

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 3-10-2018

Commissievergadering : OOS

Agendapunt : Teaching Excellence: carrièrepad naar HL2^{ow}

Bijgevoegde stukken :

- 2018-06-13 Notitie Teaching Excellence – carrièrepad naar HL2^{ow}

Betrokken dienst: HR

Secretaris: Wichman

Portefeuillehouder: Palstra

paraaf: 

paraaf: 

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming**
- Anders:

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium:

Datum behandeling:

Naam agendapunt:

Conclusie toen:

3. Toelichting/samenvatting: Let op in 't Engels

UT's ambition:

1. Education is about student learning. The UT stimulates students to learn as much as possible and to get the best out of themselves. In this process, the teacher's role is essential. Therefore the UT stimulates teachers to make the best out of their teachers' role. The development- and promotion policy need to facilitate these developments. Teaching excellence will be discussed and valued more. These discussions and value attributions are based on the "*Framework for evaluation and rewarding teaching achievement in academic environment*" of Ruth Graham. Level 1 and 2 is applicable for all teaching staff; level 3 for a small percentage of scientific staff with exceptional talent for teaching. Level 4 is applicable for HL2^{ow} and is already decided upon.

Implementation :(see par. 5 in the attached document)

1. Invite Ruth Graham to give a presentation during the YA@UT-inspiration week.
2. Take care of the following supportive services/tools:
 - a. Tool/one-pager with teaching excellence criteria for BAC-members
 - b. Information about TE criteria for members of selection , promotion and assessment committees
 - c. Integrate TE-criteria on level 1 -2-3-4 in the existing training "Annual review meetings" and in CELT professionalizing activities

3. Take care that the faculty board, in consultation with HR and educational advisors in the departments, get an overview of (a) the criteria for teaching excellence, and (b) the presence of teaching excellence in the departments.
4. Assemble yearly all the plans of the departments concerning their teaching excellence implementation.
5. Give a stage to excellent teachers.
6. Evaluate the intended results every 2 years

4. Voorgenomen besluit CvB:

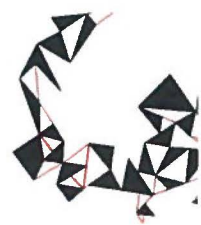
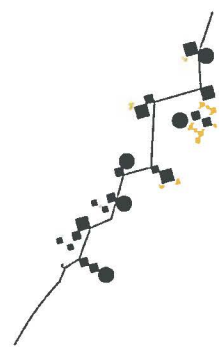
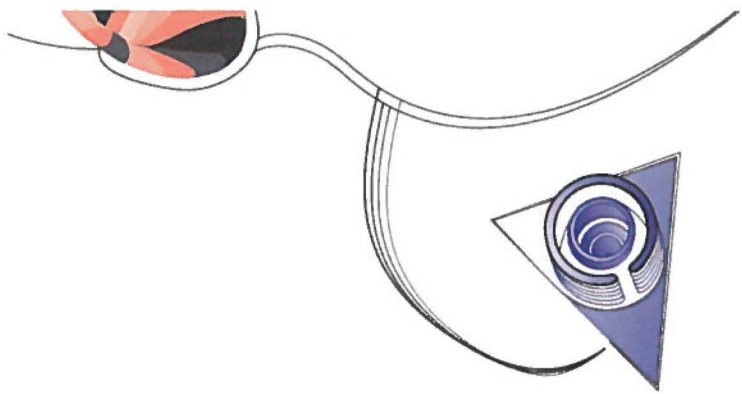
Gezien
Gehoord
Overwegende
Besluit het CvB

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)
Eerder in URaad aan de orde geweest?

