

VSNU

vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS



VSNU, mei 2018

Professionalisering van docenten aan de universiteit

De BKO en daarna(ast)

Professionalisering van docenten aan de universiteit

VSNU, mei 2018

De BKO en daarna(ast)

Colofon

VSNU, 24 mei 2018

Deze uitgave is een uitgave van de veertien in de VSNU
verenigde universiteiten. Het betreft een gezamenlijke publicatie.

Geschreven door:

Johanna de Groot (VSNU)

Rianne Kouwenaar (VSNU)

In samenwerking met:

Frans Janssen (RU)

Riekje de Jong (UU)

Jaap Mulder (RUG)

Sjoerd Sinke (VU)

Alice van de Vooren (EUR)

Margje van de Wiel (UM)

Jeroen Winkels (OU)

Harry van der Wouw (TUE)

Eindredactie: Rianne Kouwenaar (VSNU)

Simone Endert (VSNU)

Vormgeving: Bas van der Horst (BUREAUBAS)

Druk: Drukproef, Krimpen aan den IJssel

Voorwoord

Geachte lezer,

De door onze veertien universiteiten wederzijds erkende Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) bestaat nu tien jaar. Dat is iets om met elkaar te markeren en te vieren.

De BKO is het bewijs van didactische bekwaamheid van (beginnende) docenten. Het is verankerd in het HR-beleid van de universiteiten en vormt daarmee een belangrijk element in de professionele ontwikkeling en waardering van universitair docenten.

De waarde en de kwaliteit van de BKO wordt breed gewaardeerd. Dat bleek uit de peer review die de universiteiten in 2017 met elkaar vormgaven. Echter, vanzelfsprekend zijn de universiteiten kritisch op zichzelf en alert op verbetermogelijkheden. In deze samen met de VSNU vormgegeven rapportage vertellen zij u over de meest belangrijke opbrengsten van de peer review.

Bij alle universiteiten ligt de focus steeds meer op de *doorlopende* professionele ontwikkeling van docenten. Ontwikkeling niet alleen aan het begin van de onderwijscarrière met de BKO, maar zeker ook in alle fases erna. Zo kan deze publicatie ook worden gezien: als een bijdrage aan de doorlopende ontwikkeling van de BKO.

Ik wens u veel leesplezier en inspiratie toe.

Vriendelijke groet,

Pieter Duisenberg
Voorzitter
Vereniging van Universiteiten

Inhoudsopgave

1	Management samenvatting	8
2	Achtergrond BKO	11
	2.1 Waarom en hoe is de BKO tot stand gekomen?	11
	2.2 Wat houdt de wederzijdse erkenning van de BKO in?	11
	2.3 Externe borging van de kwaliteit van de BKO	12
	2.4 BKO in de prestatieafspraken	12
	2.5 De BKO in de praktijk	13
3	Werkwijze peer review	14
4	Uitkomsten peer review	16
	4.1 BKO-competenties	16
	4.2 BKO-toetsing	17
	4.3 Inrichting BKO-traject	17
	4.4 Borging kwaliteit BKO	19
	4.5 Inbedding in onderwijsbeleid en HR-beleid	19
	4.6 Professionalisering vóór de BKO	20
	4.7 Professionalisering na de BKO	21
	4.8 Overige relevante bevindingen	22
5	Conclusie	25
	Bijlage 1 – Infographic BKO	26
	Bijlage 2 – In 2008 afgesproken kenmerken van de regeling BKO	27
	Bijlage 3 – Twee voorbeelden van uitgewerkte BKO-competenties	28
	Noten	30

1 Management samenvatting

De veertien universiteiten hebben in 2017 op eigen initiatief een peer review rondom het thema docentprofessionalisering uitgevoerd. De Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) en de professionaliseringsactiviteiten daaraan voorafgaand en erna, stonden bij deze peer review centraal. Doel van de peer review was om ervaringen uit te wisselen, te reflecteren en van elkaar te leren. Dit om het eigen beleid inzake docentprofessionalisering, onderwijskwaliteit en loopbaanontwikkeling verder te verbeteren.

Opzet peer review

De peer review is landelijk uitgevoerd in vier clusters van universiteiten.¹ Ter voorbereiding zijn in elk cluster relevante stukken uitgewisseld, factsheets opgesteld en overeenkomsten/verschillen tussen de universiteiten geanalyseerd. Daaropvolgend vond per cluster een werkconferentie plaats, bijgewoond door 40 tot 60 deelnemers. Tijdens deze werkconferenties werd uitgewisseld aan de hand van de volgende zeven thema's: BKO-competenties, BKO-toetsing, inrichting BKO-traject, borging kwaliteit BKO, inbedding in onderwijsbeleid, inbedding in HR-beleid en het traject na de BKO.

De peer review heeft, gevoed door de voorbereidende stukken en de werkconferenties, geleid tot drie soorten rapportages: 1) veertien instellingsrapportages inclusief verbeteragenda, 2) vier clusterrapportages en 3) het overkoepelende rapport dat u nu voor u heeft.

Belangrijkste conclusies en aanbevelingen² per thema

BKO-toetsing:

- Het portfolio blijkt een uitstekend instrument om te toetsen of de docent de BKO-competenties heeft ontwikkeld.
- Aanbevelingen zijn het opnemen van feedback van studenten, betrekken van de leidinggevende, en afsluiten van het BKO-traject met een gesprek waarin ook verdere ontwikkeldoelen bepaald worden. Ook is het aanbevolen om, voor mensen met een (te) beperkte onderwijstaak, een bewijs van deelname aan trainingen mogelijk te maken.

BKO-competenties:

- De generieke BKO-competenties die in 2008 opgesteld zijn (zie bijlage 2), voldoen nog steeds. Zij bieden een goed kader én voldoende ruimte voor instellingen om hun eigen invulling aan de BKO te geven.
- Geadviseerd wordt bijzondere aandacht voor de competenties 1) toetsing, beoordeling en feedback, 2) onderwijs en ICT plus blended learning, 3) diversiteit en inclusiviteit, en 4) de continue professionalisering.

Inrichting BKO-traject:

- De inrichting van het BKO leer/werk-traject is afgestemd op de kennis, vaardigheden en ervaring van de docent. Het bestaat uit een intake, opbouw van portfolio (vaak inclusief professionaliseringstraject) en toetsing.
- Het is aan te raden het traject te laten begeleiden door zowel een onderwijskundige als een senior docent. En, om het leren van studenten een meer expliciete plaats te geven.

Borging kwaliteit BKO:

- De wijze waarop universiteiten intern de kwaliteit borgen verschilt.
- Aan te bevelen zijn 'kalibreersessies' waarbij steekproefsgewijs portfolio's van verschillende faculteiten opnieuw getoetst worden. Twee andere aanbevelingen zijn het evalueren van BKO-trajecten onder oud-deelnemers en het over een aantal jaar opnieuw organiseren van een landelijke peer review.

Op de vragen of de kwaliteit van de BKO en de wederzijdse erkenning goed zijn, antwoorden de universiteiten met een volmondig ja.

Inbedding BKO in onderwijs- en HR-beleid:

- Binnen alle instellingen is de BKO, sinds de prestatieafspraken in 2012, opgenomen in het HR-beleid. Verder biedt het BKO bij alle instellingen, door de koppeling met het eigen onderwijsbeleid, een uitstekende manier om docenten bij dit beleid te betrekken.
- Het verdient aanbeveling dat instellingen tijd beschikbaar stellen voor deelname aan het BKO-traject. Ook is betrokkenheid van de leidinggevende en opname van docentprofessionalisering in de beoordelingscyclus een best practice.

Het traject na de BKO:

- Instellingen geven op verschillende manieren vorm aan de professionele ontwikkeling van docenten na de BKO. Zowel met programma's voor specifieke groepen docenten (bijvoorbeeld de Senior Kwalificatie Onderwijs of het Onderwijskundig Leiderschaps-traject), als met professionaliserings-activiteiten voor alle docenten.
- De meerderheid van de docenten is BKO-gecertificeerd. Volgende stappen worden nu gezet. Deze liggen onder meer in het ontwikkelen van een passend continu professionaliseringsaanbod en de koppeling daarvan aan HR-beleid/de universitaire carrière.

