

Ruimte voor ieders onderwijstalent

Zes adviezen voor zichtbaar(der) succes op de werkvloer voor het erkennen en waarderen van University Teaching, docentkwaliteit en onderwijsloopbanen binnen de 4TU's

Rooij, R.M.; Walsarie Wolff, C.S.F.; den Brok, Perry

Publication date

2023

Document Version

Final published version

Citation (APA)

Rooij, R. M., Walsarie Wolff, C. S. F., & den Brok, P. (2023). *Ruimte voor ieders onderwijstalent: Zes adviezen voor zichtbaar(der) succes op de werkvloer voor het erkennen en waarderen van University Teaching, docentkwaliteit en onderwijsloopbanen binnen de 4TU's*. 4TU. Centre for Engineering Education.

Important note

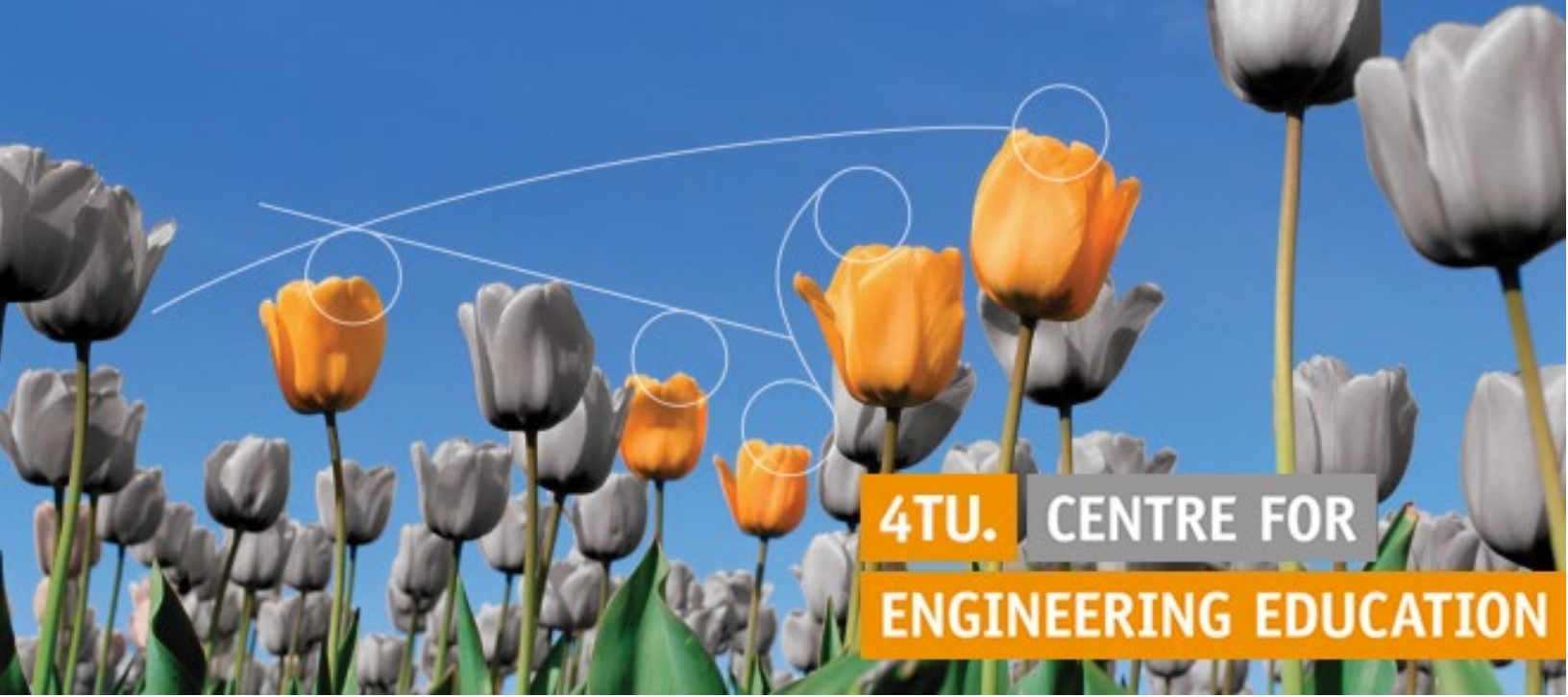
To cite this publication, please use the final published version (if applicable). Please check the document version above.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download, forward or distribute the text or part of it, without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license such as Creative Commons.

Takedown policy

Please contact us and provide details if you believe this document breaches copyrights. We will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Zes adviezen voor zichtbaar(der) succes op de werkvloer
voor het erkennen en waarderen van *University
Teaching, docentkwaliteit en onderwijsloopbanen*
binnen de 4TU's

Ruimte voor ieders onderwijstalent

**No written word, nor spoken plea
can teach young hearts what they should be.
Not all the books upon the shelves,
but what the teachers are themselves.**

Rudyard Kipling

Colofon

Zes adviezen voor zichtbaar(der) succes op de werkvloer voor het erkennen en waarderen van University Teaching, docentkwaliteit en onderwijsloopbanen binnen de 4TU's

Ruimte voor ieders onderwijstalent

Redactie: Remon Rooij (r.m.rooij@tudelft.nl), Sylvia Walsarie Wolff, Perry den Brok

4TU Centre for Engineering Education

Delft/Wageningen/Eindhoven/Enschede, 9 mei 2023

Inhoud

Aanleiding	p3
Adviesvraag	p3
Werkwijze	p4
Context	p4
Zes adviezen	p6
1. Just do it!	p7
2. Heb concrete instrumenten voor docenten op de werkvloer	p9
3. School MT's, LBC's, afdelingsleiders bij	p11
4. Zet rolmodellen en successen in de spotlight	p13
5. Ondersteun (en inspireer) bij hoogleraar aanstellingen	p15
6. Verknoop onderwijs en onderzoek	p16
Geraadpleegde bronnen	p18
Bijlage 1: Begripsduiding	p19
Bijlage 2: Handout for practice – what makes an expert university teacher?	p20
Bijlage 3: Evidencing teaching achievements	p22
Bijlage 4: Bundel informatie	p24

