

**HANDBOEK ONDERWIJSKwaliteit**  
**PERSONEELSBELEID IN HET KADER VAN ONDERWIJS**

Versie 2019<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Actualisering streefcijfers en percentages versie 2018

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding.....	3
1 Docentprofessionalisering .....	3
1.1 De Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO).....	4
1.2 Senior kwalificatie onderwijs (SKO).....	5
1.3 Leergang Onderwijskundig Leiderschap.....	6
1.4 Engelse taalvaardigheid.....	7
1.5 Kosten verbonden aan behalen BKO, SKO , LOL en Taaltoets .....	7
1.6 Vastlegging Onderwijskwalificaties binnen de VU .....	8
2 Onderwijs binnen de academische loopbaan en het academische profiel van de docent.....	8
2.1 Uitgangspunten academische loopbaan .....	8
3 Beoordeling van onderwijs.....	10
3.1 Onderwijsevaluaties .....	10
3.2 Jaar- en beoordelingsgesprekken.....	11
4. verantwoordelijkheden en aanbevelingen aan faculteiten en andere betrokkenen.....	12
4.1 verantwoordelijkheden .....	12
4.1.1 <i>Verantwoordelijkheden faculteiten</i> .....	12
4.1.2 <i>Verantwoordelijkheden afdelingshoofden/opleidingsdirecteuren</i> .....	13
4.1.3 <i>Verantwoordelijkheid opleidingscommissies</i> .....	13
4.2 Aanbevelingen.....	13
4.2.1 <i>Aanbevelingen aan faculteiten</i> .....	13
4.2.2 <i>Aanbevelingen aan afdelingshoofden/opleidingsdirecteuren</i> .....	13
4.2.3 <i>Aanbevelingen aan opleidingscommissies</i> .....	14
4.2.4 <i>Aanbevelingen aan docenten</i> .....	15

## INLEIDING

De kwaliteit van het onderwijs binnen de Vrije Universiteit wordt in grote mate bepaald door de kwaliteit van docenten. Hun vermogen studenten te inspireren, hun didactische kwaliteiten en hun vermogen het eigen vak binnen het groter geheel van de opleiding te plaatsen en te verbinden met het onderzoek, vormt de basis van het onderwijs aan de Vrije Universiteit. Het borgen van deze kwaliteiten, passend bij het WP functieniveau van de docent, vormt de kern van het personeelsbeleid gericht op docenten binnen de Vrije Universiteit. Het opleiden van docenten vormt hierbij een belangrijke sleutel.

Zowel het vorige als het huidige Instellingsplan (IP)<sup>2</sup> vormen een belangrijke aanzet tot het ontwikkelen van personeelsbeleid op het gebied van onderwijs. De wens om onderwijs duidelijk te positioneren en te waarderen binnen de academische loopbaan vormde de hoofddoelstelling om zo de relatie tussen de kwaliteit van het onderwijs en de mensen die in hun loopbaan bestuurlijk of uitvoerend verantwoordelijk zijn voor de opzet en de inhoud van het onderwijs te versterken. Dit heeft o.a. geresulteerd in het in 2015 vastgestelde Raamwerk Onderwijsprestaties VU dat in paragraaf 2.1 wordt beschreven.

Het vastgestelde personeelsbeleid ten aanzien van onderwijs wordt vanaf 2014 vastgelegd in het hoofdstuk Personeelsbeleid in het handboek Onderwijskwaliteit. Bij de beschrijving van de verschillende onderwerpen wordt zo veel mogelijk verwezen naar de oorspronkelijke beleidsnotities, regelingen en/of besluitvorming.

### *Relatie met het NVAO-kader*

De kwaliteit van onderwijs wordt in hoge mate bepaald door degenen die dat onderwijs verzorgen: de docenten. Het is daarom noodzakelijk dat alle docenten aan de VU voldoende wetenschappelijke en onderwijskundige kwaliteiten bezitten om een bepaald basisniveau te kunnen garanderen. Daarnaast is het belangrijk dat ook gekwalificeerde docenten zich blijven ontwikkelen (professionaliseren), zowel op hun eigen vakgebied als op het gebied van didactiek. In de accreditatiekaders van de NVAO worden de eisen aan de professionalisering van docenten beoordeeld onder standaard 2. Dit hoofdstuk geeft nadere invulling aan dat onderwerp, *kwaliteit personeel*. De visiterende en beoordelende instantie vraagt opleidingen dan ook in hun Kritische Reflectie aan te tonen dat de docenten over de noodzakelijk inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische kwaliteiten beschikken en dat het beleid ter zake zo is ingericht dat de opleiding kan garanderen dat dit het geval blijft.

## 1 DOCENTPROFESSIONALISERING

Onderwijs geven en studenten begeleiden is een vak. De VU investeert daarom gedurende de gehele wetenschappelijk loopbaan (van het promotietraject tot en met het hoogleraarschap) in docentprofessionalisering, zowel op het eigen vakgebied als op het gebied van didactiek en onderwijsorganisatie. Naast diverse kortdurende trainingen en cursussen op het gebied van onderwijs kent de VU op dit moment drie belangrijke opleidingen: de BKO, de SKO en de

---

<sup>2</sup> Instellingsplan 2015-2020

Leergang Onderwijskundig Leiderschap. In 2017 is de richtlijn onderwijskwalificaties BKO, SKO LOL vastgesteld waarin wordt beschreven welke onderwijskwalificaties gewenst en vereist zijn gedurende de onderwijsloopbaan van docenten. De richtlijn Onderwijskwalificaties is inhoudelijk gebaseerd op de relatie tussen docentniveau, loopbaanfase en bijbehorende onderwijskwalificatie zoals die in het Raamwerk Onderwijsprestaties VU is beschreven (zie paragraaf 2.1). Naast de bovengenoemde opleidingen op het gebied van onderwijs is binnen de VU Engelse taalvaardigheid een basisvoorwaarde voor docenten die in het Engels doceren. Onderstaand worden de BKO, SKO, LOL en de Engelse taaltoets beschreven.

## 1.1 DE BASIS KWALIFICATIE ONDERWIJS (BKO)

Uitgangspunt is dat binnen de VU al het wetenschappelijk onderwijzend personeel voldoet aan de minimumeisen van kwaliteit voor het geven van onderwijs. Met de landelijke vaststelling van de basiskwalificatie onderwijs voor universitaire docenten in 2008 zijn deze minimumeisen vastgelegd. De basiskwalificatie onderwijs is een landelijk erkend onderwijscertificaat; universiteiten erkennen elkaars BKO-programma's. De BUD (basisopleiding universitaire docent) aangeboden door het Hoger Onderwijs Team van het VU Universitair Centrum voor Gedrag en Bewegen (voormalig Onderwijscentrum-VU) vormt de standaardopleiding voor beginnende docenten en leidt op tot de BKO. De twee hoofdonderdelen van de BUD zijn het uitvoeren van onderwijs en het ontwerpen van onderwijs. Voor verschillende categorieën docenten, van beginnend tot zeer ervaren, zijn verschillende BKO-trajecten ontwikkeld. De meest recente informatie over de verschillende BKO-trajecten is te vinden op <http://www.vu.nl/bko>. Iedere docent wordt aan de hand van dezelfde criteria beoordeeld zoals deze in het [Beoordelingsinstrument BKO](#)<sup>3</sup> zijn weergegeven.

In 2012 zijn door de VU met het ministerie van OC&W prestatieafspraken gemaakt m.b.t. het percentage docenten dat in het najaar van 2015 over een BKO beschikt (minimaal 60%). Dit percentage is gerealiseerd, vóór eind 2018 is binnen de VU een nieuw streefpercentage BKO vastgesteld van 80%<sup>4</sup>. Het percentage BKO gekwalificeerde docenten binnen een faculteit is één van de standaard KPI's in het kader van de bestuurlijke overleggen.

Richtlijn Basiskwalificatie onderwijs:

- Binnen de VU geldt de BKO als basisvereiste voor alle onderwijsgevende WP-functie niveaus (docent t/m hoogleraar).
- De BKO geldt sinds 2010 als voorwaarde voor een aanstelling in vaste dienst.

Niet iedereen beschikt bij aanvang van zijn of haar dienstverband aan de VU (of daarna) over een BKO: docenten op het junior docentniveau, bijzonder hoogleraren en ervaren docenten zonder BKO. Voor hen is de navolgende uitwerking van de algemene BKO richtlijn beschreven:

- Docenten op het junior docentniveau

Junior docenten zijn in de regel de UFO functies: docenten 4, UD2, promovendi, postdocs en gastdocenten met beperkte onderwijstaken. Onafhankelijk van leeftijd, hebben van een vast of tijdelijk contract dan wel een eerdere WP loopbaan in onderzoek, valt iedereen die begint met het geven van onderwijs in de categorie junior docent.

---

<sup>3</sup> [https://learnacademy.vu.nl/nl/Images/Beoordelingsinstr\\_BKO\\_regulier\\_verkort\\_010918\\_tcm299-893932.pdf](https://learnacademy.vu.nl/nl/Images/Beoordelingsinstr_BKO_regulier_verkort_010918_tcm299-893932.pdf)

<sup>4</sup> April 2019 bedroeg het BKO percentage VU 80%. Voor 2023 is het streefpercentage BKO vastgesteld op 85%.

