

Loopbaanpaden en bevorderingsbeleid van de Faculteit Religie en Theologie (FRT)

30 januari 2025

Inhoudsopgave.

1. Inleiding
2. Functieprofielen/loopbaanpaden
3. Leiderschap
4. Kwalitatieve beoordelingscriteria t.a.v. onderscheiden loopbaanpaden.
5. Interne besluitvormingsproces m.b.t. vaste aanstelling en bevordering
 - Beoordelingsportfolio
 - Jaargesprek
 - Vlootschouw
 - Adviescommissie Loopbaanpaden

BIJLAGE. Concretisering van beoordelingscriteria op functieniveau

1. Inleiding

De FRT-interne werkgroep *Wetenschappelijke Functieprofielen FRT 2024* heeft op 29 augustus 2024 haar eindrapport aan het FB aangeboden. Volgens de afgesproken opdracht brengt de werkgroep in dit rapport advies uit op drie onderdelen van het personeelsbeleid van de Faculteit Religie en Theologie (FRT):

- Evaluatie (en zo nodig herziening) van de beoordelingscriteria m.b.t. onderwijs, onderzoek en impact/valorisatie die ten grondslag liggen aan benoeming in en bevordering tot functies UD2, UD1, UHD2, UHD1 en HL2;
- Onderscheiden loopbaanpaden onderwijs, onderzoek en valorisatie/impact;
- Intern besluitvormingsproces inzake vaste aanstelling en bevordering.

De werkgroep heeft de universitaire beleidsstukken inzake Erkennen en Waarderen als leidraad genomen. Deze universitaire stukken, die in 2024 hun definitieve beslag hebben gekregen, zijn te raadplegen via de link [Academische loopbaanpaden - Vrije Universiteit Amsterdam](#).

Het rapport van de werkgroep is binnen het FB+ (zijnde FB plus afdelingshoofden) besproken en aanvaard als basis voor de verdere concretisering van het personeelsbeleid binnen FRT. Het rapport is op 16 oktober 2024 besproken met de ODC. Daar is het rapport positief ontvangen. Wel werd het FB gevraagd bij de verdere uitwerking nader in te gaan op het aspect 'leiderschap'. Naar het oordeel van de GV wordt in het rapport te weinig aandacht besteed aan mogelijke misverstanden die zich op dit thema zouden kunnen manifesteren; een te dominante invulling van het begrip leiderschap kan immers de ontwikkelingsruimte van hen aan wie leiding wordt gegeven teveel inperken.

Gebruikmakend van het advies van de werkgroep en het door de ODC geleverde commentaar wordt in deze beleidsnotitie het personeelsbeleid binnen FRT verder uitgewerkt. Dit beleid zal worden ingebracht in het door het FB van Sociale en Geesteswetenschappen in 2025 vast te stellen personeelsbeleid van de nieuwe faculteit.

In paragraaf 2 worden de functieprofielen/loopbaanpaden zoals deze in de universitaire beleidsstukken zijn geformuleerd nader toegelicht. Paragraaf 3 is gewijd aan een nadere beschouwing van het begrip 'leiderschap', waarbij de karakteristieken van FRT expliciet in de beschouwing worden betrokken. In paragraaf 4 worden de benoemings- en bevorderingscriteria voor de verschillende loopbaanpaden voor vaste wetenschappelijke staf verder uitgediept. In paragraaf 5 wordt het interne besluitvormingsproces inzake vaste aanstelling en bevordering nader uitgewerkt, met speciale aandacht voor de instrumenten die daarbij gehanteerd worden: beoordelingsportfolio, jaargesprek, vlootshouw en vaste Adviescommissie Loopbaanpaden. Annex aan deze beleidsnotitie zal de komende maanden een Strategisch Personeelsplan FRT worden opgesteld, dat een belangrijke rol zal spelen bij het toepassen van de uitgangspunten die in deze notitie Personeelsbeleid FRT zijn beschreven. De keuze van een loopbaanpad kan immers niet onvoorwaardelijk aan de betrokken medewerker worden overgelaten. Binnen het team (afdeling of sectie) waarin de medewerker functioneert zal het evenwicht tussen de verschillende domeinen (onderwijs, onderzoek en valorisatie/impact) bewaakt moeten worden. Daarbij functioneert het Strategisch Personeelsplan als richtsnoer. Dit Strategisch Personeelsplan zal later worden gepresenteerd, omdat daarvoor nader overleg binnen het FB+ nodig is.

2. Functieprofielen/loopbaanpaden

In de VU-beleidsnotitie [Academische loopbaanpaden](#) wordt naast de twee kerndomeinen *Onderwijs* en *Onderzoek* het derde domein *Impact* onderscheiden. Aan dit domein van wetenschappelijke activiteit wordt de volgende omschrijving gegeven. Impact is het mogelijke resultaat van wetenschap (onderwijs of onderzoeksactiviteiten) op cultureel, ecologisch, economisch, industrieel of sociaal gebied. Het gaat hier om maatschappelijke impact en niet om impact binnen de wetenschap. Valorisatie is het proces van waardecreatie (al dan niet samen met andere academische en niet-academische partners) uit kennis door kennis geschikt en/of beschikbaar te maken voor economische en/of maatschappelijke benutting en te vertalen in producten, diensten, processen en nieuwe bedrijvigheid. Zeven verschillende valorisatiebenaderingen kunnen hierbij worden onderscheiden:

- a. Postacademisch onderwijs/ leven-lang-ontwikkelen;
- b. Publieke debat en dialoog;
- c. Co-creatie van wetenschap en samenleving;
- d. Contractonderzoek;
- e. Publiek-private samenwerking;
- f. Innovaties, zoals verduurzaming, verbetering en kostenbesparing, voor de (beroeps)praktijk, in de vorm van aanvaarde (klinische) richtlijnen, (beleids)adviezen, tools en interventies;
- g. Ondernemerschap en intellectueel eigendom

De basisgedachte achter Erkennen en Waarderen is dat een wetenschapper in de onderscheiden functies van UD, UHD en HL niet op elk van de drie domeinen, onderwijs, onderzoek en maatschappelijke impact behoeft te excelleren, maar zelf kan kiezen op welk van drie domeinen gedurende een aantal jaren de focus komt te liggen. Geen van de drie domeinen kan in het takenpakket ontbreken, maar over de tijdsbesteding die aan elk van de drie domeinen wordt besteed en daarmee ook over de outputverwachting op elk van deze drie domeinen kunnen met de leidinggevende meerjarige afspraken worden gemaakt. Deze afspraken worden dan ook in de beschouwing betrokken bij de beoordeling van een bevordering naar een hogere functie. Daarmee wordt de mogelijkheid gecreëerd binnen FRT drie geprofileerde loopbaanpaden te kiezen in respectievelijk onderwijs, onderzoek en valorisatie/impact.

Overigens blijft de mogelijkheid open om voor het generieke academisch profiel te kiezen, waarin de domeinen onderwijs en onderzoek in onderling evenwicht verkeren en impact/valorisatie daarbinnen aandacht krijgt. In het generieke profiel wordt in principe de verhouding tussen onderwijs en onderzoek centraal bepaald op facultair niveau, rekening houdend met de financiële middelen waarover de faculteit de beschikking heeft. Binnen de vastgestelde tijd voor onderwijs en onderzoek vallen ook de daaraan gekoppelde kleinere bestuurlijke/organisatorische taken. Tot elk van de mogelijke profielen behoren eveneens de in de volgende paragraaf beschreven kenmerken van leiderschap.

Variaties binnen het generieke profiel zijn mogelijk, met een ondergrens van 25% onderwijs dan wel 25% onderzoek. Bij een lagere dan de generieke onderwijstaak is externe financiering van het onderzoek noodzakelijk.

Het waarderingssysteem en het aanname- en bevorderingsbeleid blijft in al deze profielen overigens gebaseerd op de kernwaarden van de VU (open, persoonlijk, verantwoordelijk). Van al onze wetenschappers wordt verwacht dat ze hun verantwoordelijkheid als wetenschapper verstaan, zowel binnen de universiteit als in de bredere (internationale) academische en maatschappelijke gemeenschap. Bijdragen aan sociale veiligheid, wetenschappelijke integriteit, kennisveiligheid, open science, open oog naar de maatschappij en een gezonde werk-privé balans zijn daarbij de in het oog springende aandachtspunten. Ook leiderschap loopt als een rode draad door alle profielen heen. In paragraaf 3 wordt aan dit aspect van leiderschap nadere invulling gegeven.

3. Leiderschap

In de in paragraaf 2 aangehaalde notie *Academische loopbaanpaden* wordt met betrekking tot het aspect leiderschap het volgende gesteld. In leiderschap onderscheiden we drie aspecten. Persoonlijke ontwikkeling op al deze leiderschapsaspecten zijn voor alle loopbaanstappen voorwaardelijk:

- **Persoonlijk leiderschap:**

Het ontwikkelen van zelfkennis en reflecterend vermogen door het leren kennen van de eigen sterktes en zwaktes, het organiseren van de eigen feedback en leren van eigen fouten.

