



**Prestatie afspraken VHL**

**m.b.t. docentkwaliteit**

## Contents

1. Inleiding .....	2
2. Uitgangspunten .....	3
3. Huidige situatie.....	3
4. Beleid.....	3
5. Faciliteiten .....	5
6. Cyclus.....	5
7. Scholingscontract .....	6

# 1. Inleiding

In deze notitie wordt het beleid voorgesteld dat noodzakelijk is om de prestatieafspraken met betrekking tot docentkwaliteit die het HAO, en daarmee VHL, heeft gemaakt met het Ministerie van EL&I in te bedden in het beleid van de hogeschool.

Docentkwaliteit is ook een belangrijk thema in het Instellingsplan van VHL. Nieuwe taken voor de examencommissies en het versterken van de onderzoek vaardigheden van studenten vragen om scholing van docenten.

In deze notitie wordt ingegaan op de docentkwaliteit van alle docenten.

De prestatieafspraken dienen voor 1-1-2016 gerealiseerd te zijn; daarom zijn aanpassingen noodzakelijk m.b.t. het beleid en de functie-vereisten.

Binnen de HAO-sector wordt de kwaliteit van een docent bepaald door:

- Functioneren op master/PhD-denkniveau(ook de MO-B-opleiding wordt als een master beschouwd);
- Voldoende relevante werkervaring
- Het tonen van voldoende vakinhoudelijke competenties
- Beschikken over goede pedagogisch-didactische vaardigheden

VHL heeft de doelstellingen op het gebied van docentkwaliteit als volgt vastgesteld:

- 75% van de docenten heeft een Ma of PhD bij vaste aanstelling.
- Elke docent heeft een onderwijsbevoegdheid dan wel een pedagogisch didactisch getuigschrift bij vaste aanstelling.

Hieronder de definitie en de verdere omschrijving van de prestatieafpraak 'Docentkwaliteit' zoals die wordt gehanteerd door de Review Commissie Hoger Onderwijs & Onderzoek.

Indicator	Definitie	Nadere omschrijving en toelichting
Basisopleiding master	Het aandeel van de docenten (OP) met een master/ PhD in het totaal aantal docenten (OP)	Bij docenten (vanaf schaal 10) gaat het om personen (niet formatieplaatsen), ongeacht de aard van hun dienstverband (voltijd/deeltijd, tijdelijk/vast). Docenten zijn als docerend/onderwijzend personeel in de administratie opgenomen.  Voor master en PhD graden geldt dat ze erkend moeten zijn, d.w.z. door de NVAO geaccrediteerd of door een vergelijkbare instantie in het buitenland erkend/gecertificeerd.
Didactiek	Alle docenten (OP)	Elke docent * heeft een onderwijsbevoegdheid dan wel een pedagogisch didactisch getuigschrift bij vaste aanstelling. * alle docenten vanaf schaal 8

De NSE-enquête geeft een beeld van de tevredenheid van studenten: studenten zijn heel tevreden over de kennis van docenten over de beroepspraktijk en over de inhoudelijke deskundigheid. Veel minder tevreden zijn studenten over de docent competenties:

- De didactische kwaliteit van docenten
- De kwaliteit van feedback van docenten
- De mate waarin docenten inspirerend zijn

In deze notitie wordt beleid voorgesteld m.b.t. het opleidingsniveau en de didactische vaardigheden.

## 2. Uitgangspunten

Professionalisering is een belangrijk thema binnen het onderwijs. Het convenant actieplan leerkracht is daar een voorbeeld van. Naast de ontwikkeling naar hoger gewaardeerde functies is de lerarenbeurs in het leven geroepen met als doel het verder professionaliseren van docenten. De dialoog professionele ruimte is er ook een voorbeeld van om de professionalisering op de agenda binnen de hogescholen te krijgen.

De laatste ontwikkelingen op dit punt betreffen de prestatieafspraken en de nieuwe afspraken in de cao in het kader van de professionalisering.