Tot slot

De peer review kent een rijke en praktisch toepasbare opbrengst. Universiteiten hebben veel geleerd van het kijkje in elkaars keuken. De vragen of de kwaliteit van de BKO goed is, of het een effectief instrument is en of de wederzijdse erkenning gehandhaafd kan worden, beantwoorden zij met een volmondig ja.

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat, na de invoering van de BKO in 2008 en de prestatieafspraken in 2012, de aandacht voor docentprofessionalisering sterk is toegenomen. De meerderheid van de docenten is BKO-gecertificeerd. De BKO is goed ingebed in de instellingen en wordt breed gewaardeerd. Nu is het tijd voor de volgende stap. De peer review en deze rapportage dragen daar een steentje aan bij.



2 Achtergrond BKO

2.1 Waarom en hoe is de BKO tot stand gekomen?

Eind negentiger jaren heeft de Universiteit Utrecht een kwalificatiestructuur ingevoerd voor onderzoek en onderwijs. Deze structuur is erop gericht de loopbanen en waardering voor de taakgebieden onderwijs en onderzoek meer in balans te brengen. Dit voor Nederland nieuwe beleid heeft de ontwikkeling van docentprofessionalisering een impuls gegeven. Verschillende andere universiteiten ontwikkelden ook onderwijskwalificaties en op bijna alle universiteiten werden trainingstrajecten aangeboden, waarmee vooral beginnende docenten zich schoolden voor de onderwijstaak.

Mede door de afspraken in het hoofdlijnenakkoord uit 2012 is het aandeel docenten met een BKO fors toegenomen.

De behoefte aan ondersteuning, begeleiding en opleiding was niet nieuw; het doorbreken van het vrijwillige en vrijblijvende karakter wel. Training en ontwikkeling werden verbonden aan onderwijskwalificaties die docenten moesten aantonen en die ook werden getoetst. In 2006 nam een zestal universiteiten³ het initiatief om te komen tot een landelijk kader voor deze onderwijskwalificaties. Dit heeft in 2008 geleid tot de landelijke wederzijdse erkenning van de Basiskwalificatie Onderwijs (vanaf nu: BKO) door alle Nederlandse universiteiten.

2.2 Wat houdt de wederzijdse erkenning van de BKO in?

De wederzijdse erkenning van de BKO had verschillende doelen:

- het bijdragen aan meer aandacht voor de kwaliteit van de academische opleiding en het universitair docentschap;
- de voortgaande ontwikkeling van docentprofessionalisering;
- een meer geobjectiveerde verantwoording over de 'kwaliteit van personeel' en 'personeelsbeleid' met het oog op de NVAO-opleidingsaccreditatie;
- het vastleggen van het bekwaamheidsniveau van docenten, zoals in andere onderwijssectoren (PO, VO, BVE, HBO) al langer gebruikelijk was;
- en het wegnemen van belemmeringen bij de interuniversitaire mobiliteit van docenten.

Met de wederzijdse erkenning spraken de universiteiten af dat elke universiteit het niveau van de academische docent vastlegt in een regeling Basiskwalificatie Onderwijs. De universiteit verleent docenten de BKO op basis van voorafgaande toetsing op gezamenlijk afgesproken kenmerken. Over de inhoud spraken de universiteiten af dat docenten in hun BKO-traject in ieder geval werken aan: het ontwerpen van onderwijs, het verzorgen van onderwijs, het toetsen en beoordelen van studenten, het evalueren van het eigen onderwijs en het begeleiden van studenten (zie bijlage 2). De wederzijdse erkenning heeft een impuls gegeven aan de discussie over de brede kwaliteitsborging van universitaire BKO-regelingen.

Sinds de wederzijdse erkenning in 2008 is er een aantal buitenlandse universiteiten⁴ geweest dat verzocht heeft om met hun docentprofessionaliseringsprogramma's aan te mogen sluiten bij de Nederlandse wederzijdse BKO-erkenning. De betreffende universiteiten zijn daaropvolgend gereviseerd en, na positief resultaat en goedkeuring door de in VSNU-verband verenigde universiteitsbestuurders, toegevoegd als 'trendvolger' aan de wederzijdse BKO-erkenning.

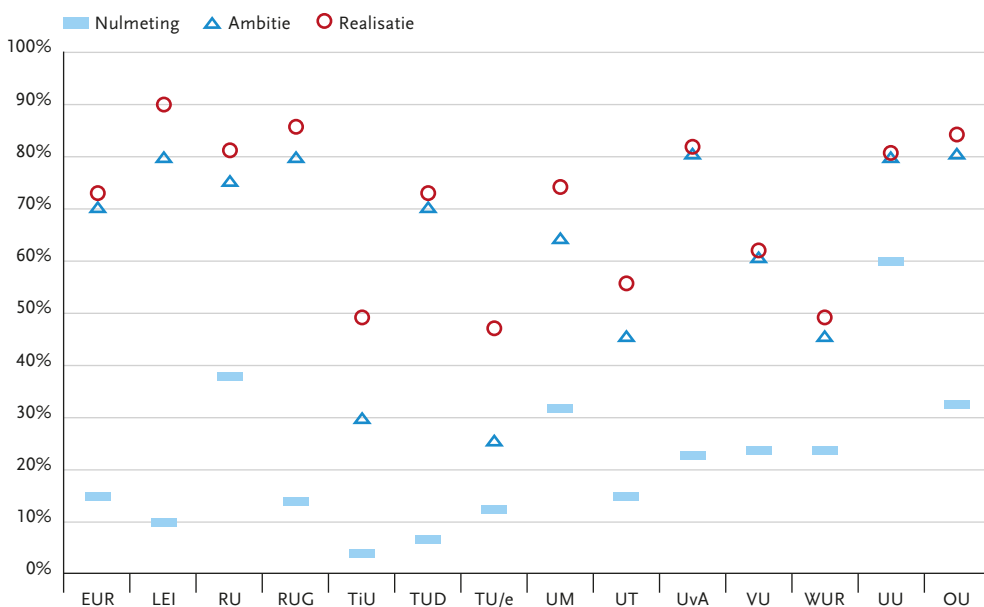
2.3 Externe borging van de kwaliteit van de BKO

In 2010/2011 zijn in een pilotproject vier externe audits van BKO-regelingen van zes universiteiten uitgevoerd.⁵ De audit en het auditrapport leverden een universiteit, naast de auditervaring, inhoudelijke informatie op over de eigen BKO-regeling. Aan de hand van het auditkader is de BKO-regeling tegen het licht gehouden. Daarvan ontving elke instelling een rapportage met de bevindingen en aanbevelingen op punten waar verbetering mogelijk was. Dit gaf een impuls aan de verdere ontwikkeling van de eigen BKO-regeling.

De bevindingen uit de vier BKO-audits zijn samengevat en er is een overzicht gemaakt van de voornaamste algemene verbeterpunten. Ook is in 2011 een overzicht gemaakt van goede praktijkvoorbeelden van de geauditeerde BKO-regelingen. De ervaringen uit de audits van 2010/2011 hebben waardevolle informatie opgeleverd voor de opzet van de huidige BKO peer review.

2.4 BKO in de prestatieafspraken

In het kader van de prestatieafspraken uit 2012 is de BKO één van de prestatieindicatoren geworden waarmee de onderwijskwaliteit wordt geoperationaliseerd. Alle universiteiten hebben doelen gesteld en gerapporteerd over het percentage docenten dat over een BKO dient te beschikken. En, alle universiteiten hebben deze doelen behaald (figuur 1).⁶ Mede door de afspraken in het hoofdlijnenakkoord is het aandeel docenten met een BKO de afgelopen jaren fors toegenomen (figuur 2).

