

Raamwerk Onderwijs

1 Introductie

Onderwijs is een van de drie kerntaken van de universiteit waarmee een belangrijke bijdrage aan de samenleving wordt geleverd. De VU wil met dit oogmerk mensen opleiden tot geëngageerde 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 kernwaarden open, verantwoordelijk en persoonlijk centraal staan. Open staat voor met open vizier naar de samenleving kijken en open staan voor diversiteit in disciplines, nationaliteiten, levensbeschouwingen en maatschappelijke overtuigingen. Openheid betekent ruimte voor dialoog gericht op wetenschappelijk inzicht en voortdurende wetenschappelijke ontwikkeling, tussen docenten onderling én tussen studenten en docenten. Verantwoordelijk betekent betrokken bij student, opleiding, maatschappij en milieu. Dit impliceert dat onderwijs zowel intern als extern is gericht en er daarbij samenwerking is met studenten en stakeholders buiten het academisch onderwijs (c.q. werkveld). Verantwoordelijkheid komt tot uitdrukking door docenten en studenten die elkaar constructief feedback geven en ontvangen en docenten openstaan voor voortgaande professionalisering individueel én in een team. Persoonlijk komt tot uitdrukking door een academische gemeenschap waarin elk lid wordt gekend. Persoonlijk onderwijs is onderwijs waarin je je eigen opvattingen als docent en als student kunt laten zien, zonder dat dit afbreuk doet aan professionaliteit, en waarbij studenten en docenten respectvol onderling en met elkaar omgaan. Docenten en studenten zijn daarmee onderdeel van een 'academic community' waarin de kernwaarden open, persoonlijk en verantwoordelijk bijdragen aan het kwalitatief goed functioneren van het onderwijs.

De VU zet in op het erkennen en waarderen van een brede reeks aan wetenschappelijke kwaliteiten, waarbij er gelijke waardering is van alle academische domeinen: onderwijs, onderzoek, impact/valorisatie en patiëntenzorg (voor UMC en ACTA). Samenwerken, persoonlijk en academisch leiderschap (inclusief de inbedding van open science principes) en management zijn hierbij belangrijke componenten. Het raamwerk onderwijs biedt een herziene handreiking voor de (professionele) ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs en geeft verder invulling en zichtbaarheid aan het loopbaanperspectief op het onderwijsdomein, binnen zowel de academisch loopbaanpaden (UD t/m hoogleraar) als de docentenloopbaanpaden (D4 t/m D1).

Het doel van het onderwijsraamwerk is drieledig:

1. Het vergroten van de erkenning en zichtbaarheid van onderwijs in de loopbaan van wetenschappelijk personeel;
2. Het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van wetenschappelijk personeel op het gebied van onderwijs door de beschrijving van deze ontwikkeling in de verschillende loopbaanfasen;
3. Het versterken van het loopbaanperspectief voor wetenschappelijk personeel 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 raamwerk weerspiegelt de onderwijsvisie van de VU en het gedachtengoed van Erkennen & Waarderen. Ook sluit het raamwerk aan bij landelijke vereisten, zoals de BKO-competenties. In het raamwerk staan de volgende competenties centraal:

- Samenwerken en bijdragen aan het team;
- Leiderschap;
- Maatschappelijk handelen;
- Veranderkracht (ondernemende houding).

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. Het raamwerk bevat kwaliteitseisen die wij aan onze docenten stellen. 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:

- de toename van deskundigheid op het gebied van onderwijs, het eigen vakgebied en discipline;
- de toenemende bijdrage aan vernieuwing, ontwikkeling en kwaliteitszorg van het onderwijs;
- de toenemende verantwoordelijkheden en complexiteit op het gebied van de organisatie en impact van onderwijs.

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

- A.** Onderwijs geven
- B.** Onderwijs ontwerpen
- C.** Leiderschap in onderwijsontwikkeling
- D.** Onderwijsorganisatie en samenwerking
- E.** Kwaliteitszorg: reflectief & lerend vermogen

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

Gerelateerd aan een bereikt niveau op bovengenoemde activiteiten (A t/m E) is aangegeven (in 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.

Het raamwerk beschrijft vier fases van ontwikkeling:

1. Van beginnend docent naar bekwaam docent;
2. Van bekwaam docent naar reflecterend onderwijsprofessional;
3. Van reflecterend onderwijsprofessional naar onderwijsinnovator/specialist;
4. Van onderwijsinnovator/specialist naar onderwijskundig leider.