Voor junior docenten geldt dat zij met de aanvang van hun onderwijs werkzaamheden tevens een start maken met de BKO opleiding en als eerste het onderdeel volgen dat het best aansluit op de rol/ taken die zij op dat moment in het onderwijs vervullen. In de meeste gevallen zal dat gaan om de “Basiscursus Uitvoeren van onderwijs”. Door het direct starten met de opleiding kunnen junior docenten in de opleiding direct aansluiten bij hun eerste ervaringen in de praktijk en het geleerde direct toepassen. Daarnaast kunnen ze hun eerste ervaringen delen met andere junior docenten. Richtlijn voor het afronden van de eerste BKO module is 6 maanden na de aanvang van de onderwijstaak. Richtlijn voor het afronden van de BKO opleiding en het behalen van de BKO kwalificatie bedraagt uiterlijk 30 maanden na aanvang van het dienstverband.

- Bijzonder hoogleraren

Voor bijzonder hoogleraren geldt geen BKO verplichting. Met hoogleraren die onderwijs (gaan) geven worden (vooraf) persoonsgebonden afspraken gemaakt over de te volgen onderdelen van de BKO, die een goede ondergrond/voorbereiding bieden voor het soort onderwijs dat zij geacht worden te verzorgen. Alleen in die gevallen waarin het zeer evident is dat het volgen van een (gedeeltelijke) BKO opleiding niet zinvol is, bijvoorbeeld omdat men slechts eenmalig of (nog) zeer kortdurend aan de VU doceert, kan hiervan worden afgeweken.

- Ervaren docenten zonder BKO

Ook voor ervaren docenten geldt de BKO verplichting. In een groot aantal gevallen beschikken zij al over de kennis en ervaring die in het BKO traject worden onderwezen en getoetst. Voor hen bestaat de mogelijkheid om in een individueel traject, op basis van het persoonlijke onderwijsdossier, de BKO te behalen.

## 1.2 SENIOR KWALIFICATIE ONDERWIJS (SKO)

De Senior kwalificatie Onderwijs (SKO) is geen landelijk erkend onderwijscertificaat. Universiteiten erkennen elkaars SKO-programma's op dit moment formeel nog niet. De variatie in opleidingen en SKO trajecten tussen universiteiten is relatief groot. Dit betekent dat men er niet zonder meer vanuit kan gaan dat docenten met een senior kwalificatie van buiten de VU over dezelfde kennis en vaardigheden beschikken als docenten die hun SKO kwalificatie binnen de VU hebben behaald en vice versa. Het HogerOnderwijsTeam kan bij aanstelling van een nieuwe docent indien gewenst het dossier van de kandidaat mee beoordelen om de vergelijking te maken naar het SKO-niveau binnen de VU.

De Senior kwalificatie bouwt voort op de basiskwalificatie. Het behalen van de BKO gaat binnen de VU vooraf aan het behalen van de SKO. De SKO is als kwalificatie verbonden aan de senior docent. Senior docenten zijn ervaren VU-docenten die beschikken over goed ontwikkelde doceer- en ontwikkelkwaliteiten en functioneren op het senior docentniveau, met als bijpassende functieprofielen: docent 1 en 2, universitair docent 1, universitair hoofddocent 1 en 2 en hoogleraar .

Richtlijn Senior kwalificatie onderwijs:

- De SKO is de gewenste kwalificatie voor alle docenten die functioneren op het senior docentniveau.
- De SKO is met ingang van 2018 de voorgeschreven kwalificatie voor alle functioneel en hiërarchisch leidinggevenden in onderwijs of onderwijs en onderzoek te samen, vanaf het UHD2-niveau. Richtlijn voor het behalen van de SKO kwalificatie bedraagt uiterlijk 24 maanden na aanvang van de leidinggevende functie.

Het VU traject dat leidt tot een SKO bekrachtigt (potentiële) senior docenten in de verschillende rollen die zij uitvoeren zoals (vak)didactisch of onderwijscoördinator. De meest recente informatie over het SKO trajecten is te vinden op <http://www.vu.nl/sko>.

Deelname aan het SKO traject start bij voorkeur gelijktijdig dan wel uiterlijk binnen een half jaar na de start van de nieuwe functie of rol die iemand op senior docentniveau gaat vervullen. Het leereffect van het opleidingstraject is in deze fase het grootst.

In die gevallen waarin het evident is dat het volgen van het SKO traject niet zinvol is, bijvoorbeeld omdat men slechts eenmalig of (nog) zeer kortdurend aan de VU leiding zal geven, kan hiervan worden afgeweken.

### 1.3 LEERGANG ONDERWIJSKUNDIG LEIDERSCHAP

De Leergang Onderwijskundig Leiderschap is in 2013 voor het eerst gestart en werd voor de VU georganiseerd door het *Center of Excellence in University Teaching (CEUT)* van de Universiteit Utrecht. Vanaf 2016 is de VU (middels het UCGB) zelf organisator en uitvoerder van de leergang.

De leergang onderwijskundig leiderschap leidt niet tot een formele onderwijskwalificatie, noch binnen de VU noch daar buiten. Binnen een aantal universiteiten, waaronder de Universiteit Utrecht en de Universiteit Leiden, wordt het behaald hebben van de leergang net als aan de VU echter wel beschouwd als een relevante aanvullende kwalificatie voor medewerkers die - veelal, maar niet uitsluitend in het kader van een bestuurlijke functie – bijdragen aan het universitaire onderwijs.

De leergang leert deelnemers inhoud te geven aan verschillende aspecten van onderwijskundig leiderschap, o.a. bij complexe onderwijskundige vraagstukken, in combinatie met actuele onderwijskundige kennis en inzichten. Deelnemers volgen een intensief programma dat bestaat uit bijeenkomsten, opdrachten en een buitenlandse studiereis. Er wordt aangesloten op het bestaande werkproces van de deelnemers. De thema's die daarin belangrijk zijn worden ondersteund door de opleiding. Er wordt voortgebouwd op (innovatieve) onderwijsvraagstukken die de cursisten in hun eigen praktijkuitvoeren.

De leergang onderwijskundig leiderschap sluit aan bij het 'expert docentniveau', beschreven in het raamwerk (zie paragraaf 2.1). Experts zijn zeer ervaren wetenschappers met een breder ervaring in onderwijs en belangrijke spelers als het gaat om het vervullen van een strategische beleids- of regie rol binnen de faculteit, met als bijpassende functieprofielen: universitaire hoofddocent 1 en hoogleraar.

De leergang onderwijskundig leiderschap bouwt voort op de senior kwalificatie onderwijs; het behalen van de SKO gaat vanaf 2019 standaard aan deelname LOL vooraf. Tot die tijd is er sprake van een ingroei situatie, gezien de relatief korte periode dat het behalen van een SKO kwalificatie binnen de VU mogelijk is.

Richtlijn leergang onderwijskundig leiderschap:

- De LOL is binnen de VU de gewenste leergang voor wetenschappers die functioneren op het expert docent niveau.
- De LOL is vanaf 2018 binnen de VU de voorgeschreven leergang voor portefeuillehouders onderwijs en opleidingsdirecteuren.

Deelname aan de leergang onderwijskundig leiderschap start bij voorkeur gelijktijdig dan wel uiterlijk binnen een half jaar na de start van de nieuwe functie of rol die iemand op expertniveau gaat vervullen. Het leereffect van het opleidingstraject is in deze fase het grootst.

In die gevallen waarin het evident is dat het volgen van de LOL niet zinvol is, bijvoorbeeld omdat men slechts eenmalig of (nog) zeer kortdurend aan de VU verblijft of leiding zal geven, kan hiervan worden afgeweken. Daarnaast kan een zeer recent afgeronde SKO reden zijn om de LOL pas na enige tijd te volgen.

#### 1.4 ENGELSE TAALVAARDIGHEID

Engelse taalvaardigheid is een basisvoorwaarde voor docenten die in het Engels doceren<sup>5</sup>. Docenten kunnen zich laten (bij) scholen bij het Taalcentrum VU. De basis taalbeheersingnorm voor docenten die Engels doceren is C1 (in termen van het Common European Framework of Reference for Languages, CEF). Alle docenten die Engelstalig onderwijs verzorgen, worden getoetst op hun Engelse taalbeheersing waarbij de nadruk ligt op de mondelinge taalvaardigheid.<sup>6</sup> De toets bestaat uit twee delen: de Oxford Quick Placement Test en een gesprek met een examiner. Indien de docent lager scoort dan niveau C1, bevat het rapport een advies voor bijscholing. Het voldoen aan de Engelse taalbeheersingsnorm wordt met ingang van 2014 per docent geregistreerd in SAP/HRM<sup>7</sup>.

