

Stimulering docentprofessionalisering

Inleiding

Om toonaangevend te zijn in het academische onderwijsveld, dient het onderwijs kwalitatief goed en bij voorkeur 'excellent' te zijn. De UT wil dit bereiken door het bieden van:

- kleinschalig, innovatief en internationaal georiënteerd onderwijs, dat de studenten activeert en uitdaagt en motiveert het maximale uit hun talenten te halen.
- onderwijs dat waarborgt dat de afgestudeerden beschikken over de voor een opleiding aangegeven competenties en de startkwalificaties hebben om succesvol een vervolgopleiding te volgen of in het werkveld te opereren op academisch niveau.
- onderwijs waarin de student als partner betrokken is bij de inrichting en uitvoering en de kwaliteit bepaald wordt door de wisselwerking tussen docent en student, die elkaar aanspreken op geleverde prestaties (docent: hoogwaardig onderwijs; student: inzet en prestaties).

Hiertoe dienen docenten over de noodzakelijke, inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische kwaliteiten te beschikken. Ondersteunend beleid dient dit te waarborgen. Dergelijk beleid is een strikte NVAO-accreditatie-vereiste, maar vloeit tevens voort uit de operationalisatie van de ambities van de UT zoals verwoord in Route 14 (excelleren in onderwijs, onderzoek en valorisatie) en in de IKS-notitie.

De invoering van een IKS en de nieuwe accreditatievereisten biedt de mogelijkheid om op instellingsniveau steviger beleid vast te stellen voor docentkwaliteit en -professionaliteit. Daarbij wordt aangesloten bij lopende HRM-initiatieven, zoals de ontwikkelingen rond talentenbeleid en Tenure tracks, bij landelijke tendensen rond onderwijskwaliteit en docentprofessionalisering. Dit beleid heeft tevens meerwaarde voor de inzetbaarheid van docenten en (landelijke) mobiliteitsbevordering. Aandacht voor professionalisering op onderwijsgebied vormt een continu proces dat duidelijk ingebed en verankerd zal worden binnen het onderwijs- en personeelsbeleid van universiteiten.

Uitgangspunten voor de ontwikkeling van onderwijscompetenties

1) Waardering en continue stimulering

Uitgangspunt vormt de (her)waardering van de onderwijstaken en nadrukkelijke en continue aandacht voor en stimulering van professionalisering op onderwijsgebied. Als stelregel geldt dat competentieontwikkeling voor alle docenten bijdraagt aan verbetering van de inzetbaar, arbeidssatisfactie, carrièreperspectief en mobiliteit van docenten zowel als aan de kwaliteit van het onderwijs en de satisfactie van de studenten.

In de jaargesprekken worden onderwijstaken en –prestaties in relatie tot geleverde onderwijskwaliteit besproken en gezamenlijke afspraken gemaakt aangaande de wensen voor en behoeften aan verdere professionalisering. Professionalisering kan daarbij zowel in het teken staan van stimulering, verbetering, reparatie en behoud van vaardigheden als in het teken van verdieping en verbreding.

De waardering van extra en bijzondere inzet voor onderwijsdoelinden zal duidelijk naar voren komen. Professionalisering vindt plaats:

- via formele professionaliseringsactiviteiten (cursussen, coaching e.d.),
- in collegiaal verband (leren van elkaar; kennisuitwisseling binnen de vakgroep (via themabijeenkomsten; studiedagen, onderwijsconferenties e.d.),
- via 'action learning' (actieve participatie in onderwijscommissies, in onderwijsvernieuwingsprojecten, coördinerende taken enz.).

2) Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het onderwijs is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen binnen een faculteit en opleiding. De betrokkenen en onderwijsgerelateerde commissies vervullen daarbij ieder hun eigen rol. In het implementatieplan zullen de rollen en taken van de diverse betrokkenen, met bijbehorende verantwoordelijkheden, in relatie tot het IKS verder worden uitgewerkt. komen.

3) Doelgroepgerichte stimulering van professionalisering

Het Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) certificaat is een bewijs van didactische bekwaamheid voor docenten in het wetenschappelijk onderwijs dat in Nederland landelijk erkend is.

Voor het stimuleren van de professionalisering van docenten met een vaste aanstelling, worden vijf doelgroepen onderscheiden – zie onderstaande tabel. Voor deze doelgroepen worden verschillende

stimulerings- en professionaliseringsactiviteiten geboden, die in onderstaande tabel worden benoemd en in de verdere tekst worden uitgewerkt.