- **Bijdrage aan team(s):**

De individuele verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities en de wetenschappelijke ambities te realiseren.

- **Academisch leiderschap:**

Het uitdragen van de visie op je vakgebied en hiermee (inter)nationale onderzoekers, docenten en studenten inspireren, begeleiden en stimuleren. Dit is van belang om het onderzoek en onderwijs te positioneren in de academische en maatschappelijke omgeving om legitimiteit, reputatie, zichtbaarheid en een goede inbedding van de Open Science-principes te genereren.

Wat opvalt bij deze beschrijving van het begrip 'leiderschap' is dat het niet in eerste instantie gaat om het aansturen van anderen in de vorm van het toedelen van taken en het beoordelen van de kwaliteit van de uitvoering daarvan. Het accent ligt op zelfreflectie, teamwork/teambuilding en inspiratie. De mate waarin een personeelslid deze leiderschapskwaliteiten beheerst, laat zich niet beoordelen op basis van kwantitatieve criteria. De zelfreflectie op leiderschap kan als een vast onderdeel van het beoordelingsportfolio worden gezien, waarin de medewerker reflecteert op eigen functioneren in de verschillende taakdomeinen, welke rol de kernwaarden van de VU spelen in het persoonlijk functioneren en hoe wordt bijgedragen aan het goede functioneren van de academische en maatschappelijke gemeenschap. Als het gaat om de beoordeling van de kwaliteit van het teamwork en teambuilding is input van de naaste collega's en de direct functioneel leidinggevende voor de hand liggend, terwijl voor het aspect van inspiratie een 360-graden feedback van zowel studenten als collega's de gewenste informatie zal moeten opleveren. In paragraaf 5a wordt nader ingegaan op de vraag wat dit betekent voor de inhoud van het beoordelingsportfolio.

Voor alle functieniveaus geldt dat moet worden voldaan aan de aspecten van leiderschap, die bij dat niveau horen. In senior functieprofielen (vanaf UHD2) zal het leiderschap mede invulling krijgen door een substantiëlere omvang van formele bestuurlijke/organisatorische taken. Door de voor de hand liggende koppeling van deze leiderschapsverantwoordelijkheden met onderzoek, onderwijs of impact kan hier een verschuiving optreden van persoonlijke output naar output van het team waaraan leiding wordt gegeven. Dit betekent dat leiderschap een steeds

prominenter beoordelingscriterium wordt naarmate men in functie stijgt, en dat andere criteria (bijvoorbeeld aantal persoonlijke publicaties) minder doorslaggevend worden. De kerntaak van senior staf is immers om middels academisch leiderschap en goed mentorschap optimaal bij te dragen aan de talentontwikkeling van junior academische staf.

Hierbij moet wel worden opgemerkt dat FRT een vrij platte organisatie is, waarin grote onderzoekseenheden ontbreken. Sub-disciplines zijn vaak vertegenwoordigd door slechts enkele wetenschappers zonder strakke hiërarchische structuren. Dat betekent dat de mogelijkheden om leiderschap uit te stralen ook beperkter zijn dan in omgevingen waarin sprake is van grote onderzoekseenheden met een voor de hand liggende hiërarchische structuur.

4. Kwalitatieve beoordelingscriteria t.a.v. onderscheiden loopbaanpaden.

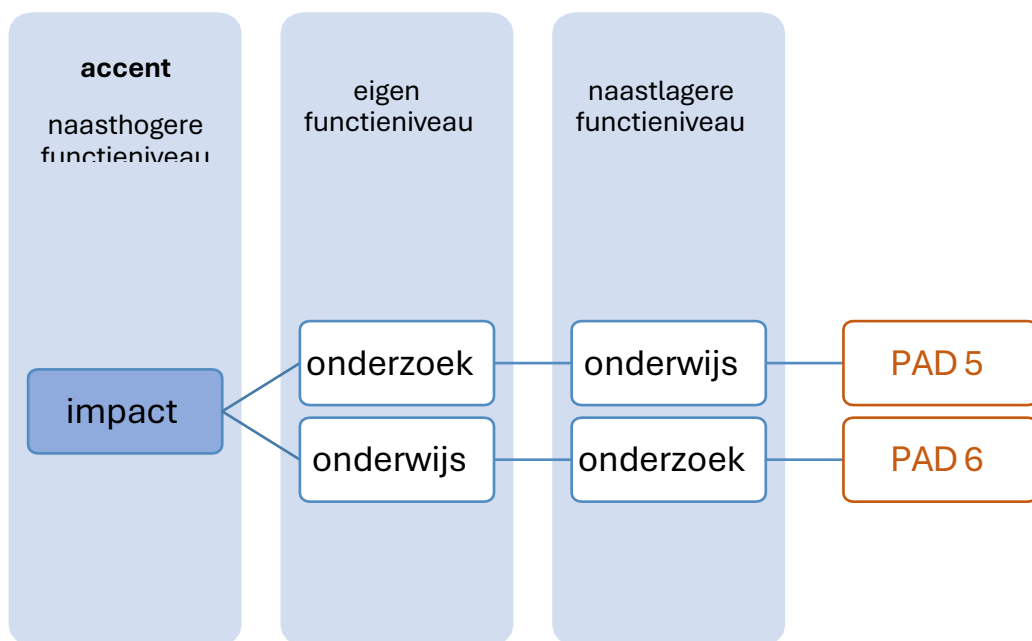
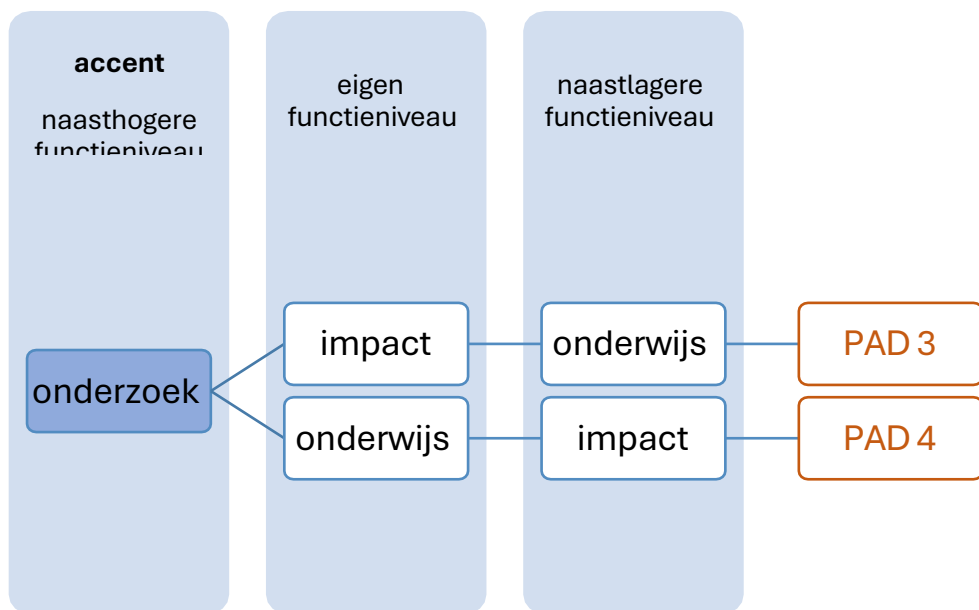
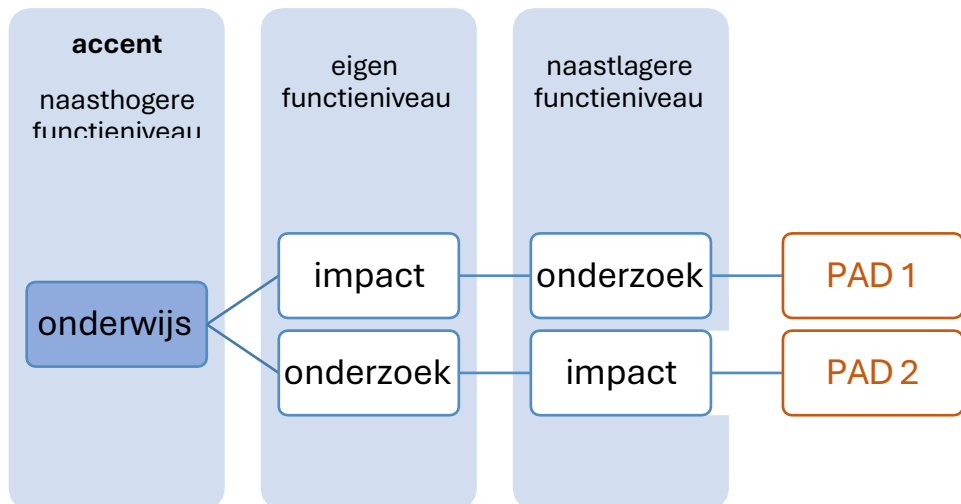
Deze paragraaf beschrijft de criteria die FRT zal hanteren bij de toetsing van de aanstelling, bevordering en inschaling van wetenschappelijk personeel tot en met het niveau van HGL. Deze criteria bieden leidinggevend handvatten zodat ze met nieuwe en zittende werknemers afspraken kunnen maken wat betreft het doorgroeien naar een hogere functie. Hierbij functioneren deze criteria als richtlijnen, waarop het principe ‘pas toe of leg uit’ van toepassing is. Het volledige loopbaandossier (ook dat deel wat zich aan andere instellingen heeft voltrokken) wordt in de beoordeling meegenomen.

