

Uitwerking van het academisch carrièrepad met onderwijsportfolio

Bestemd voor medewerkers van Amsterdam UMC met een passie voor onderwijs

Introductie

Zowel VU als UvA hebben de afgelopen jaren beleid ontwikkeld om onderwijs als kerntaak te positioneren, en daarbij behorende loopbanen uit te werken (*Raamwerk onderwijsprestatie VU 2017*, *Handreiking onderwijsindicatoren voor de UvA 2019*; zie: [Docentprofessionalisering - VU](#) en [Onderwijsvisie - UvA](#)). Dit geldt ook voor Amsterdam UMC (*Onderwijs carrière: loopbaanmogelijkheden Amsterdam UMC met onderwijs als kerntaak Amsterdam UMC 2023*).

De basis van deze loopbaanpaden is dat docenten in staat zijn studenten te inspireren, kennis kunnen plaatsen binnen het grote geheel van de opleiding en de veranderende samenleving en de verbinding leggen met het doen van onderzoek, patiëntenzorg en valorisatie (zie: [Valorisatie en maatschappelijke impact en Valorisatiekompas Amsterdam UMC](#)).

Recent is de notitie *Academisch carrièrepad met onderwijsportfolio*, waarin de overeenkomsten en verschillen tussen VU en UvA op dit gebied uitgewerkt zijn, vastgesteld door de Colleges van Bestuur van beide universiteiten. In deze uitwerking van het academisch onderwijs carrièrepad voor Amsterdam UMC worden concrete handvatten geboden voor het in praktijk brengen van dit beleid en deze notitie.

Voorbeelden van algemene onderwijscompetenties ten behoeve van een onderwijs carrièrepad (zie tabel voor concrete voorbeelden)

- *Uitvoer en ontwerp van onderwijs en opleiden*: waarbij het gaat om excellentie en inspiratie. Een voorbeeld is een excellent docent, die bijdraagt aan het ontwerp van het gehele bijbehorende blok onderwijs.
- *Coördinatie van onderwijs en opleiden*: met focus op evaluatie en continue verbetering en aansturing van een groep docenten binnen dit domein, zodat het onderwijs state of the art is. Dit kan op lokaal, landelijk of internationaal niveau. Een voorbeeld is een blokcoördinator in het lokale curriculum of een lid van een landelijke werkgroep m.b.t een bepaald onderwerp voor landelijk onderwijs.
- *Innovatie van onderwijs en opleiden*: het toevoegen of ontwikkelen van nieuwe elementen binnen onderwijs of opleiden, op inhoudsniveau of onderwijskundig. Valorisatie treedt op als dit geïmplementeerd wordt in de opleiding en overgenomen wordt door andere opleidingen, lokaal, landelijk of internationaal, en dus tot maatschappelijke impact of ondernemerschap leidt. Een voorbeeld is het ontwikkelen van een digitale casus, waarin het klinisch redeneren getest wordt, waarbij de antwoorden van de student m.b.v. AI tot de juiste vervolginformatie leidt.
- *Onderzoek van onderwijs en opleiden*: wetenschappelijk onderzoek op verschillende thema's op medisch inhoudelijk niveau of onderwijskundig. Een voorbeeld is onderzoek naar de beste onderwijsvorm en het effect hiervan voor bepaalde onderwerpen binnen het curriculum.
- *Bestuurlijke activiteiten rond onderwijs en opleiden*: lidmaatschappen en voorzitterschappen van (instellings-/ nationale/internationale) gremia, die agenda bepalend zijn voor ontwikkelingen binnen onderwijs en opleiden. Een voorbeeld is lid zijn van de examencommissie. Lidmaatschap (internationale) visitatiecommissies. Lidmaatschap (internationale) raad van advies binnen het onderwijsdomein.
- *Fondsen, beurzen, ontwikkelgelden voor onderwijs en opleiden*: binnen het domein onderwijs en opleiden is externe financieringsstroom via andere kanalen dan bij wetenschappelijk onderzoek. Vaker betreft het ontwikkelgelden en minder vaak onderzoeksbudgetten.