#### 1.5 KOSTEN VERBONDEN AAN BEHALEN BKO, SKO , LOL EN TAALTOETS

De faculteit faciliteert professionalisering van medewerkers door hen in staat te stellen tijd te investeren in professionele ontwikkeling en door hen mogelijkheden tot scholing aan te bieden. Als er voor de opleidingstrajecten BKO, SKO en LOL géén centrale financiering beschikbaar is dan worden de kosten voor de opleidingstrajecten (of delen daarvan) door het VU Universitair Centrum voor Gedrag en Beweging (UCGB) in rekening gebracht bij de faculteit.<sup>8</sup> De kosten verbonden aan de taaltoets of voor bijscholing Engels worden door het Taalcentrum VU in rekening gebracht bij de faculteit. Op de website van het VU Universitair Centrum voor Gedrag en Beweging (UCGB) staat de actuele stand van zaken rond kosten en financiering van de

---

<sup>5</sup> Taalbeleid VU, zie hoofdstuk 11 Handboek Onderwijskwaliteit

<sup>6</sup> In een aantal gevallen is vrijstelling voor de toets mogelijk. Gronden zijn: native speaker, een afgeronde studie Engelse taal en cultuur, - een paper-based TOEFL-score van 623-627, een internet-based TOEFL-score van 106-108, een computer-based TOEFL-score van 263, IELTS-niveau van minimaal 7,5.

<sup>7</sup> SAP/HRM is het personeelsinformatiesysteem van de VU.

<sup>8</sup> In 2017 wordt de BKO centraal gefinancierd evenals de SKO (budget onderwijs onderwijsagenda). De LOL eveneens maar faculteiten betalen een financiële bijdrage per deelnemer.

opleidingen BKO, SKO en LOL vermeld. Er wordt géén financiële bijdrage van medewerkers zelf verwacht.

## 1.6 VASTLEGGING ONDERWIJSKWALIFICATIES BINNEN DE VU

Bij indiensttreding aan de VU worden de onderwijskwalificaties waarover de medewerker beschikt en waarvoor een landelijke erkenning geldt geregistreerd in het (elektronische) personeelsdossier. De kwalificaties BKO, SKO en LOL die worden behaald binnen het VU Universitair Centrum voor Gedrag en Beweging (UCGB) worden door het UCGB geregistreerd in het personeelsdossier van de medewerker waarbij een kopie van het behaalde certificaat in het personeelsdossier wordt opgenomen. Na het afnemen van de toets Engelse Taalvaardigheid (door het Taalcentrum VU) wordt het beschikken over 'Engelse Taalvaardigheid' vastgelegd in het personeelsdossier.

## 2 ONDERWIJS BINNEN DE ACADEMISCHE LOOPBAAN EN HET ACADEMISCHE PROFIEL VAN DE DOCENT

### 2.1 UITGANGSPUNTEN ACADEMISCHE LOOPBAAN

De verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek kenmerkt de academie. Dit vindt men terug in de functieprofielen (UFO) van wetenschappers en in het onderwijs zelf. De VU verbindt onderzoek en onderwijs nadrukkelijk in de academische loopbaan. Een strikte scheiding tussen onderwijs en onderzoek is voor geen enkele WP-functie wenselijk; iedere wetenschapper, ook een wetenschapper waarbij de loopbaan zich richt op onderwijs, moet een basis hebben in onderzoek en deze moet gedurende de loopbaan worden onderhouden. Daarnaast is het niet mogelijk om academisch carrière te maken zonder aantoonbare ervaring en proeve van bekwaamheid in het onderwijs.

In het voorjaar van 2015 is het Raamwerk Onderwijsprestaties VU vastgesteld waarin prestaties op het gebied van onderwijs per WP loopbaanfase zijn beschreven. Het doel van het onderwijsraamwerk ([zie bijlage](#)) is drieledig:

1. Het vergroten van de erkenning en zichtbaarheid van onderwijs en onderwijsprestaties in de wetenschappelijke loopbaan van wetenschappers die zich inzetten voor goed onderwijs;
2. Het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van wetenschappers op het gebied van onderwijs door de beschrijving van deze ontwikkeling in de verschillende loopbaanfasen inclusief vereiste opleidingen;
3. Het versterken van het loopbaanperspectief voor mensen die hun loopbaan richten op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs, het vernieuwen van onderwijs en het oplossen van knelpunten binnen het onderwijs tot op het hoogste niveau in de organisatie.

Het onderwijsraamwerk is een hulpmiddel om de voortgang en prestaties op het gebied van onderwijs te herkennen, te volgen en transparant te maken, waardoor wetenschappers en hun



leidinggevend en heldere afspraken over persoonlijke ontwikkeltrajecten kunnen maken. Op opleidings- en afdelingsniveau vormt het raamwerk een hulpmiddel bij het in kaart brengen van de onderwijsexpertise in de formatie.

Binnen het in 2012 ontwikkelde loopbaanbeleid voor WP<sup>9</sup> worden de prestaties op het gebied van onderwijs nadrukkelijk, naast de prestaties op het gebied van onderzoek, meegewogen. Zo wordt het loopbaanperspectief van mensen die hun loopbaan richten op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs, het vernieuwen van onderwijs en het oplossen van knelpunten binnen het onderwijs geborgd. De VU bevordert hiermee dat mensen zich tot op het hoogste WP functieniveau in de organisatie (de hoogleraren) zich voor het onderwijs en de onderwijskwaliteit verantwoordelijk voelen en weten.

Het gaat in het loopbaanbeleid WP daarnaast om de waardering van wetenschappers die affiniteit hebben met onderwijs, zich inzetten voor onderwijs en hierin excelleren. De VU biedt hen de mogelijkheid om carrière te maken tot op het niveau van hoogleraar als er sprake is van prominentie en/of excellente prestatie op het gebied van onderwijs binnen het profiel van een hoogleraar. Hiermee waardeert de VU sleutelposities op het gebied van onderwijs tot op het hoogste academische niveau binnen de organisatie.

De verbondenheid van onderwijs en onderzoek vindt men terug in de uitgangspunten die voor een academische loopbaan binnen de VU zijn vastgesteld:

- a. Gepromoveerd zijn geldt als ingangseisen voor tenure tracks die leiden tot een vaste WP aanstelling en tevens voor carrière tracks gericht op de loopbaanstappen: UD2 > UD1, UHD 2 > UHD1 en de loopbaanstap UHD1 > hoogleraar.<sup>10</sup>
- b. In een tenure track contract worden over met betrekking tot de kernactiviteit onderwijs minimaal de navolgende concrete en meetbare afspraken gemaakt:
  - Binnen een jaar na indiensttreding wordt gestart met de Basis Kwalificatie Onderwijs, conform raamwerk onderwijsprestaties;
  - Minimaal behalen niveau van een medior docent gedurende track. De prestaties en niveau van professionaliteit van de medior docent staan beschreven in het raamwerk onderwijsprestaties (zie het VUnet/ serviceplein/onderwijsagenda);
  - Afspraak over te besteden tijd aan onderwijs gedurende de tenure track ;
  - Engelse taalvaardigheid is een basisvoorwaarde voor docenten die in het Engels doceren (C1 Common European Framework of Reference for Languages CEF);
  - Nederlandse taalvaardigheid (indien het een internationale medewerker betreft).
- c. Doorontwikkeling van een docent naar een UHD positie is niet mogelijk als er onvoldoende onderwijs- en onderzoeks prestaties worden geleverd.
- d. De UHD positie is een spilfunctie in de wetenschappelijke loopbaan als het gaat om doorgroei naar de positie van hoogleraar. Uiteraard dient men voor deze carrière stap het prestatieniveau van een volwaardig UHD bereikt hebben, zowel op het gebied van

---

<sup>9</sup> Notitie Loopbaan Differentiatie WP. Vastgesteld november 2012.

<sup>10</sup> Tenure track bij de VU: een kader voor talentbeleid . Vastgesteld 2016. VUnet > tenure track  
[https://vunet.login.vu.nl/\\_layouts/SharePoint.Tridion.WebParts/redirect.aspx?cid=tcm:164-301809-16](https://vunet.login.vu.nl/_layouts/SharePoint.Tridion.WebParts/redirect.aspx?cid=tcm:164-301809-16)

- onderwijs als onderzoek. Bij het beoordelen of een vervolgstap naar het hoogleraarschap kan worden gezet worden bijzondere verdiensten op het terrein van onderwijs in de beschouwing betrokken. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gedurende enkele jaren op uitstekend niveau vervullen van de rol van opleidingsdirecteur. Zie ook d t/m f.
- e. Voor de carrièrestap naar het hoogleraarschap moet worden voldaan aan eisen die zijn gesteld in het Hooglerarenbeleid <sup>11</sup>van de VU. Bij het wegen van de prestaties op het terrein van onderwijs en onderzoek kan sprake zijn van een zekere mate van onderlinge compensatie. Voor de hoogleraar met een nadrukkelijk loopbaanaccent op onderwijs geldt dat er sprake moet zijn van excellent docentschap, bijvoorbeeld blijkend uit behaalde onderwijsprijzen, <sup>12</sup>, dan wel het op uitstekend niveau vervullen van taken met bestuurlijke en organisatorische verantwoordelijkheid voor onderwijs.
- f. Bij de voordracht van een hoogleraar waarbij sprake is van een profiel met een belangrijke focus op onderwijs maakt de faculteit gebruik van de ruimte die de faculteit heeft, om naast de zogenoemde factsheet (‘meetlat’ waarin de ingangseisen van de faculteit naast de prestaties van de individuele kandidaat worden gelegd) een toelichting te geven op de weging van de verschillende prestaties onderling en de weging ten opzichte van de facultaire meetlat. Aan faculteiten wordt tevens gevraagd aan te geven op welke wijze de positie van de hoogleraar zal bijdragen aan de strategische doelstellingen van de universiteit en faculteit als het gaat om het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarnaast wordt aangegeven welke speciale positie/rol de hoogleraar op het terrein van onderwijs binnen de universiteit /faculteit zal gaan vervullen.

