



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM
Faculteit der Geneeskunde

Carrière mogelijkheden in onderwijs

Loopbaan met onderwijs als kerntaak

Teaching &
Learning
Centre FdG



Inhoud van dit document

Kansen en mogelijkheden in de onderwijscarrière bij de Faculteit der Geneeskunde

1. Onderwijs en opleiden als kerntaak	3
2. Professionaliseren en ontwikkelen	4
3. Competenties van de onderwijsprofessional	5
4. De onderwijsprofessional in de Faculteit der Geneeskunde UvA	6
5. Reikwijdte en valorisatie van inspanningen in het onderwijs	7
6. Onderbouwing en bewijsmateriaal	8
7. Bronvermelding	9

In het kort

Voor wie?

Dit document is bedoeld voor alle belanghebbenden bij een onderwijscarrière: degene die eerste stappen zet als beginnend onderwijsprofessional, die impact maakt door een onderwijsinnovatie of door collega's te leiden. Dit document is ook opgesteld voor collega's die teamleden coachen in hun onderwijsloopbaan en voor hen die besluiten nemen op afdelings- of instellingsniveau over loopbaanmogelijkheden.

Het begrip 'onderwijsprofessional' wordt hier breed opgevat: van een zorgprofessional die incidenteel lesgeeft tot een hoogleraar die invloed heeft op opleiden in de gezondheidszorg in een wereldwijde context. Van artsen in opleiding tot specialist (AIOS) tot PhD-onderzoekers in een laboratorium of in Public Health, van vaardigheidsdocenten tot onderwijsdirecteuren, van blokcoördinatoren tot toetsdeskundigen, de grote variatie aan onderwijsbetrokkenen in Amsterdam UMC is doelgroep voor de in dit document beschreven mogelijkheden van een onderwijscarrière.

Loopbaanmogelijkheden:

- Welke professionaliseringsstappen kan een onderwijsprofessional doorlopen?
- Welke competenties heeft een onderwijsprofessional?
- Welke onderwijsrollen zijn er in de Faculteit der Geneeskunde UvA?
- Welke invloedssferen zijn er voor een onderwijsprofessional mogelijk?

Leidend tot een overzicht van:

Welke onderbouwing en resultaten kunnen worden ingebracht bij een benoeming tot een volgende stap in een onderwijsgerichte academische carrière bij de Faculteit der Geneeskunde van de Universiteit van Amsterdam.

1. **Aanleiding** **Onderwijs en opleiden als kerntaak**

Voor goed onderwijs zijn goede onderwijsprofessionals essentieel. Zij kunnen studenten inspireren, het eigen vak binnen het grotere geheel van de opleiding en de samenleving plaatsen en dit verbinden met het doen van onderzoek en patiëntenzorg. Om onderwijstalent expliciet te positioneren en te erkennen is het noodzakelijk om prestaties zichtbaar te maken en te waarderen. Het is daarom mogelijk om carrière te maken op basis van onderwijs en opleiden als kerntaak.

De Committee for Talent and Appointments (CTA) van het Amsterdam UMC heeft medio 2021 het Qualification Portfolio (QP) geïmplementeerd. Hiermee wordt op een gestructureerde wijze een breed scala aan informatie vergaard over de carrière van een kandidaat, voor benoeming tot universitair (hoofd)docent (UD¹ of UHD) of hoogleraar. Hierin wordt onderwijs genoemd als een van de gebieden waarop men carrièrestappen kan zetten: “De onderdelen van het QP zijn een curriculum vitae, prestaties en erkenningen op het gebied van onderzoek, onderwijs, klinisch werk, leiderschap, valorisatie en impact en plannen voor de komende jaren².”

Naast onderwijs kan ook een andere kerntaak leiden tot bevordering tot UHD en hoogleraar. In de meeste gevallen staat onderzoek als kerntaak dan op de voorgrond.

¹ In academische medische centra is een medisch specialist met een onderwijsrol doorgaans gelijkwaardig aan de rol van UD.

² Amsterdam UMC, jaarverslaglegging 2021, locatie AMC.



