

## **Bespreking in MT – OLD 3 mei 2016**

Bijgaande notitie beschrijft de 2 pilots binnen EWI over Excellent Teaching.

Er liggen 2 vragen voor:

1. Indien we de onderwijsprestaties willen toetsen aan de criteria van Graham is de relevante informatie over het onderwijs beschikbaar?
2. Voor de pilot onderwijsprestaties willen we eerst in gesprekken met docenten en hun leidinggevenden bekijken of de set criteria toepasbaar is binnen EWI of dat er aanvullingen dan wel wijzigingen noodzakelijk zijn. Deze gesprekken met de achterban zullen door een opleidingsdirecteur samen met de HR manager worden gevoerd. Welke OLD wil deze gesprekken samen met Anja Smit voeren?

## EXCELLENT TEACHING

### Doelstelling

De strategische koers van de UT en EWI op het terrein van onderwijs richt zich op:

- ✓ kwalitatief hoogwaardig onderwijs,
- ✓ aantrekkelijk onderwijs voor studenten en hun toekomstige werkgevers,
- ✓ een hogere studenteninstroom.

Om deze doelstellingen te ondersteunen, is het noodzakelijk dat docenten zich blijven professionaliseren maar ook dat onderwijsprestaties terug komen in het aannamebeleid en loopbaanbeleid van de faculteit. Beide aspecten zijn op dit moment onvoldoende ontwikkeld. Op UT niveau zijn initiatieven opgestart om hier volgende stappen in te zetten. Als onderdeel van deze UT initiatieven hebben de faculteiten ITC en EWI aangegeven hierin voorop te willen lopen. In dit kader heeft EWI twee initiatieven opgepakt.

### De initiatieven binnen EWI

- Op het vlak van **onderwijsprestaties** start binnen EWI een pilot waarin de criteria van Ruth Graham & the Royal Academy of Engineering (vanaf hier Graham & RA-Eng genoemd) worden aangescherpt, met als doel onderwijsprestaties beter bespreekbaar te maken tussen medewerker en leidinggevende. De uitwerking van deze pilot wordt toegelicht in *paragraaf 1*.
- Op het vlak van professionalisering is binnen EWI een initiatief gestart onder de werktitel **pilot ETP, een netwerk van excellente docenten**. De uitwerking van deze pilot wordt toegelicht in *paragraaf 2*.

In *paragraaf 3* wordt beschreven hoe deze twee initiatieven zich tot elkaar en tot bredere UT initiatieven verhouden. In *paragraaf 4* wordt beschreven hoe deze twee initiatieven zich tot HR brede initiatieven verhouden.

### **Paragraaf 1: Pilot Onderwijsprestaties (in aannamebeleid en loopbaanbeleid van de faculteit).**

Deze paragraaf beschrijft een proces om te komen tot een situatie waarin onderwijs op gelijke wijze wordt gewaardeerd in aannamebeleid en loopbaanbeleid als onderzoek. We richten ons daarbij primair op het loopbaanpad docent, UD, UHD en HL, waarbij de verhouding onderwijs en onderzoek per individu maar ook per fase kan verschillen. In de toekomst wordt doorgroei van docenten die substantieel meer onderwijs geven dan onderzoek doen ook mogelijk.

### Hoe

Om kwaliteit en ontwikkeling van docenten te kunnen beoordelen, is het noodzakelijk om een meetbare set criteria te kunnen gebruiken. De UFO profielen bieden algemene criteria maar deze zijn weinig onderscheidend. Er zijn criteria nodig die een gesprek met een docent over kwaliteit en ontwikkeling ondersteunen. Ruth Graham heeft een set criteria ontwikkeld die lijken aan te sluiten bij deze wens.

### Proces

Fase 1: Voordat we deze criteria gaan gebruiken, willen we eerst in gesprekken met docenten en hun leidinggevenden bekijken of de set criteria toepasbaar is binnen EWI of dat er aanvullingen dan wel wijzigingen noodzakelijk zijn. Deze gesprekken met de achterban zullen door een opleidingsdirecteur samen met de HR manager worden gevoerd. Uit die gesprekken komt een set criteria waarmee we vervolgens aan de slag gaan.

Fase 2: We starten op kleine schaal met het gebruiken van deze criteria zodat de criteria, indien nodig, continu verder aangescherpt kunnen worden. De criteria worden gebruikt in, vooraf daarvoor uitgekozen, selectiegesprekken, bevorderingsgesprekken maar ook in jaargesprekken. Aan het einde van 2016 bekijken we in nauw overleg met docenten en hun leidinggevenden of de criteria het gesprek over ontwikkeling en kwaliteit echt ondersteunen.