Aanleiding

Vrijdag 2 december 2022 was het 4TU Centre for Engineering Education uitgenodigd bij het 4TU rectorenoverleg om de resultaten van de *Teaching Culture Survey 2022* en de stand van zaken van het Sectorplan project *Docentkwaliteit en Onderwijsloopbanen* te presenteren en te bespreken. Kern van deze projecten is om zicht te krijgen hoe op onze instellingen *university teaching*, *teaching achievements* en docentprofessionalisering erkend en gewaardeerd worden en derhalve bijdragen aan academische carrières met het accent op onderwijs. Het is immers de ambitie van onze instellingen om leidend te zijn op het gebied van innovatief ingenieursonderwijs en voor onderwijskwaliteit en duurzame onderwijsinnovaties zijn docenten (naast de studenten) de belangrijkste succesfactor; en hun professionalisering, waardering en erkenning dus ook.

Vanuit de [TCS resultaten](#) blijkt dat de overgrote meerderheid van onze communities graag wil dat onderwijs van (groter) belang is bij carrièrestappen en promotie tot hoogleraar. De perceptie van de communities is echter dat dit (nog) niet (genoeg) gebeurt en zij hebben daarbij nog weinig vertrouwen in 4TU leiderschap: op afdelings-, faculteits- en instellingsniveau. De grootste zorg en scepsis is te vinden bij mid-career academici, met name de Universitair (Hoofd)Docenten.

De rectoren **benoemden en (h)erkenden het grote gat** tussen het inmiddels ontwikkelde HR **beleid** en de daarbij horende HR **instrumenten** op de vier instellingen enerzijds, en anderzijds hoe dat beleid en die instrumenten daadwerkelijk gekend, geïmplementeerd, gebruikt, ervaren, en gepercipieerd worden **op de werkvloer**: bij afdelingen (individuele stafleden, afdelingsvoorzitters en sectiehoofden), facultaire loopbaancommissies en HR adviseurs van faculteiten en afdelingen.

Adviesvraag van de 4TU rectoren aan CEE

De rectoren hebben het 4TU Centre for Engineering Education om advies gevraagd voor een strategie hoe het gat tussen het E&W beleid (en beschikbare instrumenten) en de werkvloer (ver)snel(d) te dichten; en dus met name waar het gaat over het erkennen en waarderen van *university teaching*, *teaching achievements*, docentkwaliteit, en het vormgeven aan carrièrepaden met accent op onderwijs.

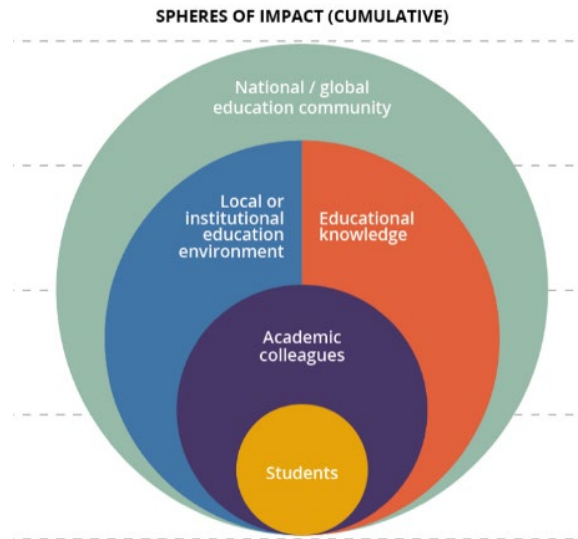
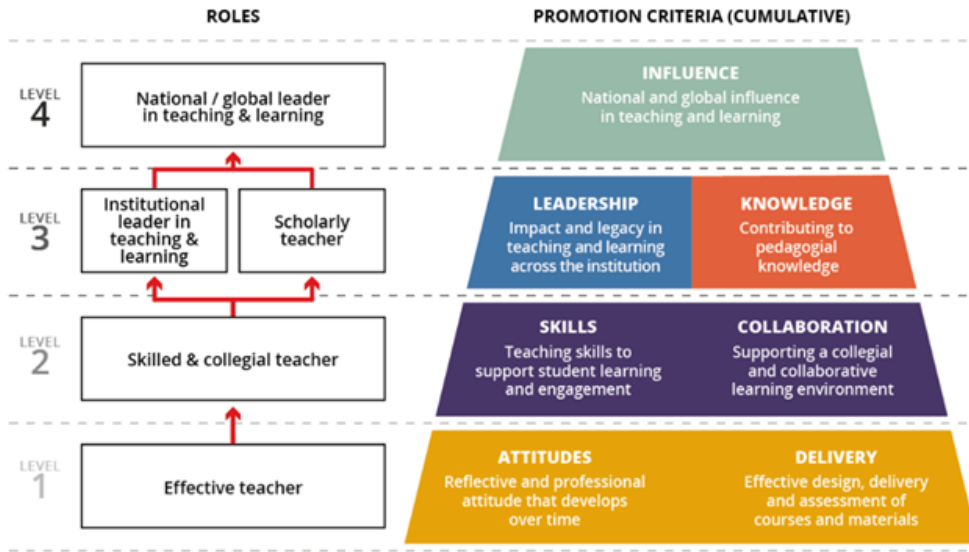
Werkwijze

Het Advies is in het voorjaar 2023 ontwikkeld door de 4TU.CEE *board members* Remon Rooij en Perry den Brok en de projectleider van het Sectorplan Sylvia Walsarie Wolff. Een concept versie van dit advies is intensief besproken binnen de 4TU.CEE board en voor feedback neergelegd bij tientallen collega's uit onze vier instellingen, die wij graag willen bedanken voor hun waardevolle feedback.