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 in zijn loopbaan, de ander geeft inzicht in wat er nodig is om zich verder te ontwikkelen.

3 Kernwaarden VU docententeams

Kernwaarden uit de VU onderwijsvisie

- **Persoonlijk**
 - Een academische gemeenschap waarin elk lid wordt erkend. Het onderwijs aan de VU is inclusief, we willen een welkome plek zijn voor studenten en docenten met verschillende achtergronden.
 - Het VU onderwijs is student gecentreerd en stimuleert zelfsturend leren en activerende werkvormen.
- **Open**
 - Met open vizier naar de samenleving kijken en open staan voor diversiteit in disciplines, nationaliteiten, levensbeschouwingen en maatschappelijke overtuigingen. We zien de verschillende perspectieven van studenten als meerwaarde voor ons onderwijs.
 - Door veranderingen in de VU omgeving en maatschappij is onderwijs continue onderhevig aan veranderingen, en daar sluit de academische professional op aan.
- **Verantwoordelijk**
 - Betrokken bij mens, opleiding, maatschappij en de wereld. In ons onderwijs bestuderen we maatschappelijke vraagstukken vanuit multidisciplinaire perspectieven en geven we uitdrukking aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.
 - We leiden studenten op tot kritische en geëngageerde academici. Met ons onderwijs stimuleren we de autonomie en het zelfsturend vermogen van studenten. Onze studenten worden niet iets, maar iemand.

Wat vraagt dat van wetenschappelijke docententeams?

- **Persoonlijk:**
 - Is zich bewust van de eigen waarden, context en perspectieven: zelfkennis is van wezenlijk belang voor goed docentschap.
 - Heeft de bekwaamheid om onderwijssituaties te beoordelen en vervolgens te handelen. Het vraagt om vindingrijkheid en (pedagogische) tact om daar adequaat mee om te gaan. Een VU-docent handelt met oog voor de vorming van de student.
- **Open**
 - Is nieuwsgierig naar de diverse doelgroepen en de in hoog tempo opvolgende maatschappelijke veranderingen. Stelt zichzelf vanuit deze open houding de vraag: wat vraagt deze situatie van mij?
 - Is bereid om te leren.
- **Verantwoordelijk**
 - Heeft helder de opdracht van het onderwijs voor ogen. Draagt zorg voor het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van onderwijs en voor innovatieve curriculumontwikkeling.
 - Heeft een ondernemende houding en veranderekracht om onderwijs te willen en kunnen verbeteren, gezien de veranderopgave in het onderwijs waarvoor de VU staat (denk aan activerend blended leren, nieuwe toetsvisie, leven lang ontwikkelen, flexibilisering, studentenwelzijn).
 - Is betrokken bij studenten, collega's, maatschappelijke ontwikkelingen en bij het onderzoek in het vakgebied (de onderwijsinhoud) en erkent dat het vormgeven van het onderwijsproces om uitwisseling en/of samenwerking vraagt, waardoor betekenisvolle ruimte voor verbinding ontstaat. Stimuleert de autonomie en het zelfsturend vermogen van studenten.
 - Heeft een sterk reflecterend vermogen.

4 Gebruik van het raamwerk in de praktijk

Het raamwerk kan door al het wetenschappelijk personeel met een onderwijsstaak geïnterpreteerd worden in de eigen facultaire context. In een team worden alle academische domeinen gewaardeerd: onderwijs, onderzoek, maatschappelijke impact/valorisatie (en zorg). Het raamwerk onderwijs biedt een handreiking voor de (professionele) ontwikkelingen binnen teams op het gebied van het onderwijs. Niet iedere academische professional hoeft over dezelfde competenties te bezitten, de diversiteit van competenties maakt de professional juist van toegevoegde waarde binnen een team. Wel verwachten we van iedere wetenschapper dat deze bijdraagt aan onderwijs.

In het kader van Erkennen en Waarderen zijn in 2023 de academische loopbaanpaden VU-breed vastgesteld. In 2024 zijn de loopbaanpaden voor docenten ontwikkeld, met hierin de ontwikkelmogelijkheden die binnen de VU mogelijk zijn voor docenten (D4 t/m D1). Het raamwerk onderwijs is een leidend instrument voor de ontwikkeling, evaluatie, beoordeling en waardering van (professionele) ontwikkelingen op het gebied van onderwijs binnen de academische en docentenloopbaanpaden.