Uitwerking van het Onderwijs carrièrepad binnen Amsterdam UMC

Binnen Amsterdam UMC wordt de mogelijkheid structureel gefaciliteerd om óf bij de VU óf bij de UvA een academische loopbaan vorm te geven met een portfolio met onderwijs signatuur. De VU hanteert het Handboek Onderwijskwaliteit: Personeelsbeleid in het kader van onderwijs (2019) en heeft de voorwaarden voor een carrièrepad onderwijs beschreven in het hoofdstuk 'Uitgangspunten Academische Loopbaan'. Daarentegen is de Handreiking Onderwijsindicatoren UvA een advies en geen beleid, per individu vindt een beoordeling plaats of iemand in aanmerking komt.

Prestaties op het gebied van onderwijs per loopbaanfase zijn beschreven in respectievelijk het Raamwerk Onderwijsprestaties van de VU en de Handreiking Onderwijsindicatoren UvA (links zie hierboven). Wat de training voor het onderwijsprofiel betreft vinden de voordrachten voor de SKO en LOL plaats via de faculteit der Geneeskunde van de bijbehorende universiteit (zie: [Programma's en leergangen UvA TLC](#), [Seniorkwalificatie Onderwijs \(SKO\) CTL VU](#) en [Leergang Onderwijskundig Leiderschap \(LOL\) - TLC UvA](#)). Hiervoor is apart beleid opgesteld door de bijbehorende facultaire onderwijsorganisatie.

De eerste officiële beoordeling van een voordracht voor een aanstelling als UHD of Hoogleraar met een onderwijsprofiel vindt plaats op basis van het Qualification portfolio van Amsterdam UMC door de Commissie Talent and Appointments (CTA), waarin beide vice-decanen Onderwijs en Opleiding vertegenwoordigd zijn. Het invullen van dit Q-portfolio is een belangrijke stap om te bekijken of iemand voor een UHD of hoogleraar positie in aanmerking komt. Het hoofd van de afdeling kan hierover van tevoren in overleg gaan met de vice-decaan Onderwijs & Opleiden. Naast een aanbevelingsbrief van het hoofd van de afdeling en de divisievoorzitter is een aanbevelingsbrief van de vice-decaan Onderwijs & Opleiden (vergelijkbaar met een brief van de directeur van het research instituut bij een onderzoeksprofiel) noodzakelijk om de kandidaat voor te dragen voor het UHD-schap of Hoogleraarschap bij de decaan. Decanale zaken agendaert het Q-portfolio bij de CTA voor evaluatie. De CTA geeft een advies aan de decaan over de voorgenomen benoeming en geeft bij een negatief advies suggesties voor verbetering. Voor de benoeming van een UHD moet de kandidaat gepromoveerd zijn. Het is niet noodzakelijk dat de kandidaat promovendi begeleid heeft, in dat geval kan de toekomstige UHD niet het ius promovendi verkrijgen, de rol van promotor vervullen en geen full professor worden. Voor de benoeming tot hoogleraar moeten er minstens 2 promotietrajecten onder supervisie van de kandidaat zijn afgerond (mag ook buiten het domein van onderwijs).

De decaan benoemt een UHD. Het College van Bestuur van de bijbehorende universiteit (VU of UvA) benoemt de hoogleraar na beoordeling van het complete dossier.

Bijbehorende slide: 'Onderwijsloopbaanpaden Amsterdam UMC'



