

CONCEPT RAPPORT

Inleiding

De werkgroep O&O – bestaande uit 15 zeer betrokken leden – heeft zich uitgebreid gebogen over de punten 6, 7 en 8 van het 10-puntenplan FNWI. Dit leverde vanwege de complexiteit van de onderwerpen, de onderlinge sterke samenhang en wisselwerking, alsmede de gemêleerde samenstelling van de werkgroep, veel interessante discussies op. De discussie betrof niet alleen vanuit welke optiek (docent, opleidingsdirecteur, onderzoeker, etc.), welke analyse en welke aanbeveling het meeste hout snijdt en hoe e.e.a. zo helder mogelijk te formuleren, maar ook de vraag of we met onze aanbevelingen de meest ideale situatie willen nastreven of dat we – met het oog op de uitvoerbaarheid – juist pragmatischer en concreet willen zijn. Doordat er in de werkgroep niet altijd volledige consensus werd bereikt over de nadere invulling/uitwerking van een aanbeveling, zijn sommige aanbevelingen abstract geformuleerd. Verder leidt niet elke analyse tot een aanbeveling en een aanbeveling hoeft niet vooraf te gaan door een analyse. In algemene zin is de werkgroep van mening dat **de huidige situatie rondom het onderzoek goed is, dat er sprake is van een grote en sterke mate van verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs, maar dat rondom de kerntaak onderwijs veranderingen gewenst en soms ook (hard) nodig zijn**. Onderzoekers en docenten verdienen het vertrouwen van de faculteit, zij zijn hoogopgeleid, zelfstandig en bekwaam en hebben geen behoefte aan meer controle of regelgeving; integendeel: zij presteren beter bij minder controle en regelgeving.

Werkwijze en adressering

Naast zes intensieve plenaire bijeenkomsten hebben werkgroepleden belangrijke stakeholders van de onderwijsorganisatie geïnterviewd, is er van gedachten gewisseld met de achterban en is er door een sub-werkgroep een nader onderzoek ingesteld. Dit heeft geleid tot een aantal bevindingen (analyses) en een aantal aanbevelingen.

De bevindingen en aanbevelingen gaan wat de werkgroep betreft de gehele facultaire academische gemeenschap aan en zijn dus niet alleen gericht op bestuurders en beleidsmakers van de faculteit, maar ook op allen die betrokken zijn bij het onderwijs en het onderzoek. De voorgestelde aanbevelingen vragen niet alleen om inspanning van het bestuur, maar ook van het WP.

Voorwoord

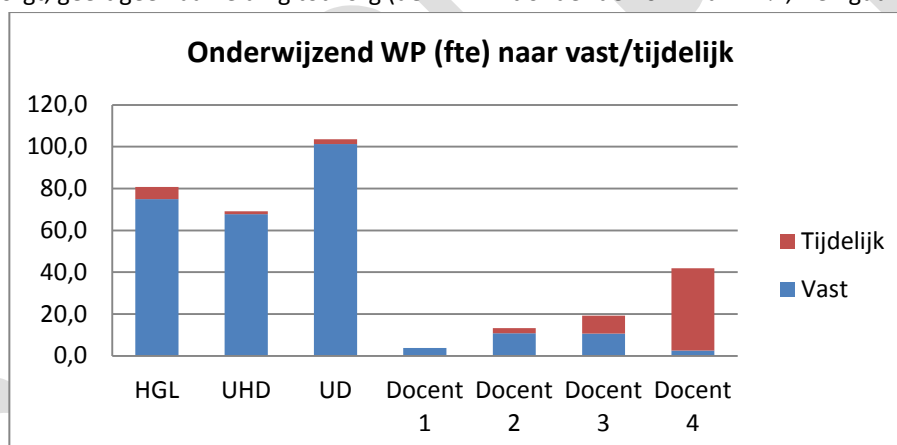
De universiteit is gedurende de laatste decennia ingrijpend veranderd:

- Het aantal studenten is enorm toegenomen en daarmee de heterogeniteit van de studentenpopulatie.
- De eisen, gesteld aan zowel onderzoek als onderwijs, zijn vele malen hoger. Bovendien is onderzoek in sterkere mate dan voorheen mede afhankelijk van externe financiering, een vorm van financiering waar steeds meer partijen naar mededingen. De criteria op basis waarvan onderzoeksgroepen en individuele onderzoekers beoordeeld worden zijn zwaarder dan in het verleden. Van het onderwijs wordt verwacht dat de curricula een coherent geheel vormen, dat aangetoond kan worden op welke wijze de eindtermen van opleidingen gerealiseerd worden, dat de toetsing kan worden verantwoord en dat de opleiding garant staat voor studeerbaarheid en studiesucces. En het onderwijs aan grotere groepen studenten vereist meer planning, een strakkere organisatie.