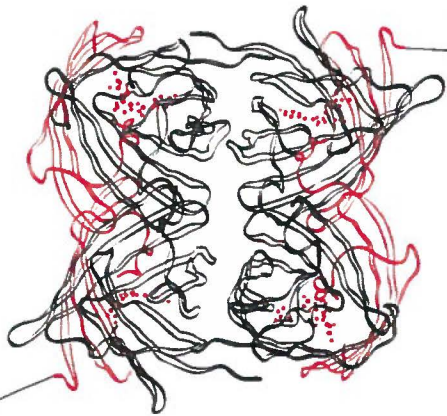
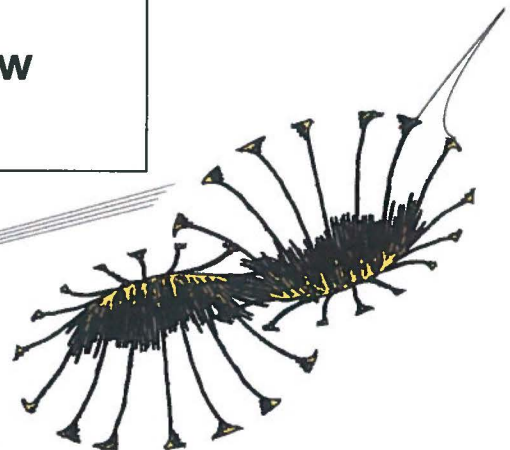
- Nee.
- Ja, op
Conclusie toen:

Nadere toelichting: (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

.....
.....



**Teaching Excellence
Carrièrepad van HGL 2+ow**



Kenmerk: CvB UIT- 3376
Datum: 13-06-2018

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	2
2.	DE BELEIDSMATIGE CONTEXT.....	2
3.	DOELSTELLING	4
4.	CRITERIA VOOR EXCELLENT ONDERWIJS.....	4
5.	IMPLEMENTATIEPLAN TEACHING EXCELLENCE NÁ HL ^{OW}	13
6.	BESLUIT	14

1. Inleiding

Onderwijs gaat om het leren van studenten. De Universiteit Twente wil dat alle studenten zoveel mogelijk leren en het beste uit zichzelf halen. Cruciaal in dit proces is de docent, die de student stimuleert en uitdaagt zichzelf continu te verbeteren. De UT wil daarom ook docenten stimuleren zichzelf continu te verbeteren. Het ontwikkel- en promotiebeleid dient deze ontwikkeling te ondersteunen. In dit document wordt beleid geformuleerd voor het beter waarderen van onderwijsprestaties van docenten en het vergroten van doorgroeimogelijkheden voor uitzonderlijk onderwijstalent. Onderwijs is daarmee beter bespreekbaar en onderwijsprestaties worden gewaardeerd aan de hand van de Teaching Excellence criteria

Dit past in de context van de integrale visie op de wetenschappelijke loopbaan binnen de UT.

2. De beleidsmatige context

In het kader van het loopbaanbeleid voor wetenschappelijk personeel aan de UT is aandacht voor de vier werkdomeinen, te weten:

- Onderwijs
- Onderzoek
- Valorisatie
- Organisatie

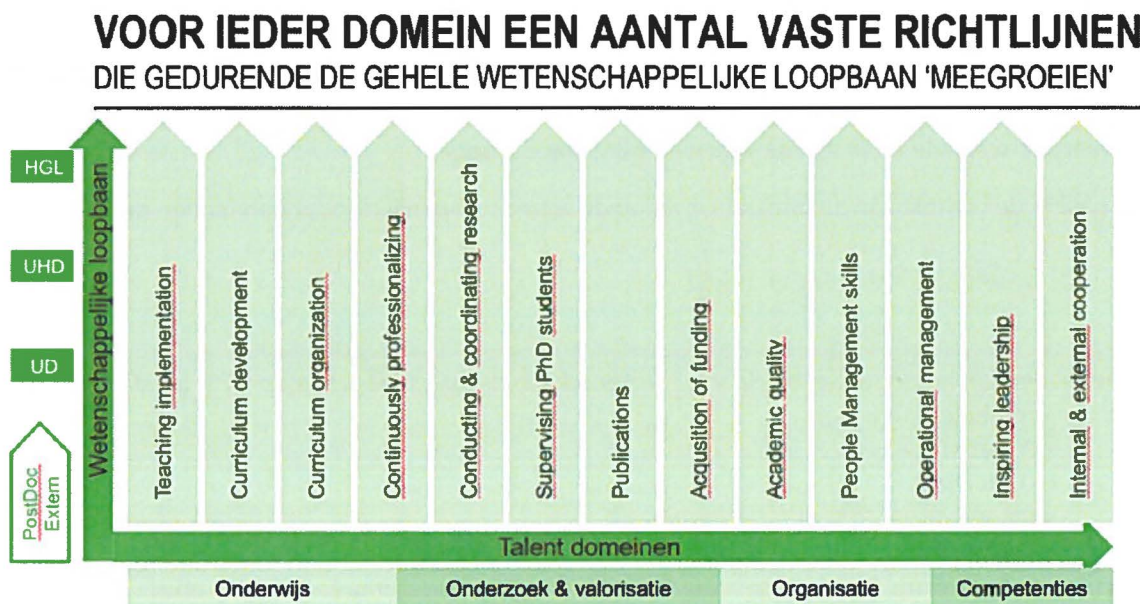
Daarnaast wordt extra aandacht gevraagd voor leidinggevende competenties van elke wetenschapper (zie figuur 1).