Context

Onze instellingen hebben afgelopen jaren flink werk gemaakt om de waardering en erkenning van docenten te stimuleren. Beleid en instrumenten zijn ontwikkeld: zie bijvoorbeeld het Sectorplan project over [Docentkwaliteit en Onderwijsloopbanen](#) voor een overzicht. Er wordt daarbij door onze instellingen nauw samengewerkt en voortgeborduurd op het werk van dr Ruth Graham, die met haar [Teaching Framework](#) de weg verduidelijkt heeft hoe binnen universiteiten meer aandacht, erkenning en waardering te ontwikkelen voor docentkwaliteit, docentprofessionalisering en carrièrepaden met accent op onderwijs (Figuur 1). Duidelijk is dat er bij de beoordeling van docenten meer aandacht is / moet zijn voor de sferen van invloed en impact (cumulatief), onderwijskundig leiderschap, *scholarly teaching* en *scholarship of teaching and learning*, en de *evidencing* van de docentkwaliteit (zie Bijlage 1 voor verdere duiding van deze begrippen).

Het pad dat in Nederland is ingeslagen met het Erkennen en Waarderen-beleid (waaronder diversificatie carrièrepaden, minder accent op alleen maar kwantitatief meetbare prestatiecijfers bij promoties) is ons inziens een goede, maar kent ook zijn punten van zorg en aandacht. Een grote groep van wetenschappers heeft immers hardop laten weten bezorgd te zijn voor willekeur, minder kwaliteit en een mindere internationale erkenning van de Nederlandse wetenschapper bij het volledig loslaten van de meetbare prestatiecijfers ten faveure van de zogenoemde narratieven (ScienceGuide 2021). *Ons* beeld is dat het een het ander niet hoeft uit te sluiten: een goed verhaal kan/moet onderbouwd worden met argumenten, visie en ervaringen, maar ook met harde(re) getallen en feiten. Het zijn – wat ons betreft – de beide kanten van de loopbaanmedaille! En die verschuiving naar 'én-én' is al een belangrijk stap voorwaarts, net als de verschuiving naar *simpelweg* méér aandacht, erkenning en waardering voor onderwijs (naast onderzoek, valorisatie en leiderschap).



Figuur 1. Rollen, promotiecriteria and sferen van impact voor *university teachers*.
From: www.teachingframework.com

Zes adviezen

1. Zet initiatieven zo snel mogelijk in gang: *just do it!*
2. Geef individuele stafleden en hun leidinggevenden de concrete middelen om *teaching achievements* en *evidence* vast te leggen en te delen.
3. School facultaire management teams, loopbaancommissies, sectie- en afdelingshoofden bij op het gebied van E&W met accent op onderwijs.
4. Zet stafleden die op basis van hun onderwijs rolmodel zijn (geworden) in de spotlight en laat zien hoe hun *achievements* en *evidence* daarvoor betekenisvol voor zijn geweest.
5. Ondersteun (en inspireer) bij hoogleraar aanstellingen.
6. Verknoop onderwijs en onderzoek.

Deze zes adviezen zijn hierna in veel concrete (mogelijke) acties uitgewerkt. Wij denken dat het is aan de instellingen zélf is om te bekijken en beoordelen wat wenselijk en realistisch is in de eigen institutionele context en wat een **'need-to-have'** of **'nice-to-have'** advies is. De adviezen behoeven sowieso **leiderschap** – en daar doen we hele concrete suggesties voor – maar ook middelen, zoals **tijd en geld**. Tijd is doorgaans een kwestie van prioriteit; mensen de tijd en ruimte geven en/of vragen die te nemen (maar dus ook hen daarin erkennen en waarderen) voor de dingen die we belangrijk vinden. Geld lost doorgaans problemen niet op, maar kan mensen wel in beweging zetten. Cultuurveranderingen vinden niet 1-2-3 plaats dus de CvB's en decanen zullen structureel geld moeten **investeren en budgetteren** voor de verschillende acties.

**JUST
DID
IT.**

Advies 1

Zet initiatieven zo snel mogelijk in gang: *just do it!*

Het E&W beleid is er, de HR instrumenten zijn er, de academische leiders willen verandering, en de community wil verandering. Wat let ons om meters te maken? We moeten 'simpelweg' onze energie steken in de collega's die het betreft. Hieronder een waaier aan ideeën die eerder gisteren dan vandaag opgepakt zouden kunnen, wellicht moeten worden:

Actie 1.1 Vraag **alle afdelingen / secties** te bekijken of er **collega's** zijn die voor een UD2→UD1→UHD2→UHD1→HL1 promotiestap in aanmerking komen via het accent-op-onderwijs pad (op korte en middellange termijn). Help ze (pro)actief met het 'evidencen' (zie Bijlage 2 en 3) van hun *teaching achievements*.

Actie 1.2 Herijk alle (relevante) Docenten 1 en 2. Binnen de huidige groep D1 en D2 zouden best wel eens een heel aantal collega's kunnen vallen onder de **UD1 of UHD2 profielen met accent op onderwijs**. Zeker de gepromoveerde collega's zijn wellicht ook nog betrokken bij PhD begeleiding, schrijven wetenschappelijke artikelen, of doen onderwijsonderzoek. De collega's die opleidingscoördinator of opleidingsdirecteur, voorzitter van een opleidingscommissie of examencommissie, of onderwijscoördinator van hun sectie/afdeling zijn, scoren doorgaans ook goed op organisatie, management en leiderschap. Misschien willen sommigen dit pad niet, maar dan is dat ook meteen duidelijk (en dan lijkt Docent1 de eindschaal).

Een advies in het verlengde hiervan (dat ons meerdere malen ter ore kwam gedurende onze vraag om feedback op ons conceptadvies) is om **alle** medewerkers **periodiek** te herijken (en niet alleen de *tenure trackers*); bijvoorbeeld elk staflid om de vijf jaar langs een feedback commissie die de afdelingsvoorzitter/decaan adviseert over het academisch profiel van de betreffende collega.