Uitgangspunten professionalisering:

- De medewerker neemt de verantwoordelijkheid voor het functioneren én voor de eigen ontwikkeling
- De hogeschool biedt voldoende ruimte voor de ontwikkeling en groei van medewerkers binnen de kaders van het beleid
- Een coachende stijl van leidinggeven

## 3. Huidige situatie

### *Masterniveau*

In mei 2012 is dit gemeten; uitkomst daarvan was 68% (destijds zijn de praktijkdocenten meegenomen in de definitie).

Per peildatum 1-9-2013 is de definitie uit de prestatie- afspraken gehanteerd; uitkomst is 79%.

### *Didactiek*

Aangenomen wordt dat docenten die langer dan 5 jaar in vaste dienst als docent functioneren beschikken over de noodzakelijke didactische bekwaamheden. De overige docenten worden getraind en behalen daarmee een getuigschrift didactiek.

Per 1 september 2013 is geïnventariseerd hoeveel docenten beschikken over een getuigschrift; de uitkomst daarvan was 44% waarbij moet worden aangetekend dat veel docenten eind 2013 en begin 2014 met de training zijn gestart.

Per peildatum 1 maart 2014 zijn ook alle docenten die langer dan 5 jaar in vaste dienst zijn meegeteld; de uitkomst hiervan is 84,6%.

## 4. Beleid

### *Masterniveau*

Het beleid is gericht op handhaving van de prestatieafpraak; 75% van de docenten beschikt over een opleiding van minimaal masterniveau bij vaste aanstelling.

Doelstellingen zijn gericht op handhaving/verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, waaronder tevens begrepen onderzoek én het bieden van ontwikkelmogelijkheden aan docenten.

Uitgangspunt daarbij is uitdrukkelijk ook leven lang leren en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker.

Het beleid vertaalt zich in een aantal deelaspecten als

- Werving en selectie
- Ontwikkeling van medewerkers/eisen vaste aanstelling

### *Werving&selectie*

Om de 75% norm te kunnen handhaven is het noodzakelijk dat alle instromende docenten beschikken over het masterniveau als basisopleiding:

***Voor alle vacatures die worden opengesteld voor docentfuncties vanaf het niveau van schaal 10 (docent 2) wordt minimaal een masterniveau geëist.***

Afwijking is alleen mogelijk in gevallen waar de potentiële medewerker studerende is voor een master en in de periode van tijdelijke aanstelling afstudeert.

#### *Ontwikkeling van medewerkers/eisen vaste aanstelling*

Alle docenten (vanaf schaal 10) die niet beschikken over een master worden verplicht die te gaan volgen.

Aan de vaste aanstelling wordt de eis van een masteropleiding verbonden.

***Docenten die in vaste dienst worden benoemd dienen minimaal te beschikken over een masteropleiding.***

#### *Overgangssituatie*

Docenten in tijdelijke dienst en die niet of niet tijdig beschikken over een master op datum van vaste aanstelling; met deze medewerkers worden **schriftelijke afspraken gemaakt over het tijdstip van daadwerkelijk inschrijven voor een master.**

Medewerkers die reeds in vaste dienst zijn en die niet beschikken over een master.

Met deze medewerkers wordt een gesprek gevoerd in het kader van leven lang leren en worden in onderling overleg en rekening houdend met de belangen van de hogeschool en van de medewerker afspraken vastgelegd over het al dan niet volgen van de master.

#### ***Didactische bekwaamheid***

In de prestatie afspraken is overeengekomen dat iedere docent op het moment van een vaste aanstelling dient te beschikken over een didactische aantekening of andere blijf van didactische bekwaamheid. Dit kan blijken uit 5 jaar ervaring als docent, een erkend diploma of een assessment.

#### *Werving en selectie*

De didactische bekwaamheid/aantekening wordt een functie-eis voor alle docentfuncties vanaf het niveau van schaal 8. Dit wordt ook in de werving & selectie meegenomen waarbij de voorkeur uitgaat naar docenten die reeds beschikken over deze bekwaamheid.