Het raamwerk ondersteunt de verdere waardering van onderwijs en stimulering van competente docenten als individuen en binnen teams. Het biedt:

- een handreiking voor leidinggevend en medewerkers die zich verder willen richten op een onderwijsloopbaan: het biedt inzicht in hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen, welke ontwikkelmogelijkheden er zijn, welke stappen zij kunnen zetten en hoe zij dat kunnen doen, etc.;
- een handreiking voor leidinggevend en medewerkers om onderwijs te waarderen, zoals in jaargesprekken, en ontwikkelmogelijkheden te bespreken voor de individuele docent en binnen teams;
- Een handreiking voor het verbeteren van onderwijskwaliteit. Het maakt zichtbaar welke talenten er in een team aanwezig zijn, en waar nog ontwikkelmogelijkheden liggen.

Het raamwerk biedt input en inspiratie voor de beoordeling van het onderwijsdeel in een beoordelingsportfolio en voor jaar- en ontwikkelgesprekken. Er kunnen echter geen individuele of automatische bevorderingsrechten aan ontleend worden.

Het raamwerk beschouwen we als een “levend document”. We zullen het gebruik ervan evalueren en desgewenst bijstellen, bijvoorbeeld door casussen uit de praktijk toe te voegen en/of dialoogvragen waarmee het gesprek over onderwijs gevoerd kan worden.

Fase 1. Van beginnend docent naar bekwaam docent

Kenmerken

A Onderwijs geven

- Past bij de uitvoering van het onderwijs bewezen didactische werkvormen toe en is zich bewust van verschillende perspectieven in de groep.
- Hanteert vakinhoudelijke en vakdidactische kennis in samenhang met onderwijsdoelen;
- Toetst en beoordeelt leerresultaten met behulp van ontwikkelde toetsingsmethoden;
- Enthousiasmeert studenten;
- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau.

B Onderwijs ontwerpen

- Denkt actief mee met de verantwoordelijke docent over het ontwerp van het vak;
- Maakt start met het ontwikkelen van eigen ideeën over het vakgebied.

C Leiderschap in onderwijsontwikkeling

- Is in staat om het eigen vak te plaatsen binnen het curriculum en de samenhang te zien met andere vakken;
- Ontwikkelt een persoonlijke visie op onderwijsontwikkeling en de maatschappelijke opdracht van het onderwijs en relateert deze aan de onderwijsvisie.

D Onderwijsorganisatie en samenwerking

- Is onderdeel van een onderwijsteam en neemt actief deel aan onderwijsvergaderingen;
- Werkt goed samen met collega's en toont zich betrokken.

E Kwaliteitszorg: reflectief & lerend vermogen

- Signaleert verbeterpunten in het onderwijs en benoemt deze tijdens overleg met verantwoordelijke docent;
- Staat open voor feedback van collega's en studenten, kan hier adequaat mee omgaan en deze verwerken;
- Is in staat systematisch na te denken over de eigen ervaringen en oplossingen te zoeken voor problemen in de eigen praktijk;
- Is zich bewust van de eigen waarden, context en perspectieven: zelfkennis is van wezenlijk belang voor goed docentschap;
- Is in staat te reflecteren op eigen didactisch handelen en legt dit voor aan collega's: kan sterke en zwakke kanten benoemen, leervragen formuleren en daar planmatig in een persoonlijk traject aan werken.

Loopbaan

Loopbaanfase

- Een beginnend docent is een startende docent die aan het begin van een loopbaan als docent staat⁽¹⁾, heeft minimaal master in vakgebied waarin wordt gedoceerd. In deze fase ontwikkelt de beginnend docent zich tot bekwaam docent;
- Als richtlijn past dit bij de functieprofielen⁽²⁾: docent 4, promovendus, postdoc en gastdocenten met beperkte onderwijstaken.

Formele rol

(Junior)docent

Loopbaanontwikkeling

- Ontwikkelt zich door ervaring, begeleiding en opleiding tot bekwaam docent;
- Ondersteunt meer ervaren docenten (vakvolwassen tot onderwijsinnovator/specialist);
- Is belast met overige taken zoals organisatie van werkweken, projectweken, etc.;
- Heeft de start-to-teach dag gevolgd binnen een half jaar na aanvang van het docentschap;
- Start binnen een jaar met het volgen 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) Dit is een globale richtlijn waar geen rechten aan ontleend kunnen worden. Vaak doet iemand niet strikt wat er in een profiel is aangegeven. Het uitvoeren van overeengekomen taken in het kader van ontwikkelwensen en interesse geven niet automatisch recht op bevordering.

