

Memo – Facultaire visie op inzet van aangestelde promovendi in het onderwijs

7 januari 2020

Naar aanleiding van de personeelsmonitor 2018 wil het faculteitsbestuur graag heldere kaders creëren ten aanzien van de inzet van promovendi in het onderwijs. Het heeft de volgende acties ondernomen:

- Op verzoek van het faculteitsbestuur hebben WD's een inventarisatie gemaakt van de 'best practices' in hun instituut;
- In de promovendi-enquête 2019 is de onderwijsbelasting van promovendi geïnventariseerd;
- Ervaringen van de promovendi-decanen op dit vlak zijn in kaart gebracht.

Het doel van deze acties was richtlijnen voor te bereiden over wat van interne promovendi verwacht mag worden aan onderwijsinzet. De richtlijn is bedoeld om duidelijkheid te creëren en fungeert als uitgangspunt voor de afdelingsvoorzitter om de onderwijsinzet van promovendi te bepalen.

Aangestelde promovendi

Deze memo betreft interne promovendi (i.e., aangestelde gesalarieerde promovendi, met beurs) en NIET buitenpromovendi of contract-promovendi.

Het is de aanstelling (i.e., PhD-candidate/PhD-fellow) en niet de wijze van financiering (i.e., eerste/tweede/derde geldstroom) die leidend is bij het bepalen van de onderwijsinzet. Indien de subsidieregeling (e.g. bij een NWO beurs) zich niet uitlaat over onderwijsinzet of zich daar uitdrukkelijk tegen verzet, dienen bij de start van het project duidelijke afspraken te worden gemaakt. Op basis van het gelijkheidsbeginsel houdt het Faculteitsbestuur het uitgangspunt aan dat ook in deze uitzonderlijke gevallen het de voorkeur geniet dat alle aangestelde promovendi op gelijke wijze meedraaien in het onderwijs. Dat past ook bij de algemene visie die het Faculteitsbestuur heeft op de professionele ontwikkeling van PhD's en de meerwaarde voor hun van het geven van onderwijs, mede betreffende hun voorbereiding op de arbeidsmarkt en de gewenste integratie in de afdeling.

Uitgangspunten

De 'rules & policies' geven aan dat de werktijd van interne promovendi als volgt wordt verdeeld over drie kernactiviteiten (in percentages op jaarbasis):

- 4-jarige PhD-candidate: onderzoek (77,5%), onderwijs (10%) en training (12,5%);
- 6-jarige PhD-fellow: onderzoek (58,33%), onderwijs (33,33%) en training (8,33%).

Uit de 'rules & policies' blijkt verder dat qua planning een onderwijsvrij jaar tot de mogelijkheden behoort. Dit is geen hard recht en ter discretie aan de afdelingsvoorzitter.

Naast bovenstaande procentuele verdelingen gelden de volgende uitgangspunten bij de inzet van promovendi in het onderwijs:

- Het is voor promovendi leuk en zinvol om betrokken te zijn bij onderwijs. Het vormt een goede voorbereiding op de toekomstige loopbaan en biedt kansen om met studenten over het promotieonderzoek van gedachten te wisselen;