### 3 BEOORDELING VAN ONDERWIJS

#### 3.1 ONDERWIJSEVALUATIES

Opleidingscommissies besteden bij het bespreken van onderwijsbeoordelingen systematisch aandacht aan de onderwijskundige kwaliteiten van docenten. Signaleert de commissie onderwijsproblemen, die het niveau van de cursus overstijgen, dan kan docenten geadviseerd worden zich als groep te laten bijscholen. Op cursusniveau kan deze aanbeveling ook gelden voor individuele docenten.

De onderwijsbeoordelingen worden aan de betreffende docenten toegestuurd en/of met hen besproken. Tevens vindt informatie-uitwisseling plaats met de hiërarchische lijn; zowel met bij herhaaldelijk uitzonderlijk goed beoordeelde didactische prestaties, als bij herhaaldelijk onvoldoende of duidelijk minder goed beoordeelde didactische prestaties van een docent.

---

<sup>11</sup> Hooglerarenbeleid VU : VUNet > hooglerarenbeleid  
<https://vunet.login.vu.nl/layouts/SharePoint.Tridion.WebParts/redirect.aspx?cid=tcm:164-301803-16>

<sup>12</sup> Notitie Loopbaandifferentiatie WP. Vastgesteld november 2012.

Afspraken met de docent over verbetering (bijvoorbeeld het volgen van een didactische training/opleiding) worden vastgelegd in het jaargesprek.

### 3.2 JAAR- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

Eenmaal per jaar houden leidinggevende en medewerker een jaar- en beoordelingsgesprek. In dit gesprek kijken de werknemer en de leidinggevende gezamenlijk terug naar de uitgevoerde werkzaamheden en behaalde resultaten. De leidinggevende geeft vervolgens een oordeel over het functioneren van de medewerker. Daarnaast maken zij samen afspraken over de te behalen resultaten voor het komende jaar en te nemen stappen in de ontwikkeling van de medewerker. In het jaar- en beoordelingsgesprek met WP wordt ook gesproken over de uitgevoerde onderwijstaken. De medewerker of de leidinggevende zal o.a. de uitkomsten van onderwijsevaluaties gebruiken als input voor dit gespreksonderwerp maar daarnaast kunnen ook uitkomsten van curriculumevaluaties, de NSE, toets –evaluaties of ‘peer to peer reviews’ worden gebruikt als input voor het gesprek.

De opleidingsdirecteur informeert het afdelingshoofd schriftelijk over diens bevindingen ten aanzien van de kwaliteit van de medewerker op het gebied van onderwijs. Het afdelingshoofd gebruikt deze informatie ten behoeve van de totaalbeoordeling.

Het thema onderwijs maakt vast onderdeel uit van het verslagformulier voor het jaargesprek WP: zowel de gemaakte resultaat afspraken t.a.v. onderwijs als de beoordeling van het onderwijs zijn hierin opgenomen.

De procedure en de opzet van het jaar- en beoordelingsgesprek is in 2016 opnieuw vastgesteld en is vastgelegd in de regeling Jaar- en beoordelingsgesprek<sup>13</sup>. Voor leidinggevendenden is er de training ‘Training Jaar- en beoordelingsgesprekken’. Deze training wordt jaarlijks opnieuw georganiseerd en in de training wordt o.a. kennisgemaakt het raamwerk onderwijsprestaties en de rol het die het raamwerk kan vervullen als het gaat om het bespreken van onderwijs (-loopbaan) in het jaargesprek met medewerkers.

---

<sup>13</sup> VUnet > Jaar- en beoordelingsgesprek. Zie: <https://vunet.login.vu.nl/services/pages/detail.aspx?cid=tcm%3a164-301863-16>

## 4. VERANTWOORDELIJKHEDEN EN AANBEVELINGEN AAN FACULTEITEN EN ANDERE BETROKKENEN

### 4.1 VERANTWOORDELIJKHEDEN

#### 4.1.1 *Verantwoordelijkheden faculteiten*

- Faculteiten hebben een personeelsbeleid (eventueel als onderdeel van het algemeen facultair beleidsplan of jaarplan) dat laat zien hoe de aanwezigheid en spreiding van onderwijskundige expertise worden gegarandeerd door middel van formatieplanning en taaktoedeling, de werving en benoeming van docenten, inwerkprocedures, professionalisering van docenten, jaargesprekken en loopbaanbegeleiding.
- Prestaties op het gebied van onderwijs worden, naast de prestaties op het gebied van onderzoek, nadrukkelijk meegenomen in het facultaire loopbaan- en bevorderingsbeleid.
- Bij aanstelling van wetenschappelijk personeel met een onderwijstaak toetst de faculteit of de betrokkene voldoet aan de eisen van de Basiskwalificatie Onderwijs.<sup>14</sup> Is dat niet het geval, dan verplicht de faculteit de betreffende medewerker, afhankelijk van zijn ervaring, de Basisopleiding Universitair Docent of een verkorte BKO opleiding te volgen. Zeer ervaren docenten kunnen een individueel traject volgen. De faculteit stelt hiervoor (extra) tijd beschikbaar en zorgt voor voldoende begeleiding door een ervaren collega.
- Bij de aanstelling van wetenschappelijk personeel met een onderwijstaak waarin in het Engels wordt gedoceerd toetst de faculteit of de betrokkene voldoet aan de vastgestelde taaleisen voor Engels doceren.
- Alleen docenten die voldoen aan de vastgestelde taaleisen mogen in het Engels doceren.
- Bij een voorgenomen benoeming in vaste dienst controleert de faculteit of de betrokkene voldoet aan de eisen van de Basiskwalificatie Onderwijs. Het voldoen aan de eisen van de basiskwalificatie geldt als voorwaarde voor een benoeming in vaste dienst.<sup>15</sup> Alleen in die gevallen waarin evident is dat het volgen van de Basisopleiding Universitair Docent niet zinvol is, bijvoorbeeld omdat men slechts eenmalig of zeer kortdurend aan de VU doceert, kan hiervan worden afgeweken.

---

<sup>14</sup> Als de nieuwe docent over een portfolio beschikt, kan de faculteit door de VU laten beoordelen of dit voldoet aan de eisen van de basiskwalificatie.

<sup>15</sup> Voor de faculteiten ACTA en Geneeskunde geldt de hier voorgestelde werkwijze niet. Zij kennen een eigen beleid ten aanzien van opleiding en aanstelling van medewerkers.

- De faculteit ziet erop toe dat in benoemings- (advies) commissies voor docenten voldoende onderwijsexpertise aanwezig is. Bij benoemingen op hogere UFO-niveaus maakt een opleidingsdirecteur of de onderwijsportefeuillehouder deel uit van de commissie.
- De faculteit ziet erop toe dat bij benoemingen niet alleen wordt gelet op de behoefte aan vakinhoudelijke expertise, maar ook op een goede verdeling van onderwijskundige kwaliteiten.

#### *4.1.2 Verantwoordelijkheden afdelingshoofden/opleidingsdirecteuren*

- Afdelingshoofden/ opleidingsdirecteuren zien erop toe dat alle docenten die daarvoor in aanmerking komen (inclusief docerende promovendi en zij zelf ) conform de richtlijn Onderwijskwalificaties en het raamwerk Onderwijsprestaties de (verplichte) opleidingen volgen op het gebied van onderwijs (BKO, SKO en LOL) passend bij hun loopbaanfase, rol en functie. Voor al deze opleidingen bieden zij deelnemende medewerkers voldoende faciliteiten (tijd, begeleiding door collega's).

#### *4.1.3 Verantwoordelijkheid opleidingscommissies*

- Opleidingscommissies besteden bij het bespreken van onderwijsevaluaties systematisch aandacht aan de (gewenste) onderwijskundige kwaliteiten van docenten.

## 4.2 AANBEVELINGEN

### *4.2.1 Aanbevelingen aan faculteiten*

- Dragen onderwijs uit als belangrijk en waardevol onderdeel van een academische loopbaan en creëren ruimte en mogelijkheden om hierin te excelleren.
- Onderwijsprestaties worden uitgewerkt in het bevorderingsbeleid van de faculteit en komen nadrukkelijk aan de orde bij bevorderingen.