ÉÉN FRAMEWORK VOOR IEDEREEN MET EEN WETENSCHAPPELIJKE LOOPBAAN



Figuur 1: Talentmanagement UT op de vier werkdomeinen

Binnen elk werkdomein zijn een aantal vaste perspectieven te onderscheiden (zie figuur 2). Bij iedere stap in de WP loopbaan wordt een medewerker langs dezelfde set perspectieven beoordeeld. De criteria die behoren bij elk perspectief, groeien mee met het niveau in de carrière. Zo zijn er voor het werkdomein 'onderzoek' heldere criteria geformuleerd voor elke carrièrestap, nl. van UD2 naar UD1, van UD1 naar UHD 2 etc.



Figuur 2: Vaste perspectieven waarlangs evaluatie plaatsvindt bij elke carrièrestap.

In deze beleidsnotitie worden m.b.t. het werkdomein 'onderwijs' de criteria voor het carrièrepad naar Hoogleraar2 met accent op onderwijs en de uitwerking daarvan nader toegelicht.

Binnen de UT wordt al geruime tijd gewerkt aan een verbetering van de waardering voor onderwijs en onderwijsprestaties binnen de Universiteit. Hiertoe zijn de afgelopen jaren een drietal lijnen uitgezet:

1. Professionaliseringsaanbod ter ondersteuning van onderwijsprestaties is verbeterd en aangevuld (o.a. BKO aangescherpt; Senior Kwalificatie Examinatoren gestart; Senior Kwalificatie Onderwijs pilot gestart; Leergang Onderwijskundig Leiderschap gestart).
2. Meer waardering voor onderwijsprestaties binnen gehele WP. Het streven is dat elke academisch medewerker en hun leidinggevenden het goede gesprek voeren over onderwijsprestaties. Goede onderwijsprestaties zouden beter erkend en gewaardeerd moeten worden.
3. Doorgroeimogelijkheden uitzonderlijk onderwijstalent vergroten. Voor de specifieke doelgroep bestaande uit wetenschappelijke high potentials (zij leveren goede prestaties in zowel onderzoek als onderwijs en hebben potentie tot uitstekende prestaties op onderwijs) willen we de mogelijkheid creëren om in de loop van hun wetenschappelijke carrière accent te leggen op onderwijs naast onderzoek.

Ten aanzien van de doorgroeimogelijkheden voor uitzonderlijk onderwijstalent (punt 3) heeft het College van Promoties gevraagd de mogelijkheid te creëren om dat onderwijstalent binnen de UT door te laten groeien tot en met de functie van hoogleraar. Op 15 januari 2018 heeft het CvB het besluit genomen hoogleraren met accent op onderwijs (HL2^{ow}) mogelijk te maken. De decanen verwachten in de komende tijd ieder circa 2 HL2^{ow} voor te dragen voor benoeming. Daarnaast heeft het CvB de wens uitgesproken om vervolgstappen te ondernemen m.b.t. het beter waarderen van onderwijs in alle wp- en docentfuncties én om ook UHD-functies met accent op onderwijs voor een beperkt aantal medewerkers mogelijk te maken om daarmee de doorgroei naar HL2^{ow} te faciliteren.

Voor het werkdomein 'onderwijs' zijn onlangs (15 jan 2018) criteria geformuleerd voor Hoogleraar 2 met accent op onderwijs. In deze notitie worden twee belangrijke elementen in het beleid verankerd.

1. Een aangescherpt kader voor het herkennen en waarderen van kwalitatief goed onderwijs
2. Criteria voor het carrièrepad *naar* hoogleraar2 met accent op onderwijs.

Met deze notitie hebben we dan voor het werkdomein 'onderwijs' scherper in beeld wat we zouden kunnen vragen van het wetenschappelijk personeel dat een volgende stap ambieert.

