

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 onderzoekloopbaan; 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 KWALITEITZORG

- 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 staat¹;
- Bijpassende functieprofielen: docent 4, promovendus, postdoc² 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

¹ 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.

² bedoeld is UFO profiel: onderzoeker 3 of 4

PROFESSIONALITEIT

PROFESSENELE 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 verantwoorden 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 onderrichtservaring;
- 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

PROFESSENELE 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

PROFESSIONELE 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.