Actie 1.3 Installeer en/of benoem **per afdeling** een senior stafid als **onderwijsleider en/of pedagogical coach**¹. Deze persoon kan individuele stafleden ondersteunen en helpen, en het management van de afdeling (sectiehoofden, afdelingsvoorzitter, afdelingssecretaris) actief adviseren op welke collega's positief opvallen met hun *teaching achievements*. Ook zou zo

¹ Dit is een écht andere rol en verantwoordelijkheid dan bijvoorbeeld opleidingsdirecteur of opleidingscoördinator, hoewel zo iemand ook de rol van onderwijsleider zou kunnen vervullen. Opleidingsdirecteuren zijn primair verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit van een onderwijsprogramma; onderwijsleiders van een afdeling voor de docentkwaliteit in een afdeling.

iemand het dagelijks bestuur Onderwijs van de afdeling kunnen voorzitten en secties, opleidingscoördinatoren en vakcoördinatoren inhoudelijk, didactisch en/of organisatorisch (bv inzet en planning) kunnen adviseren. En geef deze persoon niet alleen de rol en verantwoordelijkheid, maar natuurlijk ook de tijd, erkenning en waardering.

Actie 1.4 Ontwikkel een **docentprofessionalisingsaanbod** dat gericht is op groei als docent binnen een technische universiteit. Het professionaliseringsaanbod voor docenten is op onze instellingen (te vaak) beperkt, gefragmenteerd, onsamenhangend, weinig ingenieursonderwijs specifiek, en te weinig gericht op de hogere niveaus van Graham's Teaching Framework. Wanneer we het Erkennen en Waarderen programma serieus nemen (en dat doen we!), dan moeten we als instellingen – al dan niet gezamenlijk – een samenhangend professionaliseringsprogramma aanbieden dat docenten ondersteunt om door te groeien tot *collegial teacher*, *scholarly teacher*, *institutional education leader* en *national/global education leader*.



Advies 2

Geef individuele stafleden en hun leidinggevendenden de concrete middelen om *teaching achievements* en *evidence* vast te leggen en te delen.

In onderzoek hebben we de systemen en de cultuur om publicaties, citaties en impact, en verworven projecten vast te leggen. Voor onderwijs doen we dit niet of nauwelijks. Ook komt er meer en meer aandacht voor hoe initiatieven binnen de universiteit (onderzoek én onderwijs) aantoonbare impact genereren in de samenleving.

Actie 2.1 Ontwikkel een **documentatie-instrument voor *teaching achievements***: een **werkwijze**, een **platform**, of **(E-)portfolio** instrument voor docenten (en passend bij hun behoeften) om hun persoonlijke ontwikkeling, lesgeven, onderwijsvisie en onderwijsinnovaties, onderwijscommissie- en advieswerk, onderwijsonderzoek, onderwijspublicaties, onderwijsimpact, onderwijs-evenementen- en congresbezoek, en het eigen opleiding -en professionaliseringsprogramma systematisch en reflectief te **documenteren**².

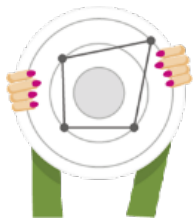
Het platform kan docenten actief laten denken aan de hand van allerlei vragen over deze aspecten, het *evidencen* van hun *achievements* en impact, hun persoonlijk leren en *pedagogical competence development*. Het platform kan ook ruimte geven om het **informeel leren** van docenten (bijvoorbeeld via innovatieprojecten, collegiale intervisies, lezen van (onderwijs)literatuur, werkbezoek in de praktijk/industrie, ed) te expliciteren. Bepaalde onderdelen van deze rapportage en documentatie kunnen expliciet **gericht zijn naar de 'buitenwereld'**; de samenleving, de praktijk/industrie, andere docenten binnen en buiten de instelling.

- Laat **nieuwe medewerkers** (en/of **startende BKO'ers/SKO'ers/LOL'ers**) bij aanvang (van de leergang) gelijk werken met dit portfolio zodat zij vanaf het begin van hun aanstelling gewend zijn hun onderwijs *achievements* systematisch vast te leggen.
- En laat daarbij het **R&O gesprek** gaan over die *teaching achievements* (inclusief deze *evidencing*), docentprofessionalisering, en het carrièrepad met accent op onderwijs; in ieder geval bij hen voor wie dit relevant is. Bepaal samen - staffid en leidinggevende -

² Wellicht is dit een onderwijsinnovatieproject *an sich* waar de vier instellingen (via het CEE?!) aan zouden kunnen / moeten werken.

een onderwijs gedreven R&O gespreksagenda. De R&O preview kan leidinggevenden helpen de personen die het betreft en de criteria voor *teaching expertise* (zie Bijlage 2 en 3 die hier dieper op ingaan) goed in beeld te krijgen. Laat een/de onderwijsleider/*pedagogical coach* van de afdeling (zie Advies 1) meedenken als adviseur van leidinggevenden, als 2^e beoordelaar of informant van individuele stafleden.

Er schuilt een gevaar dat de genoemde categorieën van *evidence* gebruikt zouden kunnen gaan worden (bv door leidinggevenden) om vooral aan te tonen wat er *niet* in iemands dossier en CV aanwezig is aan ervaringen en expertise. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. Wij denken dat het instrument collega's vooral zal/moet inspireren om te excelleren op een of meerdere onderwijsaspecten (en niet alle!).