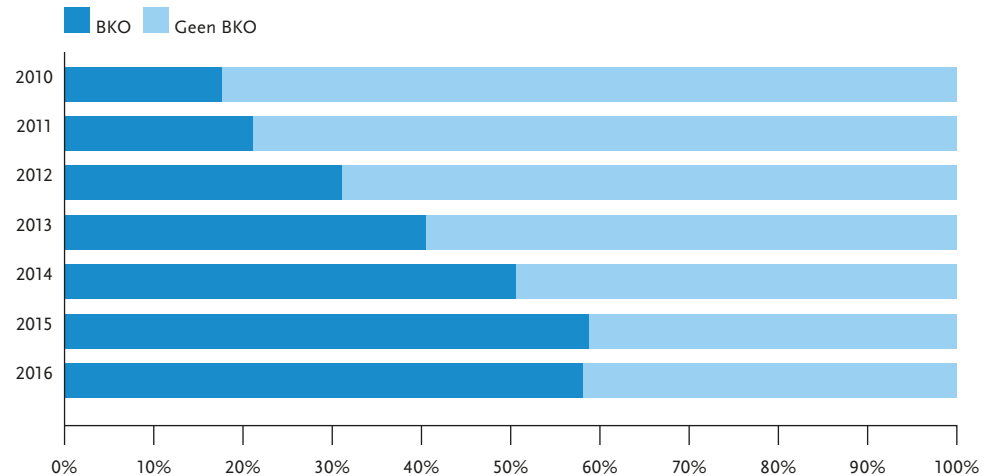


Bron: jaarverslagen universiteiten 2015

* Universiteit Utrecht exclusief Faculteit Geneeskunde

Figuur 1: Ambities en realisaties BKO in het Hoofdlijnenakkoord.⁷

Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)
bij wetenschappelijk onderwijzend personeel



Figuur 2: Het aantal docerenden afgezet tegen het aantal behaalde BKO's.⁸

2.5 De BKO in de praktijk

In 2016 hebben de BKO-coördinatoren van de 14 universiteiten een inventarisatie en analyse gemaakt van alle BKO-programma's aan de Nederlandse universiteiten.⁹ Aan de hand van de volgende vijf thema's zijn de belangrijkste kenmerken van de BKO-programma's beschreven en goede praktijkvoorbeelden gegeven: de BKO-competenties, het BKO-traject, de facilitering van ontwikkeling, de toetsing en de koppeling met HR-beleid.

De BKO stimuleert de aandacht voor de continue ontwikkeling van docenten en onderwijskwaliteit.

De conclusie was dat er grote overeenkomsten zijn tussen de universitaire BKO-regelingen en dat deze in lijn zijn met de wederzijdse erkenning. Bij alle universiteiten zijn de BKO-competenties die in VSNU-verband zijn afgesproken opgenomen in de eigen BKO-programma's. De BKO is gebaseerd op leer-werk-trajecten waarbij de ontwikkeling voorop staat en niet de scholing. Het toepassen van onderwijskundige kennis in de praktijk om onderwijs te verbeteren en het opdoen van ervaring staan centraal. Toetscommissies beoordelen docentkwaliteit aan de hand van een dossier of portfolio op basis van de in gedragscriteria uitgewerkte BKO-competenties. Afspraken over het behalen van de BKO zijn verankerd in HR-beleid. Er zijn ook discussiepunten geformuleerd waarop in de peer reviews kon worden voortgebouwd.

In de universiteiten heeft de invoering van de BKO voor alle docenten, ook als gevolg van de prestatieafspraken, de aandacht voor continue ontwikkeling van docenten en onderwijskwaliteit gestimuleerd. Ook vervolgttrajecten als de Senior Onderwijskwalificatie (SKO) en onderwijskundig leiderschap komen bij meer universiteiten nadrukkelijker in beeld. De professionele ontwikkeling van docenten, plus de erkenning en waardering hiervan, stopt immers niet na het behalen van de BKO. Het zou eerder als startpunt gezien moeten worden.

3 Werkwijze peer review

De universiteiten hebben in 2017 een peer review uitgevoerd waarin zij hun docentprofessionaliseringsbeleid evalueerden en verbeterpunten konden formuleren. De peer review diende om van elkaar te leren door systematische gezamenlijke reflectie op ervaringen op het gebied van docentprofessionalisering, loopbaanontwikkeling en het verbeteren van onderwijskwaliteit. Er is gekozen voor de inspirerende vorm van een peer review met een werkconferentie per cluster van drie of vier instellingen. Deze instellingen voerden gezamenlijk en gelijktijdig de peer review bij elkaar uit.

De peer review is landelijk uitgevoerd in vier clusters van universiteiten.

Cluster 1: RUG, UL, UT en UU

Cluster 2: UM, OU, TiU

Cluster 3: UvA, VU, EUR, TU Delft

Cluster 4: TU/e, WUR, RU

Ter voorbereiding op de werkconferenties zijn door een werkgroep binnen het betreffende cluster alle relevante documenten gedeeld, factsheets opgesteld en overeenkomsten en verschillen tussen de universiteiten geanalyseerd. Dit alles gaf input aan het programma van de werkconferentie.

Met de peer review willen universiteiten hun beleid inzake de professionele ontwikkeling en waardering van docenten verder brengen.

De conferenties zelf werden bijgewoond door 40 tot 60 deelnemers. Zij representeerden de perspectieven van studenten, docenten, strategie- en beleidsmedewerkers, onderwijskundigen, hoogleraren, onderwijsdirecteuren, vicedecanen en deelnemers van de toetscommissies. Ook waren er vertegenwoordigers van landelijke netwerken van studenten (LSVb en ISO) en de universiteiten (VSNU en vertegenwoordigers uit andere clusters).

Alle programma's boden gelegenheid om de volgende zeven in VSNU-verband afgesproken thema's te behandelen:

1. BKO-competenties
2. BKO-toetsing
3. Inrichting BKO-traject
4. Borging kwaliteit BKO
5. Inbedding in onderwijsbeleid en HR-beleid
6. Professionalisering voor de BKO
7. Professionalisering na de BKO

Daarnaast gaf het in alle gevallen aanleiding om punten te bespreken die in de verschillende instellingen leven en werd een (gezamenlijk) beeld gevormd van de stand van zaken binnen de eigen instelling. Het delen van 'best practices' gaf richting aan het verbeterpotentieel daarvan.

De peer review heeft geleid tot drie soorten rapportages: veertien instellingsrapportages met een verbeteragenda voor de eigen instelling en vier clusterrapportages die op hun beurt input gaven aan deze overall rapportage in VSNU-verband.



4 Uitkomsten peer review

4.1 BKO-competenties

Tien jaar geleden spraken de universiteiten af dat docenten in hun BKO-traject in ieder geval werken aan de volgende competenties: het ontwerpen, verzorgen en evalueren van (het eigen) onderwijs, en het begeleiden toetsen en beoordelen van studenten (zie bijlage 2).

Alle universiteiten hebben deze generieke competenties vertaald in termen van gedrag die voor (zelf)beoordeling gebruikt worden. Bovendien zijn er per universiteit inhoudelijke accenten gelegd die specifiek voor de instelling zijn. Deze uitgewerkte BKO-competenties geven concreter weer wat de docenttaak inhoudt dan de beschrijving van de resultaatgebieden in de UFO-profielen. Zie voor twee voorbeelden van een dergelijke uitwerking bijlage 3.

De in 2008 geformuleerde landelijke BKO-competenties zijn nog steeds adequaat

In de peer review is binnen de clusters de uitwerking van competenties in gedragscriteria vergeleken en is besproken of de in 2008 afgesproken competenties nog voldoen. De universiteiten zijn van oordeel dat de landelijke BKO-competenties uit 2008 in algemene zin nog steeds adequaat zijn en passen bij de onderwijstaken van docenten aan de universiteit. Ze bieden een kader en ook voldoende ruimte voor instellingen om een eigen invulling aan de BKO te geven. Door de competentieprofielen af te blijven stemmen op het eigen strategisch onderwijsbeleid zullen thema's als blended learning, internationalisering en inclusiviteit als vanzelf een belangrijke rol krijgen in de ontwikkeling van docenten.

Daarnaast geldt bij alle universiteiten dat er, naast bovenstaande competenties die behaald worden, aandacht is voor zaken zoals 'je weg vinden in de universiteit' en het organiseren van de eigen werkzaamheden voor beginnende docenten. Deze zaken zijn niet altijd in de vorm van competenties beschreven, maar laten wel zien dat de BKO-trajecten meer zijn

dan trajecten om sec de beschreven competenties te behalen.

Aandachtspunten

Recente ontwikkelingen als de vernieuwde Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), het accreditatiekader van de NVAO en de strategische agenda's van instellingen zorgen voor bijzondere aandacht voor de onderstaande competenties. Deze competenties verdienen mogelijk meer accent in de BKO-brede competenties.