3. Doelstelling

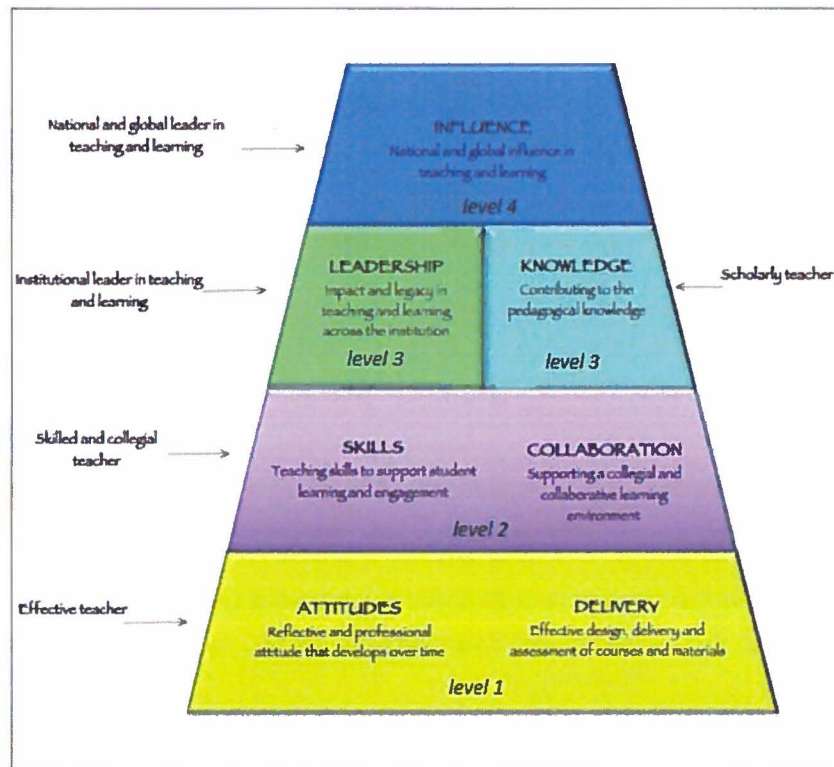
Opdrachtgever	: Rector Magnificus. Namens College van Promoties (Decanen) en CvB.
Doelstelling	: Formuleer criteria: <ul style="list-style-type: none">• voor het waarderen van onderwijs in alle wp- én docentfuncties (op niveau 1 en 2 van het Framework Teaching Excellence (Ruth Graham)) en• voor een kleine groep UHD's met uitzonderlijk talent voor onderwijs (op niveau 3 van het Framework Teaching Excellence (Ruth Graham)).
Deelopdracht	: Vertaal dit initiatief naar beleid en zorg voor ondersteuning bij implementatie.
Uitgangspunt	: Een geïntegreerd WP-talentbeleid: Géén apart loopbaanpad voor enerzijds onderwijs HL en anderzijds onderzoek HL, maar één WP-carrière pad waarbinnen onderzoek, onderwijs, valorisatie en organisatie van belang zijn. Binnen dit WP-loopbaan pad is ruimte voor accentverschillen.

4. Criteria voor excellent onderwijs

Bij het uitwerken van de criteria is gebruik gemaakt het "Framework for evaluating and rewarding teaching achievement in an academic environment" (zie figuur 3). Dit model past goed bij de UT. Inmiddels wordt dit model wereldwijd (door 15 universiteiten in twaalf verschillende landen) omarmd. In 2015 deed Ruth Graham een quick scan op de UT en de daaruit voortvloeiende adviezen zijn gerealiseerd in de vorm van twee pilots (bij ITC en EWI), het eerdergenoemde besluit om

hoogleraren met accent op onderwijs (HL2^{ow}) te benoemen en in vervolg daarop het carrièrepad daarnaartoe.

Dit model maakt duidelijk wat de logische stappen zijn in de ontwikkeling van onderwijstalent. In het rapport "Does Teaching advance your academic career?" (Ruth Graham, Royal Academy of Engineering, February 2016) zijn deze stappen gespecificeerd naar criteria. Deze criteria zijn verder genuanceerd naar rubrics met de categorieën 'below entrance level', 'entrance level' en 'professional growth level' en gekoppeld aan de ufo profielen van iedere medewerker die onderwijs verzorgt, variërend van docent naar PhD, UD, UHD en HL.