- Vooral het hebben van een BKO (of deelcertificaat) gekoppelde met daadwerkelijke onderwijservaring biedt kansen voor een latere academische loopbaan;
- Promovendi die die tentamens, scripties of ander schriftelijk werk beoordeelt dient door de examencommissie als examenbevoegd te zijn aangewezen;
- Promovendi leveren op een professionele wijze hun aandeel aan de gezamenlijke onderwijsinzet van een afdeling.¹ Zij kunnen voorkeuren aangeven, maar bepalen niet zelf welk onderwijs zij geven;
- De onderwijsinzet van promovendi hoeft zich niet (steeds) op of rond het proefschriftonderwerp te concentreren maar kan ook de meer algemene leerstukken behelzen;
- Afdelingsvoorzitters en (co-)promotoren dienen prudent om te gaan met de inzet van promovendi in het onderwijs. Promovendi zijn (nog) geen volwaardige docenten. Zij verdienen goede en collegiale begeleiding bij de onderwijsinzet;
- Promovendi moeten leren de hun gevraagde onderwistaken binnen de daarvoor toegekende tijd uit te voeren. Dit is een professionele verantwoordelijkheid, waarbij er een coachende rol bestaat voor de meer ervaren collega's, met name de promotoren en de afdelingsvoorzitter van de promovendus, op de afdeling;
- Vierjarige promovendi (i.e., PhD-candidates) vervullen geen coördinerende taken;
- Het dient voor promovendi volkomen helder te zijn wie binnen de afdeling hun onderwijsinzet bepaalt. De afdelingsvoorzitter is eindverantwoordelijk;
- De onderwijsinzet wordt jaarlijks tijdens het R&O-gesprek besproken en geëvalueerd.

Best practice

Afdelingen kunnen onderstaande 'best practice' gebruiken om duidelijkheid te creëren over wat er van interne promovendi verwacht wordt aan onderwijsinzet. Daarbij stelt het faculteitsbestuur dat richtlijnen op afdelingsniveau duidelijk en voldoende specifiek moeten zijn zodat er geen ruimte bestaat promovendi onder of over te belasten. Onderstaande 'best practice' dient beschouwd te worden als ideaaltypische situaties waar desgewenst van kan worden afgeweken. De verschillende elementen van de onderwijsinzet functioneren in dat geval als 'wisselgeld'. Wordt een promovendus bijvoorbeeld zwaarder ingezet op een element (e.g. extra tussentijdse opdracht) dan betekent dit dat er bij een ander element wat afgehaald moet worden (e.g. scripties). Eventuele afwijkingen, en welke gevolgen zulke afwijkingen hebben voor het promotieonderzoek, worden besproken tijdens het eerstvolgende R&O-gesprek.

¹ Uit de ervaring van de promovendidecanen blijkt dat promovendi doorgaans niet bezig zijn met voor- of nacalculaties ten behoeve van de maximale ureninzet. Zij zijn bereid in te springen indien nodig. Bovendien vinden zij het geen probleem als hun onderwijsinzet iets boven de urennorm uitkomt, zolang zij maar goed en actief begeleid worden in hun onderzoek. Het is juist deze interactie – teveel onderwijs en te weinig / inhoudelijk slechte begeleiding – waardoor de onderwijsinzet een te grote werkdruk geeft. Het Faculteitsbestuur vindt een dergelijke constructieve houding van promovendi van groot belang voor het werkplezier van allen.

- Een PhD-candidate is jaarlijks betrokken bij één bachelorvak (5 EC): vijf werkgroepen (zeven weken lang) en het nakijken van de (her)tentamens van de vijf werkgroepen. Er wordt uitgegaan van 30 studenten per werkgroep. Voor elk eerste werkgroepuur van de week geldt 3 uur voorbereidingstijd (dus voor een werkgroep van 2 uur staat 6 uur voorbereidingstijd).. Daarnaast (mede)begeleidt en (mede)beoordeelt de PhD-candidate vijf bachelorscripties (5EC). De PhD-candidate krijgt hiervoor 10 uur per eigen scribent (t.b.v. de supervisie plus het beoordelen van de eigen scribent, alsmede het als tweede lezer beoordelen van de scriptie van een andere begeleider). Deze jaarlijkse inzet wordt drie jaar gevolgd; het laatste jaar is onderwijsvrij. Het is natuurlijk ook mogelijk dat promovendi in de master lesgeven of masterscripties begeleiden. Promovendi die ook lesgeven volgens tenminste één module uit de BKO, of de cursus lesgeven die speciaal is ontwikkeld voor promovendi (momenteel 'Introduction to teaching for PhDs'). Deze cursussen tellen mee als generieke vaardigheden in het kader van de promovendi-opleiding.
- Met oog op het toekomstperspectief van de PhD-fellow wordt gestreefd naar een zo rijk mogelijke ontwikkeling binnen het onderwijs, zowel inhoudelijk (over de gehele breedte van het rechtsgebied) als qua vaardigheden (alle facetten van het onderwijs). Fellows volgen daartoe doorgaans het gehele BKO-traject. Gedurende zes jaar wordt het volgende schema gevolgd:

jaar 1-4: twee blokken onderwijs, twee blokken onderwijsvrij (evt. wel scripties);

jaar 5: geheel onderwijsvrij, geen enkele inzet bij een onderwijsactiviteit;

jaar 6: twee blokken onderwijsvrij (evt. wel scripties), twee blokken onderwijs.

PhD-fellows starten bij voorkeur direct bij indiensttreding in het onderwijs, om snel 'ingeburgerd' te raken binnen de onderwijsstaf en de afdeling als geheel en om 'ritme' op te doen. Het onderwijs wordt gegeven in een bachelorvak van 10 EC (één semester) of twee keer 5 EC (twee blokken); er zijn altijd minimaal twee blokken per jaar onderwijsvrij. Gedurende de eerste vier jaar geeft de PhD-fellow in beginsel hetzelfde vak. Hierdoor is steeds minder tijd nodig voor de inhoudelijke voorbereiding van het onderwijs en kunnen de werkzaamheden van de PhD'er binnen het vak worden uitgebreid naar meer organisatorische- en/of coördinerende taken, die meegroeien met zijn/ haar ontwikkeling en ervaring. De PhD'er begint met het geven van (maximaal) vier werkgroepen, het nakijken van tentamens en het assisteren bij mondelinge tentamens. Naarmate de PhD'er meer ervaring heeft, worden de werkzaamheden uitgebreid naar bijv. verantwoordelijkheid voor het opstellen van (een deel van) het tentamen, het actualiseren van (een deel van) het onderwijsmateriaal en het coördineren van (een deel van) het onderwijs en/of het begeleiden van piekdocenten. Op deze wijze doet de PhD gedurende de zes jaar ervaring op met activiteiten die passen bij een evt. vervolg in het academisch onderwijs. De PhD'er(mede)begeleidt en (mede)beoordeelt daarnaast vijf bachelorscripties (5EC). De PhD-fellow krijgt hiervoor 10 uur per eigen scribent (t.b.v. de supervisie plus het beoordelen van de eigen scribent, alsmede het als tweede lezer beoordelen van de scriptie van een andere begeleider). Om de onderwijservaring van de PhD inhoudelijk zo breed mogelijk te laten zijn (ook met het oog op de carrière na afloop van het onderzoek) wordt in het zesde jaar bij voorkeur onderwijs gegeven in een ander bachelorvak. Ook hier geldt dat het natuurlijk ook mogelijk is dat promovendi in de master lesgeven of masterscripties begeleiden.

NB1: bovenstaand inzetplaatjes zijn gebaseerd op de facultaire norm. Deze normen, bijvoorbeeld betreffende voorbereidingstijd, gaan uit van de inzet van een ervaren docent. De PhD-candidate/-fellow dient goed te worden gecoacht om er naar toe te groeien dat de onderwijsinzet binnen de facultaire normen kan worden uitgevoerd. Het kan zijn dat het te geven onderwijs vooral in het eerste jaar meer voorbereidingstijd kost. Het is van belang dat dit bespreekbaar is en dat samen

gekeken wordt hoe hiermee wordt omgegaan. In ieder geval dient de onderwijsinzet niet zwaarder te zijn dan hierboven geschetst. Eventuele afwijkingen, en welke gevolgen zulke afwijkingen hebben voor het promotieonderzoek, worden besproken tijdens het eerstvolgende R&O-gesprek.