Toetsing, beoordeling en feedback

Met meer aandacht voor de competentie "Toetsing, beoordeling en feedback" wordt aansluiting gevonden op de hogere eisen die de laatste jaren aan docenten worden gesteld op dit gebied, onder andere door de toegenomen aandacht voor toetsing, het accreditatiekader van de NVAO en de versterking van de rol van examencommissies.

Onderwijs en ICT en blended learning

De snelle ontwikkelingen op het gebied van onderwijsinnovatie maken dat in een BKO-traject ook aandacht nodig is voor wat deze ontwikkelingen betekenen voor de docent. Dit gaat niet alleen om specifieke vaardigheden in het omgaan met nieuwe applicaties, maar ook om een veranderende rol van de docent. Digitalisering maakt van onderwijs nog meer teamwerk, waarbij docenten worden ondersteund door specialisten op gebieden als online didactiek, instructional design, video en social media.

Diversiteit en inclusiviteit in het onderwijs

De toegenomen diversiteit van de studentenpopulatie betekent dat docenten meer en meer te maken krijgen met verschillen in voorkennis en met culturele verschillen. Een van de redenen voor deze toegenomen diversiteit is de toename van internationale studenten in universitaire opleidingen. Het bieden van goed onderwijs voor alle studenten vergt aandacht van docenten voor de verschillen en het aanleren van vaardigheden hoe hier in de praktijk op in te spelen. Dat begint met aandacht voor interpersoonlijke sensitiviteit van docenten.

De eigen professionalisering als docent

Door de competentie "Continue Professionalisering" afzonderlijk te benoemen wordt gemarkeerd dat de

BKO geen eindpunt is maar een (begin)punt in de voortgaande ontwikkeling van de docenten in het universitaire onderwijs.

4.2 BKO-toetsing

De wijze waarop universiteiten toetsen of docenten de competenties voor de BKO ontwikkeld hebben, is gebaseerd op het toetsen van een portfolio of dossier. De conclusie uit de peer review is dat het portfolio een goed instrument is om te toetsen of de docent de BKO-competenties heeft ontwikkeld.

In het portfolio laten docenten zien dat ze de competenties hebben ontwikkeld en dragen ze hier bewijzen voor aan. Bovendien reflecteren zij in het portfolio op hun eigen handelen. Het portfolio heeft twee functies: het stimuleren van de individuele ontwikkeling van de docent en het documenteren van deze ontwikkeling zodat deze getoetst kan worden. Wanneer docenten al veel ervaring hebben (al dan niet in Nederland) kunnen zij dat in het portfolio documenteren om aan te tonen dat ze reeds over bepaalde competenties beschikken.

In het portfolio laten docenten zien dat ze de competenties hebben ontwikkeld en dragen ze hier bewijzen voor aan.

De commissie die het portfolio beoordeelt, bestaat uit minimaal twee beoordelaars, van wie één soms een externe beoordelaar is. De leden van de toetsingscommissies bespreken samen de beoordelingscriteria en hoe die te gebruiken bij de beoordeling. Dit proces kan ondersteund worden door een *rubric* en/of een handleiding.

Aandachtspunten

- De feedback van studenten over het gegeven onderwijs kan een duidelijkere plaats krijgen in het portfolio en daarmee in de beoordeling van de docent.
- Idealiter geven een coach of peers gedurende het BKO-traject feedback die de ontwikkeling van de docent stimuleert.
- Het afsluiten van het BKO-traject met een gesprek verdient aanbeveling. Bij voorkeur worden in dit

gesprek ontwikkelpunten besproken, zodat een start wordt gemaakt met de verdere ontwikkeling van de docent na het behalen van de BKO.

- Het betrekken van de leidinggevende - niet in een beoordelende rol - bij zowel start als einde van het BKO-traject verdient aanbeveling; dit zorgt voor een betere inbedding van de professionalisering van de docent in de jaargesprekken.

Voorbeelden ter illustratie:

- Bij de Erasmus Universiteit wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van authentieke bewijsstukken voor de BKO en zo weinig mogelijk afgeleide bewijsstukken.
- Aan de Universiteit Wageningen wordt het portfolio gestructureerd aan de hand van één omvangrijke opdracht waarin veel competenties kunnen worden aangetoond (bijv. 'meso-opdracht').
- De Vrije Universiteit maakt gebruik van een toetshandboek.
- De portfolio's van de Radboud Universiteit bevatten een paragraaf 'my vision on education'. De activiteiten die daarna worden beschreven, kunnen op een logische manier worden gekoppeld aan de visie.

4.3 Inrichting BKO-traject

Het BKO-traject bestaat uit een intake, vaak op basis van of met als resultaat een startportfolio, gevolgd door een professionaliseringstraject voor nieuwe docenten. Dit traject resulteert in een portfolio of BKO-dossier en toetsing op basis van het portfolio. Van docenten wordt verwacht dat zij de BKO binnen 2-3 jaar behalen, maar vaak is de doorlooptijd van het traject korter.

Het BKO-traject is een leer-/werk traject waarin opgedane onderwijskundige kennis in de praktijk wordt gebracht. De nadruk ligt op ontwikkeling van de benodigde competenties. Het volgen van cursussen en trainingen is geen doel op zich, maar maakt in de regel wel onderdeel uit van een BKO-traject. BKO-trajecten kunnen net als het universitaire onderwijs een mix van *face-to-face* onderwijs en online onderwijs zijn. Bij alle universiteiten staat voorop dat het BKO-traject afgestemd wordt op de kennis, vaardigheden en ervaring van de kandidaat en zo goed mogelijk aansluit bij de praktijk van het onderwijs.

De timing van het BKO-traject is erg belangrijk. Docenten moeten voldoende onderwistaken hebben, maar nog wel aan het begin van hun onderwijs carrière staan. In het BKO-traject komen beginnende docenten elkaar tegen en kunnen ze ervaringen uitwisselen. Instellingen organiseren de BKO-trajecten in sommige gevallen in groepen ('klasjes') om community-vorming te ondersteunen. Deze uitwisseling met mede BKO-ers blijkt stimulerend te werken om het eigen BKO-traject succesvol af te ronden.

Het BKO-traject is een leer-/werk traject van 2-3 jaar.

Beginnende docenten doorlopen meestal een traject met een aantal basiscursussen of workshops die hen helpen om hun onderwistaken goed uit te voeren. Het opdoen van relevante ervaringen in het onderwijs en het toepassen van onderwijskundige kennis in de praktijk staan daarbij centraal.

De BKO-professionalisering/leergangen hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

- Koppeling van theorie en praktijk en van leren en werken;
- Het eigen onderwijs wordt ingebracht als voorbeeld en gebruikt om nieuw opgedane kennis in uit te proberen;
- Uitwisseling van ervaringen met collega's (netwerkvorming);
- Visieontwikkeling en reflectie op basis van theorie en ervaring;
- Gevarieerde werkvormen;
- Ontwerpopdracht;
- Langere doorlooptijd van het traject (minimaal 3 maanden contactbijeenkomsten).

Het traject sluit optimaal aan op de kennis, vaardigheden en ervaring van de kandidaat en op de onderwijspraktijk.

Docenten met ruime ervaring (in de regel vijf jaar of meer) kunnen vaak volstaan met het schrijven en samenstellen van een portfolio of BKO-dossier.

Op deze manier wordt tegemoetgekomen aan de competenties die zij door jarenlange ervaring hebben opgebouwd. Vaak doorlopen zij een maattraject, al dan niet ondersteund door een coach, waarin de aandacht uitgaat naar de nog verder te ontwikkelen competenties, of zij stellen een portfolio op bestaande uit onder andere een onderwijs-cv, cursusbeschrijvingen, onderwijsbeoordelingen en een zelfbeoordeling.

Aandachtspunten

- Het laten begeleiden van de docent in het BKO-traject door zowel een onderwijs kundige als door een senior docent in het vakgebied heeft meerwaarde.
- Het leren van studenten kan over de hele linie meer expliciet worden opgenomen in de trajecten. Dat kan in de aangeboden theorie over het leren van studenten, maar ook door het inschakelen van de eigen studenten als een bron van feedback over de cursus en de docent.