Fase 2. Van bekwaam docent naar reflecterend onderwijsprofessional

Kenmerken

A Onderwijs geven

- 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, vaardigheden/competenties en academische studie –en onderzoekshouding;
- Hanteert de meer complexe didactische vaardigheden op een authentieke wijze, kan inspelen op de verschillende perspectieven in de groep en kan de daarbij benodigde docentrollen, zoals rolmodel, begeleider, feedbackgever en dergelijke vervullen;
- Is in staat verschillende (nieuwe) toetsmethoden toe te passen en leerresultaten te analyseren;
- Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied en weet (individuele) studenten aan te spreken op kwaliteiten en talenten;
- Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau en heeft verdiepte kennis op deelgebieden van het vakgebied inclusief de laatste ontwikkelingen.

B Onderwijs ontwerpen

- 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 verantwoorden 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 Leiderschap in onderwijsontwikkeling

- Kan de keuzes die hij maakt bij de inrichting van het onderwijs verantwoorden in het licht van de onderwijsvisie waarbinnen wordt gewerkt;
- Kan de samenhang tussen een verandering in het onderwijs en het effect daarvan op het huidige curriculum overzien en hierop inspelen;
- Neemt deel aan vernieuwingsprojecten en neemt initiatief bij het ontwikkelen van nieuw onderwijs;
- Kan planmatig werken aan oplossingen, niet alleen in de eigen directe praktijk maar ook breder zoals op het niveau van het curriculum.

D Onderwijsorganisatie en samenwerking

- Levert een bijdrage aan de organisatie van het onderwijs en aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Geeft mede gestalte aan het curriculum als geheel door een rol te pakken in de organisatie en samen te werken met andere cursuscoördinatoren;
- Stimuleert en begeleidt beginnend docenten bij de uitvoering en het (her-)ontwerpen van onderwijs en draagt bij aan de reflectie van (beginnende) collega's.

E Kwaliteitszorg: reflectief & lerend vermogen

- 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;
- Heeft de bekwaamheid om onderwijssituaties te beoordelen en vervolgens met (pedagogische) tact en vindingrijkheid te handelen;
- Benut verdere mogelijkheden om zichzelf op eigen initiatief te ontwikkelen op het gebied van onderwijs zoals het lezen van vakliteratuur, het bezoeken van congressen, en het volgen van trainingen;
- Heeft een lerende houding en vertaalt feedback over de eigen aanpak en ervaringen uit de beroepspraktijk door naar het onderwijs;
- Kan de eigen ontwikkeling plannen en verantwoorden;
- Signaleert relevante ontwikkelingen en brengt deze in verband met de eigen ontwikkeling.

Loopbaan

Loopbaanfase

- Is onderlegd in het zelfstandig uitvoeren en ontwerpen van onderwijs
- Heeft in de regel drie tot vijf jaar onderrichtservaaring;
- Voert binnen zijn functie en taakomvang aanvullende werkzaamheden uit zoals de begeleiding van beginnend docenten en on-derwijs organisatorische zaken;
- Als richtlijn past dit bij de functieprofielen : docent 3, universitair docent 2

Formele rollen

- In deze fase kan een docent 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 bekwaam docent tot reflecterend onderwijsprofessional door een toename van vakkennis, ervaring, begeleiding en opleiding (denk aan het behalen van de SKO).

Fase 3. Van reflecterend onderwijsprofessional naar onderwijsinnovator/specialist

Kenmerken

A Onderwijs geven

- Draagt zorg voor een inclusief leerklimaat waarin verschillende perspectieven uit de groep een meerwaarde vormen voor het onderwijs;
- 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;
- Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden;

B Onderwijs ontwerpen

- Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs passend bij de maatschappelijke opdracht en de onderwijsvisie;
- 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 Leiderschap in onderwijsontwikkeling

- Is in staat een visie te formuleren op het eigen vakgebied en de context daarvan;
- Verbeter het onderwijs op basis van nieuwe ontwikkelingen in het eigen vakgebied en effecten van (nieuwe) onderwijstoepassingen;
- Geeft leiding aan vernieuwingen in het onderwijs en verantwoordt en motiveert de op cursus overstijgend niveau gemaakte keuzes;
- Overziet samenhang en benodigde afstemming tussen onderwijsactiviteiten in verschillende teams;