2. Goed onderwijs geven is een vak

Professionaliseren en ontwikkelen

Zorgdragen voor goed onderwijs en opleiden is een vak. Enthousiasme en vakkennis helpen, maar scholing als onderwijsprofessional is een voorwaarde om een structurele rol in het onderwijs te kunnen spelen. In het Teaching and Learning Centre, van zowel de Faculteit der Geneeskunde als van UvA-centraal, is daarom een professionaliseringsaanbod ontwikkeld, dat bijdraagt aan hoogwaardig (medisch) onderwijs, curriculumspecifieke uitgangspunten en algemene didactische kennis en vaardigheid van onderwijsprofessionals. Ook is het mogelijk zich verder te bekwamen, bijvoorbeeld op het gebied van toetsing, onderwijsontwerp of leiderschap. Enthousiasme, kennis en vaardigheid van de onderwijsprofessional worden zo steeds weer gevoed. Naast onderstaande scholingsprogramma's worden jaarlijks workshops en masterclasses aangeboden over actuele thema's en didactische vraagstukken.

Welke scholing?	Capaciteit	Wat leer je?	Wat is je onderwijsrol?
BKO: basiskwalificatie onderwijs	75 per jaar	Onderwijsontwerp, uitvoer, evaluatie en studentbegeleiding.	Elke 'jonge' onderwijsprofessional met minimaal 40 onderwijsuren.
SKO: senior kwalificatie onderwijs	4 per jaar	Vakoverstijgende aspecten van onderwijs zoals curriculumontwikkeling, leerlijnen.	Ervaren onderwijsprofessionals (minimaal 3 jaar) in het bezit van een BKO, met vakoverstijgende onderwijstaak.
LOL: leergang onderwijskundig leiderschap	2 per jaar	Onderwijskundig leiderschap, (inter)national didactische trends, strategische aspecten.	Ervaren onderwijsprofessionals (minimaal 3 jaar) in het bezit van een SKO met een bestuurlijke taak in de faculteit.
Academisch leiderschap	1 per jaar	Strategisch en persoonlijk leiderschap binnen een academische context.	Bestuurders met ruime onderwijservaring (minimaal 5 jaar) in het bezit van een LOL.
Verbredende trajecten			
UvA Teaching fellow	1 per jaar	Uitvoer van een onderwijskundig onderzoek 3 jaar 0.2 FTE.	Ervaren onderwijsprofessionals (minimaal 3 jaar) in het bezit van een BKO, met vakoverstijgende onderwijstaak.
BASOT: bouwen aan sterke onderwijsteams via UvA	2 per jaar	SKO+ traject dat zich richt op de teamspecten van onderwijs-/curriculumontwikkeling.	Ervaren onderwijsprofessionals (minimaal 3 jaar) in het bezit van een SKO, met vakoverstijgende onderwijstaak.
BKE: Basiskwalificatie Examinering	2 per jaar	BKO+ traject dat zich richt op toetsdeskundigheid.	Ervaren onderwijsprofessionals (minimaal 3 jaar) in het bezit van een BKO met een toetsgerelateerde taak.
Ontwerpen van onderwijsmaterialen	2 per jaar	Pedagogische kennis en kunde die verder gaat dan vakinhoudelijke kennis op zich.	Ervaren onderwijsprofessionals met een onderwijs-ontwikkeltaak.

3. Medisch-academisch onderwijs

3. Competenties van de onderwijs-professional

Voor bevordering tot UD¹, UHD en hoogleraar, op basis van een duidelijk accent op onderwijs, geldt dat er sprake moet zijn van excellent docentschap. Uitgangspunt voor een onderwijs carrière in de medisch-academische context is tevens dat de onderwijsprofessional is gepromoveerd. Dit kan in het eigen vakgebied of in een onderwijsdomein zijn.

De Faculteit der Geneeskunde UvA en Amsterdam UMC hebben zes competenties geformuleerd die een rol spelen bij een carrière in het onderwijs.