### *4.2.2 Aanbevelingen aan afdelingshoofden/opleidingsdirecteuren*

- Creëren van een opleidingscultuur die bevorderlijk is voor de professionalisering van docenten. Dat kan bijvoorbeeld door in afdelingsvergaderingen regelmatig de uitwisseling van 'good practices' op de agenda te zetten, door themabijeenkomsten over onderwijs te organiseren, een onderwijsprijs in te stellen, door collegiale intervisie te stimuleren en door openlijk waardering te tonen voor positieve onderwijsevaluaties, voor initiatieven die bijdragen aan de verbetering van het onderwijs, en voor activiteiten als het begeleiden van nieuwe collega's.

- Dragen uit dat de kwaliteit van onderwijs van groot belang is voor het succes en de reputatie van de opleiding (-en) en geven mensen die zich voor onderwijs inzetten hiervoor de credits en waardering.
- Stimuleren docenten hun onderwijskundige kwaliteiten verder te ontwikkelen door hen de gelegenheid te geven nieuwe taken uit te voeren, opleidingen en/of cursussen te volgen, bijeenkomsten en conferenties over onderwijs te bezoeken en (samen) te werken aan de verbetering van onderwijskwaliteit.
- Zien erop toe dat professionaliseringsbehoeften van docenten en resultaten van onderwijsbeoordelingen aan de orde komen in jaargesprekken. Bij deze aanbeveling dient te worden aangetekend dat onderwijsbeoordelingen zinvolle informatie bieden voor deze jaargesprekken maar dat hiermee bij het beoordelingsgedeelte zeer zorgvuldig dient te worden omgegaan. Beoordelingen, zeker wanneer daaraan zware consequenties zijn verbonden, mogen nooit uitsluitend gebaseerd zijn op studentevaluaties.
- Nemen maatregelen als (bijvoorbeeld uit onderwijsbeoordelingen) blijkt dat de onderwijskundige kwaliteiten van een of meer docenten voor verbetering vatbaar zijn. Denkbaar maatregelen zijn: een of meer docenten aansporen een cursus te volgen, gericht advies vragen over onderwijskwesties bij het [Universitair Centrum voor Gedrag en Beweging](#) (UCGB) van de VU, intervisiegroepen instellen waarin men gezamenlijk werkt aan de verbetering van onderwijskwaliteit.
- Zorgen ervoor dat nieuw benoemde docenten goed worden ingewerkt, onder andere door (in overleg met de nieuwe docent) een collega aan te wijzen voor peer coaching of collegiale consultatie, door nieuwe collega's extra aandacht te geven en door informatie over regelingen, afspraken en gebruiken toegankelijk te maken.
- Zien erop toe dat de expertise van vertrekkende docenten bijtijds en adequaat wordt overgedragen.

#### 4.2.3 Aanbevelingen aan opleidingscommissies

- Besteden bij het bespreken van onderwijsbeoordelingen systematisch aandacht aan de onderwijskundige kwaliteiten van docenten.
- Adviseren het opleidings- of faculteitsbestuur maatregelen te nemen als de onderwijsbeoordelingen daartoe aanleiding geven. Bij een negatieve cursusevaluatie kan een docent worden aangemoedigd zich te laten bijscholen, bijvoorbeeld door een of meer modules bij het UCGB te volgen. Signaleert de commissie onderwijsproblemen die het niveau van een cursus overstijgen (afstemming, opbouw van het programma, toetsprocedures), dan kan docenten geadviseerd worden zich als groep te laten bijscholen.

- Dragen bij aan een opleidingscultuur die bevorderlijk is voor professionalisering op het gebied van onderwijs.
- Opleidingscommissies kunnen dat bijvoorbeeld doen door docenten te betrekken bij de bespreking van cursusevaluaties. Ze kunnen cursusleiders uitnodigen bij vergaderingen, niet alleen als er problemen lijken te zijn maar juist ook als een cursus positief geëvalueerd is. Behalve dat dit voor docenten motiverend kan werken, kan het in het kader van “good practices delen” leerzaam zijn na te gaan waarom een cursus door studenten gewaardeerd wordt. Daarnaast kunnen opleidingscommissies gebruik maken van het feit dat zij weten wat er onder studenten leeft, bijvoorbeeld door themabijeenkomsten te organiseren waarin docenten en studenten gezamenlijk nadenken over onderwijsverbetering.

#### 4.2.4 Aanbevelingen aan docenten

- Vormen zich een beeld van hun eigen onderwijskundige kwaliteiten en ontwikkeling. Daarbij kunnen ze gebruik maken van het raamwerk onderwijsprestaties en het competentieprofiel van het UCGB .
- Denken na over de vraag hoe ze zich op onderwijskundig gebied verder willen ontwikkelen. Wensen en plannen ten aanzien van nieuwe taken, te volgen cursussen of andere ‘professionaliserende’ activiteiten kunnen worden besproken in het jaargesprek.
- Nemen kennis van de resultaten van onderwijsevaluaties en gebruiken deze resultaten om hun onderwijs te verbeteren.
- Delen hun goede ideeën, positieve ervaringen en problemen op onderwijskundig gebied met collega’s en werken samen met collega’s voortdurend aan verbetering van het onderwijs. Doen dit in breder verband via het Kennisnetwerk onderwijs VU (KnowVU)<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> KnowVU is een onafhankelijk kennisnetwerk dat docenten (van de VU, VUmc en ACTA) samenbrengt. Zie Vunet.

## Raamwerk Onderwijsprestaties VU

### 1. Introductie

Onderwijs is een kerntaak van de universiteit waarmee niet alleen jonge mensen opgeleid en gevormd worden, maar waarmee ook een belangrijke bijdrage aan de samenleving wordt geleverd. De VU wil met dit oogmerk studenten opleiden tot geëngageerde en gewetensvol opererende academici die bewust de grenzen van hun kennis en overtuigingen verkennen en weten te verleggen.

Voor kwalitatief goed onderwijs zijn de docenten essentieel. De kwaliteit van onderwijs binnen de Vrije Universiteit wordt in grote mate bepaald door de kwaliteit van docenten. Hun vermogen studenten te inspireren, hun didactische kwaliteiten en hun vermogen het eigen vak binnen het groter geheel van de opleiding en de samenleving te plaatsen en te verbinden met het doen van onderzoek, vormt de basis van het onderwijs aan de Vrije Universiteit. Het borgen van deze kwaliteiten, passend bij het WP functieniveau van de docent, vormt de kern van het personeelsbeleid gericht op docenten binnen de Vrije Universiteit.

Leidend voor het onderwijs binnen de VU is de onderwijsvisie waarin de grondwaarden open, verantwoordelijk, persoonlijk en betrokken bij de maatschappij centraal staan. Openheid betekent ruimte voor dialoog gericht op wetenschappelijk inzicht en voortdurende wetenschappelijke ontwikkeling, tussen docenten onderling én tussen studenten en docenten. Verantwoordelijk staat voor docenten die studenten constructief feedback geven en verwerken en openstaan voor voortgaande professionalisering individueel en in een team. Persoonlijk onderwijs is onderwijs waarin je je eigen opvattingen als docent en als student kunt laten zien, zonder dat dit afbreuk doet aan professionaliteit. Betrokken bij de maatschappij impliceert dat onderwijs niet alleen naar binnen is gericht maar waar ook voor en met stakeholders buiten het academisch onderwijs aan gewerkt wordt. Docenten zijn daarmee onderdeel van een 'academic community' waarin de grondwaarden open, persoonlijk en verantwoordelijk bijdragen aan het kwalitatief goed functioneren van het onderwijs.

De verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek kenmerkt de academie. De VU verbindt onderzoek en onderwijs daarom nadrukkelijk in de academische loopbaan. Een strikte scheiding tussen onderwijs en onderzoek is voor geen enkele WP-functie wenselijk; iedere wetenschapper, ook een wetenschapper waarbij de loopbaan zich richt op onderwijs, moet een basis hebben in onderzoek en deze moet gedurende de loopbaan worden onderhouden. Daarnaast is het niet mogelijk om academisch carrière te maken zonder aantoonbare ervaring en proeve van bekwaamheid in het onderwijs. Dit wil echter niet zeggen dat de onderwijs- en onderzoeksprestaties van een individueel stafflid op elk moment in zijn of haar loopbaan van hetzelfde niveau moeten zijn. Zo kan ook de verhouding tussen onderwijs- en onderzoekstaken in omvang en zwaarte variëren. Wat niet mogelijk is, is dat een wetenschapper in vaste dienst uitsluitend onderzoeks- of uitsluitend onderwijstaken heeft: de VU verwacht van iedere wetenschapper tweebenigheid, zowel bekwaamheid in onderwijs als onderzoek. Elke functie kent een minimum prestatieniveau voor onderwijs én onderzoek waar geen concessies aan worden gedaan. Maar: onderwijs- en onderzoeksprestaties kunnen ten opzichte van elkaar variëren, waarbij het mogelijk is die prestaties onderling te compenseren.