Voorbeelden ter illustratie:

- Tilburg University (TiU) kent een Intensive Portfolio Program (IPP), een tweedaags programma dat ervaren docenten faciliteert bij de totstandkoming van hun BKO-portfolio, waarmee dat in twee dagen (zo goed als) klaar kan zijn. Tijdens dit IPP komt er vaak een onderlinge dialoog op gang over kwaliteit van onderwijs. Het IPP van de TiU is ontworpen in Eindhoven en met toestemming van de TU/e gekopieerd door de TiU. In Eindhoven is het IPP inmiddels uitgebouwd tot 3 dagen.
- Professional Learning Communities van docenten zijn in opkomst bij verschillende universiteiten.
- De uitvoering van de BKO op facultair niveau zorgt er bij de Maastricht University voor dat de BKO-bijeenkomsten goed aansluiten bij de onderwijspraktijk. Docenten kunnen een facultair netwerk opbouwen dat kan leiden tot een hechte "community of teachers" waarin verder van elkaar geleerd kan worden.

4.4 Borging kwaliteit BKO

De manier waarop universiteiten intern de kwaliteit van de BKO borgen verschilt. Veel instellingen hebben tijdens de peer review verbeterpunten genoteerd. De belangrijkste zijn:

- Om de onderlinge vergelijkbaarheid van de BKO te handhaven, ook binnen een instelling, kunnen 'kalibreersessies' worden ingericht, waarbij bijvoorbeeld steekproefsgewijs portfolio's opnieuw worden getoetst tussen faculteiten.
- Evaluaties van BKO-trajecten door docenten die het traject hebben afgerond zijn zeer waardevol. De resultaten van deze evaluaties kunnen regulier onderdeel zijn van de kwaliteitszorgcyclus van de BKO. De evaluatie van de BKO en docentprofessionalisering door middel van focusgroepen heeft veel waardevolle informatie opgeleverd, die gebruikt kan worden voor verbeteringen.¹⁰
- De externe kwaliteitsborging van de BKO kan worden verbeterd door een (licht) systeem van landelijke kwaliteitsborging van de BKO te ontwikkelen dat onderlinge uitwisseling van ervaringen bij universiteiten stimuleert.

Voorbeelden ter illustratie:

- Binnen de 4TU¹¹ is er een Commissie van Toezicht om de kwaliteit van de beoordeling te borgen. Die doet jaarlijks een steekproef uit de beoordeelde portfolio's en beoordeelt die zelf opnieuw. De resultaten worden teruggekoppeld naar de instellingen.
- De Rijksuniversiteit Groningen (RUG) heeft de Commissie docentprofessionalisering die adviseert over het professionaliseren van docenten in verschillende stadia van de onderwijsloopbaan en de kwaliteitsbewaking daarvan. De commissie bestaat uit bestuursleden van de Alfa-, Bèta- en Gamma-faculteiten, de directeur HR, een secretaris en een onderwijskundig adviseur. In opdracht van het College van Bestuur houdt deze commissie deze bezig met:
 - 1 toezicht op kwaliteitsborging BKO en SKO
 - 2 toezicht op functioneren facultaire Registratiecommissies voor BKO

- 3 toezicht op ontwikkeling, implementatie en onderhoud BKO-RUG
- 4 toezicht op ontwikkeling en implementatie RUG-SKO (en beoordeling van SKO-dossiers)
- 5 ontwikkeling RUG-visie op verdere kwalificaties na/meer dan BKO: Permanente Educatie, SKO en onderwijskundig leiderschap.

4.5 Inbedding in onderwijsbeleid en HR-beleid

De BKO is onderdeel van de continue professionalisering als docent. Deze professionalisering is binnen de universiteiten nauw verbonden met het onderwijs- en HR-beleid.

Voor de BKO specifiek geldt dat instellingen hun onderwijsbeleid en onderwijsvisie kunnen verbinden met de BKO door de wijze waarop zij de landelijk afgesproken competenties voor de BKO vertalen voor de instelling, bijvoorbeeld door aandacht voor internationalisering, interdisciplinariteit en digitalisering in het onderwijs. De BKO biedt daarmee de kans om docenten meer actief te informeren over en betrekken bij onderwijsbeleid en onderwijsvernieuwing.

Binnen alle instellingen is de BKO sinds de prestatieafspraken opgenomen in het HR-beleid. Bij alle instellingen speelt de BKO een rol bij de werving en selectie (in bezit zijn van de BKO of bereid zijn deze binnen 2-3 jaar te behalen) en het promotiebeleid (zonder BKO geen vaste aanstelling of promotie). De maximale termijn voor het behalen van het BKO-certificaat varieert van 2 tot 3 jaar. Niet elke universiteit heeft de BKO als afzonderlijk onderdeel in het jaargesprek opgenomen.

Bij de koppeling van docentprofessionalisering in brede zin aan het HR-beleid speelt de waardering voor onderwijs in de carrière van wetenschappers een belangrijke rol. Dit kan door middel van onderwijsprijzen, beschikbaar stellen van tijd, ondersteuning bij bijvoorbeeld Comeniusaanvragen, via formele certificaten (de UKO en de SKO) en financiële incentives tot mogelijkheden om carrière te maken langs de onderwijslijn.

Aandachtspunten

- Niet alle universiteiten en/of faculteiten stellen nu expliciet tijd beschikbaar voor de BKO of voor docentprofessionalisering in het algemeen. Dit is wel aan te bevelen.
- De leidinggevende kan een grote rol spelen in de stimulering van docentprofessionalisering. Deze rol kan versterkt worden door de leidinggevende een rol te geven bij start en beoordeling van de BKO.
- Docentprofessionalisering zou, voor zover dat nog niet het geval is, nadrukkelijk opgenomen moeten worden in het jaargesprek.

Voorbeelden ter illustratie:

- In samenwerking met de Royal Academy of Engineering in Londen en een internationale groep universiteiten (o.a. Harvard, UCL, EPFL, Lund, DTU, MIT, NUS) werkt de Universiteit Twente¹² mee aan een internationaal 'Career Framework for University Teaching'.¹³ Dit framework is ontwikkeld om de ontwikkeling van universitaire docenten, plus de waardering en beloning hiervan te verbeteren. Het framework biedt een heldere en transparante methode om onderwijsprestaties te evalueren en, gedurende een carrière, te belonen. Bij de pilot op de Universiteit Twente worden de vier niveaus van het framework gekoppeld aan UFO-profielen. Al het wetenschappelijk personeel dat onderwijs verzorgt, wordt geacht te voldoen aan de criteria op de eerste twee niveaus. En, daarnaast zijn er heldere doorgroeimogelijkheden voor medewerkers met talent voor/affiniteit met onderwijs.
- Bij de Universiteit Leiden is het uitgangspunt voor het loopbaanbeleid van wetenschappelijk personeel de eenheid van onderwijs en onderzoek in wetenschappelijke functies. Bevordering van UD naar UHD is mogelijk op grond van excellente onderzoeksprestaties in combinatie met goed onderwijs en op grond van excellente onderwijsprestaties in combinatie met goed onderzoek. De criteria voor excellent onderzoek en onderwijs zijn in een richtlijn uitgewerkt. Door de mogelijkheid van bevordering op grond van excellente prestaties in het onderwijs krijgt onderwijs meer

waardering in de loopbanen.

- De Universiteit Utrecht heeft een tenure track Teaching Fellows ter ondersteuning van een carrière in de onderwijslijn tot hoogleraar. Een internationale selectiecommissie doet een voordracht aan het CvB. De Teaching Fellows worden benoemd voor een periode van 3-5 jaar en bij succesvolle evaluatie voorgedragen voor een hoogleraarschap met specifiek accent op onderwijs.
- Bij de Vrije Universiteit mogen beoordelaars twee ontwikkelpunten meegeven op competentiegebieden aan de BKO-deelnemer.

4.6 Professionalisering vóór de BKO

Docenten die beperkte onderwijstaken hebben, zoals promovendi en postdocs of tijdelijke docenten die bijvoorbeeld vooral een taak hebben in het begeleiden van afstudeerprojecten of werkgroepen, komen niet altijd in aanmerking voor een BKO. Om een BKO te kunnen behalen, is het noodzakelijk dat een docent daadwerkelijk met alle competenties ervaring in de praktijk kan opdoen en de competenties kan ontwikkelen. Daarvoor is het noodzakelijk dat het takenpakket voldoende ruim en gevarieerd is. Iedereen met voldoende ervaring met de verschillende onderwijstaken ('vliegreun') kan een BKO halen.