De onderwijsprofessional met een carrièrewens laat zien dat op verschillende competenties ontwikkeling heeft plaatsgevonden:

- Voor een benoeming tot UD¹ moet op minimaal twee competenties bewijsmateriaal worden aangeleverd, waarvan in elk geval competentie 1.
- Voor een benoeming tot UHD moet op minimaal vier competenties bewijsmateriaal worden aangeleverd, waarvan in elk geval competentie 3.
- Voor een benoeming tot hoogleraar moet op minimaal vier van de competenties bewijsmateriaal worden aangeleverd, waarvan in elk geval competentie 5.

In de medisch-academische context zal doorgaans ook gewerkt worden in andere rollen, vooral als zorgprofessional en onderzoeker. Als onderwijs de kerntaak wordt, is het van belang aandacht te hebben voor de balans tussen deze rollen. Betrokkenheid bij onderzoek blijft een onderdeel van taken; dit kan onderwijskundig onderzoek zijn, onderzoek in het eigen vakgebied of een combinatie van beiden.

¹ In academische medische centra is een medisch specialist met een onderwijsrol doorgaans gelijkwaardig aan de rol van UD.

- ### 1 Uitvoer & ontwerp

Uitvoer en ontwerp van onderwijs en opleiden, waarbij excellente en inspirerende resultaten zijn geboekt.
- ### 2 Coördinatie

Op basis van evaluatie en gericht op verbetering, met aansturing van een groep onderwijsprofessionals binnen dit domein, zodat het onderwijs - vakinhoudelijk en/of onderwijskundig - steeds op of boven gewenst niveau is.
- ### 3 Innovatie

Innovatie van onderwijs en opleiden: het toevoegen of ontwikkelen van effectieve nieuwe elementen binnen onderwijs of opleiden, op inhoud of onderwijskundig vlak.
- ### 4 Onderzoek

Onderzoek van onderwijs en opleiden: wetenschappelijk onderzoek op relevante thema's, zowel vakinhoudelijk als onderwijskundig.
- ### 5 Bestuurlijk

Lidmaatschappen en voorzitterschappen van organisaties die bepalend zijn voor ontwikkelingen binnen onderwijs en opleiden. Ook zitting hebben in kwaliteitsborgende instituties, zoals visitatiecommissies of een raad van advies of toezicht.
- ### 6 Fondsen

Fondsen, beurzen, ontwikkelgelden voor onderwijs en opleiden verwerven: binnen het domein onderwijs en opleiden is externe financiering mogelijk. Vaker zijn dit ontwikkelgelden en minder vaak onderzoeksbudgetten.