We noemen we hier slechts de meest saillante punten. Maar we menen dat een aantal genoemde problemen (punt 6, 7 en 8) terug te voeren zijn op voornoemde punten. De UvA is een algemene universiteit met een breed opleidingsaanbod op zowel bachelor- als masterniveau. Het onderzoek deelt in lang niet alle gevallen de breedte van het opleidingsaanbod. Door de onderzoekconcentratie op zwaartepunten, topsectoren en kansrijk geachte ontwikkelingen, specialiseert het onderzoek bij een gelijk blijvend generiek opleidingsaanbod. Dat leidt in sommige gevallen tot frictie en tot opleidingen waarbij de balans tussen de inzet van degenen met en degenen zonder substantiële onderzoekstaak zoek verstoord raakt.

Bevindingen:

- I. Er is sprake van een disbalans tussen onderwijs(taken) en onderzoek(taken); deze disbalans uit zich onder meer in verschil in erkenning, waardering, toekennen van middelen (tijd en geld), zichtbaarheid, communicatie en loopbaanmogelijkheden voor onderwijs en onderzoek.
- II. Een serieuze kwetsbaarheid in de organisatie van het onderwijs is dat hiërarchische en functionele lijnen door elkaar lopen. De hiërarchische lijn loopt veelal via het onderzoek. De onderwijsorganisatie wordt op sleutelposities in de vorm van 'rollen' ingevuld (van 1, 2 of 3 dagen per week), die functioneel worden aangestuurd. De activiteiten die ontplooid worden in deze rollen worden alleen in sommige van de onderzoeksinstituten (OZI's) formeel geëvalueerd (bijv. in jaargesprekken). Gevolg is dat de onderwijsorganisatie onvoldoende robuust geborgd is. Dit maakt de structuur en kwetsbaar en moeilijk aan te sturen. Dat e.e.a. tot overwegend goed loopt is vooral te danken aan de betrokkenheid en competenties van de betreffende uitvoerenden.
- III. Onderwijsvernieuwing en verbeteren van onderwijskwaliteit is gefragmenteerd en bij sommige instituten een gevecht over geld en tijd.
- IV. Er blijken grote verschillen te bestaan wat betreft de onderwijslast en de verhouding tussen onderzoek en onderwijs, tussen verschillende OZI's op hetzelfde moment enerzijds, en binnen dezelfde OZI op verschillende momenten. Dit grijpt terug op de kwetsbare borging van de onderwijsorganisatie (zie voorgaande bevindingen).
- V. Er is niets mis met het op juiste en valide gronden toepassen van een tijdelijke aanstelling voor docenten. Ook de verhouding tussen fte's tijdelijk personeel en fte's vast personeel dat onderwijs verzorgt, geeft geen aanleiding tot zorg (de FNWI zit onder de norm van 22%, zie figuur).



Totaal fte onderwijzend personeel: 332 fte, waarvan tijdelijk: 60 fte (= 18%)

- VI. De positie van een junior-docent (judo) is kwetsbaar. Hun rechtspositie is door de nieuwe cao echter aanzienlijk verbeterd. Het opdoen van relevante onderzoekservaring lijkt niet goed mogelijk te zijn (een te grote kloof, zowel inhoudelijk als in praktisch zin). Judo's (en andere tijdelijk medewerkers) moeten aangemoedigd en geholpen worden om hun loopbaankansen binnen en vooral buiten de UvA te verbeteren.
- VII. Het DVM wordt gezien als een technisch inflexibel systeem dat – mede hierdoor – niet geschikt is voor het registreren en bijhouden van (extra) inspanningen door docenten gericht op kwaliteitsverbetering, vernieuwing van onderwijs en onderwijsvoorlichting. Daarnaast wordt het systeem, dat inherent een kostenregistratiesysteem is, op oneigenlijke manier als beleidsinstrument ingezet. De combinatie van beide maakt dat DVM uit kan nodigen tot calculerend gedrag en dat het gebruikt kan worden om op een oneigenlijke manier inzet van docenten 'af te rekenen'. Dit is ongewenst.
- VIII. Bezuinigingen op het onderwijs gaan ten koste van de vergoeding voor de docentinzet en worden niet afgewenteld op de overheadkosten van het onderwijs. Dit is niet redelijk en ook niet verdedigbaar.
- IX. De meeste opleidingen zijn *research-based* en de vakdocent wordt dan ook geleverd door het desbetreffende OZI. Geconstateerd wordt dat er een aantal opleidingen is waarvoor geen

