



De BKO in de praktijk

Inventarisatie en analyse van alle BKO-programma's aan Nederlandse universiteiten

30 juni 2016

Dit rapport is opgesteld door leden van de Werkgroep Universitaire Onderwijscentra (WUO) van het Expertise Netwerk Hoger Onderwijs (EHON):

Margje van de Wiel (UM) - *eindredactie*

Riekje de Jong (UU) - *redactie*

Jaap Mulder (RUG) - *redactie*

Kathleen Schlusmans (OU) - *redactie*

Toine Andernach (TUD)

Marije Hahnen (TUT)

Esther de Ponti (TiU)

Emiel van Puffelen (WUR)

Sjoerd Sinke (VU)

Stef Spoelder (UvA)

Angela Tops / Harry van de Wouw (TU/e)

Maarten van de Ven (UL)

Noël Vergunst (RU)

Alice van de Vooren (EUR)

Het rapport is beschikbaar via de EHON-website: www.ehon.nl/bko

Inhoud

| | | |
|-----------|--|----|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | Methode | 3 |
| 3. | Resultaten | 4 |
| 3.1 | Competenties | 4 |
| 3.2 | Traject | 5 |
| 3.3 | Facilitering en ontwikkeling | 6 |
| 3.4 | Toetsing | 8 |
| 3.5 | Koppeling met HR-beleid | 9 |
| 4. | Discussie | 10 |
| 4.1 | Competenties | 10 |
| 4.2 | Traject | 11 |
| 4.3 | Facilitering en ontwikkeling | 11 |
| 4.4 | Toetsing | 12 |
| 4.5 | Koppeling met HR-beleid | 12 |
| 5. | Tot slot | 13 |
| 6. | Referenties | 13 |
| | | |
| Bijlage 1 | VSNU-overeenkomst BKO met kenmerken | 14 |
| Bijlage 2 | Tabel met kenmerken van BKO-programma's per universiteit | 16 |
| Bijlage 3 | Links naar universitaire websites over BKO | 19 |

1. Inleiding

Om de onderwijskwaliteit te waarborgen en de professionalisering van docenten te bevorderen hebben de Nederlandse universiteiten in 2008 elkaars regelingen voor de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) wederzijds erkend. Binnen de Vereniging voor Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) zijn afspraken gemaakt over de kenmerken en de inhoud van de kwalificatie (zie bijlage 1 voor de overeenkomst en kenmerken). Deze afspraken waren het uitgangspunt bij de uitwerking van de BKO-regelingen¹ per universiteit en geven ruimte om de BKO in te kunnen passen in de specifieke universitaire context (de Jong, Mulder, Deneer, & van Keulen, 2013). BKO-gecertificeerde docenten worden zonder nadere toetsing door alle deelnemende instellingen erkend als gekwalificeerd docent in academisch onderwijs.

In 2011 hebben zes universiteiten deelgenomen aan een pilot van een externe BKO-audit die gericht was op beleid en procedures bij implementatie en kwaliteitsborging van de BKO. Deze audit heeft naast een bruikbaar auditkader geleid tot aanbevelingen voor verbetering van de BKO-regelingen en de identificatie van een aantal goede praktijkvoorbeelden (de Jong, Andernach, Barendsen, & Mulder, 2011; de Jong & Mulder, 2014). In 2012 zijn er prestatieafspraken gemaakt tussen het ministerie van OCW en de instellingen voor hoger onderwijs om de kwaliteit van onderwijs te stimuleren aan de hand van een aantal meetbare prestatie-indicatoren. Het percentage docenten met een BKO is daarbij een prestatie-indicator voor docentkwaliteit. De afgelopen jaren hebben de universiteiten doelen gesteld om de afgesproken percentages eind december 2015 te halen en de meeste universiteiten hebben nu een groot deel van hun docenten gecertificeerd. De BKO was bedoeld als een kwaliteitsimpuls, maar percentages van docenten met BKO zeggen niet zoveel zonder inzicht in de universitaire BKO-regelingen. Afgelopen jaar hebben BKO-coördinatoren van de 14 Nederlandse universiteiten² het initiatief genomen een overzicht te maken van de BKO-programma's aan hun instellingen om een indruk te krijgen van overeenkomsten en verschillen in de programma's, aandachtspunten en te kunnen formuleren voor verbetering en goede praktijkvoorbeelden te geven. Het doel is te leren van elkaar om BKO-regelingen bij de instellingen te kunnen aanscherpen, waar gewenst beter op elkaar af te stemmen en indien nodig bepaalde regelingen beter in kaart te brengen. Verbetering van BKO-programma's en -regelingen zal bijdragen aan verbetering van de kwaliteit van het universitaire onderwijs. In dit rapport wordt verslag gedaan van de gebruikte methode, een overzicht gegeven van kernaspecten van de BKO-programma's met goede praktijkvoorbeelden en aanbevelingen gedaan voor verbetering van de BKO-programma's en verdere docentprofessionalisering aan universiteiten.

2. Methode

De BKO-coördinatoren van de 14 Nederlandse universiteiten hebben hun BKO-programma's beschreven aan de hand van vijf vragen om kernaspecten van de programma's en de hiervoor relevante BKO-regelingen per universiteit in kaart te brengen. De vijf vragen bouwden voort op de bevindingen in de externe BKO-audit (de Jong, et al., 2011; de Jong & Mulder, 2014) en betroffen de BKO-competenties, het BKO-traject, de facilitering van ontwikkeling, de toetsing en de koppeling met HR-beleid. Ter aanvulling hebben zij relevante documenten over hun BKO-programma's beschikbaar gesteld. Voor elk van de vijf hoofdthema's is een inhoudsanalyse uitgevoerd aan de hand van de beschrijvingen en documenten om de belangrijkste verschillen en overeenkomsten in kaart te brengen (Neuendorf, 2002). De uitkomsten van deze analyse zijn per thema beschreven en op een

¹ BKO-regelingen en BKO-programma's zijn per universiteit uitgewerkt op basis van de VSNU-overeenkomst. BKO-programma's beschrijven het traject dat een docent doorloopt om de BKO te behalen. BKO-regelingen beschrijven ook het beleid en de procedures die aan een universiteit zijn ingevoerd om de BKO te implementeren en de kwaliteit te borgen. In dit rapport ligt de nadruk op de BKO-programma's, maar komen elementen van de BKO-regelingen aan de orde wanneer zij van belang zijn voor het traject.

² Binnen het Expertisenetwerk Hoger Onderwijs (EHON) is een Werkgroep Universitaire Onderwijscentra (WUO) ingesteld waarin vertegenwoordigers van de verschillende Nederlandse universiteiten spreken over docentprofessionalisering, zoals BKO. Deze vertegenwoordigers zijn hier aangeduid als BKO-coördinatoren.

aantal specifieke punten weergegeven in een tabel. Dit verslag is ter verificatie en aanvulling voorgelegd aan alle BKO-coördinatoren en discussiepunten zijn toegevoegd. In verschillende bijeenkomsten zijn de belangrijkste discussiepunten en een aantal goede praktijkvoorbeelden besproken. Iedere BKO-coördinator heeft vervolgens voorbeelden aangedragen van de implementatie van de BKO die bij hun universiteit goed blijken te werken.

3. Resultaten

De inventarisatie laat zien dat er op hoofdlijnen duidelijke overeenkomsten zijn, maar dat er ook verschillen zijn in de uitwerking bij universiteiten. Vergelijkbare overeenkomsten en verschillen zijn te zien bij verschillende faculteiten van een universiteit, als er een algemeen universitair kader is dat per faculteit ingevuld kan worden. Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen bij de vijf geïnventariseerde kernaspecten met goede praktijkvoorbeelden voor ieder aspect. De tabel in bijlage 2 geeft een overzicht van specifieke informatie over de BKO-programma's per universiteit. In bijlage 3 zijn links opgenomen naar websites met informatie over universitaire BKO-programma's.

3.1 Competenties

Over het algemeen dekken alle BKO-programma's de competenties zoals overeengekomen door de VSNU in 2008 (zie bijlage 1). De resultaatgebieden onderwijsontwikkeling, onderwijsuitvoering (hieronder valt ook begeleiding van studenten), onderwijsstoetsing (beoordelen en toetsen), onderwijsevaluatie, en organisatie van onderwijs komen overal aan bod. Dus de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische competenties om onderwijs te realiseren staan centraal, evenals de visie op onderwijs en de competenties zoals reflecteren en professionaliseren om het onderwijs te verbeteren. Bij alle universiteiten zijn de competenties uitgewerkt in termen van gedrag die voor (zelf)beoordeling gebruikt worden. Deze uitgewerkte BKO-competenties geven concreter weer wat de docenttaak inhoudt dan de beschrijving van de resultaatgebieden in de UFO-profielen.