- a. De **kwaliteit van onderzoekoutput** zal niet langer worden bepaald door journal rankings (categorie A-B-C etc.). Of een bijdrage peer-reviewed is (niet door een editor maar double blind door vakgenoten beoordeeld) en of deze internationaal toegankelijk is, zullen als de belangrijkste basiscriteria worden gehanteerd.
- b. Bij verzoek tot bevordering dient degene die bevorderd wenst te worden in de vorm van een **onderzoek-narratief** uit te leggen welke publicaties in het CV van hoge kwaliteit zijn, waaruit dat blijkt, en waarom voor een specifiek tijdschrift/edited volume/uitgever gekozen is voor die publicatie. Voor een kwalitatief hoogstaande publicatie kan bewust voor een lager gekwalificeerd tijdschrift zijn gekozen, omdat het een heel specifiek publiek voor ogen heeft of relevant is voor een specifieke onderzoeks-niche.
- c. Het verschil in **kwantitatieve outputverwachting** tussen UD, UHD en HL blijft gehandhaafd, maar wordt verkleind. Dit mede om ongewenst gedrag met betrekking tot publicatiedrang te vermijden, zoals onterechte claims op co-auteurschap, salami publishing, etc. Het is redelijkerwijs te verwachten dat naarmate men meer ervaren is, men gemakkelijker schrijft en ook vaker voor bijdragen in handboeken en encyclopedieën gevraagd wordt. Aan de andere kant betekent de verzwaring van leiderschapstaken die gepaard gaat met bevordering ook dat er minder ruimte is om aan eigenstandige publicaties te werken.
- d. De **kwantitatieve meting van output** vindt niet langer per jaar maar per twee jaar plaats, om meer ontspannenheid in het publicatiegedrag te bevorderen. Afwijkingen van de per functie gestelde norm zijn mogelijk, mits goed gemotiveerd in het onderzoek-narratief (‘pas toe of leg uit’).
- e. Bij de beoordeling zal meegenomen worden dat er een **mogelijk verschil in publicatiecultuur** kan zijn tussen verschillende sub-disciplines in de theologie en religiewetenschappen, wat tot uitdrukking kan komen in verschillen in publicatiekwantiteit en -snelheid en single of multiple auteurschap. Deze mogelijke verschillen worden later vastgelegd als een addendum bij deze beleidsnotitie.
- f. Ten aanzien van het verwerven van **externe onderzoekfinanciering** zal het als *subsidiabel* aangemerkt worden van een voorstel worden erkend als blijk van ‘peer recognition’. De laatste fase van de meeste toekenningsprocessen van open competities heeft immers veelal het karakter van een kansspel. Om voor bevordering naar HL in aanmerking te komen, is daarom als criterium toegevoegd dat een projectaanvraag als subsidiabel beoordeeld is. Om voor de HL-functie in aanmerking te komen moet een kandidaat wel nadrukkelijk op het terrein van fondswerving voor onderzoek actief zijn geweest met extern goed beoordeelde voorstellen.
- g. Bij een verzoek tot bevordering levert de betrokkene een **onderwijs-narratief** aan, waarin wordt beargumenteerd hoe in uitvoering en leiderschap wordt bijgedragen aan het onderwijsprogramma van de faculteit. Dit onderwijs-

narratief doet dat met verwijzing naar kwantitatieve factoren, bijvoorbeeld het ontwikkelen van cursussen, curriculumontwikkeling, beschikbaarheid voor algemenere modules die minder populair zijn onder docenten (zoals 'Vorbereiding scriptie'), commissietaken (zoals onderwijscommissie, examencommissie, leerlijnencommissie), leiderschapstaken (zoals opleidingsdirecteur, track-coördinator), succesvol behaalde cursussen (zoals SKO, SKE of LOL). Hoe hoger de functie, hoe meer leiderschap verwacht mag worden, en hoe meer concrete output.

- h. Op het terrein van **valorisatie/impact** wordt '*meervoudige waardecreatie*' als generiek beoordelingscriterium gehanteerd, geconcretiseerd in de vorm van de zeven in paragraaf 2 opgesomde valorisatiebenaderingen. De vraag wat projecten op het gebied van impact financieel opleveren voor de faculteit zal geen expliciet beoordelingscriterium voor bevordering zijn. Wel moeten valorisatieprojecten de faculteit aantoonbaar relevante maatschappelijke relaties en aanzien opleveren. Ook mogen projecten de faculteit (uiteindelijk) geen geld kosten. Dit laat onverlet dat prestaties op het gebied van valorisatie en impact wel op een of andere manier objectief meetbaar moeten zijn. Bij de meeste van de zeven valorisatiebenaderingen is overigens wel sprake van een financieel kader, zodat bij het succesvol uitvoeren ervan het inverdienvermogen als vanzelf geborgd is. Net als bij onderzoek en onderwijs zal het **impact-narratief** van de betrokkene hier leidend zijn. Hierin wordt beschreven hoe concrete impact-activiteiten hebben bijgedragen aan meervoudige waardecreatie binnen de zeven bovengenoemde valorisatiebenaderingen. Verschil tussen UD, UHD en HL komt ook hier vooral tot uitdrukking via leiderschap: hoe hoger in de hiërarchie, hoe meer men geacht wordt initiërend, sturend en inspirerend te zijn voor anderen. Waar de UD nog louter behoeft te kunnen aantonen dat men proactief handelt op 1 van de 7 valorisatiebenaderingen, dient men op UHD-niveau een (leiderschaps)rol te spelen op 2 van de 7 en als HL op 4 van de 7. Waarbij wordt aangetekend dat iemand dat dus niet zelf allemaal hoeft uit te voeren, maar er wel verantwoordelijkheid voor draagt binnen een team.

Vanaf UD1 heeft elke medewerker aldus de mogelijkheid om - naast het generieke profiel – per functieniveau te kiezen voor 6 verschillende loopbaanpaden:



5. Interne besluitvormingsproces bij vaste aanstelling en bevordering.

Bij het interne besluitvormingsproces inzake vaste aanstelling en bevordering zijn meerdere partijen betrokken. Deze paragraaf gaat in op de rol van deze partijen onderscheidenlijk. Voorafgaand wordt een beschrijving gegeven van het basisdocument dat bij besluiten rond vaste aanstelling en bevordering als informatiebasis wordt gehanteerd, te weten het Beoordelingsportfolio.

Beoordelingsportfolio

Iedere medewerker binnen FRT houdt een beoordelingsportfolio bij. Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf om ervoor zorg te dragen dat dit beoordelingsportfolio actueel en volledig is. Het beoordelingsportfolio bestaat uit vier onderdelen: (i) CV; (ii) onderzoek-narratief; (iii) onderwijs-narratief en (iv) valorisatie/impact-narratief.

In het CV wordt de gebruikelijke feitelijke informatie inzake loopbaanontwikkeling (inclusief vorige functies, publicaties, verzorgde cursussen, verworven onderscheidingen, gevolgde cursussen, etc.) bijgehouden. Dit is een dynamisch document dat aangepast wordt, zodra zich iets vermeldenswaardig heeft voorgedaan.

In het *onderzoek-narratief* beschrijft de medewerker de gekozen onderzoekslijn en de daarbij behorende activiteiten, zoals de rol van onderzoek in het voorkeurs-functieprofiel, promotiebegeleiding, keuzes m.b.t. publicatiemedia, plannen m.b.t. het indienen van aanvragen voor onderzoeksubsidies, benodigde ondersteuning, 360-graden feedback van onderzoekers aan wie direct leiding wordt gegeven en van de relevante onderzoekprogrammaleiders. Dit is een document dat jaarlijks geactualiseerd wordt in de aanloop naar het jaargesprek.

In het *onderwijs-narratief* beschrijft de medewerker hoe in uitvoering en leiderschap wordt bijgedragen aan het onderwijsportfolio van FRT. Meer concreet bevat dit onderwijs-narratief een beschrijving van ontwikkelde en verzorgde cursussen, zowel in de eigen FRT-programma's als daarbuiten. Ook komt aan de orde de rol van onderwijs in het voorkeurs-functieprofiel, de ambities m.b.t. onderwijsontwikkeling (inclusief initiatieven op het terrein van LLO), studenten-evaluaties en 360-graden feedback van collega's met wie wordt samengewerkt in het onderwijs alsmede van de relevante opleidingsdirecteur. Ook dit document krijgt jaarlijks een update in de aanloop naar het jaargesprek.