- onderzoeksbasis in de FNWI is – dan wel waarbij het onderzoek niet goed aansluit bij de opleiding. Dit kan het noodzakelijk maken vakdocenten van buiten in te huren, of het zelfs überhaupt lastig maken geschikte docenten te vinden. In dit opzicht is het interdisciplinair onderwijs een goed voorbeeld. De UvA wil interdisciplinair onderwijs bevorderen, terwijl daartoe een solide onderzoeksbasis ontbreekt.
- X. Doordat de belangen van het onderwijs – ondanks de verwevenheid met onderzoek – niet altijd gelijk opgaan met de belangen van het onderzoek en omgekeerd, ontstaat er soms discrepantie (of frictie) tussen dat wat een academische opleiding nodig heeft en dat wat een OZI daarvoor kan bieden. Dit betreft dan niet alleen de inzet van een WP lid in omvang en duur, maar vooral ook de kwaliteit van onderwijsvaardigheden, de onderwijservaring en de vakkennis (breedte en diepte) van de opleiding zelf.
- XI. Blackboard en in het bijzonder Datanose helpen bij het verminderen van de onderwijslast (en dan met name van de grootschalige opleidingen).
- XII. Het onderzoek (creativiteit, vernieuwing en evaluatie) en de situatie rondom onderzoek (organisatie, waardering, financiering, loopbaan, beloning, inzet e.d.) aan de faculteit is goed.

Aanbevelingen:

1. De zichtbaarheid van het onderwijs moet vergroot worden en het onderwijs moet beter beloond worden; de onderwijsloopbaan¹ moet meer dan nu het geval is gewaardeerd worden, (o.a. in erkenning, zichtbaarheid, beloning en doorgroeimogelijkheden).
2. Er moet gezocht worden naar manieren om in gezamenlijkheid tot normen te komen voor verschillende niveaus in het geven, organiseren, ontwikkelen, vernieuwen van onderwijs. Daartoe moet een raamwerk ontwikkeld worden om in brede zin activiteiten en prestaties op het gebied van onderwijs te kunnen beoordelen.
3. Het tijdelijk WP (docenten en postdocs) zou tegen het einde van hun aanstelling een goed loopbaanperspectief (buiten de UvA) moeten hebben. Zij moeten aangemoedigd, gecoacht en ondersteund worden zich verder te ontwikkelen en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Overwogen kan worden om hen hiertoe een ‘rugzakje’ te geven (bijvoorbeeld van € 1.000 per jaar,² besteding te bespreken in het jaargesprek).
4. De onderwijstaak van promovendi (*transferable skill*) is belangrijk: deze moet beter en prominenter vorm krijgen middels adequate ondersteuning en goed borging.
5. Het DVM moet flexibeler gemaakt worden zodat de ‘secundaire’ onderwijsactiviteiten (zoals onderwijsvernieuwing, kwaliteitsverbetering, voorlichting) zichtbaar gemaakt, vergoed en beloond kunnen worden. Daarnaast moeten de transparantie rondom de inzet van DVM als beleidsinstrument vergroot worden.
6. Zorg voor een transparant, passend en begrepsd budget per opleiding, waarbij weliswaar rekening gehouden wordt met structurele verschillen tussen opleidingen (bijv. dat onderwijs bij scheikunde of biologie in de regel duurder is dan onderwijs bij wiskunde). Overschotten bij de ene opleiding niet structureel – dan wel zonder een zorgvuldige beleidsafweging – gebruiken om tekorten bij de andere opleiding op te vullen.
7. Zorg voor een vrije component of vaste voet per opleiding of onderwijsinstituut voor borging van continuïteit en incidentele kosten zoals innovatie en kwaliteitsborging.
8. Er moet een speerpunt gemaakt worden van *research-based* interdisciplinair onderwijs door vijf structurele WP-(*tenure-track*) interdisciplinaire posities te creëren, flexibel aan te vragen door alle OZIs. Hier wordt gedacht aan een constructie zoals bij de MacGillavry Fellowships, om excellente docenten/onderzoekers te werven, dan wel talent dat al in huis is een kans te geven zich te

¹ Een academische loopbaan (UD, UHD, HGL) waarbij – naast onderzoek – het accent (o.a. door ervaring en specialisatie) ligt op onderwijs.