Figuur 3: Framework for evaluation and rewarding teaching achievement in academic environment (Ruth Graham)

Sinds de invoering van de verplichte BKO is het huidige niveau voor onderwijs gestegen van niveau 1 naar onderdelen van niveau 2 uit het Framework van Graham. Uit de eerdere pilots bij ITC en EWI en uit de feedback gesprekken¹ over dit plan blijkt dat men het wenselijk vindt om deze trend voort te zetten en het bereiken van niveau 2 voor iedereen die onderwijs geeft, na te streven. Dit versterkt de kwaliteit van het onderwijs voor al onze studenten. Dit betekent wel dat soms werkdruk kan toenemen. Immers de eisen voor goed onderwijs worden met dit beleid hoger. Goed onderwijs impliceert niet alleen effectiever, maar ook efficiënter onderwijs. Investerings in goed onderwijs kunnen op korte termijn meer tijd vragen, maar kunnen ook op termijn tijdwinst opleveren. In de jaargesprekken met leidinggevenden zullen de onderwijsgevenden moeten waken voor een goede

¹ In de tweede helft van 2017 zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van de pilots van ITC en EWI en verder met Jan van der Veen/CEE, Irene Visscher, Jan-Willem Polderman en Marjolein Dohmen. Verder is er feedback gevraagd op de EWI-onderwijsdag, UT-onderwijsdag, aan het OLD-overleg, aan JA@UT en aan het CELT-team.

balans, niet alleen tussen onderwijs en onderzoek, maar ook tussen investeringen op korte termijn, leeropbrengst van studenten en tijdwinst op langere termijn.

Verder bestaat er behoefte aan een klein aantal wetenschappers die op niveau 3 en 4 functioneren, m.a.w. die inspirerend kunnen zijn voor hun collega's als het gaat over onderwijsinnovaties, die daar ook onderzoek naar doen en dat onder de aandacht brengen van vakgenoten en andere geïnteresseerden én die onderwijsinnovatietrajecten kunnen leiden. Voor een kleine groep wetenschappelijk personeel met dat soort uitzonderlijk talent is het carrière pad met accent op onderwijs bedoeld. Dit pad kan uiteindelijk leiden tot de functie van HL2 met accent op onderwijs.

In figuur 4 staat aangegeven:

- welke niveaus van onderwijs volgens het model van Graham in de huidige situatie gehanteerd worden,
- welk niveau nagestreefd wordt in het besluit van het CvP met de benoeming van HL2 met accent op onderwijs, (zie voor de exacte criteria document: 2018-06-07 TE-criteria-total.xlsx en tabel 1)
- welk niveau nagestreefd wordt in het voorstel voor benoemingen van UHD's met accent op onderwijs, (zie voor de exacte criteria document: 2018-06-07 TE-criteria-total.xlsx en tabel 2 en 3), en
- welk minimaal niveau gewenst is voor al het personeel dat onderwijs verzorgt (zie voor de exacte criteria document: 2018-06-07 TE-criteria-total.xlsx en tabel 4).

In de tabellen 1 t/m 5 staan *verkorte* tabellen uit deze excel sheets. Deze laten zien wat het vereiste ingangsniveau is van de in figuur 2 genoemde UFO-profielen. De excel sheets zelf bevatten ook nog het doorgroei niveau en voorbeelden van bewijsmateriaal, waarmee iemand kan aantonen over het juiste ingangsniveau te beschikken. Ook worden 'below entrance level' criteria genoemd, die duidelijk maken wanneer iemand niet aan het vereiste niveau voldoet.

	Effective teacher (1)	Skilled & Collegial teacher (2)	Scholarly teacher/ institutional leader in teaching and learning (3)	National Leader in teaching & learning (4)	Onderzoeks criteria
3. HL'ow				x	Discipline oz op UHD 1 niveau & ow gericht oz
3. HL	x	x			criteria ongewijzigd
2. UHD'ow	x	x	x		criteria gericht op discipline & op onderwijs
2. UHD	x	x			criteria ongewijzigd
1. UD	x	x			criteria ongewijzigd

Figuur 4: Koppeling van de criteria voor excellent onderwijs aan de UFO-profielen

Figuur 3 geeft een overzicht van de besluitvorming op de diverse onderdelen van het carrièrepad ten aanzien van excellent onderwijs.