In het *valorisatie/impact-narratief* worden de activiteiten, plannen en ambities beschreven met betrekking tot valorisatie en impact. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de indeling in zeven valorisatiebenaderingen zoals beschreven in paragraaf 2 van dit beleidsdocument. Ook hier komt aan de orde welke rol valorisatie/impact speelt in het voorkeurs-functieprofiel. Als op het terrein van valorisatie/impact leiding wordt gegeven aan anderen wordt een 360-graden van hen aan dit narratief toegevoegd. Ook dit document verdient jaarlijks een update in de aanloop naar het jaargesprek.

Jaargesprek

De huidige gang van zaken rond de jaargesprekken blijft gehandhaafd, zijnde een cruciaal onderdeel van het personeelsbeleid van FRT. Jaarlijks voert het afdelingshoofd een jaargesprek met ieder personeelslid van de afdeling. In het licht van de fusieontwikkelingen zal deze rol per 1 april 2025 door de sectiehoofden van SRT worden overgenomen. Vanaf 2025 zullen deze jaargesprekken gevoerd worden aan de hand van het hierboven beschreven Beoordelingsportfolio, zodat daarbij ook het functieprofiel en de drie domeinen onderwijs, onderzoek en valorisatie/impact expliciet aan de orde komen.

Vlootschouw

Voorafgaand aan de jaarlijkse cyclus van jaargesprekken vindt een zogenaamde vlootschouw plaats. Dit is een overleg tussen faculteitsbestuur, afdelingshoofden en personeelsadviseur, waarbij de dossiers ter tafel komen van die medewerkers die naar het oordeel van de leidinggevende wellicht toe zijn aan een stap in hun carrière. Een medewerker kan ook zichzelf aanmelden om in de vlootschouw betrokken te worden. De conclusies van dit overleg worden ingebracht in het jaargesprek met elk van de betrokkenen. Naar verwachting zal een dergelijke vlootschouw na de fusie op faculteitsniveau plaatsvinden, waarbij de WD van SRT het personeelsbestand van SRT inbrengt. Ter voorbereiding op een dergelijke facultaire vlootschouw ligt het voor de hand een interne SRT-vlootschouw te houden, waarbij WD, sectiehoofden en personeelsadviseur betrokken zijn.

Adviescommissie Loopbaanpaden voor vaste aanstellingen en bevorderingen

Conform het advies van de FRT-interne werkgroep zal een vaste facultaire Adviescommissie Loopbaanpaden (ACL) worden ingesteld. Deze zal bestaan uit hoogleraren van de drie faculteiten die in het fusieproces zijn betrokken. Bij een verzoek tot bevordering, vanuit een afdelingshoofd of vanuit een staflid zelf, is de ACL verantwoordelijk voor de procedurele checks van de door het staflid aangeleverde documenten. Wie voor bevordering in aanmerking denkt te komen, kan zich melden bij het afdelingshoofd dan wel rechtstreeks bij de ACL. Die toetst dan de stukken van betrokkene aan de beschreven criteria, legt het beoordelingsportfolio (CV en narratieven over onderwijs, onderzoek en impact) voor aan tenminste twee externe deskundige vakgenoten voor een onafhankelijke kwaliteitscheck en komt op basis daarvan met een advies over het bevorderingsvoorstel aan de decaan FRT. Die beslist, na afstemming met de afdelingshoofden over bevordering, dan wel doorgeleiding naar centraal niveau. (In de gefuseerde situatie zal dit er als volgt uitzien: De ACL brengt advies uit aan de WD van SRT en die beslist, na afstemming met de sectiehoofden, over bevordering dan wel doorgeleiding van het dossier naar facultair/universitair niveau, zulks afhankelijk van de afspraken die daarover binnen de nieuwe faculteit worden gemaakt). Als de decaan FRT (WD SRT) het advies van de ACL niet volgt geeft deze hierop een toelichting aan de ACL. In geval van afwijzing staat het de kandidaat vrij een nieuw verzoek in te dienen zodra deze zelf van mening is dat nu wel aan de in het verslag genoemde redenen voor afwijzing voldaan is. Een dergelijk nieuw verzoek kan niet eerder plaatsvinden dan een half jaar na het moment van afwijzing.

Een geldige reden van afwijzing bij een verzoek tot bevordering naar UHD of HL kan zijn dat daarvoor op dat moment geen ruimte is binnen het functiebouwwerk van de faculteit (c.q. de School). Hier kan dus een spanning optreden tussen het ‘*loopbaanbeginsel*’ (bevordering vindt plaats bij functioneren volgens de geldende criteria, om zo een aantrekkelijk en motiverend carrièrepad te creëren waarbij de betrokkene het roer zelf in handen heeft) en het ‘*formatiebeginsel*’ (bevordering vindt alleen plaats op basis van vacatures in het formatie- en leerstoelenplan). Hoewel het loopbaanbeginsel in principe leidend is, kan consequente toepassing ervan op financiële grenzen stuiten. Teneinde intransparantie bij het nemen van beslissingen te voorkomen dient over de toepassing van loopbaanbeginsel dan wel het formatiebeginsel duidelijkheid te bestaan. Deze duidelijkheid kan worden geboden door naast het Strategisch Personeelsplan bij de jaarlijkse meerjarenbegroting expliciet aan te geven welk van de beide beginselen voor de komende periode zal worden toegepast. Zo krijgen medewerkers te allen tijde goed inzicht in wat voor hen wel en niet mogelijk is op het gebied van bevordering. Bij een eventuele afwijzing met beroep op de beperkingen van het Strategisch Personeelsplan blijft men dan niet achter met het gevoel overgeleverd te zijn aan een zekere willekeur door ad hoc toepassing van het formatiebeginsel. In het advies van de FRT-interne werkgroep wordt hier terecht aan toegevoegd dat academisch personeel er in de geest van Erkennen & Waarderen ook expliciet voor moet kunnen kiezen geen ambitie tot bevordering te hebben. De cultuur binnen de organisatie zou zich zodanig moeten ontwikkelen dat een ‘drang naar boven’ geen impliciete of expliciete verwachting is. Gebrek aan die drang mag nooit als een gebrek aan ambitie, motivatie of inzet geïnterpreteerd worden. Wel wordt van alle medewerkers verwacht zich te blijven ontwikkelen. Medewerkers die dat echter liever horizontaal dan verticaal doen binnen de organisatie verdienen daarin erkenning, waardering en steun.

Vastgesteld (inclusief bijlage) tijdens FB+ vergadering van FRT op 30 januari 2025

BIJLAGE *Concretisering van beoordelingscriteria op functieniveau.*

Volledigheidshalve wordt in deze paragraaf een gedetailleerde beschrijving gegeven van de beoordelingscriteria die worden gehanteerd bij benoeming in of bevordering naar de onderscheiden functies binnen de wetenschappelijke staf vanaf het niveau UD tot en met HL. Met het van toepassing verklaren van deze criteria wordt het betreffende advies van de FRT-interne werkgroep integraal overgenomen. Deze criteria worden als richtlijnen gehanteerd en zijn onderhevig aan het beginsel 'pas toe of leg uit'.

UNIVERSITAIR DOCENT 2 (UD2)	
Werkervaring: Inschaling: schaal 10-11 UD-2 schaal 10-5. Indien nog niet gepromoveerd bij indiensttreding, aanloopschaal 10.4 tot het moment van promotie	
SCHOLING	
De medewerker is gepromoveerd/ de leescommissie heeft het proefschrift goedgekeurd. Minimaal 1 onderwijsvrije periode voor ontwikkeltijd om professionaliseringstraject BKO te halen.	
LEIDERSCHAP	
Draagt zorg voor een gezond werkklimaat, conform de principes van de VU Art of Engagement en Open Science, en levert aantoonbare bijdrage aan de universitaire organisatie (team science).	
Is in staat om zelfkennis en reflecterend vermogen te ontwikkelen.	
ONDERWIJS	CRITERIA Minimaal 12 ECTS onderwijs (evenredig verdeeld over BA en MA)
Medior onderwijsprofiel	• <i>Kan planmatig werken aan oplossingen, niet alleen in de eigen directe praktijk maar ook breder zoals op het niveau van het curriculum</i> • <i>Kan de eigen ontwikkeling plannen en verantwoorden</i> • <i>Kan scholingswensen formuleren en op eigen initiatief nieuwe kennis en vaardigheden verwerven</i> • <i>Reflecteert op het eigen handelen en ervaringen in de beroepspraktijk en vertaalt dit door naar het onderwijs</i> • <i>Heeft een lerende houding en vraagt feedback over de eigen aanpak</i> • <i>Signaleert relevante ontwikkelingen en brengt deze in verband met de eigen ontwikkeling</i> • <i>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</i> • <i>Neemt deel aan vernieuwingsprojecten en neemt initiatief bij het ontwikkelen van nieuwe taken</i> • <i>Enthousiasmeert en weet (individuele) studenten aan te spreken op kwaliteiten en talenten</i> • <i>Stimuleert en betreft junior docenten bij het (her-) ontwerpen en uitvoeren van onderwijs</i>