Advies 3

School facultaire management teams, loopbaancommissies, sectie- en afdelingshoofden bij op het gebied van E&W met accent op onderwijs

Het klinkt wellicht wat 'eigenaardig', maar veel management teams van faculteiten en/of afdelingen, facultaire Loopbaancommissies, en afdelings- en sectiehoofden hebben **weinig tot geen ervaring met het academisch promotietraject met accent op onderwijs**, al was het maar dat zij hoogstwaarschijnlijk zelf niet via dit traject in hun leidinggevende positie zijn gekomen. Ook het meer kwalitatief beoordelen en de beoordeling van werken in teams (bijvoorbeeld teaching teams) leiden overal tot zoektochten naar andere werkwijzen en beoordeling strategieën. **Dit manco lost zich niet vanzelf op**; sterker nog, het kan zich zelf makkelijk in stand houden of versterken, wanneer we niet actief het systeem, de instrumenten en de structuren gaan veranderen. Wij denken er bijvoorbeeld aan dat:

Actie 3.1 ...in elke faculteit een of meerdere experts - en daarmee een **erkende trainer voor leidinggevend en loopbaancommissies** – moet zijn op het vlak van *Evidencing teaching achievements*. En geef ook deze perso(o)n(en) niet alleen die rol en verantwoordelijkheid, maar ook zelf de tijd, erkenning en waardering.

Actie 3.2 ...in elke facultaire **LoopBaanCommissie** minimaal twee **personen** dienen te zitten met (bewezen) expertise op het gebied van academische carrières met accent op onderwijs, inclusief *the evidencing of teaching achievements* (zie ook Bijlage 2 en 3 die hier dieper op ingaan).

Actie 3.3 ...elke instelling een **ambassadeur** aanstelt die zich namens het CvB, met een natuurlijk gezag, en dwars door alle faculteiten heen, mag en kan 'bemoeien' met het thema E&W (met accent op onderwijs). Specifieke verantwoordelijkheden en een mandaat moeten worden afgesproken. En natuurlijk kan deze persoon ook het CvB zelf adviseren.

Actie 3.4 ...voor elke afdelingsvoorzitter, afdelingssecretaris, afdeling onderwijsleider (zie Advies 1) en afdeling HR manager een **bundel informatie** beschikbaar moet zijn over het carrière pad met accent op onderwijs. Elke instelling moet daartoe een **Erkennen & Waarderen website** hebben die up-to-date is en niet alleen de instellingsvisie deelt maar ook de concrete instrumenten, procedures, contactpersonen, en de ontwikkelingen van deelprojecten, die geregeld via de nieuwsbrief van de instelling aan de

orde moeten komen (en ook in de onderwijsnieuwsbrief van de instelling (als die er is) (Zie verder Bijlage 4).

Actie 3.5 ...elke instelling een zichtbare 'onderwijsplek' en/of kenniscentrum voor ingenieursonderwijs, ingenieursdidactiek, onderwijsonderzoek, en/of docentprofessionalisering moet hebben, waar kennis en ervaringen systematisch verzameld en gedeeld worden met collega's.

Actie 3.6 ...tussen onze vier instellingen ervaringen van afdelingen actief(ver) gedeeld zouden moeten worden; en dan niet alleen met een organisatie als het Centre for Engineering Education (dat gebeurt juist al wel), maar juist tussen secties, afdelingen en faculteiten zelf. (zie ook Actie 4.5 4TU onderwijscongres)

Actie 3.7 ...in elk strategisch personeelsplan van een faculteit en afdeling op z'n minst een paragraaf opgenomen moet worden op het gebied van carrières met accent op onderwijs en het erkennen en waarderen van onderwijs.

Actie 3.8 ...elke instelling (of faculteit) een focusgroep installeert die het management adviseert en feedback geeft op de E&W ontwikkelingen in de instelling (of faculteit).



Advies 4

Zet stafleden die op basis van hun onderwijs rolmodel zijn (geworden) in de spotlight en laat zien hoe hun *achievements* en *evidence* daarvoor betekenisvol voor zijn geweest.

Belangrijk is dat de instellingen laten zien en **vieren** dat er daadwerkelijke **successen** bereikt worden, concrete veranderingen plaatsvinden (bijvoorbeeld individuele groei en promoties) en dat **met zorg voor (academische) kwaliteit** gebeurt. Er zijn veel manieren om dit alles onder de aandacht te brengen en er is hier niet één of dé beste benadering. Naast de voor de hand liggende acties om deze **collega's** of hun **vakken** (via de afdeling Communicatie) in het daglicht zetten in nieuwsbrieven en *Education stories*, denken wij ook aan:

Actie 4.1 Vraag elke docent met een SKO/LOL/Comenius/Teaching Fellowship hun inzichten (ook) te **dissemineren** via een activiteit voor collega's (bv een workshop in de lokale Teaching Academy, of een 4TU.CEE seminar), de 4TU.CEE [Innovation map](#), de 4TU.CEE nieuwsbrief, en de eigen lokale onderwijsnieuwsbrief van de instelling.

Actie 4.2 Gebruik als instelling **natuurlijke momenten** zoals de Onderwijsdag, de Docent/Teaching team van het jaar verkiezing, de afronding van een SKO/LOL, voor disseminatie van onderwijsinnovatie- en onderzoeksprojecten, en positieve aandacht en PR voor de innovatieve docenten. En vergeet niet daarbij de collega's van de andere TU's uit te nodigen en te betrekken; als kritische vriend voor feedback, maar ook voor hen om te leren.

Actie 4.3 Maak op je instelling een informatief boekje of website met **concrete voorbeelden en verhalen van personen én evidence (portfolio's)** op het gebied van carrièrestappen met accent op onderwijs; met name voorbeelden van de carrièrestappen →D1, →UHD, →HL. De [boekjes van UT van de SKO](#) zijn hierbij goede inspiratie.

Actie 4.4 Ontwikkel een workshopformat '**Evidencing teaching achievements for R&D talks**' voor docenten (D, UD, UHD, HL) en leidinggevendenden/R&O supervisors, in samenwerking met lokale Teaching Academies, waar bijvoorbeeld een aantal rolmodellen, topdocenten, onderwijsleiders en onderwijsambassadeur(s) laten zien hoe zij dat doen en het gesprek aangaan met de collega's over het waarom, wat en hoe.