D Onderwijsorganisatie en samenwerking

- Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid;
- Participeert actief in of geeft leiding aan facultaire commissies/projectgroepen en zoekt actief samenwerkingen met andere onderwijsinnovatoren/specialisten;
- Opereert succesvol in het krachtenveld van verschillende belangen en opvattingen en kan effectief omgaan met weerstand;
- Betrekt en stimuleert beginnende en vakvolwassen docenten actief bij het (her-) ontwerp van onderwijs en toetsen en bij de uitvoering van onderwijs;
- Begeleidt beginnende en vakvolwassen docenten bij de uitvoering van het onderwijs en draagt bij aan het ontwikkelen en reflecteren van collega's.

E Kwaliteitszorg: reflectief & lerend vermogen

- 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.
- Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling;
- Kan een actieve bijdrage leveren aan het schrijven van een kritische reflectie.

Loopbaan

Loopbaanfase

- Is een zeer ervaren VU-docent met goed ontwikkelde doceer- en organisatiekwaliteiten;
- Heeft in de regel vijf tot tien jaar onderwijservaring;
- Als richtlijn past dit bij de functieprofielen(1): docent 2 – docent 1, universitair docent 1, universitair hoofddocent 1 en 2.

Formele rollen

- Een docent in deze fase 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 reflecterend onderwijsprofessional ontwikkelt zich in deze fase tot onderwijsinnovator/specialist door toenemende expertise op het gebied van innovatie en/of expertise in zijn eigen vakgebied. De reflecterende onderwijsprofessional ontwikkelt zich gegeven functie en taakomvang op het gebied van vakdidactiek, toetsing, onderwijsinnovatie en -organisatie, opleiden en begeleiden van universitair docenten.
- De loopbaan van een docent in deze fase 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;
- Is in het bezit van SKO eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap.

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;
- Is in bezit van SKO eventueel aangevuld met Leergang Onderwijskundig Leiderschap.

(1) Dit is een globale richtlijn waar geen rechten aan ontleend kunnen worden. Vaak doet iemand niet strikt wat er in een profiel is aangegeven. Het uitvoeren van overeengekomen taken in het kader van ontwikkelwensen en interesse geven niet automatisch recht op bevordering.

Fase 4. Van onderwijsinnovator/specialist naar onderwijskundig leider

Kenmerken

A Onderwijs geven

- Is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en het toetsen van het onderwijs.
- Enthousiasmeert in zijn rol als boegbeeld studenten;
- 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.

B Onderwijs ontwerpen

- 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 Leiderschap in onderwijsontwikkeling

- 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;
- Gedraagt zich als onderwijsboegbeeld binnen en buiten de faculteit en draagt daarbij de onderwijsvisie uit;
- Heeft een innovatieve mindset en stimuleert dit bij anderen;
- Toont helicopterview waarmee verbanden tussen ontwikkelingen zowel op het gebied van onderwijs als onderzoek worden gezien en gelegd.

D Onderwijsorganisatie en samenwerking

- 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;
- Bevordert docentteamwork en community building rond onderwijs binnen de eigen faculteit en daar buiten;
- Voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van de faculteit.

E Kwaliteitszorg: reflectief & lerend vermogen

- Is eindverantwoordelijk voor de PCDA-cyclus op opleidings- en/of facultaire niveau;
- Verbetert 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;
- Reflecteert zichtbaar op eigen handelen en ontwikkeling van docentteams en stimuleert blijvende ontwikkeling van beiden.

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 het niveau van onderwijsinnovator/specialist;
- Als richtlijn past dit bij de functieprofielen⁽¹⁾: docent 1 (indien deze echt een expert is), universitair hoofddocent 1, hoogleraar.

Formele rollen

- Naast de formele rollen in deze fase kan een onderwijskundig leider, 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.
- Heeft SKO en heeft daarnaast de Leergang Onderwijskundig Leiderschap gevolgd.

(1) Dit is een globale richtlijn waar geen rechten aan ontleend kunnen worden. Vaak doet iemand niet strikt wat er in een profiel is aangegeven. Het uitvoeren van overeengekomen taken in het kader van ontwikkelwensen en interesse geven niet automatisch recht op bevordering.