onderwijsuitvoering	• <i>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</i> • <i>Is op de hoogte van verschillende uitvoeringsmogelijkheden en kan de daarbij benodigde docentrollen, zoals rolmodel, begeleider, feedbackgever en dergelijke vervullen</i> • <i>Hanteert de meer complexe didactische vaardigheden op een authentieke wijze</i> • <i>Toetst en beoordeelt leerresultaten en analyseert de uitkomsten</i> • <i>Is in staat verschillende (nieuwe) toetsmethoden toe te passen</i> • <i>Leverd een bijdrage aan de ontwikkeling van een academische studie- en onderzoekshouding bij studenten</i>
onderwijstoetsing	• <i>Werkt systematisch, doelgericht en zichtbaar aan de effectiviteit van het onderwijs en het maximaliseren van studieopbrengst voor studenten</i> • <i>Toetst kwaliteit van eigen onderwijs o.a. aan de hand van de PDCA-cyclus op collegeniveau</i>
Onderwijsdeskundigheid	• <i>Beheerst de discipline van het vakgebied waarin wordt gedoceerd op afgestudeerd masterniveau en heeft verdiepte kennis op deelgebieden van het vakgebied</i> • <i>Kan de keuzes die hij maakt bij de inrichting van het onderwijs verantwoorden in het licht van</i>

	<i>verschillende contexten waarbinnen wordt gewerkt</i> • <i>Kan de samenhang tussen een verandering in het onderwijs en het effect daarvan op het huidige curriculum overzien</i> • <i>Kent de laatste ontwikkelingen in het eigen vakgebied</i>
onderwijsorganisatie	• <i>Leverd een bijdrage aan de organisatie van het onderwijs en aan de vorming van het onderwijsbeleid</i> • <i>Geeft mede gestalte aan het curriculum als geheel</i> • <i>Werkt goed samen met collega's</i> • <i>Draagt zorg voor het adequaat en tijdig afhandelen van onderwijstaken</i>
onderwijsrol	• <i>Lid opleidingscommissie</i> • <i>Lid examencommissie</i> • <i>Coördinator minor</i> • <i>Lid werkgroep domein onderwijs</i>
ONDERZOEK	CRITERIA
Onderzoeksprofiel	• <i>Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek</i> • <i>Is actief betrokken bij het onderzoek en de onderzoeksontwikkelingen door deel te nemen aan vakconferenties en lopend onderzoek.</i> • <i>Maakt onderdeel uit van een onderzoekssectie of vakgroep en doet mee aan de discussies en plannen, strategiebijeenkomsten, conferenties etc.</i>
onderzoeksuitvoering	• <i>Voert onderzoek adequaat zelfstandig uit op basis van gedefinieerd onderzoeksvoorstel</i>
onderzoekscoördinatie	• <i>Stemt onderzoek af met andere (deel)onderzoek en geeft adequate werkinstructies aan evt. ondersteunend personeel en junior onderzoekers en bewaakt de voortgang goed.</i>
onderzoekspublicaties	• <i>Heeft het vermogen om geregeld publiceerbare artikelen te schrijven</i>
Begeleiding stagiairs en (research)masterstudenten	• <i>Stelt studenten in staat om binnen de gestelde periode de opdrachten af te ronden.</i>
IMPACT	CRITERIA

	• <i>Is zich bewust van het belang van valorisatie, weet welke middelen er zijn en handelt pro-actief op minimaal 1 van de 7 valorisatiestrategieën.</i>
--	--

UNIVERSITAIR DOCENT 1 (UD1)

Werkervaring: 6 à 10 jaar bij aanvang functie

Inschaling: schaal 12

SCHOLING

- PhD
- Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)
- Training Oog voor Sociale veiligheid
- Minimaal 1 onderwijsvrije periode per jaar voor ontwikkeltijd (e.g. volgen van een professionaliseringstraject) of onderzoekstijd

LEIDERSCHAP

- *Persoonlijk leiderschap:* Is in staat om zelfkennis en reflecterend vermogen te ontwikkelen.
- *Bijdrage aan team(s):* Draagt zorg voor een gezond werkklimaat, conform de principes van de VU Art of Engagement en levert een aantoonbare bijdrage aan de universitaire organisatie.
- *Academisch leiderschap:* Ontwikkelt een eigen onderzoekslijn of draagt bij aan onderzoekslijn(en) binnen de vakgroep of afdeling en draagt bij aan onderwijsprogramma's van de afdeling, conform de principes van open science.

MANAGEMENT

- *Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven:* Verantwoordelijk voor mensen en processen
- 10-20 % van de tijd wordt besteed aan kleinere organisatorische taken (academic service). Bij grotere bestuurlijke taken (> 20%) worden maatwerkafspraken gemaakt, dit betekent dat verwachtingen op onderwijs, onderzoek en impact worden bijgesteld.
- Is aantoonbaar in staat leiding te geven en actief bij te dragen aan de carrière-ontwikkeling van medewerkers zoals PhDs, postdocs, en junior docenten.

ONDERWIJS

CRITERIA

Minimaal 12 ECTS onderwijs (evenredig verdeeld over BA en MA)

Senior onderwijsprofiel

- 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

onderwijsontwikkeling

- 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

onderwijsuitvoering

- 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

onderwijstoetsing

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

onderwijsdeskundigheid	• Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden • Is in staat een onderwijsvisie 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) onderwijs toepassingen • Is in staat mede de leiding te geven aan initiatieven in het verlengde van bovengenoemde punten • Verantwoordt en motiveert de op cursus overstijgend 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 op het onderwijs
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
onderwijsrol	• lid werkgroep domein onderwijs • lid opleidingscommissie • lid examencommissie • Coördinator minor
ONDERZOEK	CRITERIA
Onderzoeksprofiel	• Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek • Is actief betrokken bij het onderzoek en de onderzoeksontwikkelingen door deel te nemen aan vakconferenties en lopend onderzoek • Maakt onderdeel uit van een onderzoekssectie of vakgroep en doet mee aan de discussies en plannen, strategie bijeenkomsten, conferenties etc. • <u>Kan een eigen onderzoekslijn formuleren en weet een heldere visie te formuleren over de richting waarin diens vakgebied zich zou moeten ontwikkelen en de eigen rol daarin.</u>
Onderzoeksuitvoering	• Voert onderzoek zelfstandig uit op basis van goedgekeurd en gedefinieerd onderzoeksvoorstel en doet dit adequaat
Onderzoekscoördinatie	• Stemt onderzoek af met andere(deel)onderzoek en geeft adequate werkinstructies aan het ondersteunend personeel en junior onderzoekers en bewaakt de voortgang goed.
onderzoekspublicaties	• Heeft een trackrecord van 3 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar 3 artikelen per twee jaar extra)
Begeleiding stagiairs en (research)master studenten	• Stelt studenten in staat om binnen de gestelde periode de opdrachten af te ronden
Begeleiding promovendi	• Copromotor in 1 lopend promotieproject
IMPACT	
	• Is zich bewust van het belang van valorisatie, weet welke middelen er zijn en handelt proactief op minimaal 1 van de 7 valorisatiestrategieën. • Stimuleert collega's (promovendi en postdocs) en studenten die valorisatie activiteiten willen ontplooiën. • Is in staat de dialoog aan te gaan met niet-academische partners of publiek over

	wetenschappelijke resultaten. • <i>Schrijft actief mee met kansrijke externe projectaanvragen. Doet dit in afstemming met de HL. Bekwaamt zich op het gebied van valorisatie.</i>
--	--

UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT 2 (UHD2)

Werkervaring: min. 5 jaar bestuurlijke ervaring (waarvan min. 1 jaar op middenkader niveau)

Inschaling: schaal 13

SCHOLING

- *Is in bezit van de relevante kwalificaties c.q. opleidingen voor onderwijs (minimaal in bezit van BKO, bij voorkeur SKO)*
- *onderzoek (minimaal training Begeleiden van wetenschappers/promovendi),*
- *impact, leiderschap en management (minimaal Leadership and Management development)*

LEIDERSCHAP

- *Heeft visie: is in staat om afstand te nemen en zich te concentreren op hoofdlijnen en langetermijnbeleid*
Laat ontwikkeling zien op de volgende aspecten van leiderschap:
- *Persoonlijk leiderschap: heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en leert van eigen fouten*
- *Bijdrage aan team(s): heeft de verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities te realiseren volgens de Art of Engagement*
- *Academisch leiderschap: draagt een visie op het vakgebied uit die in lijn is met de open science-principes en inspireert, begeleidt en stimuleert hiermee (internationale) onderzoekers, docenten en studenten*