Een aantal universiteiten heeft extra competenties toegevoegd. Bij de RUG is de competentie 'International Competence' toegevoegd en bij de EUR is voldoende beheersing van de Engelse taal vereist voor het behalen van het BKO-certificaat. Bij sommige universiteiten wordt er op facultair niveau aandacht besteed aan internationale competenties (UvA en UM) en Engelse taalvaardigheid (UvA en UL). Bij de 3 TU's, UvA en WU worden respectievelijk professionalisering, professionele houding en professionele ontwikkeling genoemd als toevoeging aan de in VSNU-verband vastgestelde competenties. Bij de andere universiteiten is professionalisering onderdeel van andere genoemde competenties, zoals evalueren of ontwerpen. Dit geldt ook voor ICT-vaardigheden, die bij elke competentie extra aandacht krijgen als dat voor het onderwijs gewenst is (OU, TUD). De in VSNU-verband afgesproken competenties geven voldoende mogelijkheden om aan te sluiten op de specifieke context van het onderwijs van de instelling.

- *Bij de TIU zijn de competenties beschreven in een compacte set van vijf BKO-criteria die de didactische kern van de onderwijspraktijk concreet beschrijven. Deze criteria zijn direct gelinkt aan de eisen voor het BKO-portfolio, waarin docenten verantwoorden hoe ze de criteria in hun onderwijspraktijk realiseren en bewijsmateriaal van het gegeven onderwijs opnemen.*
- *Bij de OU is het competentieprofiel voor de BKO geënt op de specifieke context van het activerend online leren aan de OU. Het gebruik van ICT in het onderwijs wordt in elk competentiegebied benadrukt, zoals het gebruik van de virtuele klas bij begeleiding en het ontwikkelen van online onderwijs bij onderwijsontwikkeling.*
- *De RUG heeft om haar internationaliseringsbeleid te versterken een internationale competentie geformuleerd. In gedragstermen wordt beschreven wat dit betekent voor ontwerp, uitvoering, toetsing en evaluatie van het onderwijs. Docenten bij internationale opleidingen verwerken deze competentie in de voorbeelden van het BKO-portfolio.*
- *Bij de UM is de rol van tutor in het probleemgestuurde onderwijs (PGO) cruciaal. Alle docenten volgen direct als zij in dienst treden bij de UM een PGO- en tutortraining. Deze training is een voorwaarde om aan de BKO te beginnen. In het BKO-traject komt de invulling van de tutorrol aan*

de orde in gesprekken en/of observaties. In het BKO-portfolio reflecteren docenten op deze rol bij de competentie onderwijsuitvoering en voegen zij studentevaluaties over hun functioneren als tutor toe.

3.2 Traject

Bij de meeste universiteiten wordt ingespeeld op de ervaring van docenten door verschillende BKO-trajecten voor docenten met verschillend niveau van ervaring aan te bieden. Er is vaak een eerste BKO-gesprek om het beginniveau vast te stellen en een opleidingsplan met een traject op maat af te spreken. Het eerste BKO-gesprek vindt vaak plaats aan de hand van een 'startportfolio' waarin een beschrijving van de opgedane onderwijservaring (onderwijs CV), evaluaties van gegeven onderwijs en/of een zelfbeoordeling van BKO-competenties zijn opgenomen. Bij alle universiteiten wordt het BKO-traject afgesloten met de beoordeling van een door de docent geschreven en samengesteld portfolio bestaande uit voorbeelden van en reflecties op gegeven onderwijs, verschillende onderwijsmaterialen en andere bewijsstukken ten aanzien van de docentrol.

Het traject dat doorlopen wordt van eerste gesprek tot de uiteindelijke beoordeling is meestal flexibel en afgestemd op de ervaring van de docent. Er zijn hierbij twee varianten. Vrijwel alle universiteiten stellen het verantwoord van de te verwerven BKO-competenties in een portfolio centraal en zien cursussen en workshops als middel om hiaten op te vullen. Enkele universiteiten gaan uit van een traject met cursussen waarbij ze een procedure gebruiken om vrijstellingen binnen het traject te geven gebaseerd op de vaststelling van eerder verworven competenties (evc-procedure).

Beginnende docenten doorlopen meestal een traject met een aantal verplichte basiscursussen of workshops die hen helpen om hun onderwijstaken goed uit te voeren (zie ook facilitering en ontwikkeling bij punt 3.3). Het opdoen van relevante ervaringen in het onderwijs en het toepassen van onderwijskundige kennis in de praktijk staan daarbij centraal. Docenten met ruime ervaring (per universiteit kan dit verschillen van 5-10 jaar ervaring) kunnen vaak volstaan met het schrijven en samenstellen van een portfolio. Op deze manier wordt tegemoet gekomen aan de competenties die zij door jarenlange ervaring hebben opgebouwd. Vaak doorlopen zij een maattraject waarin de aandacht uitgaat naar de nog verder te ontwikkelen competenties. Bij sommige universiteiten is er voor zeer ervaren docenten met een vaste aanstelling een certificeringstraject waarin zij op basis van een verkort portfolio bestaande uit onder andere een onderwijs CV, cursusbeschrijvingen, onderwijs-evaluaties en een zelfbeoordeling met eventueel een aansluitend gesprek kunnen laten zien dat zij het BKO-certificaat verdienen.

De maximale duur van het BKO-traject is bij veel universiteiten gesteld op 2 jaar. Bij een tijdelijk of vast contract moet de BKO dan binnen die 2 jaar behaald worden. Vaak is de doorlooptijd van een traject korter. Bij de RUG, de 3 TU's en de WU hebben beginners na tekenen van het contract 3 jaar de tijd om hun BKO te behalen.

- Bij de TiU is het trainingstraject modulair opgebouwd zodat docenten het volgen van een training kunnen afstemmen op de bruikbaarheid voor hun actuele onderwijspraktijk. De modules worden gegeven in kleine groepen van maximaal 10 personen zodat er ruimte is voor individuele behoeften en (peer)feedback. Bij alle modules voeren docenten opdrachten uit in het door hen gegeven onderwijs en sluiten ze de module af met een eindopdracht die als bewijsmateriaal in het BKO-portfolio wordt opgenomen.*
- De TUD heeft een systeem van 'Proofs of Competence': door docenten in BKO-modules concrete opdrachten te geven die ze direct in hun einddossier kunnen opnemen, is er een directe relatie tussen 3TU-competenties, BKO-leeractiviteiten en de BKO-toetsing. Tegelijkertijd krijgen docenten de gelegenheid om hun BKO-dossier stapsgewijs te vullen zodat ze niet tegen een enorme berg opkijken als ze pas zouden beginnen op het moment dat ze met hun modules klaar zouden zijn. Dat was eerder wel de ervaring met het klassieke portfoliosysteem.*
- De nieuwe RUG-docent kan bij intake voor zowel de scholing als het samenstellen van het portfolio kiezen voor een groepstraject (standaard) of een traject met individuele begeleiding (indien gewenst). Bij scholing kiest de docent voor een cursus Basisvaardigheden Universitair Onderwijs*

(40 uur) of een begeleid Individueel Onderwijsontwerptraject (IOT) met een cursus uit het reguliere aanbod. Bij het portfolio kiest de docent uit een portfoliogroep of individuele begeleiding van een onderwijskundige. De meeste docenten kiezen voor de cursus Basisvaardigheden Universitair Onderwijs en de portfoliogroep en geven als terugkoppeling dat ze veel van hun collega's (vaak uit andere faculteiten) hebben geleerd.