Actie 4.5 Ontwikkel een **4TU Engineering Education conference** (inclusief 4TU *Engineering Education Innovation Awards*) waar innovatieve docenten en/of docententeams (in verschillende thema's/tracks³) ervaringen kunnen delen en daarin (h)erkend worden; wellicht op voordracht van stafleden en/of studenten die bepaalde docenten graag in de spotlight willen zetten. Via de nieuwe 4TU.CEE boekserie **Higher Engineering Education research & Innovation (HEEri)** zouden de conference proceedings (i.e. de onderwijservaringen en -verhalen van elke docent) in boekvorm uitgebracht kunnen worden.

Actie 4.6 Naast dit alles zullen de instellingen in algemene zin meer aandacht op websites, via nieuwsbrieven en universiteitsbladen over onderwijs(prestaties) moeten hebben; zolang onderzoek in berichtgeving de boventoon voert, zal onderwijs altijd een mindere status hebben.

Communicatie-afdelingen zullen hiertoe 'geïnstrueerd' moeten worden. Ook kunnen de instellingen, inclusief de **CvB's**, specifieke aandacht vragen voor onderwijs op externe events, zoals Dies vieringen, *honory doctorates*, congressen, etc.

³ Voorbeelden van track thema's zouden kunnen zijn: 'beste/meest innovatieve feedback gever', 'beste/meest innovatieve gebruiker van technologie in de klas', 'beste collegegever', 'beste/meest innovatieve verbinder met de praktijk/industrie', 'beste motivator/coach', ...



Advies 5

Ondersteun (en inspireer) bij hoogleraar aanstellingen

Hoogleraren worden aangesteld door de **CvB's**, die zich laten informeren door **adviescommissies**: bijvoorbeeld in Delft de Raad van Hoogleraren, in Wageningen universiteitsbreed samengestelde Benoeming Advies Commissies. Deze commissies spelen derhalve een cruciale rol bij de bevordering van collega's tot hoogleraar. Veel (bijna alle?) van deze hoogleraren zullen zelf niet via het pad 'met accent op onderwijs' hoogleraar zijn geworden. Om succesvol(ler) te zijn om collega's te laten groeien tot hoogleraar met accent op onderwijs zal binnen deze commissies de **kennis rondom onderwijs** (*evidencing teaching expertise and achievements*) actief(ver) **moeten worden ingebracht**.

Actie 5.1 Heb als CvB (wellicht via de Ambassadeur; zie Actie 3.3)) samen met de eerder genoemde *Evidencing* trainer/expert (zie Actie 3.1) geregeld gesprekken met de betreffende commissies over de ter tafel liggende cases, onderwijs *evidence* strategieën, successen en verdere ins en outs van promoties naar hoogleraar met accent op onderwijs.

Advies 5.2 Zorg dat in deze commissies **minimaal twee personen** zitten met expertise op het gebied van *university teaching expertise* en *evidencing teaching achievements*. Als commissies voor individuele cases samengesteld worden, dan is het logisch dat – in het geval van accent op onderwijs – 'onderwijs' ook zwaarder en meer zichtbaar (dan de andere focusgebieden) vertegenwoordigd is in de commissie.



Advies 6

Verknoop onderwijs en onderzoek

In navolging van de *position paper* van de KNAW (2018) '[Spagaat of duet? Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten](#)' is ook onze visie dat de kansen tot synergie tussen onderwijs en onderzoek actief opgezocht moeten worden, ook ten behoeve van docentkwaliteit, docentontwikkeling en onderwijsloopbanen.

Actie 6.1 Laat docenten expliciet benoemen (bijvoorbeeld in R&O gesprekken en in hun persoonlijke onderwijsvisie) hoe zijn in hun onderwijspraktijk de relatie zien tussen onderwijs en onderzoek. Vragen die daarbij aan de orde zijn:

- Waarom en hoe laten zij studenten kennismaken met welk(e) onderzoek(smethoden)? Waarom en hoe dragen studenten bij aan welk onderzoek van hun afdeling?
- Hoe informeert het onderzoek van de eigen onderzoeksgroep de vakinhoud van hun onderwijs?
- Hoe informeert onderwijskundig onderzoek en/of literatuur uit de onderwijskunde de didactiek van hun onderwijs? (*scholarly teaching*)
- Welke didactische onderzoeksvragen zijn relevant voor hun onderwijspraktijk? En hoe vind je antwoorden? (*scholarship of teaching and learning*)?

Actie 6.2 Zorg ervoor dat bij het **ontwikkelen van een onderzoeksvoorstel** altijd besproken wordt wat het onderzoek voor het onderwijs kan betekenen. De onderwijsleider van een afdeling (Actie 1.3) kan project- en programmaleiders van onderzoek hierin goed adviseren. Wanneer onderwijs integraal wordt betrokken bij (het ontwikkelen en uitvoeren) onderzoeksprojecten, kunnen niet alleen individuen, maar ook de organisatie/afdeling in bredere zin de vruchten plukken (synergie, kwaliteit, samenwerking, impact, en dergelijke).

Actie 6.3 Voor een heel aantal docenten is een promotietraject (PhD) niet realistisch, en wordt een academische carrière – al dan niet met accent op onderwijs – lastig(er) om vorm te geven. Vergelijkbaar met de Professional Doctorate in Engineering (PDEng) zou een **Professional Doctorate in (Engineering) Education (PDEd of PDEEd)** een idee kunnen zijn voor onze instellingen om over na te denken; een traject waarbij een docent uiteindelijk deze graad behaalt op basis van bijvoorbeeld een grootschalig

onderwijsinnovatieproject en -proces waarin alle fasen van initiatief, ontwerp, implementatie, tot en met evaluatie en aanpassingen, inclusief onderwijskundige onderbouwing (door alle fasen heen), verdedigd wordt voor een PDEd commissie.