MANAGEMENT

- *Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven: Verantwoordelijk voor de mensen, processen en financiën*
- *Heeft een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van goed leiderschap, zoals gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit*
- *Is open, verbindend, faciliterend en enthousiasmerend*

ONDERWIJS

CRITERIA

Senior onderwijsprofiel	• <i>Verantwoordt en motiveert op cursusoverstijgend niveau gemaakte keuzes</i> • <i>Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling</i> • <i>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</i> • <i>Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied</i>
onderwijsontwikkeling	• <i>Kan binnen vastgestelde kaders een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma op cursusniveau verder ontwikkelen, inclusief toetsprogramma, waarmee actief leren op academisch niveau wordt gestimuleerd</i> • <i>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</i> • <i>Stemt leerdoelen, vakinhoud, leeractiviteiten en toetsprocedures goed op elkaar af binnen het grotere geheel van het curriculum</i> • <i>Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs</i>
onderwijsuitvoering	• <i>Beschikt over overtuigende didactische kwaliteiten gebaseerd op kennis, visie en ervaring</i> • <i>Beheerst een breed repertoire van werk- en toetsvormen en is daarmee in staat gedifferentieerd colleges te geven</i> • <i>Heeft een onderbouwde visie op goed onderwijs en heeft kennis van de huidige ontwikkelingen op didactisch gebied en experimenteert met nieuwe onderwijsvormen en toetsvormen</i> • <i>Draagt voor een groot deel verantwoordelijkheid voor de uitvoering en de toetsing van het onderwijs</i>
onderwijstoetsing	• <i>Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PDCA-cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau</i>

onderwijsdeskundigheid	• <i>Heeft verdiepte kennis over het gehele vakgebied en/of specialistische kennis op deelgebieden;</i>
------------------------	---

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

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

onderwijsrol	• <i>Opleidingsdirecteur</i> • <i>Voorzitter werkgroep domein onderwijs</i> • <i>Voorzitter opleidingscommissie</i> • <i>Voorzitter examencommissie</i>
--------------	--

--	--

ONDERZOEK	CRITERIA
-----------	----------

onderzoeksprofiel	• <i>Stelt teamleden in staat om professioneel zich verder te ontwikkelen, samenwerken, neemt verantwoordelijkheid Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek</i> • <i>Het begeleiden en succesvol afronden van minimaal twee promotietrajecten is voorwaarde voor aanvraag ius promovendi</i>
-------------------	---

onderzoeksuitvoering	• <i>Initieert en ontwikkelt nieuwe inzichten en technieken voor het eigen vakgebied en stemt dit af met relevante collega's</i>
----------------------	--

onderzoekscoördinatie	• <i>Coördineert op adequate wijze en voert regelmatig overleg met collega's van een onderzoeksprogramma of verantwoordelijk voor planning/realisatie van meerjarig specialistisch onderzoeksproject</i>
-----------------------	--

onderzoekspublicaties	• <i>Heeft een trackrecord van 4 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar 4 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar extra)</i>
-----------------------	---

Begeleiding stagiairs en (research)masterstudenten	• <i>Stelt studenten, researchstudenten en junior onderzoekers in staat om binnen de gestelde periode de opdrachten af te ronden.</i>
--	---

Begeleiding promovendi	• <i>Copromotor drie lopende promotietrajecten per 5 jaar</i>
------------------------	---

bestuurstaken	• <i>Voert bestuurs- en beheerstaken uit verder dan de eenheid/onderzoekslijn en is redacteur of lid editorial board van internationale peer-reviewed journal of boekserie.</i>
---------------	---

IMPACT	CRITERIA
--------	----------

	• Heeft aantoonbaar oog voor de culturele, economische, industriële, ecologische of sociale relevantie van wetenschappelijke resultaten via één van de zeven valorisatiestrategieën • Toont leiderschap op minimaal 2 valorisatiegebieden
--	--

	• Reageert actief op verzoeken voor ondersteuning en samenwerking met niet-academische partners en heeft daar enkele voorbeelden van.
--	---

UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT 1 (UHD1)

Werkervaring: min. 5 jaar bestuurlijke ervaring (waarvan min 3 jaar op middenkader niveau)

Inschaling: schaal 14

SCHOLING

- SKO gecertificeerd HI
- Onderzoek (minimaal training begeleiden van wetenschappers/promovendi)
- Impact, leiderschap en management (minimaal Leadership and Management development aangevuld / volgend leergang strategisch management of onderwijskundig leiderschap)

LEIDERSCHAP

- Heeft visie: is in staat om afstand te nemen en zich te concentreren op hoofdlijnen en langetermijnbeleid
- Persoonlijk leiderschap: heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en leert van eigen fouten
- Bijdrage aan team(s): heeft de verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities te realiseren volgens de Art of Engagement
- Academisch leiderschap: draagt een visie op het vakgebied uit die in lijn is met de open science-principes en inspireert, begeleidt en stimuleert hiermee (internationale) onderzoekers, docenten en studenten

MANAGEMENT

- Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven: Verantwoordelijk voor de mensen, processen en financiën
- Heeft een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van goed leiderschap, zoals gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit
- Is open, verbindend, faciliterend en enthousiasmerend

ONDERWIJS	CRITERIA
Senior onderwijsprofiel	• 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
onderwijsontwikkeling	• 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 • Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs

onderwijsuitvoering	• 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
onderwijstoetsing	• Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PDCA-cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau
onderwijsdeskundigheid	• 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) onderwijs toepassingen • 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 diverse teams • Kan een actieve bijdrage leveren aan het schrijven van een kritische reflectie
onderwijsorganisatie	• Is in belangrijke mate verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en levert een actieve bijdrage aan de vorming van het onderwijsbeleid • Heeft significante ervaring in de begeleiding 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
onderwijsrol	• Portefeuillehouder onderwijs • Opleidingsdirecteur • Voorzitter werkgroep domein onderwijs • Voorzitter opleidingscommissie • Voorzitter examencommissie

ONDERZOEK	CRITERIA
onderzoeksprofiel	• Stelt teamleden in staat om professioneel zich verder te ontwikkelen, samenwerken, neemt verantwoordelijkheid • Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek • Toegekend ius promovendi en vervult de rol van promotor
onderzoeksuitvoering	• Initieert en ontwikkelt nieuwe inzichten en technieken voor het eigen vakgebied en stemt dit af met relevante collega's
onderzoekscordinatie	• Coördineert op adequate wijze en voert regelmatig overleg met collega's van een onderzoeksprogramma of • Verantwoordelijk voor planning/realisatie van meerjarig specialistisch onderzoeksproject
onderzoekspubicaties	• Heeft een trackrecord van vier internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar vier artikelen per twee jaar extra).

Begeleiding stagiairs en (research)master studenten	• <i>Stelt studenten, researchstudenten en junior onderzoekers in staat om binnen de gestelde periode de opdrachten af te ronden.</i>
Begeleiding promovendi	• <i>Heeft minimaal 2 promotietrajecten als promotor per vijf jaar succesvol afgerond, en daarmee ook ius promovendi verkregen</i> • <i>Copromotor vier lopende promotietrajecten per vijf jaar</i>
bestuurstaken	• <i>Voert bestuurs-en beheerstaken uit verder dan de eenheid/onderzoekslijn en is redacteur of lid editorial board van tenminste 1 internationale peer-reviewed journal of boekserie.</i>
IMPACT	CRITERIA
	• <i>Heeft aantoonbaar oog voor de culturele, economische, industriële, ecologische of sociale relevantie van wetenschappelijke resultaten via één van de zeven valorisatiestrategieën.</i> • <i>Toont leiderschap op minimaal 3 valorisatiegebieden</i>
	• <i>Reageert actief op verzoeken voor ondersteuning en samenwerking met niet-academische partners en heeft daar enkele voorbeelden van.</i>

HOOGLERAAR 2 (HL 2)

Werkervaring: functioneert minstens 5 à 10 jaar op senior-niveau

Inschaling: schaal H2

SCHOLING

- *Leergang Strategisch Management of Leergang Onderwijskundig Leiderschap (LOL)*

LEIDERSCHAP

- *Persoonlijk leiderschap: heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en benut fouten om te leren*
- *Levert bijdrage aan team(s) heeft de verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities te realiseren volgens de Art of Engagement*
- *Academisch leiderschap: draagt een visie op het vakgebied uit die in lijn is met de open scienceprincipes, en inspireert, begeleidt en stimuleert hiermee (inter)nationale onderzoekers, docenten en studenten en is een erkend (inter)nationaal expert in het vakgebied*

