**Toelichting beoordeling UKO-portfolio**

In een UKO-portfolio gaat het erom, dat docenten inzicht kunnen geven in hun adequate handelen als docent. De nadruk ligt bij de UKO-competenties dus op kunnen, niet op weten. Het is de bedoeling dat docenten eigen praktijkvoorbeelden koppelen aan de gevraagde competenties, en dat ze de lezer inzicht geven in hoe ze erover nadenken.

Voor een deel van de competenties geldt, dat docenten in hun ZRI hebben aangegeven dat ze deze al in voldoende mate beheersen. Over dit deel van de competenties moet in het portfolio inzicht worden gegeven aan de hand van treffende voorbeelden, voorzien van reflectie die gaat over het handelen van de docent: waarom vindt de docent dat uit het voorbeeld blijkt dat hij/zij aan de gevraagde competenties voldoet?

Voor een ander deel van de competenties geldt, dat docenten in hun ZRI hebben aangegeven dat ze deze verder wilden ontwikkelen tijdens hun UKO-traject. Dat is gebeurd aan de hand van leerdoelen, die ze zelf hebben opgesteld. Een goed geformuleerd leerdoel (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden, en het liefst Inspirerend) activeert en biedt een duidelijk kader voor ontwikkeling. Aan die leerdoelen zijn leeractiviteiten gekoppeld. In het portfolio is idealiter het proces beschreven: hoe is aan het leerdoel gewerkt, wat kwam hieruit, waar blijkt dat uit, wat is ermee gedaan in de onderwijspraktijk, hoe is de docent competenter geworden?

**Beoordeling per competentiecluster**

Om te beoordelen of een docent een UKO kan worden toegekend, kun je je als beoordelaar per competentiecluster een beeld vormen:

* Is er op voldoende competenties gereflecteerd?
* Gaat de reflectie over het handelen van de docent? Krijg je inzicht in hoe de docent tegen de competenties aankijkt, en zie je daar voorbeelden van?
* Is er voldoende onderbouwing voor de competenties waarvan docenten in hun ZRI hebben aangegeven dat ze deze al in voldoende mate beheersen?
* Is er voldoende voortgang inzichtelijk gemaakt in de competenties waaraan met leerdoelen is gewerkt?

Per cluster is er ruimte om je overall beeld te noteren en/of om feedback aan de docent te geven. Dit kun je ook gebruiken voor je geschreven eindadvies met feedback aan de docent.

**Totaalbeoordeling en advies**

Je kunt de beoordelingen per competentiecluster gebruiken om een oordeel over het totale portfolio te vormen, en om je advies over het al dan niet toekennen van de UKO te onderbouwen. Voor docenten is vooral de toelichting bij je advies erg nuttig en leerzaam. Deze feedback wordt meegestuurd aan de docent, zodat hij/zij er zijn/haar verdere ontwikkeling mee kan sturen.

| **Eindtermen** |
| --- |
| **Coördinatie en management** |
| Aan het onderwijs en de toetsing draagt u substantieel en proactief bij doordat u op het niveau van cursus, thema, leerlijn, kwartaal of curriculum onder meer:   1. adequaat overzicht houdt over opbouw en inhoud; 2. resultaten, ervaringen en visies van collega's en van studenten vergaart; 3. alert bent op organisatorische en logistieke aspecten;   effectief leiding geeft aan visieontwikkeling, (her)ontwerp, ontwikkeling, uitvoering en evaluatie. |
| U verricht uw coördinatie- en managementtaken effectief doordat u:   1. reflecteert op uw functioneren; 2. feedback verzamelt over uw functioneren; 3. gebruik maakt van relevante inzichten uit literatuur en andere bronnen;   bewust kiest tussen verschillende stijlen en technieken van leiding geven. |
| In uw coördinatie- en managementwerk kiest u bewust tussen zelf doen, delegeren, uitwisselen en samenwerken door een afweging te maken tussen (1) de efficiëntie van het proces, (2) de kwaliteit van het resultaat, en (3) de capaciteiten, voorkeuren en ontwikkelingsmogelijkheden van de betrokkenen. |
| U werkt proactief aan een goede collegiale sfeer, u stimuleert uitwisseling van ideeën en ervaringen en u werkt aan oplossingen voor een als te hoog ervaren werklast. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beoordeling Coördinatie en management** | | |
|  | **Nog niet inzichtelijk** | **Inzichtelijk** |
| **Reflectie** | Reflectie gaat over te weinig competenties. | Reflectie gaat over voldoende competenties. |
| Reflectie heeft de vorm van een feitelijke opsomming (en toen, en toen…). | Reflectie gaat over het handelen van de docent: hoe en waarom. |
| **Bijlagen** | Dit cluster is onvoldoende onderbouwd met relevante bijlagen. | Dit cluster is voldoende onderbouwd met relevante bijlagen. |
| Er is onvoldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. | Er is voldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. |
| **Overall beeld van dit cluster / feedback aan docent (sterke - en verbeterpunten)** | | |

| **Eindtermen** |
| --- |
| **Curriculumontwikkeling en evaluatie** |
| Aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs en de toetsing draagt u substantieel en proactief bij doordat u op het niveau van cursus, thema, leerlijn, kwartaal of curriculum onder meer:   1. adequaat overzicht houdt over de opbouw en inhoud van de curricula; 2. het functioneren van het onderwijs en van de toetsing onderzoekt; 3. hedendaagse onderwijskundige en technologische inzichten verkent en toepast; 4. grondig overzicht houdt over inhoudelijke ontwikkelingen in uw vakgebied;   aandacht heeft voor ontwikkelingen in aanpalende vakgebieden. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beoordeling Curriculumevaluatie en evaluatie** | | |
|  | **Nog niet inzichtelijk** | **Inzichtelijk** |
| **Reflectie** | Reflectie gaat over te weinig competenties. | Reflectie gaat over voldoende competenties. |
| Reflectie heeft de vorm van een feitelijke opsomming (en toen, en toen…). | Reflectie gaat over het handelen van de docent: hoe en waarom. |
| **Bijlagen** | Dit cluster is onvoldoende onderbouwd met relevante bijlagen. | Dit cluster is voldoende onderbouwd met relevante bijlagen. |
| Er is onvoldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. | Er is voldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. |
| **Overall beeld van dit cluster / feedback aan docent (sterke - en verbeterpunten)** | | |