Geraadpleegde bronnen

Borrego, M., Streveler, R.A., Miller, R.L. and Smith, K.A. (2008), A New Paradigm for a New Field: Communicating Representations of Engineering Education Research. *Journal of Engineering Education*, 97: 147-162. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2008.tb00964.x>

Dijk, van E., van Tartwijk, J., van der Schaaf, M.F., Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>

KNAW (2018). *Spagaat of duet? Position paper Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten*. <https://www.know.nl/publicaties/spagaat-duet> visited 30 March 2023.

ScienceGuide (2021). Nieuwe Erkennen en waarderen schaad Nederlandse wetenschap. <https://www.scienceguide.nl/2021/07/nieuwe-erkennen-en-waarderen-kan-kwetsbare-groepen-schaden/> visited 2 May 2023.

Teaching Culture Survey (2023). www.teachingcultures.com . visited 22 February 2023.

Teaching Framework (2023). www.teachingframework.com . visited 22 February 2023.

Bijlage 1: Begripsduiding

In het internationale debat komt een aantal belangrijke begrippen terug die we in dit advies gebruiken

University Teaching: covers all kinds of activities relating to teaching and learning at universities. Examples include: teaching students and student supervision, curriculum development and evaluation, pedagogical research in higher education, development of university educational policy/strategy, course/program coordination, educational committee work, and more. (based on: Teaching Culture Survey (2023) – www.teachingcultures.com)

Teaching achievements are an individual's contribution to and impact on teaching and learning at a departmental, faculty, institutional, national and global level, including contributions to pedagogical research. (based on: Teaching Framework (2023) - www.teachingframework.com)

Teaching expertise refers to the tasks, roles, and responsibilities university teachers have (that is: teaching & supporting learning, educational design, assessment & feedback, educational leadership & management, educational scholarship & research) and the task-related dimensions for development (that is: better task performance, greater variety of tasks and more complex contexts, and larger sphere of influence). (Van Dijk et al. 2020) (Zie Bijlage 3)

Evidencing teaching achievements is about making explicit the quantitative and qualitative data and information that supports, arguments, and shows ('evidence') the performance of a university teacher. (Zie Bijlage 4)

Scholarly teaching is an intentional practice informed by evidence, research on teaching and learning, well-reasoned theory, and critical reflection. The objective of scholarly teaching is to maximize the students' learning. (based on Borrego et al. 2008)

Scholarship of teaching and learning involves a systematic analysis of pedagogical research questions that is documented and shared publicly (eg via conferences and publications) in order to -primarily- improve one's own teaching practice. (based on Borrego et al. 2008)

Discipline-based education research addresses pedagogical research questions and hypotheses with the goal to test theory and systematically gather data and produce pedagogical knowledge that leads to improved teaching and student learning within a discipline. Results are usually published in peer-reviewed journals to advance the field of teaching and learning (within that discipline). (based on Borrego et al. 2008)

Bijlage 2: Handout for practice – what makes an expert university teacher?

Aanvullend materiaal bij van Dijk, E.E. et al. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*. Doi:

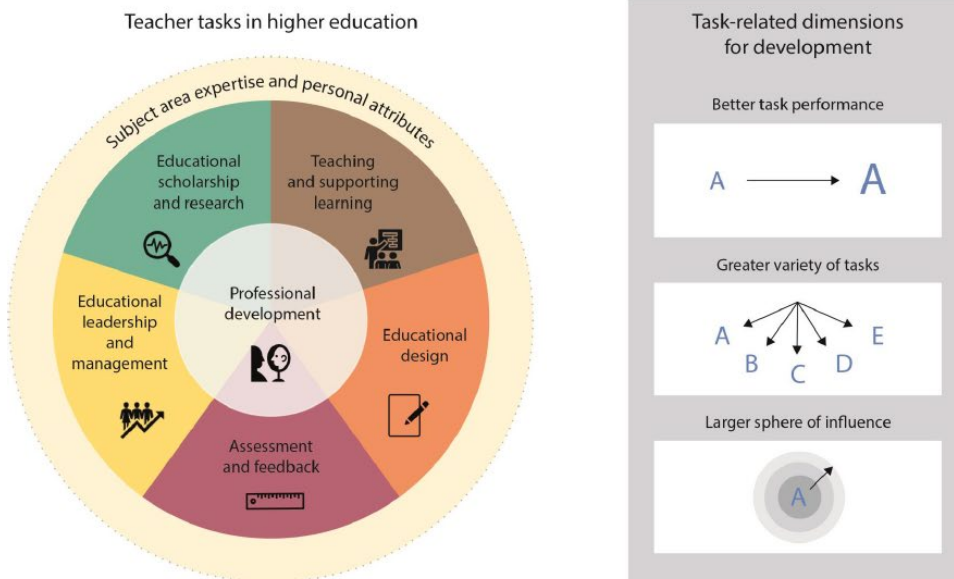
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>

Supplementary material to:

van Dijk, E.E., van Tartwijk, J., van der Schaaf, M.F., Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, doi: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>

Hand-out for practice

Kaft van de handout



Overzicht van het University Teacher Expertise model

Use of UNITE synthesis in practice



TEACHERS

Reflection on professional development regarding current teaching tasks and future ambitions



FACULTY DEVELOPERS

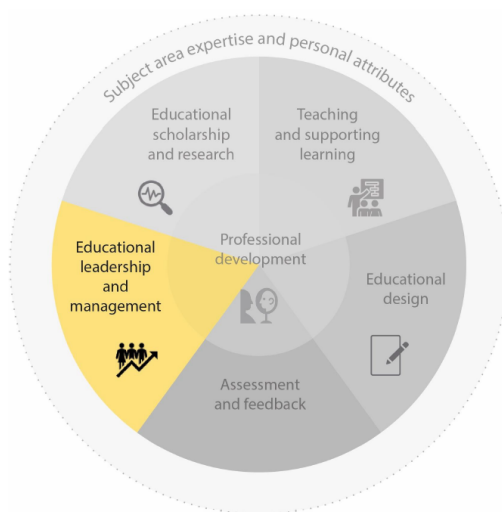
Critical examination and development of professional development activities and programmes



POLICY MAKERS

Foundation for policy on professional development and reward and recognition of teaching in academic careers

Voor wie is dit handig?