Doelgroepen – vast wp	(1) Nieuwe docenten zonder BKO	(2) Docenten < 20 jr ervaring zonder BKO	(3) Docenten met BKO	(4) Docenten > 20 jr ervaring
Ontwikkeling basiscompetenties / BKO-certificaat	X	X		
Stimulering tot verdere ontwikkeling tbv verbetering, verdieping, verbreding; inzet voor specifieke onderwijsactiviteiten, vernieuwingsprojecten, lid commissies mentoraat, coördinerende taken, e.d.			X	X
(5) Onderwijsexcellentiegroep Ontwikkeling bijzondere competenties / inzet specifieke onderwijsactiviteiten / lid groep		(X)*	X	X

* Dit kan voorkomen in de overgangssituatie de komende jaren en bij uitzondering.

Tabel 1.: Professionalisering uitgaande van doelgroepen (vast personeel).

BKO voor nieuw en zittend personeel (groep 1 en 2)

Voor nieuw aangestelde docenten geldt al langere tijd de verplichting tot het behalen van het BKO-certificaat binnen 2 jaar na aanstelling (als voorwaarde voor bevordering naar een UD of hogere functie). Voor de al aanwezige wp-ers gold deze verplichting tot nu toe niet.

Voorgesteld wordt dat een ieder die onderwijs aan de UT verzorgt en een vaste aanstelling heeft, aantoonbaar zal beschikken over de basiskwalificaties onderwijs (BKO).

Dit impliceert voor zittend personeel de verplichting de BKO binnen een vast termijn, gerekend vanaf de start van het BKO, te behalen. Voor nieuw personeel kan een termijn van 3 jaar worden gehanteerd, voor 'zittend personeel' is het voorstel uit te gaan van 1 jaar. Mocht blijken dat het behalen van de BKO binnen de afgesproken termijn niet haalbaar is, kan in overleg met de leidinggevende gekeken worden naar extra ondersteuning of begeleiding en/of kunnen in het jaargesprek aanvullende afspraken worden gemaakt.

Het BKO-certificaat wordt uitgereikt op basis van een portfoliotoets. De docent dient te bewijzen dat hij/zij over de vereiste competenties op het gebied van het ontwerpen, uitvoeren, organiseren, toetsen en evalueren van onderwijs beschikt. Een onafhankelijke, deskundige commissie beoordeelt het bewijsmateriaal. De weg naar de toetsing kan voor iedere docent anders zijn (maatwerk); van zelfstandig bewijslast verzamelen tot het volgens van cursussen of het onder begeleiding van een BKO-begeleider en/of facultair begeleider vervaardigen van de bewijslast. EVC's worden erkend. De tijdsinvestering kan uiteenlopen van ca. 30 uur tot 250 uur.

Vrijstelling BKO-certificaat voor seniordocenten met meer dan 20 jaar onderwijservaring (groep 4)

Universitaire docenten die al langer dan 20 jaar universitair onderwijs verzorgen (seniordocenten) worden vrijgesteld van de verplichting om een BKO-certificaat te behalen. Indien hun onderwijsprestaties van goede tot excellente kwaliteit zijn, vormt deze langjarige onderwijservaring voldoende garantie voor kwaliteit. Indien 'reparatie' nodig is, zal ondersteuning op maat worden geboden passend bij hun onderwijstaken.

Ook deze groep zal gestimuleerd worden zich te blijven ontwikkelen. Seniordocenten zullen bij uitstek ingezet kunnen worden als voorbeeld en mentor voor beginnende docenten. Tevens kunnen zij waardevolle inbreng leveren voor onderwijsgerelateerde commissies, bij ontwikkeling van onderwijsbeleid e.d.

Verdere professionalisering na BKO voor docenten met meer dan 20 jaar ervaring (groep 3 en 4)

Het behalen van de BKO wordt gezien als beginpunt voor verdere ontwikkeling op onderwijsgebied. Ook docenten die al beschikken over hun BKO en de seniordocenten worden gestimuleerd zich verder te ontwikkelen. Het onderwijs zelf blijft in ontwikkeling en verdere scholing biedt mogelijkheden voor verdieping. De professionalisering zal op maat en passend bij de onderwijstaken en geconstateerde wensen en behoeften worden ontwikkeld en plaatsvinden.

Net als de seniordocenten, kunnen ook de meer ervaren docenten met een BKO een voorbeeldrol vervullen voor beginnende docenten en ingezet worden als mentor. Ze kunnen gestimuleerd worden om zich bijvoorbeeld verder te ontwikkelen om meer coördinerende onderwijstaken te vervullen of om betrokken te worden bij onderwijsbeleid en vernieuwingsprojecten.