Het gaat in het loopbaanbeleid WP om de evenwichtige waardering en beoordeling van wetenschappers, zowel als het gaat om onderwijs als onderzoek. Loopbaan incentives, zowel intern als extern (NWO), zijn met name gericht op het ontwikkelen van de onderzoekskant van de wetenschapper. Publicaties (kwaliteit en impact) en het wervend vermogen van de wetenschapper m.b.t. onderzoeksbudget gelden als leidende indicatoren voor wetenschappelijk loopbaansucces. Door in het loopbaanbeleid voor WP, nadrukkelijker dan nu het geval, ook de prestaties op het gebied van onderwijs mee te nemen zoals in dit raamwerk, verbetert de VU de zichtbaarheid en het loopbaanperspectief van mensen die hun loopbaan richten op het verzorgen van onderwijs in brede zin en op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs.



Hierdoor groeit het evenwicht in aandacht voor onderwijs en onderzoek in de wetenschappelijke loopbaan en daarmee wint onderwijskwaliteit aan belang.

Het doel van het onderwijsraamwerk is driedelig:

1. Het vergroten van de erkenning en zichtbaarheid van onderwijs en onderwijsprestaties in de wetenschappelijke loopbaan van wetenschappers die zich inzetten voor goed onderwijs;
2. Het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van wetenschappers op het gebied van onderwijs door de beschrijving van deze ontwikkeling in de verschillende loopbaanfasen inclusief vereiste opleidingen;
3. Het versterken van het loopbaanperspectief voor mensen die hun loopbaan richten op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs, het vernieuwen van onderwijs en het oplossen van knelpunten binnen het onderwijs tot op het hoogste niveau in de organisatie.

## 2. De opzet van het raamwerk

Het onderwijsraamwerk is een hulpmiddel om de voortgang en prestaties op het gebied van onderwijs te herkennen, te volgen en transparant te maken, waardoor wetenschappers en hun leidinggevenden heldere afspraken over persoonlijke ontwikkeltrajecten kunnen maken. Op opleidings- en afdelingsniveau vormt het raamwerk een hulpmiddel bij het in kaart brengen van de onderwijsexpertise in de formatiebezetting.

De ontwikkeling van de loopbaan van een docent voltrekt zich langs drie hoofdlijnen:

1. de toename van deskundigheid op het gebied van onderwijs, het eigen vakgebied en discipline;
2. de toenemende bijdrage aan vernieuwing, ontwikkeling en kwaliteitszorg van het onderwijs;
3. de toename van taken en verantwoordelijkheden op het gebied van onderwijs.

Deze ontwikkeling wordt in het raamwerk beschreven aan de hand van vijf kernactiviteiten te weten:

- A. Het uitvoeren van onderwijs
- B. Het ontwerpen van onderwijs
- C. Mate van deskundigheid
- D. Bijdrage onderwijsorganisatie
- E. Kwaliteitszorg

Met de beschrijving van de aard en omvang van deze activiteiten kan het huidige niveau van een wetenschapper op het gebied van onderwijs in kaart worden gebracht. Tegelijkertijd wordt duidelijk op welke punten docenten zich zelf kunnen verbeteren.

Gerelateerd aan een bereikt niveau op bovengenoemde activiteiten ( A t/m E) is aangegeven (kolom 2) waar een docent zich in zijn loopbaan bevindt, welke formele rollen de docent op dit niveau kan vervullen en hoe de loopbaanontwikkeling er (inclusief scholing) op dit niveau eruit ziet. Tot slot wordt in het raamwerk aangegeven welk professioneel gedrag wordt verwacht en zichtbaar is van een docent (kolom 3) gegeven zijn of haar positie op de carrière ladder.

Het raamwerk beschrijft vier docentniveaus: junior, medior, senior en expert.

In de regel zijn de beschreven activiteiten en de mate van professionalisering cumulatief van aard. Dit betekent dat wat beschreven is op een lager niveau ook van toepassing is op het niveau waarop een docent zich op dat moment bevindt. Dit wil niet zeggen dat alle activiteiten ook tentoongespreid moeten worden. Het kan ook een activiteit betreffen die in het verleden ontplooid is en die de docent nu ontstegen is.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen loopbaanfase en loopbaanontwikkeling. Eerstgenoemde geeft aan waar een docent zich bevindt op de onderwijsladder, de ander geeft inzicht in wat er nodig is om een opwaartse beweging op deze ladder te maken.

### **3. Onderwijs versus onderzoek in een wetenschappelijke loopbaan**

Het onderwijsraamwerk beschrijft specifiek de loopbaanontwikkeling op het gebied van onderwijs in de wetenschappelijke loopbaan. Onderwijs en onderzoek maken beide (net als valorisatie) echter een onlosmakelijk onderdeel uit van een wetenschappelijke loopbaan en prestaties op beide terreinen zijn daarmee bepalend voor iemand carrière verloop.

Met de beschrijving van onderwijsprestaties gedurende de loopbaan wordt de zichtbaarheid van onderwijs als onderdeel van de WP loopbaan echter versterkt om zo te voorkomen dat onderwijskwaliteit en de bijdrage aan onderwijs de facto een ondergeschikte rol spelen binnen de wetenschappelijke loopbaan. Anderzijds wordt binnen het raamwerk de verbinding tussen onderwijs en onderzoek en de verbinding met de ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied steeds gelegd.

Binnen een individuele WP loopbaan zijn ervaring, prestaties en scholing zowel t.a.v. onderwijs als onderzoek, ook in de tijd, in veel gevallen niet gelijk verdeeld. Zo kan een wetenschapper al een ervaren onderzoeker zijn met een groot aantal publicaties op zijn of haar naam maar met slechts een zeer beperkte ervaring hebben op het gebied van onderwijs en visa versa.

In het schema, dat is opgenomen in de bijlage van het raamwerk, zijn de niveaus junior, medior, senior en expert daarom zowel gekoppeld aan de UFO profielen voor WP als aan de resultaatgebieden onderwijs en onderzoek. Dit maakt het volgen van de niveaus waarop iemand functioneert, zowel binnen onderwijs als onderzoek gedurende de loopbaan beter mogelijk. Daarnaast wordt hierdoor het onderscheid tussen de ontwikkeling van een loopbaan in de richting van onderwijs dan wel onderzoek beter zichtbaar. Overigens is het niet zo dat wetenschappers uiteindelijk moeten kiezen tussen een onderwijs- of onderzoekslapbaan; een combinatie van beide blijft tot op het hoogste functieniveau mogelijk. Daarnaast kan het accent gedurende een loopbaan veranderen en kunnen zo periodes met de nadruk op hetzij onderwijs danwel onderzoek elkaar afwisselen.

### KENMERKEN

#### A UITVOERING ONDERWIJS

- Past bij de uitvoering van het onderwijs bewezen didactische werkvormen toe binnen overwegend homogeen samengestelde groepen;
- Hanteert vakinhoudelijke en vakdidactische kennis in samenhang met onderwijsdoelen;
- Toetst en beoordeelt leerresultaten met behulp van ontwikkelde toetsingsmethoden.

#### B ONTWERP ONDERWIJS

- Denkt actief mee met de verantwoordelijke docent over het ontwerp van het vak.

#### C DESKUNDIGHEID

- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau;
- Is in staat om het eigen vak te plaatsen binnen het curriculum en de samenhang te zien met andere vakken.

#### D ONDERWIJSORGANISATIE

- Neemt actief deel aan onderwijsvergaderingen.

#### E KWALITEITSZORG

- Signaleert verbeterpunten in het onderwijs en benoemt deze tijdens overleg met verantwoordelijke docent.

### LOOPBAAN

#### LOOPBAANFASE

- Een junior docent is een startende docent die aan het begin van een loopbaan als docent staat<sup>1</sup>;
- Bijpassende functieprofielen: docent 4, promovendus, postdoc<sup>2</sup> en gastdocenten met beperkte onderwijstaken.

#### FORMELE ROL

Geen

#### LOOPBAANONTWIKKELING

- Ontwikkelt zich door ervaring, begeleiding en opleiding tot docent op mediorniveau;
- Ondersteunt medior- en seniordocenten;
- Is belast met overige taken zoals organisatie van werkweken, projectweken, etc.

#### OPLEIDING

- Minimaal master in vakgebied waarin wordt gedoceerd.
- Heeft de basis cursus Uitvoeren van Onderwijs (als onderdeel van het BKO traject) binnen een half jaar na aanvang van het docentschap afgerond.
- Start binnen een jaar met (het overige deel van) de BKO.  
NB: promovendi kunnen (delen van) het BKO traject als onderdeel van hun 30 ECTS scholingsrecht volgen

<sup>1</sup> Het gaat hierbij nadrukkelijk om de beginfase van het *onderwijsdeel* van iemands loopbaan. Het is goed mogelijk dat iemand die voor het eerst college geeft, in het onderzoeksdeel van zijn loopbaan geen junior meer is.