Om de BKO certificering te behalen, moet de docent voldoende onderwijstaken hebben.

Docenten die vanwege hun takenpakket nog niet in staat zijn om alle BKO-competenties te verwerven, krijgen bij veel instellingen gerichte trainingen. In veel gevallen kan men ook deelnemen aan onderdelen van de BKO, bijvoorbeeld gericht op het uitvoeren van onderwijs. Indien deze docenten later een BKO willen verwerven, moeten zij in hun portfolio nog wel aantonen dat zij over deze competenties beschikken.

Aandachtspunten

- Het aanbieden van een bewijs van deelname voor een onderdeel van het BKO-traject (met name voor de competentie 'uitvoeren van onderwijs') kan aantrekkelijk zijn voor promovendi en andere beginnende docenten die niet voldoende onderwijs geven om een volledige BKO te halen. Zo'n bewijs van deelname kan opgevoerd worden naast andere bewijsstukken, als de docent later aan een volledig BKO-traject begint.

Voorbeelden ter illustratie:

- Bij een groot deel van de universiteiten geldt dat alle medewerkers die onderwijs geven worden gestimuleerd om hun BKO te behalen, dus ook medewerkers met een aanstelling als promovendus of onderzoeker. Zij moeten daarvoor vanzelfsprekend wel een voldoende breed takenpakket hebben om alle competenties te kunnen ontwikkelen.
- De Radboud Universiteit biedt de cursus 'Education in a nutshell' aan voor promovendi. Dit is een basiscursus voor promovendi die wel Onderwijs geven, maar nog niet zo'n zware onderwijstaak hebben, dat zij aan het BKO-traject kunnen deelnemen.
- Op de TU/e zijn maatwerktrainingen voor alle tutoeren die worden ingezet voor basisvakken en er is een speciale cursus Teaching Skills for PhD's gericht op de uitvoerende competentie.

4.7 Professionalisering na de BKO

Het waarderen en belonen van de onderwijstaak van wetenschappers is van groot belang voor continue professionalisering van docenten. Dit hangt ook samen met het creëren van een cultuur waarin onderwijs net zo belangrijk is als onderzoek. Continue professionalisering kan op verschillende manieren vorm krijgen. Voorbeelden op universiteiten zijn coaching on-the-job, het uitwisselen van feedback, kennis en ervaring met collega's, het uitvoeren van onderzoek naar de eigen onderwijspraktijk en het volgen van trainingen op specifieke terreinen (bijvoorbeeld onderwijsinnovatie of inclusiviteit).

Instellingen geven op verschillende manieren vorm aan continue professionalisering na de BKO. Hierbij

kan in ieder geval onderscheid gemaakt worden tussen programma's voor een specifieke groep docenten, door middel van trajecten als de Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO) en Onderwijskundig Leiderschap, en het trainen en ontwikkelen van alle docenten met een BKO. Dat laatste gebeurt bij veel instellingen op vrijwillige basis, dan wel doordat in het jaargesprek is gebleken dat specifieke scholing noodzakelijk is. Veel instellingen zijn bezig om op dit punt beleid te ontwikkelen dat ervoor zal zorgen dat er ook meer faciliteiten komen voor continue docentprofessionalisering.

De doorlopende ontwikkeling en waardering van universitaire docentschap stopt niet na het behalen van het BKO. Integendeel.

De relatie met de rol van onderwijs in de carrière kan hierbij niet weggedacht worden: juist door structurele aandacht te besteden aan professionalisering gedurende de loopbaan, wordt ook de rol van onderwijs in de carrière versterkt. Het ontwikkelen van beleid voor continue professionalisering van docenten is dan ook een samenspel van HR-beleid, onderwijsbeleid en docentprofessionalisering.

Aandachtspunten

- Het betrekken van de leidinggevende bij de BKO helpt om docentprofessionalisering ook een rol te geven tijdens de beoordelingscyclus.
- De BKO-eindgesprek biedt een goede mogelijkheid om met docenten te bespreken hoe zij zich na de BKO kunnen blijven ontwikkelen.

Voorbeelden ter illustratie:

- In het voorjaar van 2018 zal de UvA samen met HR het project teaching indicators starten (onderdeel HR beleid en onderwijsvisie). Het goede voorbeeld 'Raamwerk onderwijsprestaties VU' zal hierbij betrokken worden, naast andere (inter)nationale voorbeelden.
- De Teaching Academy Utrecht University (TAUU) is een netwerk voor en door alle docenten van de Universiteit Utrecht. Het is een plek waar docenten

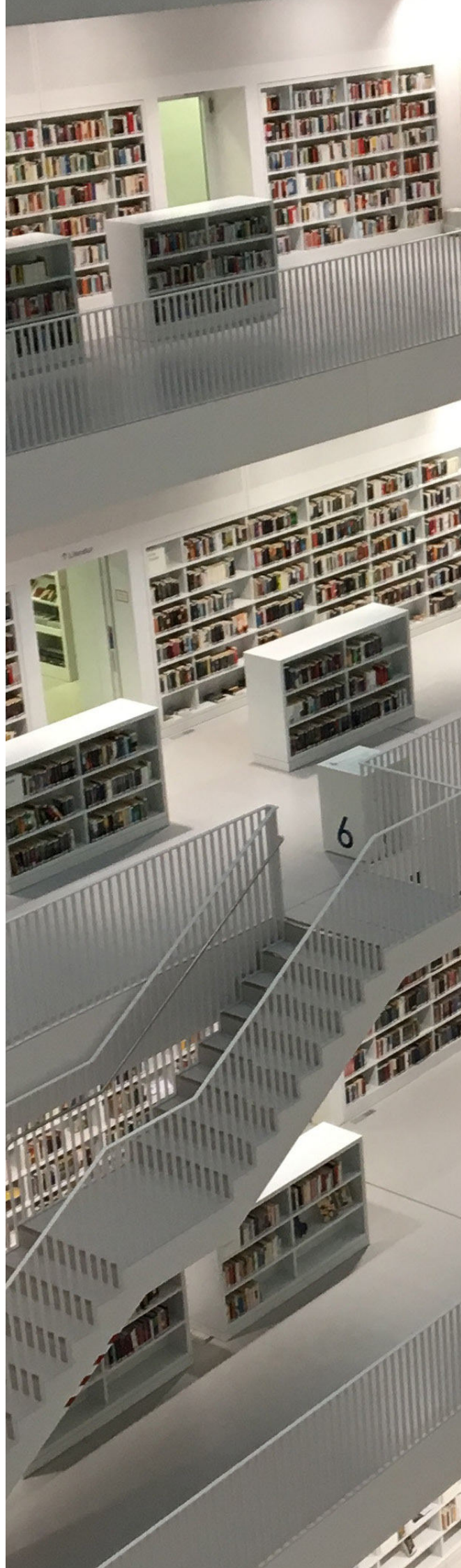
elkaar ontmoeten, zowel online als ook persoonlijk. Om kennis te delen, om ideeën en inspiratie op te doen en om gezamenlijk projecten te ontwikkelen. Er zijn regelmatig bijeenkomsten waar docenten elkaar ontmoeten om over actuele thema's te praten, zoals workshops, boekbesprekingen en borrels. Ook kan je via de website contact leggen met collega's met specifieke expertise, en intervisiepartners of coaches vinden via de rubriek vraag en aanbod.

- De Open Universiteit kent een systeem van Permanente Educatie. Alle docenten met een BKO doen hier verplicht aan mee. Binnen het systeem besteden zij 40 uur per jaar of 120 uur per drie jaar (op fulltime basis) aan professionalisering. Zij geven hier hun persoonlijke invulling aan, maar gaan wel uit van negen competentiegebieden.

4.8 Overige relevante bevindingen

Naast de hierboven genoemde bevindingen op de zeven thema's van de peer review zijn er nog enkele relevante punten in de review gesprekken naar boven gekomen.

- Er is sprake van een toename van het aantal docenten met ervaring aan universiteiten in het buitenland. Op landelijk niveau kan afgestemd worden over de BKO-waardigheid van trajecten in het buitenland, zodat men op dit punt van elkaar kan leren en vergelijkbare keuzes kan maken.
- Verkend zou kunnen worden of de BKO civiel effect zou kunnen hebben voor het leraarschap in primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs.
- Er kan nog meer onderzoek gedaan worden naar het effect van het behalen van een BKO op het leerproces van de student.