- Bij de WUR worden cursussen op maat gegeven aan teams van minimaal vier docenten met specifieke vragen vanuit de eigen onderwijspraktijk. Deelname leidt tot een vrijstelling van vergelijkbare lengte voor een keuzecursus in het reguliere BKO-traject. Vakcoördinatoren en docententeams van een vak maken hier graag gebruik van.*
- Bij de OU wordt een speciaal BKO-traject ontwikkeld voor hoogleraren en vakgroepvoorzitters waarbij hun rol als initiator van onderwijsinnovaties centraal wordt gesteld.*
- Bij de VU is een BKO-programma op maat gemaakt voor leden van College van Bestuur en decanen. Zij hebben bijvoorbeeld in twee kleine groepen deelgenomen aan enkele sessies over onderwijsontwerp. Zij vonden het zeer inspirerend en verhelderend om hierover met elkaar te spreken en te leren. Het heeft de eisen aangescherpt en de discussie binnen de VU op gang gebracht.*

3.3 Facilitering van ontwikkeling

Reflectie op de eigen competenties en de opgedane ervaringen in het onderwijs is een belangrijk onderdeel van het BKO-traject om de ontwikkeling van docenten te stimuleren. Ongeacht het te doorlopen traject wordt reflectie gefaciliteerd door een zelfbeoordeling op basis van de in gedragscriteria uitgewerkte BKO-competenties en de richtlijnen voor het BKO-portfolio. De docent wordt begeleid door een BKO-coördinator, mentor, tutor of coach, die in het eerste BKO-gesprek het te doorlopen traject met de docent plant en feedback geeft op een eerste versie van het portfolio.

Bij de meeste universiteiten is er een centraal aanbod van cursussen en/of workshops om de ontwikkeling van de verschillende BKO-competenties te ondersteunen. Soms is het aanbod facultair zodat cursussen/workshops direct aansluiten op de facultaire onderwijspraktijk en deelnemers kennis en ervaringen uitwisselen over het gevoerde onderwijsbeleid en -procedures, bijvoorbeeld over de gehanteerde criteria en formulieren bij de beoordeling van theses. Als onderdeel van de cursussen, workshops, en het portfolio, zijn er vaak praktische opdrachten die in de context van het eigen onderwijs worden uitgevoerd. Deze opdrachten zorgen voor een duidelijke koppeling tussen leren en werken. Voorbeelden zijn de ontwikkeling van onderwijsmateriaal, het kritisch evalueren en bijstellen van (leer)doelen en toetsopgaven, observaties van onderwijs en het geven en ontvangen van feedback. Soms is er zelfanalyse en feedback aan de hand van een videoregistratie. Afhankelijk van de competenties, ervaring en interesse van een docent wordt afgesproken welke cursussen/workshops in het traject worden gevolgd.

Voor hun BKO worden docenten geacht met alle relevante onderwijstaken ervaring te hebben opgedaan of op te doen. In het eerste BKO-gesprek wordt nagegaan welke onderwijstaken en -rollen de docent nog op zich zou moeten nemen en wordt gekeken hoe dit gerealiseerd kan worden. Beginnende docenten worden bij het uitvoeren van hun onderwijstaken vaak begeleid door een ervaren docent als mentor of coach. Soms worden mogelijkheden voor hen gecreëerd om mee te lopen met de onderwijstaken van ervaren docenten, bijvoorbeeld het coördineren van een thema bij een cursus of het maken en nakijken van toetsopgaven.

Bij de meeste universiteiten worden docenten niet gecompenseerd voor hun tijdsinvestering in het BKO-traject. Bij enkele universiteiten ontvangen zij wel een compensatie, meestal in de vorm van onderwijsuren, die per faculteit of afdeling kan verschillen.

- Bij de RU is er een online BKO-leeromgeving waarop alle informatie staat die deelnemers nodig hebben om het traject te doorlopen. Docenten kunnen hun traject zelf plannen met zelfstudie, praktische opdrachten en eventuele ondersteunende bijeenkomsten. Op deze manier zijn zij flexibel het traject af te stemmen op hun werkzaamheden. Het grootste deel van het leerproces vindt plaats door uitwisseling en feedback van docenten onderling in de online leeromgeving. Zij worden hierbij begeleid door de onderwijskundigen van Onderwijsondersteuning.*
- Bij de OU worden verschillende onderdelen van de BKO online aangeboden zodat de docenten*

- dezelfde ervaringen met activerend online onderwijs opdoen als hun studenten.
- Bij de TUD is het grootste deel van de BKO-cursussen blended vormgegeven met een afwisseling van zelfstudie en bijeenkomsten. De online leeromgeving is gestructureerd en aantrekkelijk ingericht, deelnemers vinden hier de praktische informatie over de cursussen, al het inhoudelijke cursusmateriaal en (digitale) opdrachten ter voorbereiding op of na afloop van bijeenkomsten. De contacttijd van de bijeenkomsten wordt nu efficiënter benut en de duur van bijeenkomsten kon in sommige gevallen worden teruggebracht. De ervaring hiermee is goed, deelnemers ervaren het als een logische vorm en het maakt het gemakkelijker om de cursussen in te plannen, of om een onverhoopt gemiste bijeenkomst in te halen. Een belangrijke toegevoegde waarde is dat docenten op deze wijze het concept van blended leren aan den lijve ondervinden (teach as you preach).
 - Bij de EUR wordt door Risbo een trainingsmodule 'Designing Active, Blended Learning' gegeven in activerende onderwijsvorm waarin het eigen onderwijs van de deelnemers centraal staat die ondersteund wordt door een online leeromgeving. De deelnemers ontwerpen in tweetallen een blended onderwijs sessie met activerende elementen die ze ook uitvoeren. In de bijeenkomsten laten ze de (ontwikkeling van) hun ontwerp en de uitkomsten zien en krijgen ze feedback van elkaar en de trainer. Online vinden zij de opdrachten, inspiratiematerialen en een discussieforum.
 - Bij de UL is Onderzoekend Leren een belangrijk thema binnen de BKO. Docenten betrekken in hun portfolio discussies met collega's over de opzet van programmaonderdelen, ze zoeken naar onderwijskundige literatuur over onderwerpen die voor hun onderwijs relevant zijn en ze betrekken die literatuur bij het reflecteren op hun eigen onderwijssituatie. Deze onderwijskundige oriëntatie helpt hen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun onderwijs.
 - Een directe relatie tussen werk en leren wordt bij de Faculteit Psychologie en Neurowetenschappen (FPN) aan de UM gerealiseerd doordat docenten steekproefsgewijs een toetsreflectie schrijven over hun onderwijsblok die van feedback wordt voorzien door de facultaire toetscommissie. Deze procedure is voor het reguliere onderwijs opgezet om de kwaliteit van toetsing te bewaken en verbeteren. De toetsreflectie bevat de toets, antwoordsleutel en toetsmatrijs, een analyse van de uitkomsten, een reflectie op opvallende vragen, opmerkingen van studenten en eventuele aanpassingen, en plannen voor verbetering. In het BKO-programma leren deelnemers deze procedure, doorlopen zij de toetscyclus en schrijven zij een toetsreflectie van een bestaand onderwijsblok voor hun portfolio.
 - Nadenken over de eigen persoonlijke ontwikkeling als docent wordt bij de WUR gestimuleerd in cursussen en voortgangsbesprekingen door te vragen naar reflecties op de context waarin ze werken, de randvoorwaarden die hun werk beïnvloeden, de keuzes die ze maken en de eigen vaardigheden en behoeften. Doordat ervaren docenten langere tijd in vaste groepen werken aan eigen vakken en casuïstiek ontstaat een veilig klimaat waarin deelnemers elkaar feedback geven, komen met verbetervoorstellen en deze evalueren.
 - Bij de VU laten opleidingsdocenten door voorbeeldgedrag en kritische reflectie zo veel mogelijk zien hoe ze zelf in hun eigen onderwijs te werk gaan. Daarbij komen meerdere begeleidingsrollen aan de orde. De opleidingsdocenten lichten hun aanpak toe en vragen deelnemers hoe hen dat in hun 'student'-rol overkomt. Dit levert vaak interessante discussies op. De motto's zijn daarbij 'We teach as we preach' en 'We teach what we preach'.
 - Bij de UU wordt intensief geïnvesteerd in onderwijsinnovatie. Het stimuleringsfonds voor onderwijsvernieuwing stelt docententeams in staat om projecten op te starten, uit te werken en te evalueren waarin nieuwe ontwikkelingen toegepast worden in het onderwijs.
 - Bij de VU heeft een ervaren docent als facultaire tutor een taak bij geven van feedback en beoordeling. De tutor heeft ook de taak (organisatorische) randvoorwaarden te scheppen voor de vereiste onderwijstaken binnen de opleiding. Wanneer bijvoorbeeld het maken van een toets niet tot de reguliere onderwijstaken van de deelnemer behoort, zal de tutor dit vanuit de faculteit mogelijk moeten maken.
 - Bij de UM kunnen beginnende docenten, zoals promovendi, postdocs en docenten met UFO-profiel docent 4, die vaak vooral actief zijn bij uitvoerende taken zoals tutor bij PGO en trainer, ook deelnemen aan het BKO-programma. Om de BKO te behalen moeten zij ervaring opdoen met alle relevante onderwijsrollen. De BKO-coördinatoren moedigen hen aan deze rollen te vervullen en de leidinggevenden en coaches zullen zich daar waar nodig inspannen om dat mogelijk te maken. Als co-coördinator van een onderwijsblok, bijvoorbeeld, kunnen zij ervaring opdoen met onderwijsontwikkeling, -organisatie en -toetsing en met hun frisse blik bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs.
 - Bij het 'BKO Intensive Portfolio Program' van de TU/e en de 'BKO registratie workshop' bij de RUG