Stimulering voor excellente docenten (groep 5)

Docenten die over excellente kwaliteiten beschikken op onderwijsgebied, worden extra mogelijkheden geboden om zich verder te ontwikkelen en zich in te zetten voor het onderwijs. Hiervoor wordt een "onderwijsexcellentie groep" ingesteld, waarvoor docenten door hun leidinggevende, old en decaan kunnen worden voorgedragen. De al aanwezige groep kiest jaarlijks uit voorgedragen kandidaten maximaal 1 kandidaat per faculteit. Het winnen van de jaarlijkse UT onderwijsprijs geeft rechtstreeks de mogelijkheid tot toetreding.

Voor de "onderwijsexcellentie groep" worden nieuwe initiatieven ontwikkeld. Gedacht wordt aan persoonsgebonden budgetten voor bijvoorbeeld deelname aan een leergang voor onderwijskundig leiderschap, studiereizen, action learning door deelname aan bijzondere onderwijsontwikkelingsprojecten e.a. Bij onderwijsvernieuwingen of gedachtevorming rond onderwijsbeleid, vormt deze groep een belangrijke 'denktank'.

Stimulering en aanbod voor overige onderwijsgevendenden

Voor promovendi en studentassistenten die onderwijs of afstudeerbegeleiding verzorgen of een mentorrol vervullen, is er een toegesneden cursusaanbod (Nederlands en Engelstalig) voorhanden (o.a. op het gebied van tutorschap, werkcollegebegeleiding, afstudeerbegeleiding, mentorschap). Door promovendi ook te volgen in het kader van hun TGS-programma.

Inbedding in HRM

Om de kwaliteit van het onderwijs structureel en expliciet te borgen en de ambities voor docentprofessionalisering waar te kunnen maken, is het van belang een aantal procedures en instrumenten te ontwikkelen.

HRM cyclus	Activiteiten
Werving	<ul style="list-style-type: none"> Vereiste didactische vaardigheden opnemen in de vacatureteksten Het in bezit zijn of de bereidheid binnen een afgesproken termijn (3 jaar) een BKO-certificaat te behalen opnemen in de vacaturetekst
Selectie	<ul style="list-style-type: none"> Een OLD in de selectiecommissie Het in het bezit zijn of de bereidheid binnen 3 jaar een BKO-certificaat te behalen is een belangrijk selectie criterium.
Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> De eis binnen een vastgestelde tijdsgrens in het bezit te zijn van een BKO-certificaat opnemen in de aanstellingsbrief
Aanmelding	<ul style="list-style-type: none"> Het gestandaardiseerd aanmelden van BKO kandidaten bij de OD
Jaargesprek	<ul style="list-style-type: none"> Didactische competenties van docenten is een verplicht onderdeel van het jaargesprek (zowel beoordeling van huidige functioneren als de verdere ontwikkeling van deze competenties) Stavaza BKO traject (indien van toepassing) monitoren Evaluaties, een overzicht van onderwijsactiviteiten en –materialen vormen een belangrijke input voor het jaargesprek Aanvullende activiteiten op onderwijsontwikkeling monitoren, stimuleren, faciliteren Specificeren onderwijscompetenties en –voorwaarden in UFO-profiel
Beloning	<ul style="list-style-type: none"> Extra inzet op het gebied van onderwijs moet beloond worden in waardering, ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectief De onderwijsprijs Deelname aan de excellentiegroep (o.a. aanvullend budget voor ontwikkeling)
Bevordering	<ul style="list-style-type: none"> Een stap naar een hoger niveau in het onderwijs is zonder BKO-kwalificatie niet mogelijk. Het bezit van de BKO moet als criterium opgenomen worden in de doorstroomcriteria binnen de Tenure track (instroom als ud, doorstroom naar uhd) Loopbaanpaden op het gebied van onderwijs creëren voor docenten Een OLD in de bevorderingscommissie
BKO registratie	<ul style="list-style-type: none"> Registratie in HR systeem van beoogde einddatum BKO-traject en behaalde BKO certificaten

Facilitering en ondersteuning van docentprofessionaliseringOnderwijskundige ondersteuning

De Onderwijskundige Dienst organiseert de intake, coaching en beoordeling voor het behalen van een BKO-certificaat. Daarnaast biedt zij een scala aan cursussen die relevant zijn voor BKO-docenten en andere onderwijsbetrokkenen. Onderzocht zal dienen te worden in hoeverre het huidige aanbod aan professionaliseringsactiviteiten aansluit bij de doelgroepgerichte benadering cq welke aanpassingen nodig zijn. Aanvullende voorzieningen (extra formatie vrijmaken of aantrekken) zijn nodig indien de

huidige capaciteit van de OD onvoldoende blijkt voor een toename in het aantal BKO-kandidaten en cursusdeelnemers.