	1. Effective teacher	2. Skilled and collegial teacher	3. Scholarly teacher	3. Institutional leader in teaching and learning	4. National and global leader in teaching and learning
BESLUIT CvB jan 2018					HL2 (klein aantal WP onderwijsstalent)
VOORSTEL carièrepad met accent op onderwijs			UHD2 (klein aantal WP onderwijsstalent)	UHD1 (klein aantal WP onderwijsstalent)	
VOORSTEL: waardering van onderwijs	PhD/docent/UD/UHD/HL (100% WP)	docent/UD/UHD/HL (100% wp)			

Figuur 5: Koppeling van de criteria voor excellent onderwijs aan de UFO-profielen (a) ná het besluit van het College van Promoties voor HL2^{ow}, (b) in het voorstel voor UHD^{ow} en (c) de intensievere waardering van onderwijs in alle docent- en wp-functies.

In de volgende tabellen (tabel 1 t/m 4) staat per UFO-profiel aangegeven wat het **ingangsniveau**. In de excel sheet (vermeld op pg 7) staat per UFO-profiel niet alleen het ingangsniveau maar ook het **doorgroei** niveau en mogelijk **bewijsmateriaal** dat als indicatie gebruikt kan worden om aan te tonen dat iemand over het juiste ingangsniveau beschikt.

Professor 2 with focus on education (a few)	Ruth Graham level	entrance level
Professor 2 with focus on education (a few)	4 national and global leader in teaching and learning	has a vision on innovation of education on curriculum level
		is known to a limited audience as a person who contributes to national committees, sig's and conferences, and has impact with a domain focus
		(a) participates as a member in committees of educational quality and quality of assurance on national level; (b) is acquainted with evidence based educational innovations between study programme(s); (c) is able to recognise complex problems and to cooperate in educational innovations in curricula on national level; (d) is active in applying for national fellowships
		(a) Is self-aware of his/her recognized leadership profile in the institutional context; (b) has made a start in investing in personal leadership and has a vision on the further development of the required leadership within the institute; (c) strengthens and contributes to national dialogues in teaching and learning, advancing cooperation and partnership inside and outside their institution

Tabel 1: Ingangscriteria voor HL2 met accent op onderwijs (national and global leader in teaching and learning)

Associate Professor 1 with focus on education (a few)	Ruth Graham level	entrance level
Associate Professor 1 with focus on education (a few)	3b institutional leader in teaching and learning	pays attention to a supportive culture for every student, without making a distinction between low and high performers
		drives educational innovation with attention for gathering data about progression and passing rates
		data about quality of the study programme are gathered in time ; however not enough attention was paid to solve problems in time
		cooperation and partnership is focused on 4TU

Tabel 2: Ingangscriteria voor en UHD1 met accent op onderwijs (institutional leader in teaching and learning)

UFO-profile for Associate Professor 2 with focus on education (a few)	Ruth Graham level	entrance level
Associate Professor 2 with focus on education (a few)	3a scholarly teacher	is easily influenced by educational trends (early adaptor) and leaves critical looking for the base of evidence to others
		performed a few small scale research activities to gather evidence for educational innovation within own discipline
		has knowledge about educational innovations in other disciplines, but keeps own courses as they are
		Is interested in disseminating results of own experiments of educational innovations within own institute
		is known within a small group of colleagues as an expert in teaching and learning, but not outside the institute

Tabel 3: Ingangscriteria voor UHD2 met accent op onderwijs (scholarly teacher)

<p>UFO-profile with focus on education for 100% Academic Staff</p>	<p>Ruth Graham level</p>	<p>entrance level</p>
<p>100 % of all assistant professors 1, associate professors 1-2, Tenure Track professors, professors 1-2</p>	<p>2 skilled and collegial teacher (skills, collaboration)</p>	<p>explains to students the relationship of own course with other courses in the learning track</p>
		<p>adapts one non-traditional pedagogical method and has little experience with switching between pedagogies</p>
		<p>experiments mainly based on experiences of colleagues</p>
		<p>educational innovations in own course are partly successful</p>
		<p>is interested and supports colleagues within the same discipline and professional field with all kinds of materials</p>
		<p>is willing to cooperate with colleagues within the (module-)team, but only when someone else takes the initiative</p>
		<p>is member of (inter-)national special interest groups on teaching</p>
		<p>is only interested in end results in terms of passing rates and draws conclusion only related to own course</p>