² Bijvoorbeeld voor deelname aan de workshop “*Employability outside the academia*”.

ontplooiën. Net als bij MacGillavry moet bij succesvol doorlopen van het traject indalen in de vaste formatie gegarandeerd worden, conform de *tenure-track* overeenkomst.

9. In het personeelsbeleid moet meer dan nu het geval is rekening gehouden worden met het belang van het onderwijs (zie ook aanbeveling 1). Dit betekent onder meer dat onderwijskwaliteiten – naast onderzoekskwaliteiten – een rol moeten spelen bij werving, selectie en verdere loopbaan van het WP³ en dat een deskundige vanuit het onderwijs betrokken is bij het beoordelen van die kwaliteit.
10. Investeren in onderwijs, in onderwijsvernieuwing en het verbeteren van efficiency in het onderwijs moet door de organisatie gewaardeerd en beloond worden. Het verdient aanbeveling docenten hierin actief aan te sporen, te assisteren en te begeleiden.
11. De onderwijsstaak vraagt om relatief veel tijdsinvestering en die tijd (= geld) moet gegeven worden, bijvoorbeeld in de vorm van een *sabbatical leave*;
12. De BKO is 'slechts' een momentopname en structurele aanvullende scholing (in verschillende vormen) wordt aanbevolen. Docenten die hieraan deel willen nemen moeten daartoe de gelegenheid krijgen.
13. De administratieve onderwijslast moet voor het WP zo veel als mogelijk is beperkt worden. Zo nodig en indien mogelijk, kunnen taken overgedragen worden aan het onderwijsinstituut.

Slotwoord

Voor u liggen de aanbevelingen van de werkgroep Onderzoek en Onderwijs. Zoals u ziet betreffen de aanbevelingen veelal een versterking van de positie van de onderwijscomponent. De universiteit heeft zowel een onderwijs- als een onderzoekstaak. Beide horen evenzeer tot de kerntaken van de universiteit. Hoewel deze gelijkwaardigheid van onderwijs en onderzoek als officiële visie van de UvA gepresenteerd wordt, zien wij in de praktijk dat het onderwijs vaak minder belang wordt toegekend.

Dit verklaart het grote aantal aanbevelingen ter versterking van de positie van het onderwijs. Wij hebben getracht de aanbevelingen concreet te formuleren zonder een dringend keurslijf te creëren. Een aantal aanbevelingen zijn abstract geformuleerd en moet dan ook in een later stadium – wellicht in het komende debat en/of door een in te stellen commissie – geoperationaliseerd worden. Implementatie van de diverse aanbevelingen vergt voorts nadere precisering, maatwerk en verfijning. Hierbij zij nog het volgende opgemerkt:

- a. Gelet op de verschillen tussen de instituten op gebied van onderwijs en onderzoek – en rekening houdende met de autonomie van het instituut – een generieke oplossing niet altijd even geschikt is.
- b. Het imago van onderwijsgevendens moet verbeterd worden, zowel binnen de faculteit als daar buiten de UvA. De werkgroep merkt verder op dat verandering niet altijd even makkelijk zal zijn en even vlot zal verlopen, niet in de laatste plaats omdat het onderwijs en onderzoek van de faculteit niet in isolement bestaan maar mede afhankelijk zijn van ontwikkelingen in de buitenwereld, zowel op het niveau van de Universiteit als op het niveau van de stad (UvA/VU) als landelijk (Hoger Onderwijsbeleid) en internationaal.

Wij hopen als werkgroep bij te dragen aan een verdere verbetering en versterking van de UvA als onderzoeks- en onderwijsuniversiteit.

³ Een goed voorbeeld is de *tenure-track* overeenkomsten waarbij (bij sommige instituten) het accent ligt op onderzoekskwaliteiten en veel minder op onderwijskwaliteiten.