<sup>2</sup> bedoeld is UFO profiel: onderzoeker 3 of 4

### PROFESSIONALITEIT

#### PROFESSIELE HOUDING

- Maakt start met het ontwikkelen van eigen ideeën over het vakgebied;
- Kan onder woorden brengen vanuit welke opvattingen over docenten en studenten wordt gewerkt en wat daarin belangrijk wordt gevonden;
- Is in staat te reflecteren op eigen didactisch handelen: kan sterke en zwakke kanten benoemen, leervragen formuleren en daar planmatig in een persoonlijk traject aan werken;
- Is in staat systematisch na te denken over de eigen ervaringen en oplossingen te zoeken voor problemen in de eigen praktijk;
- Kan de eigen aanpak evalueren en aan collega's voorleggen;
- Staat open voor feedback van collega's;
- Maakt start met enthousiasmeren van studenten;
- Kan adequaat omgaan met feedback van studenten en kan deze verwerken.

# MEDIOR DOCENT NIVEAU

## KENMERKEN

### A UITVOERING ONDERWIJS

- Is in staat om, binnen gegeven onderwijsvormen en -situaties, uitvoering te geven aan een onderwijsprogramma waarbij studenten worden aangezet tot het verwerven van kennis, inzicht en vaardigheden en/of competenties;
- Is op de hoogte van verschillende uitvoeringsmogelijkheden en kan de daarbij benodigde docentrollen, zoals rolmodel, begeleider, feedbackgever en dergelijke vervullen;
- Hanteert de meer complexe didactische vaardigheden op een authentieke wijze;
- Toets en beoordeelt leerresultaten en analyseert de uitkomsten;
- Is in staat verschillende (nieuwe) toetsmethoden toe te passen;
- Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van en academische studie -en onderzoekshouding bij studenten.

### B ONTWERP ONDERWIJS

- Kan binnen vastgestelde kaders een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma op cursusniveau verder ontwikkelen, inclusief toetsprogramma, waarmee actief leren op academisch niveau wordt gestimuleerd;
- Kan de keuzes voor de verschillende onderdelen in het ontwerp van het onderwijs verantwoord met behulp van theorie, ervaringen, evaluaties en commentaar van collega's;
- Stemt leerdoelen, vakinhoud, leeractiviteiten en toetsprocedures goed op elkaar af binnen het grotere geheel van het curriculum.

### C DESKUNDIGHEID

- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau en heeft verdiepte kennis op deelgebieden van het vakgebied;
- Kan de keuzes die hij maakt bij de inrichting van het onderwijs verantwoord in het licht van verschillende contexten waarbinnen wordt gewerkt;
- Kan de samenhang tussen een verandering in het onderwijs en het effect daarvan op het huidige curriculum overzien;
- Kent de laatste ontwikkelingen in het eigen vakgebied.

### D ONDERWIJSORGANISATIE

- Levert een bijdrage aan de organisatie van het onderwijs en aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Geeft mede gestalte aan het curriculum als geheel;
- Werkt goed samen met collega's;
- Draagt zorg voor het adequaat en tijdig afhandelen van onderwijstaken;
- Begeleidt juniordocenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan de ontwikkeling en de reflectie van [junior] collega's op onderwijs.

### E KWALITEITSZORG

- Werkt systematisch, doelgericht en zichtbaar aan de effectiviteit van het onderwijs en het maximaliseren van studieopbrengst voor studenten. Toetst kwaliteit van eigen onderwijs o.a. aan de hand van de PCDA cyclus op college(-reeks) niveau).

## LOOPBAAN

### LOOPBAANFASE

- Is onderlegd in het zelfstandig uitvoeren en ontwerpen van onderwijs
- Heeft in de regel drie tot vijf jaar ondervinding;
- Voert binnen zijn functie en taakomvang aanvullende werkzaamheden uit zoals de begeleiding van junior docenten en onderwijsorganisatorische zaken;
- Bijpassende functieprofielen: docent 3, universitair docent 2.

### FORMELE ROLLEN

Een medior docent kan afhankelijk van ervaring en functie de volgende rollen vervullen:

- Lid onderwijswerkgroepen op opleidingsniveau;
- Lid opleidingscommissie;
- Lid examencommissie;
- Jaarcoördinator.

### LOOPBAANONTWIKKELING

Ontwikkelt zich in deze fase van docent op medior niveau tot docent op seniorniveau door een toename van vak kennis, ervaring, begeleiding en opleiding.

### OPLEIDING EN SCHOLING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd.
- In het bezit van BKO, eventueel aangevuld met aanvullende cursussen.

## PROFESSIONALITEIT

### PROFESSIELE HOUDING

- Kan planmatig werken aan oplossingen, niet alleen in de eigen directe praktijk maar ook breder zoals op het niveau van het curriculum;
- Kan de eigen ontwikkeling plannen en verantwoorden;
- Kan scholingswensen formuleren en op eigen initiatief nieuwe kennis en vaardigheden verwerven;
- Reflecteert op het eigen handelen en ervaringen in de beroepspraktijk en vertaalt dit door naar het onderwijs;
- Heeft een lerende houding en vraagt feedback over de eigen aanpak;
- Signaleert relevante ontwikkelingen en brengt deze in verband met de eigen ontwikkeling;
- Benut verdere mogelijkheden om zichzelf op het gebied van onderwijs te ontwikkelen zoals het lezen van vakliteratuur, het bezoeken van congressen, en het volgen van trainingen;
- Neemt deel aan vernieuwingsprojecten en neemt initiatief bij het ontwikkelen van nieuwe taken;
- Enthousiasmeert en weet (individuele) studenten aan te spreken op kwaliteiten en talenten;
- Stimuleert en betreft junior docenten bij het (her-) ontwerpen en uitvoeren van onderwijs.

# SENIOR DOCENT NIVEAU

## KENMERKEN

### A UITVOERING ONDERWIJS

- Beschikt over overtuigende didactische kwaliteiten gebaseerd op kennis, visie en ervaring;
- Beheerst een breed repertoire van werk- en toetsvormen en is daarmee in staat gedifferentieerd colleges te geven;
- Heeft een onderbouwde visie op goed onderwijs en heeft kennis van de huidige ontwikkelingen op didactisch gebied en experimenteert met nieuwe onderwijsvormen en toetsvormen;
- Draagt voor een groot deel verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de toetsing van het onderwijs.

### B ONTWERP ONDERWIJS

- Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs;
- Ontwerpt en bewaakt de grote lijnen van het curriculum;
- Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum en toetsing en maakt op basis hiervan beredeneerde keuzes voor (her)ontwerp.

### C DESKUNDIGHEID

- Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden;
- Is in staat een visie te formuleren op het eigen vakgebied en de context daarvan;
- Stelt zich op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het eigen vakgebied en vertaalt deze naar verbeteringen en/of vernieuwingen van het onderwijs;
- Volgt systematisch effecten van (nieuwe) onderwijsstoepassingen;
- Is in staat mede de leiding te geven aan initiatieven in het verlengde van bovengenoemde punten;
- Verantwoordt en motiveert de op cursusoverstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Overziet samenhang en benodigde afstemming tussen onderwijsactiviteiten in verschillende teams;
- Kan een actieve bijdrage leveren aan het schrijven van een kritische reflectie.

### D ONDERWIJSORGANISATIE

- Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Begeleidt junior- en/of medior docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan het ontwikkelen en reflecteren van collega's;
- Participeert actief in en/of geeft leiding aan facultaire commissies en/of project(groep)en;
- Opereert succesvol in het krachtenveld van verschillende belangen en opvattingen en kan effectief omgaan met weerstand.

### E KWALITEITSZORG

- Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PCDA cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau.

## LOOPBAAN

### LOOPBAANFASE

- Is een zeer ervaren VU-docent met goed ontwikkelde doceer- en organisatiekwaliteiten;
- Heeft in de regel vijf tot tien jaar onderwijservaring;
- Bijpassende functieprofielen: docent 1 en 2, universitair docent1, universitair hoofddocent 1 en 2.

### FORMELE ROLLEN

Een seniordocent kan afhankelijk van ervaring en functie de volgende rollen vervullen:

- Voorzitter onderwijswerkgroepen op facultair niveau;
- Lid onderwijswerkgroepen op facultair niveau;
- Voorzitter opleidingscommissie;
- Voorzitter examencommissie;
- Minorcoördinator;
- Onderwijsdirecteur.

### LOOPBAANONTWIKKELING

De senior ontwikkelt zich in deze fase tot expert in zijn eigen vakgebied. De senior is gegeven functie en taakomvang belast met taken op het gebied van vakdidactiek, toetsing, onderwijsorganisatie, opleiden en begeleiden van universitair docenten.

De loopbaan van een senior docent kan zich op het gebied van onderwijs in twee richtingen ontwikkelen:

#### *Vakdidactische specialist*

- Heeft uitstekende kwaliteiten waar het gaat om zowel het ontwikkelen als het uitvoeren van onderwijs;
- Is een erkende specialist op terrein van vak- en onderwijsontwikkeling, een inspiratiebron voor studenten en een voorbeeld voor mededocenten.

#### *Onderwijsinnovator*

- Heeft sterk ontwikkelde innovatieve kwaliteiten;
- Heeft heldere en onderbouwde visie op goed onderwijs;
- Is in staat docenten te verbinden en te motiveren rondom gemeenschappelijke doelen;
- Heeft een voortrekkersrol als het gaat om, verbetering van werkzaamheden, aanpak, materiaal binnen een vakgroep of opleiding;
- Draagt bij aan onderwijsontwikkeling en - vernieuwing.