MANAGEMENT

- *Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven: Verantwoordelijk voor de mensen, processen, financiën en de (VU) strategie*
- *Heeft een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van goed leiderschap, zoals gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit*
- *Is open, verbindend, faciliterend en enthousiasmerend*

ONDERWIJS	CRITERIA
Senior onderwijsprofiel	• <i>Verantwoordt en motiveert op cursus overstijgend niveau gemaakte keuzes</i> • <i>Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling</i> • <i>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</i> • <i>Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied</i>
onderwijsontwikkeling	• <i>Kan binnen vastgestelde kaders een krachtige leeromgeving en bijbehorend onderwijsprogramma op cursusniveau verder ontwikkelen, inclusief toetsprogramma, waarmee actief leren op academisch niveau wordt gestimuleerd</i> • <i>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</i> • <i>Stemt leerdoelen, vakinhoud, leeractiviteiten en toetsprocedures goed op elkaar af binnen het grotere geheel van het curriculum</i> • <i>Ontwikkelt inhoudelijk en didactisch innovatief onderwijs</i> • <i>Ontwerpt en bewaakt de grote lijnen van het curriculum</i>

onderwijsuitvoering	• 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 • 60 contacturen aan onderwijs per jaar
onderwijstoetsing	• Bewaakt, handhaaft, toetst en bevordert o.a. aan de hand van de PDCA-cyclus de kwaliteit van de uitvoering en de toetsing van het onderwijs op vakoverstijgend niveau los van formele cycli de kwaliteit van de geleverde onderwijsprestaties in brede zin en neemt waar nodig actie
onderwijsdeskundigheid	• 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) onderwijs toepassingen • 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
onderwijsorganisatie	• Inhoudelijk eindverantwoordelijk over de opleidingen in het leerstoelgebied • 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
onderwijsrol	• Portefeuillehouder onderwijs • Opleidingsdirecteur • Voorzitter werkgroep domein onderwijs • Voorzitter opleidingscommissie • Voorzitter examencommissie

ONDERZOEK	CRITERIA
onderzoeksprofiel	• Stelt teamleden in staat om professioneel zich verder te ontwikkelen, samenwerken, neemt verantwoordelijkheid • Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek
onderzoeksuitvoering	• Draagt zorg voor de uitvoering en kwaliteit van het onderzoek binnen de eigen leerstoel
onderzoekscoördinatie	• Werkt mee aan het schrijven van nieuwe onderzoeksprogramma's in afstemming met (inter)nationale collega's en ontwikkelt onderzoeksprojecten binnen programma meerdere projecten • <u>Dient regelmatig onderzoeksvoorstellen in bij mogelijke subsidieverstrekkers en heeft minimaal 1 grote onderzoeksaanvraag (bv. NWO of ERC) als subsidieabel erkend gekregen.</u>

onderzoekspublicaties	• <i>Heeft een trackrecord van 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar extra). Minimale norm voor bevordering naar deze functie is 10 internationale peer-reviewed wetenschappelijke artikelen en 1 boek/monografie.</i>
Begeleiding stagiairs en (research)master studenten	• <i>Uitstekende begeleider van studenten, blijkt uit peer review en 360 graden feedback van studenten en collega-docenten</i>
Begeleiding promovendi	• <i>Uitstekende begeleiding van promovendi, blijkt uit peer review en 360 graden feedback van promovendi en (co-) promotoren van afgeronde trajecten</i> • <i>(Co)promotor van 2 lopende promotietrajecten en 2 gerealiseerde promoties, waarbij men vanaf het begin van bij de betreffende trajecten betrokken is geweest.</i>
bestuurstaken	• <i>Voert bestuurs-en beheerstaken uit verder dan de eenheid/onderzoekslijn en is redacteur of lid editorial board van tenminste 1 internationale peer-reviewed journal of boekserie.</i>
IMPACT	CRITERIA
	• <i>Toont leiderschap op minimaal 4 van de 7 valorisatiestrategieën</i>

HOOGLERAAR 2 (HL 2)

Academische excellentie (specialisatie hoogleraar)

Werkervaring: functioneert minstens 5 à 10 jaar op senior-niveau

Inschaling: schaal H2

Een hoogleraar 2 excelleert in leiderschap én in minimaal één van de drie kerntaken van de universiteit: onderwijs, onderzoek of impact.

SCHOLING

- *Leergang Strategisch Management of Leergang Onderwijskundig Leiderschap (LOL)*

LEIDERSCHAP

- *Persoonlijk leiderschap: heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en benut fouten om te leren*
- *Levert bijdrage aan team(s) heeft de verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities te realiseren volgens de Art of Engagement*
- *Academisch leiderschap: draagt een visie op het vakgebied uit die in lijn is met de open scienceprincipes, en inspireert, begeleidt en stimuleert hiermee (inter)nationale onderzoekers, docenten en studenten en is een erkend (inter)nationaal expert in het vakgebied*

MANAGEMENT

- *Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven: Verantwoordelijk voor de mensen, processen, financiën en de (VU) strategie*
- *Heeft een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van goed leiderschap, zoals gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit*
- *Is open, verbindend, faciliterend en enthousiasmerend*

ONDERWIJSPROFIEL

CRITERIA

Senioronderwijsprofiel

- *Functioneert minimaal 5 - 10 jaar op senior niveau*
- *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*

onderwijsontwikkeling

- *Is verantwoordelijk en initiatiefnemer voor curriculum overstijgende onderwijsontwikkeling, vernieuwing en kwaliteitszorg, blijkend uit bijvoorbeeld facultaire, universitaire of landelijke leerlijnen.*
- *Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum en toetsing en maakt op basis hiervan beredeneerde keuzes voor (her)ontwerp*
- *Is in staat praktische oplossingen voor complexe en onderwijskundige en inhoudelijke vraagstukken te ontwerpen en te (doen) implementeren*
- *Draagt eindverantwoordelijkheid voor een volledig programma*

onderwijsuitvoering

- *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*
- *Beschikt overtuigend over didactische kwaliteiten*

onderwijstoetsing	• <i>Is eindverantwoordelijk voor de PDCA-cyclus op opleidings- of facultair niveau</i> • <i>Verbeterd aan de hand van de PDCA-cyclus het onderwijs op curriculum- of opleidingsniveau</i> • <i>Bewaakt los van formele cycli de kwaliteit van de geleverde onderwijsprestaties in brede zin en neemt waar nodig actie</i>
onderwijsdeskundigheid	• <i>Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling</i>

	• <i>Kan adequate probleemanalyses maken van complexe onderwijskundige problemen</i> • <i>Onderkent de effecten van (nieuwe) onderwijstoepassingen 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</i>
onderwijsorganisatie	• <i>Is eindverantwoordelijk voor de strategie en organisatie van een onderwijsprogramma en draagt bij aan de vorming en formulering van onderwijsbeleid op het niveau van een onderwijsdomein of faculteit (vakgebiedoverstijgend)</i> • <i>Ondersteunt en stimuleert actief en zichtbaar de ontwikkeling van het onderwijs en het docentschap</i> • <i>Begeleidt en geeft functioneel leiding aan werkgroepen en projectgroepen op facultair en universitair niveau en treedt daarbij op als voorzitter</i> • <i>Vertegenwoordigt de faculteit naar buiten en levert middels houding en gedrag een bijdrage aan het realiseren van een professionele onderwijscultuur</i>
onderwijsrol	• <i>Portefeuillehouder onderwijs</i> • <i>Opleidingsdirecteur</i> • <i>Voorzitter werkgroep domein onderwijs</i> • <i>Voorzitter opleidingscommissie</i> • <i>Voorzitter examencommissie</i>
ONDERZOEKSPROFIEL	CRITERIA
onderzoeksprofiel	• <i>Stelt teamleden in staat om professioneel zich verder te ontwikkelen, samenwerken, neemt verantwoordelijkheid</i> • <i>Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek</i>
onderzoeksuitvoering	• <i>Erkenning als (inter)nationale autoriteit op onderzoeksgebied, bijvoorbeeld blijkend uit een leidende rol binnen grote (inter)- nationale onderzoeksprogramma's, redactie lidmaatschap van in het vakgebied toonaangevende (inter)nationale wetenschappelijke tijdschriften, deelname aan het wetenschappelijk debat en keynote op toonaangevende internationale onderzoeksconsortia</i> •
onderzoekscoördinatie	• <i>Coördineert op adequate wijze en voert regelmatig overleg met collega's van een onderzoeksprogramma of verantwoordelijk voor planning/realisatie van meerjarig specialistisch onderzoeksproject</i> • <i>Coördineert en is het verantwoordelijk voor een samenhangend onderzoeksprogramma dat bestaat uit meerdere projecten</i> • <i><u>Dient regelmatig onderzoeksvoorstellen in bij mogelijke subsidieverstrekkers en heeft minimaal 1 grote onderzoeksaanvraag (bv. NWO of ERC) als subsidieabel erkend gekregen.</u></i>
onderzoekspublicaties	• <i>Heeft een trackrecord van 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar extra). Minimale norm voor bevordering naar deze functie is 10 internationale peer-reviewed wetenschappelijke artikelen en 1 boek/monografie</i>
Begeleiding stagiairs en (research)master studenten	• <i>Uitstekende begeleider van studenten, blijkend uit peer review en 360 graden feedback van studenten en collega-docenten</i>