Aanbod en ontwerp van de werkwijze voor ervaren en excellente docenten

De werkwijze en het aanbod voor de "onderwijsexcellentie groep" en de ervaren groep docenten die zich verder wil ontwikkelen dient nog ontwikkeld te worden. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de ervaringen van de UU en KUN.

De groep ervaren docenten met meer dan 20 jaar ervaring als docent bedraagt op dit moment naar schatting¹ ongeveer 280 personen. Voor de groep "excellente docenten" wordt uitgegaan van ongeveer 25-30 personen (in de loop der jaren tot stand komend uitgaande van 6 nieuwe leden jaarlijks en maximaal 5 jaar lidmaatschap).

Financiële consequenties

Coördinatie, beoordeling en certificering voor de BKO worden momenteel bekostigd vanuit de centrale ondersteuning. Begeleiding wordt decentraal verzorgd door de in iedere faculteit aanwezige (vanuit de OD gedetacheerde) onderwijskundige. Op dit moment geldt dat het volgen van cursussen in het kader van BKO (of anderszijds) per cursus en per docent worden verrekend. Het volgen van een cursus-dagdeel kost de deelnemer 150 euro; cursussen variëren van 1 tot 5 dagdelen.

Kosten voor het behalen van een BKO-certificaat voor zittend personeel bedraagt ongeveer kf2 per persoon (exclusief cursussen en materialen).

Geschat wordt dat de groep "vast personeel, ud en hoger (exclusief werknemers met het UFO-profiel "onderzoeker", promovendi, onderwijsmanagers), met minder dan 20 jaar ervaring als docent" ongeveer uit 340 docenten bestaat. Een deel daarvan is in de afgelopen jaren nieuw aangesteld en al gestart en bezig met hun BKO (tot sept. 2010: ca. 90). 154 docenten hebben in de afgelopen jaren een BKO-certificaat (of, zoals het voorheen heette, DUIT-diploma) behaald. Ondertussen zijn er ook een aantal werknemers weer vertrokken.

Globaal geschat bedragen de extra kosten voor BKO voor zittend personeel (exclusief cursussen) dan ongeveer: kf 240; bij fasegewijze invoering verdeeld over meerdere jaren.

Overige kosten p.m. gelden voor:

- ontwikkeling en uitvoering professionaliseringsactiviteiten voor groep 3, 4 en 5 (zie punten hiervoor)
- ontwikkeling van hulpmiddelen en inrichting van een passend informatiesysteem t.b.v. HRM-inbedding en implementatie van de plannen in de faculteiten

Risicofactor

Het afzonderlijk, per persoon, verrekenen van cursusprijzen vormt momenteel voor docenten een belemmering om deel te nemen. Omdat de cursussen direct input geven aan de competentie-ontwikkeling kan dit negatieve consequenties hebben voor de kwaliteit van de bewijslast (meer onvoldoendes) en de duur van trajecten. Dit compenseren met intensiever begeleiding van de onderwijskundige begeleider is inefficiënt.

Plan van aanpak en streefcijfers

Ten aanzien van docentprofessionaliteit moet eerst overeenstemming bereikt worden over de voorstellen. Op basis van overeenstemming op instellingsniveau kan door het College van Bestuur en de faculteiten een implementatieplan worden uitgewerkt. Direct betrokkenen zijn PA&O en de Onderwijskundige Dienst (S&O/OD).

Passend bij het IKS zullen indicatoren en streefcijfers worden ontwikkeld en afgesproken.

Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

In 2015

- zijn alle docenten van groep 2 gestart met hun BKO-portfolio, 75% heeft ondertussen het BKO-certificaat behaald;
- heeft 100% van groep 2 en 3 aantoonbaar professionaliseringsactiviteiten ondernomen; 75% van groep 4 (gemonitord in jaargesprekken en vastgelegd in HR systeem);
- is de "Excellentiegroep" gestart en uitgebreid naar +/- 25 personen;
- worden binnen iedere opleiding jaarlijks meerdere professionaliseringsactiviteiten georganiseerd (zoals onderwijsstudiedag, themabijeenkomsten, interne workshops...).

¹ Op basis van de huidige informatiesystemen is niet rechtstreeks te achterhalen welke docenten behoren tot de verschillende doelgroepen. Als schatting voor 20 jaar docentervaring is uitgegaan van een leeftijd van 50 jaar.