plannen ervaren docenten tijd om onder begeleiding in een andere omgeving dan hun werksituatie te reflecteren op de BKO-competenties en hun onderwijs en hun portfolio te schrijven. Geïnspireerd op de goede ervaringen hiermee worden dit soort dagen aangeboden bij meerdere universiteiten. Bij de UT was de 'UTQ Pressure Cooker', effectief en werd goed gewaardeerd door ervaren docenten. Specifieke schrijfdagen waarop docenten met collega-docenten en BKO-begeleiders bij elkaar komen om aan de laatste, lastige loodjes van hun BKO-traject te werken worden voor alle docenten georganiseerd bij de TUD en de UM. Deze dagen voorzien in een behoefte, de dagen worden zeer goed bezocht en geven docenten een boost om hun traject af te ronden.

- In 2012 heeft bij de UU een evaluatieonderzoek plaatsgevonden onder docenten die recent hun BKO gehaald hadden. De evaluatie had betrekking op alle onderdelen van het BKO-programma: van intake tot scholing, portfolio-opbouw en -toetsing. Dit gaf inzicht in de facultaire inbedding, de tevredenheid van de docenten over het BKO-traject de ervaringen met het portfolio en de portfoliotoetsing en het belang dat opleidingen hechten aan de BKO. De resultaten lieten zien dat de BKO breed gedragen wordt in de universiteit. De docenten uit de verschillende faculteiten zijn positief over alle onderdelen van hun BKO-traject. Het stelt hen in staat om hun eigen visie op het docentschap te verhelfen en zich actiever op te stellen in discussies over onderwijs. Zij hebben meer zelfvertrouwen in het onderwijs en hebben het onderwijs zo veranderd dat studenten betere prestaties kunnen leveren. Vooral de zelfreflectie en de uitwisseling met collega's lijken daaraan bij te dragen.*

3.4 Toetsing

Bij alle universiteiten wordt getoetst of de docent voldoet aan de vereiste BKO-competenties aan de hand van het door de docent gemaakte portfolio. Docenten laten hierin door reflectie en met voorbeelden van ontwikkeld materiaal en gegeven onderwijs, opdrachten, studentevaluaties en feedback zien dat zij de competenties hebben ontwikkeld en toepassen in hun onderwijs. Bij sommige universiteiten bestaat dit portfolio uit meerdere concrete deelopdrachten waarop docenten per cursus of onderdeel feedback ontvangen (zie tabel in bijlage 2). De criteria die gebruikt worden voor de beoordeling zijn meestal direct afgeleid van de beschreven BKO-competenties (zie punt 3.1), komen vaak terug in een zelfbeoordelingsinstrument (zie punt 3.2 en 3.3) en worden meestal ook als richtlijnen gegeven voor het schrijven van het portfolio. De toetsprocedures zijn bij alle universiteiten duidelijk beschreven.

Bij alle universiteiten wordt getoetst door meerdere beoordelaars. Soms is er een vaste toetscommissie per faculteit, maar vaak wordt de commissie samengesteld uit een groep van vaste beoordelaars met verantwoordelijkheden in het facultaire onderwijs en de coördinatie van het BKO-traject, aangevuld met een of meerdere onderwijskundige(n) en/of ervaren docent(en). Bij de toetsing zijn dus personen uit meerdere disciplines betrokken. In enkele gevallen maakt de begeleider van de docent in het BKO-traject en/of de leidinggevende van de docent deel uit van de toetscommissie. Soms hebben zij een adviserende rol.

Vaak beoordeelt elke beoordelaar de kandidaat individueel aan de hand van een beoordelingsformulier of rubric voordat de toetscommissie overlegt over de kwaliteit van het portfolio. Soms leidt dit tot verdere vragen die in een gesprek aan de kandidaat worden voorgelegd voordat de commissie een besluit neemt. Er wordt vaak een verslag gemaakt van de beoordeling, dat teruggekoppeld wordt naar de docent. Soms is er sprake van een kort advies (wel of geen BKO) aan de decaan en wordt het besluit aan de kandidaat meegedeeld.

- De afdeling Professional Development van de TU/e biedt facultaire training aan BKO-portfoliocommissies. Dit ter afstemming van de beoordelingsprocedure en interpretatie van criteria aan de hand van een BKO-rubric die door de TU/e is ontworpen. Zowel de training als de rubric dienen ter verhoging van de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Zeker in geval van meerdere nieuwe leden in een commissie worden zowel rubric als training als zeer waardevol ervaren.*
- Bij de UU is er een regulier overleg van BKO/SKO-toetsingscommissies. Er is een handleiding voor beoordelaars ontwikkeld, waarin beoordeling, criteria en procedures voor BKO/SKO-toetsing op elkaar zijn afgestemd. Het overleg vindt enkele keren per jaar plaats om naast onderwerpen m.b.t. BKO/SKO-toetsing, relevante thema's m.b.t. docentprofessionalisering te bespreken.*
- Als onderdeel van het portfolio voegen docenten bij de faculteit der Natuurwetenschappen,*

Wiskunde en Informatica van de UvA een videoregistratie toe van gegeven onderwijs, zoals een college, werkgroep of practicumbijeenkomst. De registratie van dit onderwijs is tevoren gepland. Het wordt geobserveerd door een collega die hierover een rapport schrijft en door studenten geëvalueerd. De docent reflecteert in zijn portfolio op het observatierapport en de evaluaties. Bij de beoordeling kunnen de vijf leden van de facultaire toetscommissie de houding van de docent tijdens het werk beoordelen en vergelijken met het observatierapport, de studentevaluaties en de eigen reflecties. Dit geeft een goed inzicht hoe de docent in zijn werk staat.

- Bij de UT voeren de onderwijsdirecteur van de betreffende faculteit en een onderwijskundige een BKO-beoordelingsgesprek met ervaren docenten. In dit gesprek wordt nader ingegaan op eventuele onbeantwoorde vragen en zaken die nog niet helder zijn. In de meeste gevallen is het een goed en gezamenlijk gesprek over onderwijs. De meeste docenten geven aan dit gesprek erg te waarderen. Ze kunnen zich over het algemeen mondeling beter uitdrukken en vinden het stimulerend en inspirerend om met elkaar verder in te gaan op onderwijs. Dit is een reden om te overwegen het beoordelingsgesprek ook met beginnende docenten te voeren.
- De RUG kent een universiteitsbrede BKO-portfoliocommissie met als voornaamste functie het beoordelen van het portfolio van een (in de meeste gevallen beginnende) BKO-docent. Deze commissie bestaat uit een vaste voorzitter, minimaal één onderwijskundig expert en steeds vaker één (vaste) deskundige docent uit de faculteit van de betrokken BKO-docent. Om rolconflicten te voorkomen mogen de beoordelaars geen rol in de begeleiding van de betrokken docent hebben gespeeld. De voorzitter van de portfoliocommissie ziet er op toe dat bij een wisselende samenstelling van de portfoliocommissie de beoordeling van constante kwaliteit is. De portfoliocommissie nodigt de docent uit voor een eindgesprek. In de regel geldt dit gesprek en het verslag dat hiervan beschikbaar komt voor de docent als een formele afronding van het BKO-traject.
- 3TU heeft een Commissie van Toezicht, die periodiek een steekproef doet van portfolio's van alle 3 de TU's. Dit is een vorm van 'interne audit' om het niveau van BKO-certificering te borgen in verband met wederzijdse erkenning. De Commissie van Toezicht bestaat uit leden van alle betrokken universiteiten en zij rapporteren hun bevindingen aan de respectievelijke Colleges van Bestuur die waar nodig hun instellingsbeleid hierop aanpassen.