Begeleiding promovendi	• <i>Uitstekende begeleiding van promovendi, blijkend uit peer review en 360 graden feedback van promovendi en (co-) promotoren van afgeronde trajecten</i> • <i>(Co)promotor van 5 lopende promotietrajecten en 2 gerealiseerde promoties, waarbij men vanaf het begin bij de betreffende trajecten betrokken is geweest.</i>
bestuurstaken	• <i>Voert bestuurs- en beheerstaken uit verder dan de eenheid/onderzoekslijn en is redacteur of lid editorial board van tenminste 1 internationale peer-reviewed journal of boekserie.</i> •
IMPACTPROFIEL	CRITERIA
	• <i>Toont leiderschap op minimaal 4 van de 7 valorisatiestrategieën</i>

HOOGLERAAR 1 (HL 1)

Werkervaring: functioneert minstens 10 jaar op senior-niveau

Inschaling: schaal H1

Een hoogleraar 1 excelleert in leiderschap én in de drie kerntaken van de universiteit: onderwijs, onderzoek of impact.

SCHOLING

- *Leergang Strategisch Management of Leergang Onderwijskundig Leiderschap (LOL)*

LEIDERSCHAP

- *Persoonlijk leiderschap: heeft zelfkennis en reflecterend vermogen, kan eigen feedback organiseren en benut fouten om te leren*
- *Levert bijdrage aan team(s) heeft de verantwoordelijkheid om proactief bij te dragen aan een goede samenwerking met collega's en aan een open, veilige en inclusieve werk- en leeromgeving om de VU-ambities te realiseren volgens de Art of Engagement*
- *Academisch leiderschap: draagt een visie op het vakgebied uit die in lijn is met de open science-principes, en inspireert, begeleidt en stimuleert hiermee (inter)nationale onderzoekers, docenten en studenten en is een erkend (inter)nationaal expert in het vakgebied*

MANAGEMENT

- *Algemeen, zie Raamwerk Leidinggeven, dit is de basis voor ontwikkeling in leidinggeven: Verantwoordelijk voor de mensen, processen, financiën en de (VU) strategie*
- *Heeft een belangrijke voorbeeldrol in het uitdragen van goed leiderschap, zoals gezonde groepsrelaties, talentontwikkeling, sociale veiligheid en inclusiviteit*
- *Is open, verbindend, faciliterend en enthousiasmerend*

ONDERWIJS	CRITERIA
Senior onderwijsprofiel	• <i>Functioneert minimaal 5 - 10 jaar op senior niveau</i> • <i>Verantwoordt en motiveert op cursus overstijgend niveau gemaakte keuzes</i> • <i>Reflecteert op het eigen handelen en werkt aan persoonlijke en professionele ontwikkeling</i> • <i>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</i> • <i>Enthousiasmeert studenten in de volle breedte van het vakgebied</i>
onderwijsontwikkeling	• <i>Is verantwoordelijk en initiatiefnemer voor curriculum overstijgende onderwijsontwikkeling, vernieuwing en kwaliteitszorg, blijkend uit bijvoorbeeld facultaire, universitaire of landelijke leerlijnen</i> • <i>Onderzoekt de (mogelijke) effecten van verbeteringen in het curriculum en toetsing en maakt op basis hiervan beredeneerde keuzes voor (her)ontwerp</i> • <i>Is in staat praktische oplossingen voor complexe en onderwijskundige en inhoudelijke vraagstukken te ontwerpen en te (doen) implementeren</i> • <i>Draagt eindverantwoordelijkheid voor een volledig programma</i>

onderwijsuitvoering	- 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 - Beschikt overtuigend over didactische kwaliteiten
onderwijstoetsing	- Is eindverantwoordelijk voor de PDCA-cyclus op opleidings- of facultair niveau - Verbeterd aan de hand van de PDCA-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
onderwijsdeskundigheid	Is een erkende expert op het terrein van onderwijsontwikkeling

	- Kan adequate probleemanalyses maken van complexe onderwijskundige problemen - Onderkent de effecten van (nieuwe) onderwijstoepassingen 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.
onderwijsorganisatie	- Is eindverantwoordelijk voor de strategie en organisatie van een onderwijsprogramma en draagt bij aan de vorming en formulering van onderwijsbeleid op het niveau van een onderwijsdomein of faculteit (vakgebiedoverstijgend). - 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 en levert middels houding en gedrag een bijdrage aan het realiseren van een professionele onderwijscultuur.
onderwijsrol	- Portefeuillehouder onderwijs - Opleidingsdirecteur - Voorzitter werkgroep domein onderwijs - Voorzitter opleidingscommissie - Voorzitter examencommissie
ONDERZOEK	CRITERIA
onderzoeksprofiel	- Stelt teamleden in staat om professioneel zich verder te ontwikkelen, samenwerken, neemt verantwoordelijkheid - Reflecteert op eigen handelen, betreft en stimuleert anderen bij het onderzoek
onderzoeksuitvoering	Erkenning als (inter)nationale autoriteit op onderzoeksgebied, bijvoorbeeld blijkend uit een leidende rol binnen grote (inter)- nationale onderzoeksprogramma's, redactie lidmaatschap van in het vakgebied toonaangevende (inter)nationale wetenschappelijke tijdschriften, deelname aan het wetenschappelijk debat en keynote op toonaangevende internationale onderzoeksconsortia
onderzoekscordinatie	- Coördineert op adequate wijze en voert regelmatig overleg met collega's van een onderzoeksprogramma of verantwoordelijk voor planning/realisatie van meerjarig specialistisch onderzoeksproject - Coördineert en is het verantwoordelijk voor een samenhangend onderzoeksprogramma dat bestaat uit meerdere projecten <u>Dient regelmatig onderzoeksvoorstellen in bij mogelijke subsidieverstrekkers en heeft minimaal 1 grote onderzoeksaanvraag (bv. NWO of ERC) als subsidiabel erkend gekregen.</u>

onderzoekspublicaties	• <i>Heeft een trackrecord van 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar en per vijf jaar één internationale peer-reviewed monografie (of in plaats van een monografie gedurende vijf jaar 5 internationale peer-reviewed artikelen per 2 jaar extra). Minimale norm voor bevordering naar deze functie is 10 internationale peer-reviewed en 1 internationale peer-reviewed monografie.</i>
Begeleiding stagiairs en (research)master studenten	• <i>Uitstekende begeleider van studenten, blijkend uit peer review en 360 graden feedback van studenten en collega-docenten</i>
Begeleiding promovendi	• <i>Uitstekende begeleiding van promovendi, blijkend uit peer review en 360 graden feedback van promovendi en (co-) promotoren van afgeronde trajecten</i> • <i>(Co)promotor van 5 lopende promotietrajecten en 2 gerealiseerde promoties, waarbij men vanaf het begin bij de betreffende trajecten betrokken is geweest.</i>
bestuurstaken	• <i>Voert bestuurs-en beheerstaken uit verder dan de eenheid/onderzoekslijn en is redacteur of lid editorial board van tenminste 1 internationale peer-reviewed journal of boekserie.</i>
IMPACT	CRITERIA
	• <i>Toont leiderschap op minimaal 5 van de 7 valorisatiestrategieën</i>

Bijlage 1

Schematisch overzicht UD-HGL

Als voldaan wordt aan: is benoeming mogelijk tot:	OZ criteria op het niveau van:	OW criteria op het niveau van:	VAL criteria op het niveau van:
UD1	UD1	UD1	UD1
UHD2 (breed)	UHD2	UHD2	UHD2
UHD2 (OZ profiel)	UHD1	UHD2	UD1
UHD2 (OZ profiel)	UHD1	UD1	UHD2
UHD2 (OW profiel)	UD1	UHD1	UHD2
UHD2 (VAL profiel)	UHD2	UHD2	UHD1
UHD1 (breed)	UHD1	UHD1	UHD1
UHD1 (OZ profiel)	HGL2	UHD1	UHD2
UHD1 (OZ profiel)	HGL2	UHD2	UHD1
UHD1 (OW profiel)	UHD2	HGL2	UHD1
UHD1 (VAL profiel)	UHD2	UHD1	HGL2
HGL2 (breed)	HGL2	HGL2	HGL2
HGL2 (OZ profiel)	HGL1	HGL2	UHD1
HGL 2 (OZ profiel)	HGL1	UHD1	HGL2
HGL 2 (OW profiel)	UHD1	HGL1	HGL2
HGL 2 (VAL profiel)	UHD1	HGL2	HGL1
HGL1	HGL1	HGL1	HGL1