Educational leadership and management

This task concerns how teachers exert intentional influence on education through their relationships with others.

Subtasks:

- Engages with relevant stakeholders
- Organises, coordinates and manages education and all resources involved
- Engages in evaluations of education, quality assurance, accreditations, and audits
- Participates and contributes to education-related committees and fora
- Supports, mentors, and promotes colleague teachers' professional development.
- Initiates, leads and implements educational change and innovation
- Influences, establishes and implements policies and culture

Voorbeeld van de uitwerking van één van de zes categorieën in de handout

Bijlage 3: Evidencing teaching achievements

To evidence the teaching achievements of university teachers we need to go beyond the number of students a colleague supervises, the number of courses a colleague is involved in, and the UTQ/BKO requirement. In particular for steps from UD2 (and Doc3) onwards, the sphere of influence and impact need to go beyond one's own students (see <https://www.teachingframework.com/framework/spheresofimpact/>).

Certain kinds of evidence are 'concrete', 'hard', and 'easy' to observe, document, and make explicit, (partly) also via our PURE system:

- **formal coordination and leadership roles** with influence and impact beyond your own students; leader of teacher teams, program degree leader, department education leader, dir.ow., pedagogical coach, ...
- formal roles in education (advice) **committees** such as board of Examiners, board of Studies, faculty/institutional education advice or review committees, ...
- **prizes**, such as lecturer of the year, education innovation of the year (eg in own disciplinary community), EdX Prize for online teaching, ...
- **media** attention (visibility outside your 'normal', more local spheres: in newsletters (eg Educator, LCD.CEL, 4TU.CEE), newspapers, ...
- Organizing, participating in, or visiting education **events**, such as TUD Education day, workshops, seminars, symposiums, webinars, ...: eg via own faculty, TA, 4TU, LDE
- education innovation and/or education research **grants**: eg Comenius, 4TU.CEE, TUD Fellowship, TA-IDEE, NRO, EU, ..., including **co-operation** with educational scientists/researchers/advisors on those innovation projects
- EngEdu **conference** contributions such as presentations/workshops/roundtables/visits/key notes: eg CDIO, SEFI, SoTL, ...
- education oriented **publications**: (journal) articles, reports, papers
- **scholarly leadership** roles, eg member of the editorial board of an EngEdu journal, leading (inter)national EngEdu communities
- attendance **formal professionalization** courses, modules, or 'leergangen': eg SKO, LOL, ... (beyond UTQ/BKO)
- participation in or starting a **special interest group** (community of practice) around an education theme
- attendance **informal professionalization** trajectories, eg intervision and peer-review, via all those events mentioned above, ...

Other kinds of evidence are more soft, more qualitative, and need extra action, nuance, or context to be fully understood. For some people, the community knows

(s)he is a good teacher, an active education innovator, always / continuously / consistently / systematically looking for ways to enhance and improve the learning journey of students, looking for (learning) data to support his/her innovations, and discussing/sharing teaching practices with colleagues (in home and outside). How to evidence this when you are such a person?

- Make explicit the **Education Vision** you have, value and knowledge based, evidence informed (eg educational scientific theories/expertise), explicitly related to one's own teaching practice.
- Support your vision with **evaluations of one's teaching performance** which should show a kind of consistent and/or complementary message.
- A critical **self-assessment, student evaluations, alumni evaluations, peer reviews and intervisions**, and the feedback from **supervisors and pedagogical assessors** together can give a rich picture of the performance of your teaching/supervising/lecturing/mentoring/educational leadership or scholarship skills.
- When being self-reflective, you will be able to derive recommendations, new ambitions or goals, and innovation/development points not only for **your teaching** (Action Plan for your courses, your program), but also for **yourself** as university teacher (Personal Development Plan). Both are important!

It is important to say that all categories mentioned above are to inspire people to more systematically evidence certain teaching expertise(s). They are not meant as a tick-the-box overview. Some categories might be / will be less important than others for our colleagues; or even not important at all.

Bijlage 4: Bundel informatie

De bundel kan onder andere bevatten:

- Instellingsbeleid en instrumenten E&W (met accent op onderwijs)
- Suggesties voor afdelingen hoe mensen met onderwijstalent (didactisch, leiderschap, innovatie, onderwijsonderzoek, en/of organisatorisch) te kunnen laten groeien in hun carrière, bijvoorbeeld een overzicht van het beschikbare onderwijscommissiewerk (OC, Ex.Cie, BSA cie, Inschalingscommise, werkgroepen ...), het coördinatiewerk beyond course coordination (afstudeercoördinatie, minorcoördinatie, bachelor en master opleidingscoördinatie, opleidingsdirecteurschap (inclusief dir.ow.), ...), Comeniusprogramma, Teaching Fellow programma, ...
- De flyers over het Teaching Framework van Ruth Graham
- Het meer senior professionaliseringsaanbod van de instelling(en): SKO, LOL, module *Pedagogical coach*, module *Evidencing teaching achievement trainer/expert*, module *Scholarship in Engineering Education*, etc.
- Een overzicht van relevante onderwijscongressen, onderwijs journals, en onderwijsorganisaties (van eigen discipline, maar (juist ook) CEE, CEL, SEFI, CDIO, ...)
- Een overzicht van lokale en (inter)nationale onderwijsinnovatiefondsen
- ...
- ...wellicht nog meer

VAN GELUKKIGE LERAREN

LEER JE DE MOOISTE DINGEN

Loesje

Postbus 1045

6801 BA Arnhem

www.loesje.nl