5 Conclusie

Continue docentprofessionalisering wordt op alle universiteiten nader vormgegeven. Het BKO is een stevig fundament om op verder te bouwen.

De BKO peer review kent een rijke opbrengst. Dat blijkt alleen al uit de 14 instellingsrapportages waar iedere instelling mee aan de slag is gegaan/gaat. Universiteiten hebben veel geleerd van het bij elkaar in de keuken kijken.

De BKO blijkt goed ingebed in alle instellingen en zij wordt gewaardeerd. Zowel door docenten die zich kwalificeren als door de ontvangende opleidingen die bezig zijn met verbetering en/ of innovatie. De universiteiten beantwoorden de vraag of de wederzijdse erkenning van de BKO gehandhaafd kan worden dan ook met een volmondig ja.

De peer review is als instrument zeer nuttig gebleken. Het lijkt zinvol deze exercitie over een aantal jaar te herhalen. Ook een peer review op kleinere schaal met een aantal instellingen (bijvoorbeeld bij de BKO-trendvolgers) lijkt zinvol.

Instellingen zijn, naast het goed borgen en hoog houden van de kwaliteit van de BKO, steeds meer bezig met het ontwikkelen van docentprofessionalisering voor en na de BKO. Hierbij is er ook aandacht voor de inbedding in HR-beleid. Op deze onderwerpen zijn er voor de universiteiten verschillende aandachtspunten uit de peer review naar voren gekomen. En, alle universiteiten maken op dit terrein stappen.

De doorlopende ontwikkeling van universitaire docentschap stopt immers niet na het behalen van het BKO. Het is eerder een startpunt.

Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)

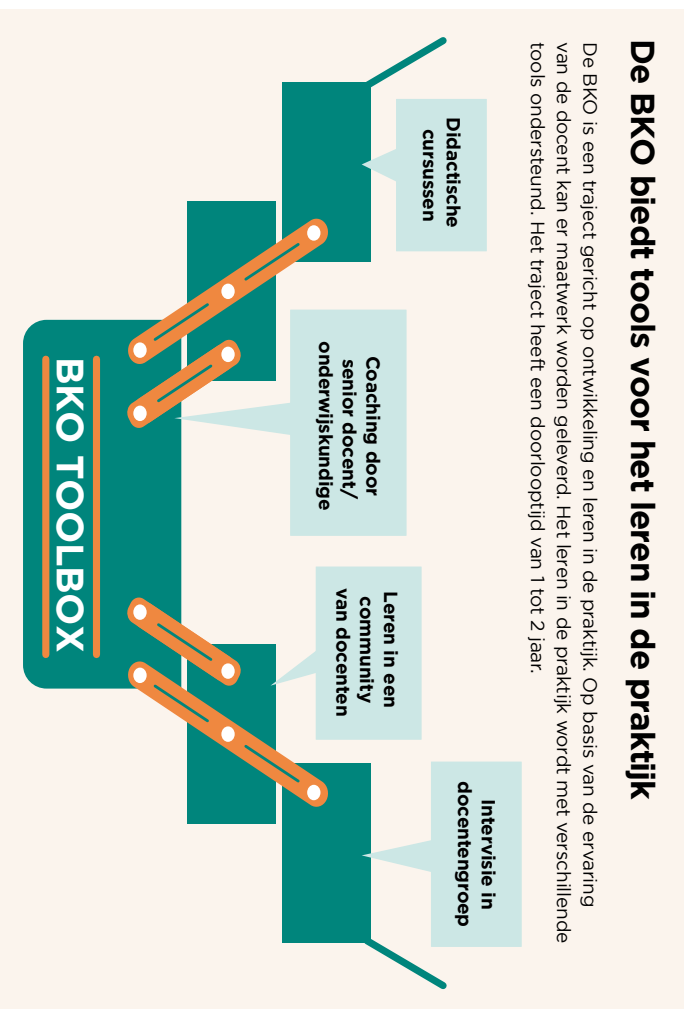
De Basiskwalificatie Onderwijs is een bewijs van didactische bekwaamheid voor docenten in het wetenschappelijk onderwijs. Gecertificeerde docenten worden door de 14 deelnemende universiteiten als gekwalificeerd docent in het academisch onderwijs erkend. Het BKO-traject vergroot en waarborgt de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs.

In het BKO-traject werken docenten aan verschillende competenties



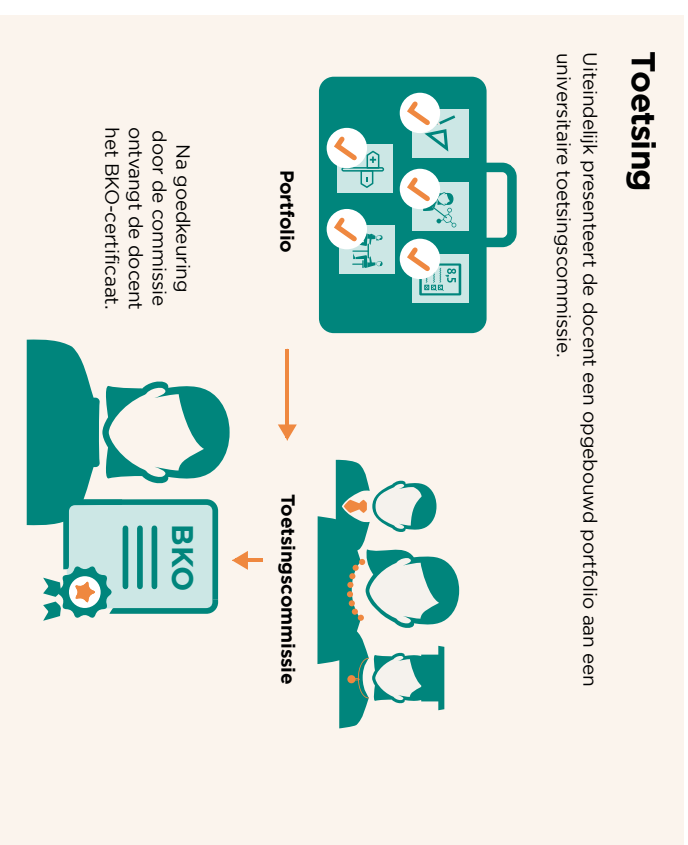
De BKO biedt tools voor het leren in de praktijk

De BKO is een traject gericht op ontwikkeling en leren in de praktijk. Op basis van de ervaring van de docent kan er maatwerk worden geleverd. Het leren in de praktijk wordt met verschillende tools ondersteund. Het traject heeft een doorlooptijd van 1 tot 2 jaar.



Toetsing

Uiteindelijk presenteert de docent een opgebouwd portfolio aan een universitaire toetsingscommissie.



Bijlage 2 – In 2008 afgesproken kenmerken van de regeling BKO

Deelnemende universiteiten hechten belang aan wederzijdse erkenning van de Basiskwalificatie Onderwijs. Zij hechten belang aan uniformiteit waar dat kan en aan ruimte voor differentiatie en profilering waar dat wenselijk is.

Wederzijdse erkenning van BKO-regelingen kan plaatsvinden wanneer de regelingen de onderstaande kenmerken vertonen:

Kenmerken betreffende de inhoud:

- Het niveau van de gecertificeerde docent is beschreven in termen van gedrag (“De docent kan....; is in staat om”).
- De eisen aan docenten zijn in overeenstemming met internationale standaarden voor academische docenten (NVAO, 2.1; Dublin-descriptoren).
- De eisen aan docenten zijn afgeleid uit de beroepspraktijk (NVAO, 2.1): in concreto betekent dit aandacht voor de resultaatgebieden onderwijsuitvoering, onderwijsontwikkeling, onderwijsstoetsing, evaluatie van onderwijs, begeleiding van studenten en organisatie (UFO), c.q. de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisering van onderwijsprogramma's (NVAO, 2.3).
- Docenten worden geacht via onderzoek bij te dragen aan de ontwikkeling van het eigen vakgebied (NVAO, 2.3).