Onderwijsloopbaanpaden Amsterdam UMC

Niveaubeschrijving	Rollen	Mogelijke didactische kwalificatie
Implementatie en ontwerp van onderwijs en training met focus op inspiratie, inclusie en excellentie. <i>(Bijvoorbeeld: PhD/A(n)IOS/Postdoc)</i>	• Docent/tutor/mentor • Medical Educator (UvA) • Practicumbegeleider • Trainer Medische Vervolgopleidingen voor AIOS	BKO / KKO (VU) (basiskwalificatie)
Coördinatie van onderwijs en training met focus op kwaliteitsverbetering. Managementtaken op cursusniveau. <i>(Bijvoorbeeld: Postdoc/UD)</i>	• Cursuscoördinator • Coschapscoördinator • Commissielid (OLC, EC) • Practicumleider • Lid projectgroep • Stagecoördinator	BKO/BKE/SKO (basis of senior kwalificatie)
Innovatie van onderwijs en training op een curriculumniveau. (Inter)nationale deelname aan onderwijsontwikkelingen. <i>(Bijvoorbeeld: UHD/Principal (Nurse) Educator (UvA))</i>	• Opleidingsdirecteur • Longitudinale leerlijnprogramma coördinator • Semestercoördinator (VU) • Lid (intern)nationale onderwijscommissie • Lid visitatiecommissie • Lid stuurgroep • Senior onderzoeker Onderzoek naar Onderwijs • Opleider Medische Vervolgopleidingen	SKO/SKE/LOL (senior kwalificatie of leiderschapsniveau) Lokale en nationale programmadirecteur AIOS training (jaarlijks)
Leiderschapsrol in onderwijs en training op een instellingsniveau of (inter)nationaal niveau. <i>(Bijvoorbeeld: Hoogleraar/Principal (Nurse) Educator)</i>	• Vice-Decaan onderwijs • Key-opinion leader in onderwijs en opleiden • Programmaleider Onderzoek naar Onderwijs • Lid of voorzitter Centrale Opleidingscommissie Medische Vervolgopleidingen	LOL (leiderschapsniveau) (Inter)nationale leiderschapstraining op het gebied van onderwijs en training

Elaboration of the academic career path with an education portfolio

Intended for Amsterdam UMC employees with a track record in education or training

Introduction

In recent years, both VU and UvA have developed policies to position education as a core task, and elaborate corresponding career paths (*Raamwerk onderwijsprestatie VU 2017*, *Handreiking onderwijsindicatoren voor de UvA 2019*, see: [Teacher professionalisation - VU](#) and the Guideline Educational Indicators UvA (see: [Vision on Teaching and Learning - UvA](#)). This also applies to Amsterdam UMC (*Educational careers: career paths Amsterdam UMC with education as a core task Amsterdam UMC 2023*).

The basis of these career paths is that lecturers are able to inspire students, can place knowledge within the big picture of the program and the changing society and make the connection with doing research, patient care and valorisation (see: [Valorisation and Societal Impact and Valorisation Compass Amsterdam UMC](#)).

Earlier, the memorandum *Academic career path with education portfolio*, in which the similarities and differences between VU and UvA in this area are elaborated, was adopted by the Executive Boards of both universities. This elaboration of the academic education career path for Amsterdam UMC offers concrete tools for putting this policy and memorandum into practice.

Examples of general educational competences for the purpose of an career path in education (see table for concrete examples)

- *Execution and design of education and training*: this involves excellence and inspiration. An example is an excellent teacher, who contributes to the design of the entire corresponding block of education.
- *Coordination of teaching and training*: with focus on evaluation and continuous improvement and coordinating a group of lecturers within this domain so that the education is state-of-the-art. This can be at local, national or international level. An example is a course coordinator in the local curriculum or a member of a national working group on a particular subject for national education.
- *Innovation of education and training*: adding or developing new elements within education or training, at content level or educational level. Valorisation occurs when it is implemented in the program and adopted by other programs, locally, nationally or internationally, and thus leads to societal or business impact. An example is the development of a digital case in which clinical reasoning is tested in which the use of AI is included leading to the correct follow-up information in the student's answers.
- *Research on education and training*: scientific research on various topics at medical content level or educational science. An example is research into the best form of education and its effect on certain subjects within the curriculum.
- *Leadership activities related to education and training*: memberships and chairmanships of (institutional/national/international) bodies that determine the agenda for developments in education and training. An example is membership of the examination board. Membership of (international) review committees. Membership of (international) advisory boards within the domain of education.
- *Funds, grants, development funds for education and training*: within the domain of education and training, external funding flows through other channels than in the case of scientific research. More often, these concern development funds and less often research budgets.