3.5 Koppeling met HR-beleid

Bij alle universiteiten is de BKO een onderdeel van HR-beleid. Docenten zijn bij alle instellingen verplicht om hun BKO-certificaat te behalen voor het verkrijgen van een vaste aanstelling. Ook bij promoties in de UFO-structuur is meestal een BKO-certificaat vereist. Nieuwe docenten worden geacht het BKO-traject binnen een bepaalde tijd af te ronden en dit is vaak opgenomen in advertentieteksten en arbeidscontracten. Bij zittende docenten wordt het behalen van de BKO meestal ter sprake gebracht bij de bespreking van de onderwijstaken in de (jaarlijkse) functioneringsgesprekken met de leidinggevende en in beoordelingsgesprekken. Bij sommige universiteiten wordt het BKO-beoordelingsverslag naar de HR-afdeling gestuurd. De HR-afdeling ontvangt en bewaart bij vrijwel alle instellingen een kopie van het uitgereikte BKO-certificaat en registreert in ieder geval in het personeelsbestand of de BKO behaald is.

- Bij de UU is er al jaren veel aandacht voor goed onderwijs en docentschap. Begin jaren '90 is een functiehuis ingevoerd waarin onderwijskwalificaties (BKOW en SKOW) naast onderzoekskwalificaties (BKOZ en SKOZ) verbonden werden met de loopbanen van wetenschappelijk personeel (WP FLOW I). Er is zowel geïnvesteerd in onderwijsinnovatie als in de faciliteiten om zich de onderwijskwalificaties eigen te maken. Er is een jaarlijkse Onderwijs Parade en er zijn verschillende onderwijsprijzen. Halverwege de jaren '90 is het initiatief genomen tot de versterking van de regiepositie in het onderwijs in de leergang Onderwijskundig Leiderschap, gevolgd door het Teaching Fellow Programma (2011) en de 'career track Onderwijs' als onderdeel van het hooglerarenbeleid (WP FLOW III). Ook investeringen in onderwijsvernieuwing worden gecontinueerd met het stimuleringsfonds voor onderwijsvernieuwing. Op het gebied van de SKO is een Oriëntatie op de SKO en een SKO track opgezet. Met ingang van het studiejaar 2016-2017 worden nieuw aangenomen docenten ondersteund met een 'Start to Teach'-traject. Docent-professionalisering maakt dus deel uit van HR-beleid en is een continu aandachtspunt in het strategisch onderwijsbeleid van de UU.
- Bij de TU/e vindt het intakegesprek met een docent voor een BKO-traject plaats in het bijzijn van de

opleidingsdirecteur en wordt geleid door de medewerker van de afdeling Professional Development. Op basis van dit gesprek volgt een individueel advies voor de docent, dat zowel door de docent als de opleidingsdirecteur geaccordeerd moet worden. Dit zorgt voor transparantie in afspraken, maar tevens voor 'commitment', bijvoorbeeld voor de opleidingsdirecteur die dient te zorgen dat de docent voldoende onderwijservaring kan opdoen om binnen de vastgestelde tijd competent te worden.

- Bij de WUR wordt in de startfase van het BKO-traject een contract opgesteld met de docent dat ook ondertekend wordt door de hoogleraar met wie de docent de R&O-gesprekken voert. De professionaliseringswensen en -vorderingen komen terug bij de R&O-gesprekken en waar nodig worden mogelijkheden tot verdere ontwikkeling ondersteund, zoals het vervullen van bepaalde onderwijstaken of het volgen van specifieke training.
- Om BKO zoveel mogelijk onderdeel te maken van bestaand HR-beleid en -procedures zijn bij FPN van de UM degenen die normaalgesproken bij beoordelingsgesprekken aanwezig zijn, d.w.z. de leidinggevende van de afdeling en een van de programmadirecteuren van het onderwijs, samen met de BKO-coördinator verantwoordelijk voor de BKO-toetsing en voeren zij met de kandidaat een BKO-beoordelingsgesprek. Hierdoor wordt continuïteit gecreëerd in de beoordelingsgesprekken en worden seniordocenten betrokken bij het BKO-programma. Op deze manier kunnen deelnemers zich ook profileren met hun BKO-portfolio en vinden er interessante en stimulerende gesprekken plaats over onderwijs.
- In 2012 is een RUG-Commissie BKO ingesteld met zes leden: een decaan, de directeur HR, een vice-decaan en drie portefeuillehouders (-onderwijs of -middelen). In opdracht van het College van Bestuur ziet deze commissie toe op de kwaliteitsborging, het functioneren van facultaire BKO-registratiecommissies en de implementatie van de BKO. De vierde taak betreft de ontwikkeling van de RUG-visie en -beleid op docentkwalificaties na de BKO, zoals SKO en onderwijskundig leiderschap, en op permanente educatie van alle docenten.

4. Discussie

De BKO is in 2008 ingevoerd bij de Nederlandse universiteiten om de professionalisering van docenten te bevorderen en de kwaliteit van universitair onderwijs te verbeteren. Deze inventarisatie laat zien dat er grote overeenkomsten zijn tussen de universitaire BKO-regelingen en dat deze in lijn zijn met de overeenkomst bij de wederzijdse erkenning. Bij alle universiteiten zijn de BKO-competenties die in VSNU-verband zijn afgesproken opgenomen in hun 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 portfolio op basis van de in gedragscriteria uitgewerkte BKO-competenties. Afspraken over het behalen van de BKO zijn verankerd in HR-beleid.

De discussies naar aanleiding van de inventarisatie brachten daarnaast een aantal punten naar voren die in de verdere ontwikkeling van de BKO-programma's en -regelingen en de professionalisering van docenten na BKO aandacht vragen. Deze punten worden per thema besproken met aanbevelingen voor BKO-programma's en -regelingen en beleid voor verdere docentprofessionalisering aan universiteiten.

4.1 Competenties

Hoewel de BKO-competenties in de VSNU-overeenkomst van 2008 alle competenties dekken die nodig zijn voor universitair onderwijs en ruimte geven om per instelling accenten te leggen afgestemd op onderwijsvisie en onderwijsvorm, zou het goed zijn om na 10 jaar (voor 2018) de geformuleerde competenties weer tegen het licht te houden met het oog op de strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek 2015-2025 (directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering van het Ministerie van OC&W, 2015) en de toekomst van het universitaire onderwijs (VSNU, 2015). Hierbij is te overwegen om een onderverdeling te maken in primaire competenties (ontwikkeling, uitvoering, toetsing en evaluatie) en secundaire competenties (professioneel gedrag zoals organiseren, samenwerken en reflecteren) om zo een duidelijker onderscheid te maken tussen de kerntaken van docenten in het

onderwijs en de ondersteunende competenties die nodig zijn om onderwijs te realiseren en te blijven verbeteren. Daarnaast wordt aanbevolen dat instellingen zelf de uitwerking van competenties in gedragscriteria met elkaar vergelijken om het (basis)niveau van (universitair) docent in de BKO te waarborgen.

4.2 Traject

Het BKO-traject bestaat uit werken en leren in de context van het uitgevoerde of te geven onderwijs. Belangrijke onderdelen van het traject zijn de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs en de reflectie en feedback op deze taken. Continue gerichtheid op het verbeteren van het eigen onderwijs is de beste garantie dat de BKO bijdraagt aan het bevorderen van de onderwijskwaliteit aan universiteiten. Om de BKO te kunnen behalen moeten docenten ervaring opdoen met alle onderwijstaken die nodig zijn om de BKO-competenties te verwerven en moeten zij deze bij toetsing kunnen laten zien. De vraag is hoeveel ervaring met welke onderwijstaken nodig is. Deze vraag is van belang voor trajecten van zowel beginnende als ervaren docenten om richtlijnen te kunnen opstellen voor het aantal en de diversiteit van taken waarmee ervaring moet worden opgedaan. Deze richtlijnen kunnen worden gebaseerd op een internationale vergelijking (van Alst, de Jong, & van Keulen, 2009) om een handvat te bieden bij het opstellen van maattrajecten voor docenten passend bij de eerder verworven competenties en opgedane ervaring. De variatie in trajecten zorgt dat docenten zich kunnen toeleggen op die competenties die nog verder ontwikkeld moeten worden. De toetsing bij de afsluiting van het traject staat borg voor de kwaliteit van het BKO-programma en daarmee voor de wederzijdse erkenning.