Kenmerken betreffende de toetsing:

- Alle resultaatgebieden van de academisch docent komen in de toetsing aan de orde.
- Voor alle resultaatgebieden van de academisch docent zijn toetscriteria beschreven.
- Vastgelegd is hoe substantieel de ervaring van docenten op deze resultaatgebieden moet zijn.
- De toetsing stoelt voor een substantieel deel op reflectie op het eigen professioneel handelen.
- De toetsprocedure is beschreven.
- Beschreven is over welke deskundigheid de toetscommissie dient te beschikken.
- Beschreven is hoe de toetscommissie zorgvuldigheid, vertrouwelijkheid en objectiviteit waarborgt.

Kenmerken betreffende het proces:

- Inhoud, omvang en vorm van ontwikkeltrajecten van docenten (zoals cursussen, coaching; samenstelling portfolio) zijn afgeleid van de eisen waar docenten in de regeling BKO moeten voldoen.
- In de ontwikkeltrajecten leren docenten de onderwijskundige kennis en actuele onderzoeksresultaten van dit domein toepassen.
- De instelling faciliteert de professionele ontwikkeling van docenten tot het niveau van de BKO.

Bijlage 3 – Twee voorbeelden van uitgewerkte BKO-competenties

Voorbeeld 1

In 4TU-verband is de uitwerking van de BKO-competenties recentelijk gezamenlijk onder de loep genomen en vernieuwd. Voor de Technische Universiteit Eindhoven, de Technische Universiteit Delft, Universiteit Twente en Universiteit Wageningen zijn de competenties als volgt uitgewerkt:

1. *Designing or redesigning teaching*

The teacher can:

- a. explain how his¹⁴ course¹⁵ is embedded in the curriculum or degree programme as a whole.
- b. design teaching based on the principles of 'constructive alignment'.
- c. design active, effective, and efficient learning methods and learning materials.
- d. design his teaching with respect to the specific (curricular) characteristics and needs of the students.
- e. design his teaching in a practically and logistically feasible (do-able) way.

2. *Teaching and supervising*

The teacher can:

- a. prepare an educational meeting.
- b. conduct an educational meeting and reflect on his performance.
- c. supervise students, individually and in groups.

3. *Assessment*

The teacher can:

- a. design and implement the assessment of student development and learning outcomes.
- b. analyse the assessment results and draw conclusions.

4. *Evaluating teaching*

The teacher can:

- a. conduct an evaluation and collect information (data) purposefully to improve his teaching.
- b. analyse evaluation results, draw conclusions, and pinpoint areas for improvement.

5. *Professionalization*

The teacher can:

- a. formulate his own vision on teaching and student learning.
- b. manage his work as a teacher and can collaborate in a teaching team.
- c. reflect on his work as a teacher and on his future professional development in teaching.

Voorbeeld 2

De uitwerking van de BKO-competenties voor de Universiteit Maastricht zijn in 2017 vernieuwd en verder uitgewerkt. De eerste twee competenties zijn hieronder weergegeven. Zie voor de volledige uitwerking de eerste bijlage van 'Basiskwalificatie Onderwijs 2017' van de UM.

Ontwikkelen van onderwijs

1. Kan de onderwijskundige principes van actief, studentgericht leren toepassen bij de ontwikkeling van onderwijs.
2. Kan uitleggen hoe het eigen curriculumonderdeel in relatie staat tot de opbouw en de beoogde leerresultaten van het (deel)curriculum.
3. Kan voor verschillende onderwijsonderdelen, zoals een blok, workshop, training of college, de gemaakte keuzes bij elke stap in het ontwerpproces verantwoorden.
4. Kan kenmerken van de doelgroep, zoals voorkennis, in kaart brengen en daarop bij het ontwikkelen van onderwijs aan te sluiten.
5. Kan de doelen van het onderwijs (beoogde leerresultaten) duidelijk verwoorden en communiceren naar studenten.
6. Is op basis van de principes van 'constructive alignment' in staat om onderwijsdoelen, onderwijs- en leeractiviteiten en toetsvormen af te stemmen.
7. Kan ICT en/of digital tools op een zinvolle manier opnemen in het onderwijsontwerp.
8. Kan het ontwikkelde onderwijs verbeteren op basis van studentevaluaties, ervaringen met het onderwijs en actuele onderwijskundige inzichten.

Uitvoeren van Onderwijs

1. Kan de onderwijskundige principes van actief leren toepassen bij de uitvoering van onderwijs.
2. Kan diverse onderwijsrollen vervullen, zoals tutor, thesebegeleider, coach, mentor of collegegever.
3. Kan verschillen in voorkennis en achtergronden bij studenten identificeren en daarop aansluiten.
4. Kan aan de hand van de onderwijskundige principes van actief leren studenten stimuleren dit toe te passen.
5. Kan studenten individueel en in groepsverband begeleiden en constructieve feedback geven.
6. Kan groepsdynamiek herkennen en ermee omgaan.
7. Kan het door hem/haar uitgevoerde onderwijs analyseren op sterke en zwakke punten, en kan zijn/haar activiteiten bijstellen.

Noten

- 1 De peer review is landelijk uitgevoerd in vier clusters van universiteiten: Cluster 1 - RUG, UL, UT en UU; Cluster 2 - UM, OU, TiU; Cluster 3 - UvA, VU, EUR, TU Delft; Cluster 4 - TU/e, WUR, RU.
- 2 Deze aanbevelingen zijn 'hoog-over' suggesties voor verbetering en gelden niet per definitie voor alle universiteiten.
- 3 Te weten: Radboud Universiteit, Technische Universiteit Delft, Universiteit van Amsterdam, Universiteit Twente, Universiteit Utrecht en de Vrije Universiteit Amsterdam.
- 4 Te weten: Universiteit Antwerpen, Universiteit voor Humanistiek, Nederlandse Defensie Academie, Nyenrode Business Universiteit, KU Leuven, UNESCO Institute for Water Education en de Universiteit Hasselt.
- 5 De volgende universiteiten namen deel aan de pilot externe kwaliteitsborging BKO: de federatie van de drie Technische Universiteiten (3TU), bestaande uit de Technische Universiteiten Delft, Eindhoven en Twente, de Rijksuniversiteit Groningen, de Universiteit Utrecht en de Vrije Universiteit. In de stuurgroep van het project participeerden ook de Universiteit Leiden en de Radboud Universiteit. Via de auditcommissie deed tevens een deskundige vanuit de Universiteit van Amsterdam mee. Zie voor meer informatie: Jong, R. de, Andernach, T., Barendsen, E. & Mulder, J. (2011). *Externe kwaliteitsborging BasisKwalificatie Onderwijs in de Praktijk, Een onderzoek naar een bruikbaar auditsysteem*, The Hague: SoFoKles.
- 6 De universiteiten hebben verschillende definities gehanteerd voor de berekening van het percentage docenten met een BKO, waardoor deze percentages niet onderling vergelijkbaar zijn.
- 7 Bron: prestaties in perspectief, eindrapport hoofdlijnenakkoord en prestatieafspraken, VSNU - https://www.vsnu.nl/files/documenten/Nieuwsberichten/VSNU_Prestaties_in_perspectief_%28web%29.pdf).
- 8 Bron: <https://vsnu.nl/hoge-kwaliteit-onderwijs.html#eerste>.
- 9 Margje van de Wiel, Riekje de Jong, Jaap Mulder, Kathleen Schlusmans (2016) - *De BKO in de praktijk - Inventarisatie en analyse van alle BKO-programma's aan Nederlandse universiteiten*. Toegankelijk via: <https://www.ehon.nl/ehon/de-bko-in-de-praktijk/>.
- 10 Van de Wiel, de Ponti & Schlusmans, *Docentperspectief op docentprofessionalisering: een focusgroeponderzoek bij de OU, TiU en UM*, 2018.
- 11 Federatie van de TU Delft, TU Eindhoven, Universiteit Twente en Wageningen University.
- 12 Ook de Universiteit Utrecht en TU Delft werken mee aan de ontwikkeling en het (op basis van maatwerk) piloten van het framework.
- 13 Zie voor meer informatie: <http://www.evaluatingteaching.com/about/>.
- 14 "He/his" can also be read as "she/her".
- 15 The term 'course' stands for any substantial and specific part of a university educational programme that the teacher designs or teaches. This could be a course or a module but also a series of educational meetings.



vsnu

vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS

VSNU

Postbus 13739
2501 ES Den Haag

www.vsnu.nl
post@vsnu.nl