Fase 3: Als dat het geval is, wordt het gebruik van de criteria faculteitsbreed uitgerold.

Het proces in kaart:

	Q2	Q3/Q4		Q1
Wat	Toetsen set criteria Ruth Graham	Set criteria toepassen in praktijksituaties		Set criteria vaststellen en uitrollen
Hoe	Door gesprekken met afdelingsvoorzitters, OLD's en Tenure trackers	Klein beginnen in aantal selectie, bevorderings, jaargesprekken		Voorlichting
Door wie	OLD met HR manager op basis van input van docenten en leidinggevenden	Leidinggevenden, medewerkers in samenspraak met OLD, HR manager		Leidinggevenden, medewerkers in afstemming met HR, OLD

### **Paragraaf 2: Pilot ETP: Netwerk van excellente docenten**

#### Wat

De kwaliteit van docenten heeft bij de UT al geruime tijd grote aandacht. Met de komst van de BKO is een eerste stap gezet richting de ontwikkeling van docentkwaliteit. De UT wil graag verder. Verder werken aan docentontwikkeling tot excellent docentschap, en verder werken aan de erkenning en waardering van docenten. Enkele initiatieven rondom docentontwikkeling die hierin reeds zijn opgestart zijn de Leergang Educational Leadership (eerste editie gestart juni 2015) en de ontwikkeling van een SKO traject (geplande start eerste editie; medio 2016).

Aanvullend op deze ontwikkelingen is binnen EWI het initiatief ontstaan om een *netwerk op te bouwen van excellente docenten*. Dit initiatief heeft als werktitel: pilot ETP.

De afgelopen maanden zijn meerdere personen vanuit zowel het onderwijs als vanuit de diensten aan de slag geweest met het ontwikkelen van ideeën<sup>1</sup>. Dit heeft geleid tot onderstaand plan voor de pilot. Onderstaande opzet is sterk gebaseerd op de praktijk in Lund. Het plan is niet dicht getimmerd, docenten dragen bij aan ontwikkeling: discussie vóór de pilot en ervaringen tijdens de pilot kunnen leiden tot aanpassingen.

We willen toewerken naar een groep docenten die de (werk)naam *Excellent Teaching Practitioner* verdienen<sup>2</sup>. Het doel is te komen tot een *netwerk van excellente docenten*. Docenten kunnen, op vrijwillige basis, "solliciteren" als ze zich willen aansluiten. Een commissie beoordeelt of ze voldoen aan de criteria om lid te worden. De criteria borgen dat leden een bepaalde rol ("ETP'er", werknaam) vervullen in het onderwijs: op basis van voldoende vaardigheden, kennis en een onderzoeksmatige aanpak van continue onderwijsverbetering en innovatie hebben ze invloed op hun onderwijsomgeving. "ETP'ers" inspireren, ondersteunen en coachen collega's en tonen leiderschap.

### Hoe

Docenten (bij voorkeur een afspiegeling van de hele docentenpopulatie) kunnen op vrijwillige basis werken aan hun eigen onderwijsontwikkeling. Een beperkte groep krijgt daar, voor zover enigszins mogelijk en in overleg, de ruimte voor die ze nodig hebben.

Als pioniers zullen zij naast de eigen ontwikkeling een bijdrage leveren aan het vorm geven van een later in te voeren systeem van docentontwikkeling en waardering. De schets in dit voorstel is het startpunt. Aanpassingen zijn mogelijk op basis van feedback van docenten en opleidingsdirecteuren en vanuit de diensten.

### Proces

In de notitie '*ETP16: Docentontwikkeling en waardering- schets van EWI pilot*' staan de volgende vier thema's/ vragen uitgewerkt. Hieronder een korte samenvatting:

1. Aan welke criteria moet worden voldaan? Criteria voor excellent docentschap
  - Docenten dienen in het bezit te zijn van een BKO.
  - Andere criteria baseren we op die van Graham & RA-Eng. Het gedachtegoed van Lund kan daarbij als aanvullend worden gebruikt.
  - Vóór de start van de pilot worden die waar nodig aangepast aan de UT-context (zie paragraaf 1).
2. Hoe toon je aan dat je aan die criteria voldoet?
  - Docenten kunnen zich één keer per jaar aanmelden ('solliciteren'). Ze leveren dan bewijsmateriaal in.
  - Een beoordelingscommissie besluit over de toelating.
  - De vorm van het bewijsmateriaal kan een portfolio zijn. Met behulp van de suggesties in de Graham & RA-Eng-template kunnen hier nieuwe ideeën over ontstaan.
3. Hoe ziet het ontwikkeltraject eruit? Hoe kun je het worden?