UFO-profile with focus on education for 100% Academic Staff	Ruth Graham level	entrance level
100 % of all assistant professors 1-2, associate professors 1-2, Tenure Track professors, professors 1-2	1 effective teacher (attitude and delivery)	is focused on knowledge transfer, shows to be an expert and is open to questions of students
		is willing to reflect and improve, but needs a lot of stimulation and support to do so
		Sees and sometimes shows the relationship between own subject and the course line
		gives immediately the right answers and solutions to students when they ask questions
		has a global view on developments in own discipline and feels the challenge to translate this to innovations in own courses
		the course is well organised, but still has to be attuned to the study programme
		organises a minimum amount of opportunities to give feedback on students' performances
		recognises students' individual needs, but can't generate time to react extensively and adequately
		organises own course mostly the evening before ; information for students is mostly delivered afterwards or on request
		designed a clear relationship between learning goals and exams of own courses, but the relationship with the study programme can be improved

Tabel 4: Criteria voor al het personeel dat onderwijs geeft (effective teacher **and** skilled and collegial teacher)

5. Implementatieplan Teaching Excellence ná HL^{ow}

Stap 1: Beleid afstemmen, formuleren en vaststellen Deadline: zomer 2018

- Afstempunt CvB
- Bespreken met decanen in CvB-D

N.b. de eisen zijn hoog maar het moet realistisch zijn

- Besluit CvB
- ter instemming in UR

Stap 2: Enthousiasme genereren

Brede aandacht vragen door:

- Uitnodigen van Ruth Graham voor o.a. JA@UT

Stap 3: Selectie, beoordeling en benoeming Deadline: zomer 2018

- HR-managers hebben, na onder meer raadpleging van faculteitsonderwijskundigen, zicht op:
 - Beter onderwijs
 - Zijn in de selectie-, jaar- en bevorderingsgesprekken de onderwijscriteria op niveau 1 en 2 voldoende ter sprake gekomen?
 - Uitzonderlijk onderwijstalent in de faculteit, vanaf PhD, docent 4 t/m 1, UD2 t/m HL
 - Zijn er uitzonderlijke onderwijstalenten van wie men mag vermoeden dat ze in de toekomst interesse hebben voor doorgroei naar niveau 3 en 4?
- Jaarlijks vindt er een overleg plaats met alle HR-managers over het potentieel aan uitzonderlijk onderwijstalent in de faculteit en wat de plannen zijn voor dit potentieel.

Stap 4: Ondersteunende producten/diensten implementeren Deadline: medio 2018

Realisatie van onderstaande producten en diensten zullen bijdragen aan een effectieve implementatie van het niveau 1 en 2 van Ruth Graham voor al het wetenschappelijk personeel dat onderwijs verzorgt en van niveau 3 en 4 voor UHD1/2 en HL2 met accent op onderwijs:

Selectie, beoordeling en bevordering:

- Tool/ one-pager die BAC leden, leidinggevende en kandidaten zelf helpt om onderwijsprestaties zichtbaar en bespreekbaar te maken en middels onderwijscriteria te beoordelen. Deze tool dient laagdrempelig en makkelijk te gebruiken te zijn.
- Informeren van leden uit selectie-, beoordelings- en bevorderingscommissies middels een korte toelichting op de onderwijscriteria en de toepassing daarvan binnen bevordering en selectie.

Jaargesprek, ontwikkeling en professionele groei

- In jaargesprek is aandacht voor ontwikkeling en professionele groei van de medewerker. Voorafgaand aan jaargesprek reflecteert de medewerker t.a.v. eigen onderwijs op huidige onderwijsprestaties en gewenste ontwikkeling voor komend jaar (waar sta je nu? Waar wil je heen? Wat heb je nodig qua ontwikkeling? Een zelfevaluatie aan de hand van de criteria is daarbij een hulpmiddel om het goede gesprek te voeren).
- Leidinggevende draagt er zorg voor dat input t.a.v. de ontwikkeling van onderwijsprestaties van medewerker worden ingewonnen (bijv. bij opleidingsdirecteur).