Elaboration of the career path in Education within Amsterdam UMC

Within Amsterdam UMC, the opportunity to pursue an academic career with a track record in education at either VU or the UvA is structurally facilitated. The VU uses the Education Quality Handbook: Personnel policy in the context of education (2019) and has described the conditions for a career path in education in the chapter 'Principles of Academic Career'. However, the UvA Education Indicators Guideline is a recommendation and not a policy; each individual is assessed to decide whether they are eligible.

Performance per career stage in the domain of education is described in the VU's Education Framework (see: [Teacher professionalisation - VU](#)) and the UvA's Educational Indicators Guideline (see: [Vision on Teaching and Learning - UvA](#)), respectively (links: see above). With regard to training for the profile in education, nominations for the SKO and LOL take place via the Faculty of Medicine of the affiliated university (see: [Programmes and courses - UvA TLC](#), [Senior Teaching Qualification \(STQ\) Programme VU CTL](#) and [Educational Leadership LOL - UvA TLC](#)). A separate policy has been drawn up by the respective faculty education organisation.

The first official assessment of a nomination for appointment of an Associate Professor (UHD) or Professor with an educational profile is carried out on the basis of the Amsterdam UMC Qualification portfolio by the Committee Talent and Appointments (CTA), in which both vice-deans for Education & Training are represented. Completing this Q-portfolio is an important step in determining whether the candidate is eligible for an associate professor or professor position. The head of the department can consult the vice-dean for Education & Training in advance. In addition to a letter of recommendation from the head of the department and the division chair, a letter of recommendation from the vice-dean for Education & Training (comparable to a letter from the director of the research institute in the case of a research profile) is required for nomination of the candidate for Associate Professor or Professor to the dean. The dean's office submits the Q-portfolio to the CTA for assessment. The CTA advises the dean on the intended promotion and, in the event of a negative advice, provides suggestions for improvement.

For appointment as Associate Professor, the candidate must have a PhD degree. The candidate not necessarily needs to have supervised PhD candidates, in which case the future associate professor cannot obtain the ius promovendi, take the role of a promotor, nor become a full professor. before the appointed as a professor, at least two PhDs trajectories must have been completed under the candidate's supervision (this may also be outside the domain of education).

The dean appoints an associate professor. The Executive Board of the affiliated university (VU or UvA) appoints the full professor after assessment of the complete file.

Accompanying slide: Education career paths Amsterdam UMC



Education career paths Amsterdam UMC

Level description	Roles	Possible didactic qualification
Implementation and design of education and training focusing on inspiration, inclusion and excellence. <i>(e.g.: PhD/A(n)IOS/Postdoc)</i>	• Teacher/tutor/mentor • Medical educator (UvA) • Practicum assistant • Trainer residents for medical specialism	BKO / KKO (VU) (basic qualification)
Coordination of education and training with focus on quality improvement and management on a course level. <i>(e.g.: Postdoc/Assistant Professor)</i>	• Course coordinator • Clinical rotation coordinator • Committee member (OLC, EC) • Practicum leader • Innovation project team member • Internship holder/coordinator	BKO/BKE/SKO (basic or senior qualification)
Innovation of education and training on a curriculum level. (Inter)national participation in educational developments. <i>(e.g.: Associate Professor/Principal (Nurse) Educator (UvA))</i>	• Curriculum director • Longitudinal education program coordinator • Semester coordinator (VU) • Member (intern)national education committee • Audit committee member • Steering committee member • Senior scientist research in education • Program director resident training	SKO/SKE/LOL (senior qualification or leadership level) Local and national program director resident training (yearly)
Executive role in education at an institutional and (inter)national level. <i>(e.g.: Full Professor/Principal (Nurse) Educator)</i>	• Vice-dean for education • Key-opinion leader in education • Research in education leader • Chair of the Central Program director resident training Committee	LOL (leadership level) (International) management course