Indien een docent nog niet beschikt over de didactische aantekening wordt binnen het 1<sup>e</sup> aanstellingsjaar, in ieder geval binnen 9 maanden na aanstelling een afspraak gemaakt over het volgen van een passende basistraining opdat de docent op het moment van vaste aanstelling beschikt over de didactische bekwaamheid. Daarnaast wordt in het eerste jaar van aanstelling een introductietraining aangeboden op het gebied van didactiek; **deze introductietraining is verplicht voor docenten in tijdelijke dienst die nog niet beschikken over de didactische aantekening.**

#### *Ontwikkeling medewerker/eisen vaste aanstelling*

**Iedere docent vanaf schaal 8 dient te beschikken over de didactische aantekening op het moment van vaste aanstelling. ( in de meeste gevallen is dat 3 jaar).**

#### *Leven lang leren*

***Van iedere docent wordt verwacht dat hij/zij beschikt over alle actuele benodigde vaardigheden om als docent optimaal te kunnen presteren. Docenten zullen hier in hun persoonlijk ontwikkelplan aandacht aan besteden. Indien er op het punt van didactiek relevante wijzigingen plaatsvinden binnen het onderwijsconcept van de hogeschool zal de docent hieraan meewerken en indien nodig bijscholing volgen.***

## 5. Faciliteiten

Ten aanzien van de faciliteiten is het professionaliseringplan van VHL van toepassing. Dat betekent dat alle masteropleidingen en alle trainingen didactiek vallen onder de 75% regeling uit de cao (75% van de officiële studielast aan uren wordt gefaciliteerd door de werkgever). Het basisrecht (40 uur per jaar) kan daarin worden meegewogen; dat is onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

**Het masterniveau van de docenten aangevuld met de didactische aantekening ziet VHL als de basis van de docentfunctie. Dit betekent dat voor iedere docentfunctie de functie-eis wordt gesteld van:**

- **Masterniveau voor docentfuncties vanaf schaal 10**
- **Didactische aantekening voor alle docentfuncties vanaf schaal 8**

Waarover op het moment van vaste aanstelling beschikt moet worden.

Uitgangspunt bij het volgen van een masteropleiding is dat, naast de facilitering van VHL, de docent een inspanningsverplichting heeft om het mastertraject tot een goed einde te brengen.

Het investeren van eigen tijd en middelen hoort hierbij.

VHL faciliteert een masteropleiding als dit past in de ontwikkeling van de opleiding. De docent kan hiervoor een aanvraag voor de Lerarenbeurs indienen. De docent vraagt zomogelijk de Lerarenbeurs aan volgens de richtlijnen van de IB-Groep.

Een mastertraject duurt 2 of 3 jaar, afhankelijk van de omvang van de te behalen ECTS.

De Lerarenbeurs vergoedt een studie van maximaal drie jaar, op basis van 30 ECTS per studiejaar. Voor de duur van de facilitering gaat VHL uit van de facilitering van de Lerarenbeurs. In bovengenoemd voorbeeld een facilitering van maximaal 3 jaar.

De VHL facilitering bij een Masteropleiding bestaat uit:

- Een vrijstelling voor het volgen van de master van 75% van de uren die als officiële studielast worden aangegeven; hieraan is een maximum verbonden van 0,4 fte bij een volledige aanstelling of van 40% van de aanstellingsomvang;
- een vergoeding tot maximaal € 2000, - per jaar bij toekenning van een beurs van € 7000, - of van € 5500, - per jaar bij toekenning van een beurs van € 3500, - indien de kosten van de opleiding € 7500, - per jaar of meer bedragen (onder overlegging van bonnen/declaraties) als aanvulling op de lerarenbeurs en t.b.v. aanschaf boeken en te maken reiskosten op basis van de regeling reis-en verblijfkosten VHL.
- Indien de aanvraag voor een lerarenbeurs niet is gehonoreerd of de docent heeft geen lerarenbeurs aangevraagd wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de lerarenbeurs aangevuld met een bedrag van maximaal € 2000, - per jaar.