Professionalisering:

- Voor al het wetenschappelijk personeel dat onderwijs verzorgt de onderwijscriteria op niveau 1 en 2 integreren in bestaande *'training jaargesprekken voor leidinggevenden en medewerkers'*: Het goede gesprek leren voeren over:
 - a) Onderwijscriteria en toepassing daarvan in beoordeling, selectie en bevordering.
 - b) Indicatoren van onderwijsprestaties en professionele groei in onderwijs. De toepassing hiervan in ontwikkelgesprek, jaargesprek en teamskans
- Specifiek voor medewerkers (en hun leidinggevenden) die potentieel hebben tot/ of in aanmerking komen voor ontwikkeling richting de functie van UHD- en HL2 met onderwijsaccent:
 - a) Onderwijscriteria op niveau 3 en 4 en toepassing daarvan in beoordeling, selectie en bevordering.
 - b) Indicatoren van onderwijsprestaties en professionele groei in onderwijs. De toepassing hiervan in ontwikkelgesprek, jaargesprek en teamskans
- Voor CELT- en HR-medewerkers (centraal en facultair): CELT- en HR-collega's informeren over toepassing onderwijscriteria, de indicatoren van onderwijsprestaties en professionele groei in onderwijs. Bespreken hoe criteria voor niveau 1, t/m 4 door te vertalen zijn naar CELT- en HR-trainingsaanbod en adviseringsactiviteiten.
- Bij bestaande onderwijs gerelateerde professionaliseringsaanbod duidelijk benoemen op welk niveau van onderwijsontwikkeling dit gericht is. Met als doel dat docenten makkelijk en zelfstandig het voor hun relevante professionaliseringsaanbod kunnen vinden.
- Voor deelnemers aan SKO, SKE--traject en Leergang Onderwijskundig Leiderschap (LOL) de onderwijscriteria, professionele groei en indicatoren van onderwijsprestaties benoemen in traject.

Waardering & erkenning:

- Excellente docenten een podium/ aandacht geven voor hun onderwijsprestaties. Met als doel erkenning en waardering én breed delen van kennis met betrekking tot onderwijs.

6. Besluit

Door akkoord te gaan met deze beleidsnotitie formaliseert het CvB de positie van UHD met accent op onderwijs en expliciteert het de eisen t.a.v. van onderwijs voor de PhD's, docent 4 t/m 1, UD's en UHD's met accent op onderwijs.

Ambitie van de UT

1. Onderwijs gaat om het leren van studenten. De UT wil dat alle studenten zoveel mogelijk leren en het beste uit zichzelf halen. Cruciaal in dit proces is de docent, die de student stimuleert en uitdaagt zichzelf continu te verbeteren. De UT wil daarom ook docenten stimuleren zichzelf continu te verbeteren. Het ontwikkel- en promotiebeleid dient daarom deze ontwikkeling te ondersteunen. Onderwijs is daarmee beter bespreekbaar en onderwijsprestaties worden gewaardeerd aan de hand van de Teaching Excellence criteria, waarbij niveau 1 en 2 geldt voor *al* het (wetenschappelijk) personeel dat onderwijs verzorgt en niveau 3 en 4 voor een kleine selecte groep uit het wetenschappelijk personeel dat een uitzonderlijk talent heeft voor onderwijs. Dit wordt in 2018 en 2019 binnen de UT geïntroduceerd.
2. In 2020 vinden de eerste benoemingen plaats van 'UHD's met accent op onderwijs' die daarvoor in aanmerking komen op basis van de hiervoor genoemde criteria (niveau 3 "scholarly teacher" en "institutional leader in teaching and learning" volgens het model van Ruth Graham).

Uitvoering

Voer onderhavig beleid uit volgens de stappen uit het implementatieplan (par. 4), nl:

1. Zorg dat HR managers beter zicht hebben op (a) criteria voor beter onderwijs en (b) aanwezigheid van uitzonderlijk onderwijstalent op de faculteiten
2. Inventariseer jaarlijks de plannen van de faculteiten m.b.t. uitzonderlijk onderwijstalent
3. Zorg voor de volgende ondersteunende diensten/producten:
 - a. Tool/ one-pager met onderwijscriteria die BAC leden, leidinggevende en kandidaten zelf helpt om onderwijsprestaties bespreekbaar te maken.
 - b. Informeer leden uit selectie-, beoordelings- en bevorderingscommissies over de onderwijscriteria.
 - c. Integreer onderwijscriteria op niveau 1, 2, 3 en 4 in bestaande 'training jaargesprekken voor leidinggevend en medewerkers' en in de professionaliseringsactiviteiten van CELT.
4. Geef excellente docenten een podium voor hun onderwijsprestaties
5. Evalueer jaarlijks het beleid en ga daarbij na in hoeverre de beoogde resultaten zijn behaald.