4.3 Facilitering van ontwikkeling

Nu het grootste deel van de docenten aan de Nederlandse universiteiten hun BKO behaald heeft, is het van belang in te zetten op de continue ontwikkeling van docenten en te kijken hoe nieuwe en jonge docenten voorbereid kunnen worden op hun docentrol en in kunnen stromen in een BKO-traject. Daar waar sommige universiteiten het BKO-programma openstellen voor nieuwe, jonge docenten en mogelijkheden creëren om ervaring op te doen met alle relevante onderwijsrollen, beperken anderen zich tot scholing en begeleiding van de taken die deze docenten uitvoeren en het uitreiken van (deel)certificaten. Dit verschil in aanbod bij de instellingen kan leiden tot verschillende kansen voor jonge docenten op de arbeidsmarkt. Het zou goed zijn als universiteiten nadenken in hoeverre zij de ontwikkeling van jonge docenten met een vaak tijdelijk contract willen en kunnen faciliteren. De vraag hoeveel en welke ervaring met onderwijstaken nodig is, zoals besproken bij 'Traject', is ook hier aan de orde.

Continue professionalisering van docenten is van belang om bij te blijven ten aanzien van veranderend onderwijsbeleid en -procedures en bij te kunnen dragen aan onderwijsvernieuwing. Docenten zouden op basis van intrinsieke motivatie een keuze moeten kunnen maken hoe zij zich verder willen ontwikkelen en welke bijdrage zij aan onderwijsverbetering en/of -vernieuwing willen leveren. Dit kan door het volgen van cursussen, workshops en discussiebijeenkomsten, maar ook door blijvend te investeren in onderwijsinnovatie en docenten te laten samenwerken aan het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van nieuwe vormen van onderwijs. Op deze manier kan worden bijgedragen aan kleinschalig onderzoek van onderwijs in de eigen praktijk en wordt bevorderd dat docenten kennis en ervaringen over onderwijs blijven uitwisselen. Sommige universiteiten hebben of denken over het verplichten tot deze professionaliseringsactiviteiten door een systeem van punten voor permanente educatie, de zogenaamde PE-punten. Het universitair onderwijs verdient docenten die na het behalen van de BKO worden gestimuleerd actief kennis te nemen van actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, dit toe te passen in de eigen praktijk, en aan hun competenties als docent te blijven werken.

Naast de continue professionalisering van alle docenten is het van belang onderwijsleiders te faciliteren zodat zij met kennis en inzicht het universitaire onderwijs kunnen vormgeven en dit blijven verbeteren en vernieuwen. Een groot aantal universiteiten ondersteunt docenten die coördinerende rollen (gaan) vervullen op programmaniveau met een traject voor de seniorkwalificatie onderwijs (SKO) of een programma voor onderwijskundig leiderschap. Hierbij verdiepen zij hun visie en kennis

over onderwijs en onderwijsbeleid aan de hand van concrete projecten en scherpen zij hun leidinggevende kwaliteiten aan. Deelnemers aan deze trajecten en programma's bouwen ook een netwerk op van collega's binnen de universiteit dat ze kunnen raadplegen voor advies of overleg.

Voor alle scholing in het kader van docentprofessionalisering geldt dat deze moet aansluiten op de onderwijspraktijk. Het belangrijkste doel is 'transfer of training' om te zorgen dat kennis van onderwijsleerprocessen wordt verankerd in het werk als docent (De Rijdt, Stes, van der Vleuten, & Dochy, 2013) en docenten ook na het behalen van hun BKO kennis, ervaring en feedback blijven uitwisselen met collega's. Het verdient aanbeveling om de ontwikkeling van docenten te ondersteunen in de vorm van tijd om de verschillende trajecten succesvol te doorlopen en voor beginnende docenten ook door het creëren van mogelijkheden om onder begeleiding ervaring op te doen met de meest voorkomende onderwijstaken.

4.4 Toetsing

Toetsing bij BKO is cruciaal omdat hier beoordeeld wordt of docenten de BKO-competenties hebben ontwikkeld en toepassen in het eigen onderwijs, ongeacht of zij een programma of certificeringstraject doorlopen. De criteria die gebruikt worden om de competenties te toetsen zijn maatgevend. Zoals genoemd bij 'Competenties' zou het daarom goed zijn als de instellingen de uitwerking van competenties in gedragscriteria vergelijken. De kwaliteit van toetsing wordt gegarandeerd door transparante beoordelingscriteria en -procedures, de toetscommissies bestaande uit meerdere beoordelaars vanuit meerdere disciplines, de zorgvuldigheid waarmee de leden van een toetscommissie de criteria afstemmen en toepassen en de evaluatie van portfolio's en beoordelingen door een Commissie van Toezicht of leden en adviseurs van andere toetscommissies binnen en buiten de eigen universiteit. Het verdient aanbeveling dat instellingen de opzet en aanpak van de BKO-toetsing met elkaar vergelijken om de kwaliteit te verbeteren en te waarborgen.

De BKO-toetsing heeft ook als functie docenten feedback te geven die hen kan motiveren zichzelf en hun onderwijs te blijven ontwikkelen. Daarom wordt aanbevolen met elke docent een eindgesprek te houden op basis van het BKO-portfolio en daarvan een verslag te schrijven. Het eindgesprek kan worden gezien als blijk van waardering voor de inspanningen van de docent. Het is ook een goed moment om de wensen en behoeften voor verdere ontwikkeling te bespreken en in gesprek te gaan over onderwijs en te leren van elkaar, zeker als een opleidingsdirecteur of programmacoördinator deel uitmaakt van de toetscommissie.

4.5 Koppeling met HR

Hoewel bij alle universiteiten de BKO onderdeel is van het HR-beleid, bleek in de discussies dat BKO niet altijd systematisch aan de orde wordt gesteld in sollicitatie-, arbeidsvoorwaarden- en functioneringsgesprekken. Elke instelling kan dit nagaan en zorgen dat het beleid wordt uitgevoerd. Daarnaast zou de instelling kunnen evalueren voor wie zij BKO verplicht en open willen stellen, hoe zij de BKO beter kan inbedden in bestaande HR-procedures en hoe een samenspel van onderwijsbeleid en HR-beleid het beste gerealiseerd kan worden. Aangezien het BKO-traject bestaat uit leren en werken in de context van het uitgevoerde of te geven onderwijs zou het goed zijn als de leidinggevende en de opleidingsdirecteur of programmacoördinator meer betrokken zijn bij de planning van het BKO-traject en de BKO-toetsing. Zij kunnen dan de uitvoering van gewenste onderwijstaken mogelijk maken en zijn bij functionerings- en beoordelingsgesprekken goed op de hoogte van de gemaakte BKO-afspraken en de kwaliteit van het BKO-portfolio.

Een belangrijk aandachtspunt op het raakvlak van onderwijsbeleid en HR-beleid is hoe de kwaliteit van onderwijs en daarmee docentkwaliteit wordt gemeten. Een toenemend aantal instellingen is op zoek of er naast studentevaluaties en BKO-portfolio's andere indicatoren gebruikt kunnen worden. Deze vraag is ook relevant in het licht van de discussie over onderwijscarrières. Als landelijk gestimuleerd wordt om docenten die naast hun onderzoek als onderwijsleiders een substantiële bijdrage leveren aan de vormgeving en vernieuwing van het onderwijs een onderwijscarrière te bieden, dan helpen duidelijke criteria voor onderwijskwaliteit en docentkwaliteit. Naast BKO horen ook SKO en/of onderwijskundig leiderschap een plaats te hebben in een transparant HR-beleid.

5. Tot slot

Deze inventarisatie en analyse van BKO-programma's geeft een goed overzicht van de overeenkomsten en verschillen in de implementatie van de BKO aan de Nederlandse universiteiten. De discussies over de bevindingen en de aanvulling met goede voorbeelden geeft dit overzicht meer diepte. Dit rapport biedt daarmee een bijdrage waarop in een komende peer-review over docentprofessionalisering voortgebouwd kan worden. BKO heeft onderwijs- en docentkwaliteit aan de Nederlandse universiteiten zichtbaar gemaakt en op de agenda gezet. Met de BKO is de basis gelegd voor verdere ontwikkeling van docenten, bijvoorbeeld met SKO, onderwijskundig leiderschap en permanente educatie.