Onderwijsrollen

4. De onderwijsprofessional in de Faculteit der Geneeskunde UvA

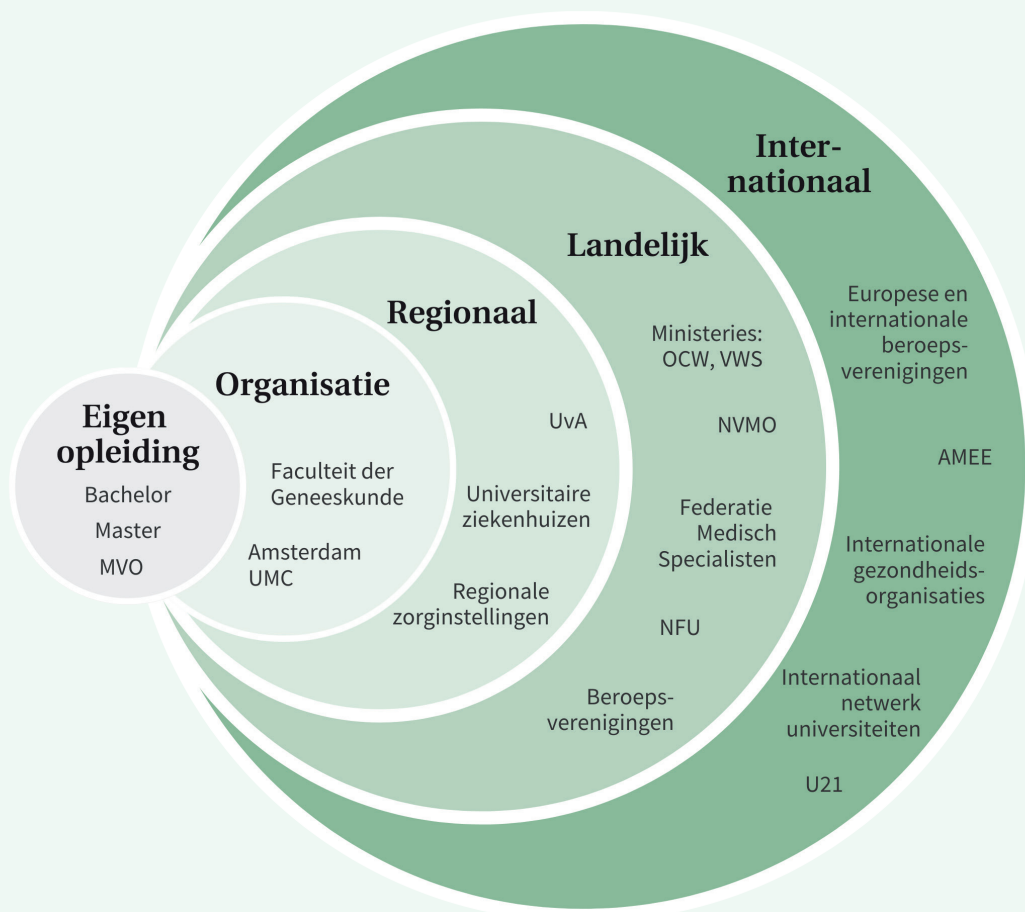
Binnen de Faculteit der Geneeskunde UvA bestaan verschillende onderwijsrollen. In principe worden drie onderwijsrollen onderscheiden. Deze rollen zijn hanteerbaar voor zowel een grote als een kleinere opleiding. Met veel studenten en veel onderwijsvormen kunnen de docent-, coördinator- en leiderschapsrollen verder worden uitgesplitst. Daarmee kunnen verantwoordelijkheden specifiek belegd worden.

Rollen van de onderwijsprofessional		
Docentrollen	Coördinatorrollen	Leiderschapsrollen
<p>1. Expert</p> <p>Expertdocenten/rolmodellen die incidenteel, maar bij voorkeur wel jaarlijks, lesgeven. Gastdocenten.</p>	<p>4. Coördinator</p> <p>Kwaliteitscyclus handhaven ligt bij deze onderwijsrol. Blokondersteuner, roostering etc. verzorgen randvoorwaarden, maar altijd onder verantwoordelijkheid van coördinator. Zwaarte van coördinatorschap verschilt per onderdeel.</p>	<p>6. Onderwijskundig leider</p> <p>Principal Educator, (plaatsvervangend) directeur. Initieert en voltooit een relevant onderwijskundig project. Houdt overzicht op een curriculum en ziet verbanden met en kansen voor eigen innovaties. Stuur effectief en professioneel een veelkleurig team aan. Is sensitief voor belang van studenten en docenten en kent en adresseert relevante actuele ontwikkelingen in onderwijs en zorg. Kan samenwerken met diverse diensten en groepen.</p>
<p>2. Werkgroep-, practicum- of collegedocent</p> <p>Docenten die participeren in ontwikkelen en uitvoeren van kleinschalig onderwijs en dat ook meerdere keren (voor hetzelfde onderwijs) doen.</p>	<p>5. Jaarcoördinator</p> <p>Overzicht houden over gehele jaar en met collega-jaarcoördinatoren over curriculum. Houdt overzicht, ziet en deelt best practices, stemt regelmatig af met de onderwijskundig leider.</p>	
<p>3. Kerndocent</p> <p>'Primus inter pares'/kerndocent: Docent die andere docenten aanstuurt en informeert over positie in blok en lijn van het studiejaar en curriculum. Grotere verantwoordelijkheid: gesprekspartner van coördinatoren voor opstellen leerdoelen, maken van voorbereidende opdrachten en maken van toetsvragen.</p>		

Van intern tot internationaal

5. Reikwijdte en valorisatie van inspanningen in het onderwijs

De reikwijdte van onderwijsinspanningen telt ook mee bij het bevorderen binnen de onderwijscarrière. Reikwijdte kan gezien worden als valorisatie: producten of resultaten worden dan gewaardeerd door andere groepen, buiten de groep waarvoor de inspanning in eerste instantie is geleverd. Valorisatie heeft een verband met maatschappelijke relevantie of impact en kan uitgedrukt worden in verschillende vormen van waardering. Voorbeelden hiervan zijn het mogen bekleden van een adviserende positie in een politieke of bestuurlijke organisatie, het kunnen verdienen van geld aan een vernieuwend product of het kunnen bepalen van een agenda van een instelling of bijeenkomst.