### OPLEIDING EN SCHOLING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd;
- Vakdidactisch specialist: in het bezit van SKO, eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap;
- Onderwijsinnovator: in bezit van SKO eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap.

## PROFESSIONALITEIT

### PROFESSELE HOUDING

- Zie mediordocent;
- Verantwoordt en motiveert op cursus overstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- Betrekt en stimuleert anderen, zowel op junior als medior niveau, actief bij het (her-) ontwerp van onderwijs en toetsen en bij de uitvoering van onderwijs.
- Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied.

# EXPERT DOCENT NIVEAU

## KENMERKEN

### A UITVOERING ONDERWIJS

- Beschikt overtuigend over didactische kwaliteiten;
- Is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en het toetsen van het onderwijs.

### B ONTWERP ONDERWIJS

- Is in staat praktische oplossingen voor complexe en onderwijskundige en inhoudelijke vraagstukken te ontwerpen en te (doen) implementeren;
- Draagt eindverantwoordelijkheid voor de (logische) opbouw (naar inhoud en vorm) van een volledig programma ontwerp (bachelor- of masteropleiding) binnen het eigen vakgebied.

### C DESKUNDIGHEID

- Heeft kennis van de opleiding in volle breedte en specialistische kennis op het eigen deelgebied en kan deze kennis in interdisciplinair verband verbinden met andere vakgebieden en/ of opleidingen;
- Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling (vakinhoud en – didactiek);
- Kan adequate probleemanalyses maken van complexe onderwijskundige problemen;
- Onderkent de effecten van (nieuwe) onderwijs toepassingen zowel intern als extern en initieert op basis hiervan beleidsontwikkeling op het niveau van de opleiding, faculteit of universiteit als geheel en geeft hier sturing aan.

### D ONDERWIJSORGANISATIE

- Is eindverantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en de vorming en formulering van onderwijsbeleid op het niveau van de opleiding of faculteit;
- Ondersteunt en stimuleert actief en zichtbaar de ontwikkeling van het onderwijs en het docentschap;
- Begeleidt en geeft (functioneel) leiding aan werkgroepen en projectgroepen op facultair en universitair niveau en treedt daarbij op als voorzitter;
- Vertegenwoordigt de faculteit naar buiten toe en levert middels houding en gedrag een bijdrage bij het realiseren van een professionele onderwijscultuur.

### E KWALITEITSZORG

- Is eindverantwoordelijk voor de PCDA-cyclus op opleidings- en/of facultaire niveau;
- Verbeterd aan de hand van de PCDA-cyclus het onderwijs op curriculum of opleidingsniveau;
- Bewaakt los van formele cycli, de kwaliteit van de geleverde onderwijsprestaties in brede zin en neemt waar nodig actie.

## LOOPBAAN

### LOOPBAANFASE

- Is een zeer ervaren en goede docent en is een belangrijke speler als het gaat om het vervullen van een strategische onderwijs (beleids-)rol aan de VU.
- Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling;
- Heeft sterk ontwikkelde didactische en leiderschapskwaliteiten en is in staat om vernieuwing en voortgang te realiseren over de grenzen van zijn of haar eigen afdeling en/of faculteit heen;
- Heeft in de regel minimaal vijf jaar ervaring op seniorniveau;
- Bijpassende functieprofielen: universitair hoofddocent 1, hoogleraar.

### FORMELE ROLLEN

Naast de formele rollen op senior niveau kan een expert, afhankelijk van ervaring en functie, de navolgende rollen vervullen:

- Voorzitter onderwijswerkgroepen op facultair en/of universitair niveau;
- Voorzitter opleidingscommissie;
- Voorzitter examencommissie;
- Opleidingsdirecteur;
- Portefeuillehouder Onderwijs.

### LOOPBAANONTWIKKELING

- Verlegt accenten binnen de driehoek onderwijs-onderzoek-bestuur om zich zo blijvend te ontwikkelen.

### OPLEIDING

- Gepromoveerd in bij voorkeur het vakgebied waarin wordt gedoceerd;
- Heeft SKO en heeft daarnaast de Leergang Onderwijskundig Leiderschap gevolgd.

## PROFESSIONALITEIT

### PROFESSIELE HOUDING

- Zie seniordocent;
- Reflecteert blijvend en zichtbaar op eigen handelen;
- Richt aandacht op de mogelijkheden en kansen voor de ontwikkeling van anderen en handelt daarnaar;
- Voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van de faculteit;
- Toont helicopterview waarmee verbindingen tussen ontwikkelingen zowel op het gebied van onderwijs als onderzoek worden gezien en gelegd;
- Bevordert docentteamwork en community building rond onderwijs binnen de eigen faculteit en daar buiten;
- Gedraagt zich als onderwijsboegbeeld binnen en buiten de faculteit;
- Enthousiasmeert in zijn rol als boegbeeld studenten.

**Schema met respectievelijk onderwijs- en onderzoeksaccenten per functieniveau**
**Onderwijsaccenten in een loopbaan**

Position	Salarisschaal	Rol Onderwijs junior medior senior expert	Rol Onderzoek junior medior senior expert	Beheer	Valorisatie	Opleiding/Begeleiding	Minimaal aandeel onderzoek
PhD	10	X	X	/	/	BKO - verplicht onderdeel bij je onderwijs, volledige BKO mag, mentor, loopbaanbegeleiding	min. 10% - max. 20%
Docent 4	10	X	X	/	/	BKO afronden	betrokken bij onderzoek, niet perse zelf onderzoek of publicatie gepromoveerd, uit relevant werkveld
Docent 3	11	X	X	KAN	/	mentor	
Docent 2	12	X	X		/	loopbaanbegeleiding	
Docent 1	13	X	X		/		
Docent/onderzoeker	10 →	X	X	opleidingscommissie e.a. cio's	/	BKO, mentor, promotor, goed HRM loopbaanbeleid	gemiddeld 50% - 50% loopbaaninstrument
UD 2 OW	11	X → X	X	commissies i.i.g.	resp OW + OZ afhankelijk van profiel	mentor zijn voor docent/PHD cursus begeleiden van phd	50% - 80% OW 20% - 50% OZ
UD 1 OW	12	X	X	excie, toetscie		tutor, SKO (bij ow-profiel)	dienstverlening intern
UHD 2 OW	13	X	X	OWZ voorzitter	PAO	LOL, Academisch leiderschap mentorschap voor UD's interview (VUbreed)	idem ud, maar in profiel zit beheer telt mee in beoordeling
UHD 1 OW	14	X → X	X → X	OW1 groeit naar opleidingsdirecteur			voor groei carrièrestap
HGL 2 OW	16	X	X	opleidingsdirecteur	hoort bij profiel	oz hgl moet SKO	idem
HGL 1 OW	17	X	X	FB-lid, afdelingshoofd		vak bijhouden	

**Onderzoekaccenten in een loopbaan**

Functie	Salarisschaal	Rol Onderwijs junior medior senior expert	Rol Onderzoek junior medior senior expert	Beheer	Valorisatie	Opleiding/Begeleiding	Minimaal aandeel onderwijs
PHD	10	X	X	/	/	BKO - verplicht onderdeel bij je onderwijs, volledige BKO mag, mentor, loopbaanbegeleiding	min 10 % - max 20 %
Postdoc	10 →	X → X*	X	/	x eigen onderzoek	BKO afmaken - losse modules mentor, loopbaanbegeleiding	min 10 % - max 20 %
Onderzoeker 4	10	X	X	/			
Onderzoeker 3	11	X	X	Kan			
Onderzoeker 2	12	X	X				
Onderzoeker 1	13	X	X				
Docent/onderzoeker	10 →	X	X	opleidingscommissie e.a. cio's	/	BKO, mentor, promotor, goed HRM loopbaanbeleid	gemiddeld 50% - 50% loopbaaninstrument
UD 2 OZ	11	X	X → X	commissies i.i.g. opleidingscommissie excie, toetscie	afhankelijk van	mentor zijn voor docent/PHD cursus begeleiden van phd	20% - 50% ow 50% -80% oz
UD 1 OZ	12	X	X			tutor, SKO (bij ow-profiel)	
UHD 2 OZ	13	X	X	OZI commissies, universiteitsfuncties OZ1 groeit naar directeur	PAO	LOL, Academisch leiderschap mentorschap voor UD's	idem ud, maar in profiel zit beheer telt mee in beoordeling
UHD 1 OZ	14	X → X	X → X	graduateschool/onderzoeksinstituut		interview (VUbreed)	voor groei carrièrestap
HGL 2 OZ	16	X	X	onderzoeksdirecteur		oz hgl moet SKO	idem
HGL 1 OZ	17	X	X	FB-lid, Afdelingshoofd	hoort bij profiel	vak bijhouden	

\* postdoc begint junior niveau op het gebied van onderwijs en zal afhankelijk van de aanstellingsduur doorgroeien naar medior niveau