6. Referenties

- de Jong, R., Andernach, T., Barendsen, E., & Mulder, J. (2011). *Externe kwaliteitsborging BasisKwalificatie Onderwijs in de praktijk: Een onderzoek naar een bruikbaar auditsysteem*. Nijmegen, IOWO.
- de Jong, R., Mulder, J., Deneer, P., van Keulen, H. (2013). Poldering a teaching qualification system in higher education in the Netherlands, a typical Dutch phenomenon. *RED-U magazine*, 11(3), 23-40.
- de Jong, R., & Mulder, J. (2014). Externe audits van de BKO in het perspectief van de strategische agenda HO. *Onderzoek van Onderwijs*, 43, 21-27.
- De Rijdt, C., Stes, A., Van der Vleuten, C., & Dochy, F. (2013). Influencing variables and moderators of transfer of learning to the workplace within the area of staff development in higher education: Research review. *Educational Research Review*, 8, 48-74.
- Directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering van het Ministerie van OC&W. (2015). *De waarde(n) van weten: Strategische agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/07/07/de-waarde-n-van-weten-strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-2015-2025>.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- van Alst, J., de Jong, R., & van Keulen, H. (2009). *Docentprofessionaliteit in het Nederlandse hoger onderwijs. Naar een professionele infrastructuur als voorwaarde voor studiesucces*. Rapport VSNU.
- VSNU. (2015). *Goedemorgen Professor: Visie op studeren in een nieuwe tijd*. Geraadpleegd van [http://www.vsnu.nl/files/documenten/Publicaties/Visie op studeren in een nieuwe tijd 20150611.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/Publicaties/Visie%20op%20studeren%20in%20een%20nieuwe%20tijd%2020150611.pdf).

Bijlage 1: VSNU-overeenkomst BKO met kenmerken

Overeenkomst inzake wederzijdse erkenning Basiskwalificatie Onderwijs

Colleges van Bestuur van:

| | |
|--------------------------------|--|
| Radboud Universiteit Nijmegen | Wageningen Universiteit en Researchcentrum |
| Technische Universiteit Delft | Rijksuniversiteit Groningen |
| Universiteit van Amsterdam | Open Universiteit Nederland |
| Universiteit Twente | Universiteit Maastricht |
| Universiteit Utrecht | Universiteit Leiden |
| Vrije Universiteit Amsterdam | Universiteit van Tilburg |
| Erasmus Universiteit Rotterdam | Technische Universiteit Eindhoven |

komen met het oog op:

- aandacht voor de kwaliteit van de academische opleiding en het universitair docentschap,
- voortgaande ontwikkeling van docentprofessionalisering binnen de eigen universiteit,
- meer geobjectiveerde verantwoording inzake de 'kwaliteit van personeel' en inzake 'personeelsbeleid' t.b.v. NVAO-accreditatie van opleidingen
- vastlegging van het bekwaamheidsniveau van docenten, zoals in andere onderwijssectoren (PO, VO, BVE, HBO) al langer gebruikelijk is,
- wegnemen van belemmeringen in het geval van interuniversitaire mobiliteit van docenten

het volgende overeen:

1. Het niveau van de academisch docent is op instellingsniveau vastgelegd in een regeling Basiskwalificatie Onderwijs.
2. De instelling verleent docenten de Basiskwalificatie Onderwijs op basis van voorafgaande toetsing.
3. De regeling stemt overeen met de in bijlage I opgenomen kenmerken, zodat de gecertificeerde docent zonder nadere toetsing door alle deelnemende instellingen als gekwalificeerd docent in academisch onderwijs wordt erkend.

Getekend voor de instelling

d.d.

door

Bijlage: Kenmerken van de regeling Basiskwalificatie Onderwijs (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, onderwijsvoetsing, 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 2: Tabel met kenmerken van BKO-programma's per universiteit

| Universiteit | Universitair + facultair beleid ¹ | Competenties ² | Trajecten ³ | Intake obv zelfevaluatie ⁴ | Cursus-aanbod ⁵ | Portfolio ⁶ |
|--------------|--|---|--|--|---|---|
| EUR | universitair | + Engels | beginnende vs ervaren doc. + versneld | tijdens intake obv ow-CV + maattraject = evc-procedure | centraal (8x4 uur) | + |
| OU | universitair | | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + = evc-procedure | centraal 200 uur incl. opdrachten in eigen praktijk | + + certificaat per cursus |
| RU | universitair + facultair | + Engels bij 1 faculteit (FNWI) | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + meestal intake via afdeling OO | centraal (7x2x3.5 uur) =contacturen + online fora + opdrachten + zelfstudie | + (facultair) |
| RUG | universitair + facultair (speelruimte) | + internationaal | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + = evc-procedure | centraal (70 uur: 48 contacturen, 22 zelfstudie) | + (facultair) |
| TiU | universitair + facultair | | flexibel | + = evc-procedure + maattraject | centraal (80 uur incl. opdrachten) | + (facultair) |
| TUD | universitair + facultair | 3TU + professionalisering | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + 3TU → facultaire evc-procedure | centraal (4/5 modules) | 4x proeve van bekwaamheid + feedback + eindproeve |
| TU/e | universitair | 3TU + professionalisering | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + 3TU + maattraject | centraal (90 uur incl. opdrachten) | + |
| UL | universitair + facultair | + Engels voor docenten die in Engels les gaan geven | flexibel: afspraken obv intake | tijdens intake wordt ahv eindtermen bepaald of training nodig is = maattraject | centraal (4 modulen) | + (BKO-dossier) |
| UM | universitair + facultair | + internationaal bij 1 faculteit (SBE) | beginnende vs ervaren doc. / flexibel | + = evc-procedure + maattraject | facultair: diverse workshops & trajecten | + (facultair) evt. verkort PF voor zeer ervaren doc. |
| UT | universitair | 3TU + professionalisering | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + 3TU + opleidingsplan = maattraject | centraal 5 trainingen (5 x 4/8/12 uur) + keuzeworkshops | + |
| UU | universitair + facultair | | flexibel, soms leergang verplicht | + + opleidingsplan = maattraject | leergang centraal / facultair | + |
| UvA | universitair + facultair | + prof. houding + facultair: internationaal/ Engels | beginnende vs ervaren doc. - flexibel | + = maattraject | facultair aanbod mede door Hoger OnderwijsTeam VU | + (facultair) |
| VU | universitair | | < 5 j. ervaring Basisopl. UD > 5 j. ervaring verkort BUD > 10 j. ervaring indiv. traject | + + opleidingsplan | centraal door Hoger OnderwijsTeam VU (15x3 of 5x3 uur) | + (BKO-dossier) incl. 2 opdrachten en zelfbeoordeling |
| WUR | universitair | + professionele ontwikkeling | 1 maatwerktraject met keuzen en vrijstellingen | startportfolio + contract in begingesprek evt. vrijstellingen obv cursussen | centraal (9x8 uur + 3x8 uur) | + |