Stappen in onderwijscarrière

6. Onderbouwing en bewijsmateriaal

In deze route wordt uitgegaan van een veelheid aan mogelijke startpunten: vaardighedendocent, wetenschappelijk docent, onderzoeker, AIOS, medisch specialist of andere zorgprofessional, onderwijskundig adviseur etc.

Bevordering vindt doorgaans plaats na begeleiding en coaching binnen de eigen afdeling. Afdelingshoofden en medewerkers hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zij herkennen eigen en andermans talent voor en ambitie in onderwijs en opleiden. Jaargesprekformulieren hebben de mogelijkheid om deze prestaties op te merken, te honoreren en van ambities voor volgende stappen te voorzien³. De competenties van de onderwijsprofessional kunnen zichtbaar worden gemaakt in dit jaargesprekformulier.

Bevordering tot:

Universitair Docent

UD

- Is in het bezit van PhD en BKO (of intentie tot BKO).
- Levert bewijs van uitvoer en ontwerp van onderwijs en opleiden, plus minimaal één andere onderwijscompetentie.
- Levert bewijs van docentrollen 3 (kerndocent), 4 (coördinator) of 5 (jaarcoördinator).
- Levert bewijs van organisatiebrede reikwijdte.

UHD

Bevordering tot:

Universitair Hoofddocent

- Is in het bezit van BKO plus (de intentie tot) SKO, LOL en/of gelijkwaardige onderwijskundig-inhoudelijke verdieping.
- Levert bewijs van innovatie van onderwijs en opleiden plus minimaal drie andere onderwijscompetenties.
- Levert bewijs van docentrollen 4 (coördinator), 5 (jaarcoördinator) of 6 (onderwijskundig leider).
- Levert bewijs van regionale reikwijdte.

Bevordering tot:

Hoogleraar

Prof.

- Is in het bezit van BKO plus (intentie tot) SKO, LOL en academisch leiderschap en/of gelijkwaardige onderwijskundig leiderschapsverdieping.
- Levert bewijs van bestuurlijke activiteiten rond onderwijs en opleiden plus minimaal drie andere onderwijscompetenties.
- Levert bewijs van docentrollen 3 (kerndocent) of 4 (coördinator), bij voorkeur ook 6 (onderwijskundig leider).
- Levert bewijs van landelijk en/of internationale reikwijdte.

³ Jaar- en ontwikkelgesprek – functiespecifiek formulier voor medewerkers met onderwijs-/opleidingstaken.

7. **Verantwoording** **Bronvermelding**

- Handreiking onderwijsindicatoren voor de UvA 2019, UvA werkgroep onderwijsindicatoren.
- Academische onderwijscarrière trajecten 2022, Teaching & Learning Centre FdG UvA, Karline Timmermans.
- Jaar- en ontwikkelgesprek - functiespecifiek formulier voor medewerkers met onderwijs-/opleidingstaken 2022, HR-afdeling Amsterdam UMC.
- Amsterdam UMC, jaarverslaglegging 2021, locatie AMC.
- Routekaart Ruimte voor ieders talent in de praktijk 2023, document van de veertien universiteiten (verenigd in UNL), de vier levensbeschouwelijke universiteiten (verenigd in het Netwerk Levensbeschouwelijke Universiteiten, NLU), de zeven umc's (verenigd in de NFU) en de institutenorganisaties van KNAW en NWO + onderzoeksfinanciers NWO en ZonMw.
- Academische loopbaanpaden VU 2023.





Colofon

Dit is een publicatie van het
Teaching & Learning Centre FdG UvA.
Lydia van der Meij, augustus 2023.

Contact

tlc@amsterdamumc.nl
www.tlc.uva.nl