De VHL-faciliteiten bij een training didactiek bestaat uit:

- een vrijstelling voor het volgen van de training van maximaal 75% van de benodigde uren (voor de training 75% van de officiële studielast c.q. 40% van de aanstellingsomvang); of van 100% van de benodigde uren indien de docent de basisuren inzet voor het volgen van de training;
- vergoeding van alle out of pocket kosten van de training inclusief reiskosten op basis van de regeling reis-en verblijfkosten VHL.

## 6. Cyclus

*De cyclus in hoofdlijnen:*

- Per onderwijsdirectie worden in het strategische personeels plan de ontwikkelingen op korte en middellange termijn in kaart gebracht (onderwijsontwikkelingen, uitstroom OP regulier en pensionering, groei/ daling studentenaantal en verwachte instroom OP),

- Op VHL-niveau wordt met afdelingen een vertaling gemaakt voor het realiseren van de prestatieafspraken m.b.t. 'docentkwaliteit' t.w. '% Master/ PhD opgeleiden' en didactische vaardigheden.
- De onderwijsdirectie vertaalt dit in een team ontwikkelplan (TOP) wat gebaseerd is op de prestatie afspraken gekoppeld aan de situatie binnen de onderwijsdirectie; in dit ontwikkelplan/opleidingsplan wordt aangegeven welke kennis en kunde aangevuld moeten worden, na bespreking in het team wordt deze TOP besproken met de medewerker mede op basis van de;
- Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) van iedere medewerker; in de POP geeft de medewerker aan welke ontwikkeling hij/zij wil doormaken en hoe dat vormgegeven zou kunnen worden;
- Medewerker en leidinggevende bespreken de POP en maken in het planningsgesprek schriftelijke afspraken over de ontwikkeling van de medewerker over een periode van 4 jaar of minder. In het beoordelingsgesprek wordt de realisatie van de afspraken besproken en vastgelegd.
- Er wordt een (vier en) jaarlijks opleidingsplan opgesteld dat mede de basis vormt voor de begroting. In dit plan wordt opgenomen wie welke training in welke periode gaat volgen, wat de daaraan verbonden kosten zijn en wat de afgesproken vergoeding is.
- De directeur draagt er zorg voor dat de informatie voor het vaststellen van de realisatie van de prestatieafspraken (diploma's en getuigschriften) in bezit komt van HRM; HRM stelt de overzichten samen.
- De onderwijsdirectie bespreekt de TOP met het CvB en neemt de planning op in het jaarplan wat regelmatig besproken wordt met het CvB.
- Tijdens de managementgesprekken in juni en november levert HRM de nodige managementgegevens om de onderwijsdirecteuren bij te staan bij de evaluatie van de gemaakte afspraken. Dat wil zeggen de stand van zaken m.b.t. aantal masters/didactische aantekening op peildatum.

## 7. Scholingscontract

VHL investeert tijd en geld in een mastertraject. Het ligt voor de hand dat VHL de docenten met een masteropleiding graag wil behouden voor de organisatie. Daarom hanteert VHL een bindingsclausule die zowel recht doet aan de mobiliteit van het individu als aan de kwaliteitsborging voor de organisatie. VHL kent de faciliteiten toe onder de voorwaarde dat de medewerker een bepaalde termijn (twee jaar) na het voltooien van de opleiding aan VHL verbonden blijft.

De terugbetalingsregeling is niet van toepassing als de uitdiensttreding op verzoek van de werkgever plaatsvindt, behoudens opzegging vanwege een dringende reden.

Als iemand vóór beëindiging van de masteropleiding VHL op eigen initiatief verlaat dan betaalt de medewerker de VHL faciliteiten (gedeeltelijk) terug.

Voor de trainingen didactiek wordt geen scholingscontract opgesteld.