| Universiteit | N uren BKO-traject ⁷ | Urenvergoeding ⁸ | Beoordeling door ⁹ | Eindgesprek ¹⁰ | Eindverslag ¹¹ | BKO-verplichting voor ¹² |
|--------------|--|--------------------------------------|---|---|--|--|
| EUR | 30-200 uur incl. ow-taken | 0 | wisselende TC met 2 leden: leidinggevende ow-kundige | + | advies ja/nee aan decaan | nieuwe doc. tenure track UHDs |
| OU | PF schrijven 20 - 200 uur excl. ow-taken | 0 | vaste TC met ≥ 5 leden: voorzit. + secr. + 3 expertises + extern lid | voor indiening bij TC met leidinggevende tutor, docprof - coord. → PE | 1 ^e individueel 2 ^e gezamenlijk advies | vaste aanstelling |
| RU | 20-260 uur excl. ow-taken | 0 | facultaire TCs altijd 1 ow-kundige van afdeling.ow-ondersteuning | + | advies aan decaan | doc. + vaste aanstelling als ow ≥ 2 fte |
| RUG | 40-240 uur excl.ow-taken | facultair 0-160 uur | ervaren: facultaire TCs met min. 3 leden: 2 ervaren doc. 1 ow-expert nieuw/ beginnend: TC met 3 leden: vaste voorzitter 2 ow-kundigen/ ervaren doc. | + | + ervaren: van mededeling tot verslag nieuw /beginnend: verslag + feedback per competentie | doc., UDs, UHDs, HL met > 0.2 fte en min. 3 jaar aanstelling |
| TiU | 100 uur (80 + 20 PF) + min. 100 uur ow-taken | 0 | vaste facultaire TCs met min. 3 leden: vice-decaan ow 1 ervaren doc. 1 ow-kundige | bij 2 schools | bij 2 schools | doc + vaste aanstelling + promotie UHD of HL |
| TUD | 160 uur incl. ow-taken | 0 | wisselende TC met 2 leden: programma dir. ow-kundige | + | 1 ^e individueel 2 ^e gezamenlijk na gesprek | nieuwe doc. < 5 jaar ervaring + vaste aanstelling + promotie naar UHD |
| TU/e | 30-200 uur incl. ow-taken | facultair | vaste facultaire TC met 3-5 leden: opl. directeur ow-kundige 1-3 ervaren docenten | - uitleg oordeel mogelijk als feedback | 1 ^e individueel 2 ^e gezamenlijk | nieuwe docenten binnen 3 jaar + promotie + op verzoek |
| UL | ± 200 uur incl. ow-taken | 0 | facultaire TC. + min. 3 leden - ervaren doc. - evt. + ow-kundige | - alleen indien onvoldoende | positief advies aan faculteitsbestuur | nieuwe docenten + promotie + vaste aanstelling |
| UM | 8-80 uur + ow-taken totaal minimaal 185 uur | meestal; facultair 0-80 uur | vaste of wisselende facultaire TCs met 2-3 leden | bij de meeste faculteiten | bij de meeste faculteiten | alle doc., UDs, UHDs, HL + promotie + vaste aanstelling |
| UT | beginnend: max 250 uur ervaren: 40-80 uur excl. ow-taken | 0 | wisselende TC met 2-3 leden: opleidingsdir. ow-kundige evt. begeleider | voor ervaren docenten | + | alle doc., UDs, UHDs, HL |
| UU | 40-125 uur excl. ow-taken | vrijroostering voor volgen cursussen | deels vaste facultaire TC met 3-4 leden + secretaris: 2 ervaren doc. (UHD/HL) 1 ow-kundige | in diverse faculteiten | positief (onderbouwd) advies aan decaan, cc. docent | doc. met ≥ 0,5 onderwijstaak en min. 2 jaar aanstelling; + vaste aanstelling; SKO nodig om boven UD niveau te functioneren |

| | | | | | | |
|------------|--|-----------------------|---|---|---|---|
| UvA | 20-120 uur excl. ow-taken | facultair 0-70 uur | facultaire TCs met 3-7 leden: vaak ow-dir. BKO-coördin. ervaren doc. ow-kundige(n) + extern VU evt. student evt. secretaris soms bij nieuwe staf: criteriumgericht interview (CGI) door 2 beoordelaars (VU + evt. fac.) | bij TCs: +/- soms bij twijfel of als feedback bij CGI: + | bij TCs: +/- positief advies aan decaan evt. korte samenvatting als feedback bij CGI: + uitgebreide motivering | doc. + vaste aanstelling of tijdelijk > 1 jaar als ow > 0,1 fte |
| VU | 30-150 uur excl. ow-taken | per afdeling | wisselende TC met 2 leden : opl.docent facultaire tutor | + | + | doc. + vaste aanstelling of tijdelijk > 2 j. |
| WUR | 220 uur (zonder vrijstellingen) excl. ow-taken | 0 | deels vaste TC met 3 leden : hoofd Doc.-Ondersteuning desk. ow DO desk. ow | + na 1 ^e goedkeuring + TC /hoofd Doc.Onderst. | mondeling aan einde van gesprek | nieuwe doc. zittende staf: OWK als vrijstelling |

¹ Universitair betekent dat er een centrale BKO-regeling is voor de hele universiteit; + facultair betekent dat op basis van een universitair kader faculteiten hun BKO-regeling kunnen invullen.

² + betekent dat er naast de algemene competenties aandacht wordt besteed aan extra competentie(s) in het BKO-programma. Soms is de regeling verschillend per faculteit. De 3 technische universiteiten hebben gezamenlijke uitgangspunten voor BKO (3TU-document).

³ Bij de meeste universiteiten wordt een duidelijk onderscheid gemaakt in trajecten voor beginnende en ervaren docenten. De invulling van het traject is voor de ervaren docenten meer flexibel. Bij andere universiteiten bleek het verschil tussen beginnend en ervaren minder duidelijk uit het overzicht en/of documenten, maar was de invulling flexibel afhankelijk van ervaring.

⁴ + betekent dat een zelfevaluatie plaatsvindt bij een eerste BKO-gesprek. Dit is meestal de basis voor de keuze voor een traject voor beginnende docenten of de invulling van een maattraject voor meer ervaren docenten. In dat laatste geval wordt er vaak gesproken over een evc-procedure en wordt er soms een opleidingsplan opgesteld.

⁵ In deze kolom staat of cursussen/workshops centraal of facultair worden aangeboden en uit hoeveel cursussen/workshops en/of uren dit aanbod bestaat. Omdat cursussen/workshops vaak vergezeld gaan van opdrachten en zelfstudie zijn deze uren soms gespecificeerd. Zie ook kolom 7 voor het totaal aantal uren dat besteed wordt aan het BKO-programma.

⁶ + betekent dat er getoetst wordt aan de hand van een portfolio; als de richtlijnen en criteria voor het portfolio per faculteit gespecificeerd zijn dan is dit aangeduid met + (facultair); soms worden onderdelen ook afzonderlijk van feedback voorzien.

⁷ In deze kolom staat het aantal uren dat besteed wordt aan het BKO-programma. Het aantal bestede uren kan afhankelijk van het doorlopen traject per docent verschillen. De cijfers geven het minimale en maximale aantal uren weer. Omdat het opdoen van ervaring met relevante onderwistaken een belangrijk onderdeel is van BKO is aangegeven of bij deze uren ook de onderwistaken zijn meegerekend (inclusief of exclusief).

⁸ In deze kolom is aangegeven hoeveel uren docenten vergoed krijgen voor hun inspanningen in het BKO-programma bij het behalen van hun BKO-certificaat. Deze vergoeding kan bijvoorbeeld worden gegeven in de vorm van onderwijsuren.

⁹ In deze kolom is aangegeven hoe de toets- of toetsingscommissies (TCs) zijn samengesteld die de BKO-kandidaten beoordelen. Als de samenstelling van de TC verschillend is voor docenten met verschillende ervaring is dat aangegeven.

¹⁰ + betekent dat er een eindgesprek plaatsvindt met de BKO-kandidaat als onderdeel van de BKO-toetsing of in de vorm van feedback. Als er alleen in bepaalde situaties een gesprek gehouden wordt is dat gespecificeerd.

¹¹ + betekent dat er een eindverslag wordt gemaakt van de beoordeling. De aard van het verslag is gespecificeerd indien bekend.

¹² In deze kolom is aangegeven welke medewerkers binnen de universiteit verplicht worden gesteld om hun BKO te behalen; + vaste aanstelling en + promotie betekenen dat de BKO een voorwaarde is voor een vaste aanstelling en promotie in de UFO-structuur.

Bijlage 3: Links naar universitaire websites over BKO

| Universiteit | Website |
|--------------|---|
| EUR | www.risbo.nl |
| OU | Informatie over BKO is beschikbaar via intranet voor de gehele universiteit. |
| RU | http://www.ru.nl/oo/utq-(bko)/about-utq-(bko)/ |
| RUG | www.rug.nl/bko-registratie en www.rug.nl/docentprofessionalisering |
| TiU | Informatie over BKO is beschikbaar via intranet voor de gehele universiteit. |
| TUD | http://bko.tudelft.nl |
| TU/e | Informatie over BKO is beschikbaar via intranet voor de gehele universiteit. |
| UL | http://medewerkers.leidenuniv.nl/p-en-o/loopbaanontwikkeling-opleidingen/bko/ |
| UM | Informatie over BKO is beschikbaar via een intern netwerk per faculteit. |
| UT | www.utwente.nl/utq |
| UU | Informatie over BKO is beschikbaar via intranet voor de gehele universiteit. |
| UvA | http://fgb.vu.nl/nl/professionals/onderwijs/opleidingen-en-cursussen/wetenschappelijk-onderwijs-wo/universiteit-van-amsterdam/index.aspx |
| VU | www.vu.nl/bko |
| WUR | Informatie over BKO is beschikbaar via intranet voor de gehele universiteit. |