---

<sup>1</sup> - Werkbezoeken aan Lund University (in november 2014 Hans R alleen, in januari 2016 EWI-delegatie met rector, decaan EWI en medewerkers uit EWI en de diensten)

- Werkbezoek van Ruth Graham aan UT in oktober 2015

<sup>2</sup> Lund gebruikt de titel Excellent Teaching Practitioner (ETP). Een andere suggestie voor een titel: Science Education Specialist.

Bron: [http://www.cwsei.ubc.ca/resources/files/WiemanPerkinsGilbert\\_SEI-Model\\_Change\\_Mar-10.pdf](http://www.cwsei.ubc.ca/resources/files/WiemanPerkinsGilbert_SEI-Model_Change_Mar-10.pdf), Carl Wieman e.a. Carl Wieman is natuurkundige (Nobelprijs 2001).

- Excellent docent wordt iemand niet zo maar, er worden hoge eisen gesteld.
- Lid worden van de community vraagt van een docent om langere tijd te werken aan zijn eigen onderwijsontwikkeling en het versterken van zijn rol in de eigen onderwijsomgeving.
- De docent is zelf verantwoordelijk voor die ontwikkeling.
- Er zijn twee belangrijke randvoorwaarden die die ontwikkeling moeten stimuleren: voldoende ondersteuning én vanuit de organisatie moet er voldoende belangstelling en commitment zijn.

#### 4. Welke waardering krijg je?

- In deze pilot zullen alleen docenten aan hun eigen ontwikkeling werken, als zij intrinsiek gemotiveerd zijn en voldoende ruimte krijgen om het in te passen in hun huidige takenpakket.
- Uit gesprekken met docenten is inmiddels duidelijk geworden dat er voldoende docenten zijn die op deze basis aan de gang willen.
- Parallel aan de pilot zal in overleg met betrokken partijen (Romkema, docenten, leidinggevendenden, HR, CELT) nagedacht worden op welke wijze de inspanningen worden gewaardeerd.

#### Resultaten van de pilot

- 5 à 10 docenten hebben zich verder ontwikkeld richting ETP, met ondersteuning in verschillende vormen.
- Een ontwikkelingsplan voor ETP 2017-2018.
- Een bij EWI passende set criteria voor de ETP, overeenkomend met de beschrijving van het tweede level van Graham & RA-Eng, plus een of meer methodes om bewijzen van eigen niveau te leveren (incl. argumenten voor gemaakte keuzes).

#### **Paragraaf 3: Koppeling tussen deze twee EWI initiatieven:**

- Beide pilots worden gerelateerd aan de template van Graham & RAEng.
- De toekomstige "ETP'ers" vervullen een rol die overeenkomt met de beschrijving van het 2<sup>e</sup> level van Graham & RA-Eng, namelijk de skilled and collegial teacher.
- Afspraak is dat er gedurende de pilots structureel overleg is tussen de de trekker van de pilot ETP netwerk (Hans Romkema) en de EWI trekkers van de pilot onderwijsprestaties (HR Manager Anja Smit en nader te bepalen OLD). Over voortgang van de initiatieven en over inhoudelijke afstemming van de criteria.

#### **Paragraaf 4: Relatie met UT brede initiatieven op het gebied van EXCELLENT TEACHING**

- Medio 2016 zal een pilotgroep van UT docenten starten met een SKO traject ( SeniorKwalificatie Onderwijs).
  - SKO kán een onderdeel zijn van het ETP traject (maar is zeker niet verplicht)
  - Gedurende de pilot wordt door het SKO team van CELT-CEE uitgewerkt of een docent op basis van eerdere activiteiten een verkort SKO traject kan doorlopen.
- SKO is een individueel ontwikkeltraject voor docenten. ETP focust op ontwikkeling van docentkwaliteit op organisatieniveau.

- De resultaten van de pilot onderwijsprestaties worden in een latere fase (naar verwachting in 2017) opgeschaald naar een UT brede set criteria voor onderwijsprestaties die te gebruiken zijn om in het aannamebeleid en loopbaanbeleid onderwijs steviger te positioneren.
- HR en CELT hebben de opdracht een breder kader voor docentprofessionalisering te schetsen. Er zal nauwe afstemming plaatsvinden over het positioneren van ETP binnen dit professionaliseringskader voor docenten.