| **Eindtermen** |
| --- |
| **Toetsing en feedback** |
| Aan de kwaliteit, effectiviteit en verantwoording van de toetsing draagt u substantieel en proactief bij doordat u:   1. de ontwikkelingen in de toetskunde volgt en beoordeelt op hun relevantie voor het curriculum, ze bespreekt met collega's, en daar waar zinvol initiatief neemt tot implementatie; 2. collega's ondersteunt, inspireert en coördineert bij het ontwikkelen van toetsen en bij het beoordelen van toetsprestaties; 3. collega's begeleidt bij het ontwikkelen van hun toetsbekwaamheid; 4. de educatieve functie van toetsing onder de aandacht brengt en zorgt dat de toetsing die functie werkelijk vervult; 5. de kwaliteit van de toetsing onderzoekt en de bevindingen gebruikt ter verbetering van de toetsing en van het onderwijs; 6. goed overzicht hebt van de toetsing op curriculumniveau en dit overzicht gebruikt bij het ontwerpen van toetsing op gedetailleerder niveau;   uw overzicht over het functioneren van de toetsing en uw toetsdeskundigheid inzet voor gemeenschappelijke reflectie op het toetsprogramma van de opleiding. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beoordeling Toetsing en feedback** | | |
|  | **Nog niet inzichtelijk** | **Inzichtelijk** |
| **Reflectie** | Reflectie gaat over te weinig competenties. | Reflectie gaat over voldoende competenties. |
| Reflectie heeft de vorm van een feitelijke opsomming (en toen, en toen…). | Reflectie gaat over het handelen van de docent: hoe en waarom. |
| **Bijlagen** | Dit cluster is onvoldoende onderbouwd met relevante bijlagen. | Dit cluster is voldoende onderbouwd met relevante bijlagen. |
| Er is onvoldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. | Er is voldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. |
| **Overall beeld van dit cluster / feedback aan docent (sterke - en verbeterpunten)** | | |

| **Eindtermen** |
| --- |
| **Individuele professionaliteit** |
| U ontwikkelt uw coördinerende capaciteiten door weloverwogen:   1. te reflecteren aan de hand van situaties uit uw eigen praktijk; 2. feedback te verzamelen van verschillende bronnen;   uw ontwikkeling met collega's te bespreken. |
| U verbindt de universitaire opleiding en de relevante maatschappelijke velden met elkaar, onder meer door in wetenschappelijke en maatschappelijke gremia te participeren. |
| U ontwikkelt en deelt een gefundeerde visie op het universitair onderwijs in de maatschappelijke context. |
| U ontwikkelt uw visie op onderwijs door actief formele en informele contacten te onderhouden met studenten, patiënten en werkveldvertegenwoordigers. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beoordeling Individuele professionaliteit** | | |
|  | **Nog niet inzichtelijk** | **Inzichtelijk** |
| **Reflectie** | Reflectie gaat over te weinig competenties. | Reflectie gaat over voldoende competenties. |
| Reflectie heeft de vorm van een feitelijke opsomming (en toen, en toen…). | Reflectie gaat over het handelen van de docent: hoe en waarom. |
| **Bijlagen** | Dit cluster is onvoldoende onderbouwd met relevante bijlagen. | Dit cluster is voldoende onderbouwd met relevante bijlagen. |
| Er is onvoldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. | Er is voldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. |
| **Overall beeld van dit cluster / feedback aan docent (sterke - en verbeterpunten)** | | |

| **Eindtermen** |
| --- |
| **Teamprofessionaliteit** |
| U ondersteunt en inspireert uw collegadocenten bij het vormgeven en uitvoeren van constructief, zelfsturend, praktijkgeoriënteerd en samenwerkend onderwijs. |
| U zet u actief en proactief in voor het praktisch en sociaal functioneren van commissies, van het docententeam en van de onderwijsorganisatie. |
| U bevordert dat collega's actief omgaan met het vragen, ontvangen en gebruiken van elkaars feedback en u zet u in om hun daartoe een veilige omgeving te bieden. |
| Bij de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs initieert, coördineert, evalueert en verbetert u de samenwerking met collega’s binnen en buiten uw eigen vakgebied. |
| Bij het samenstellen van teams of het opzetten van teamactiviteiten overweegt u of het mogelijk en nuttig is om er studenten, patiënten en werkveldvertegenwoordigers bij te betrekken. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beoordeling Teamprofessionaliteit** | | |
|  | **Nog niet inzichtelijk** | **Inzichtelijk** |
| **Reflectie** | Reflectie gaat over te weinig competenties. | Reflectie gaat over voldoende competenties. |
| Reflectie heeft de vorm van een feitelijke opsomming (en toen, en toen…). | Reflectie gaat over het handelen van de docent: hoe en waarom. |
| **Bijlagen** | Dit cluster is onvoldoende onderbouwd met relevante bijlagen. | Dit cluster is voldoende onderbouwd met relevante bijlagen. |
| Er is onvoldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. | Er is voldoende samenhang tussen competenties, bijlagen en reflectie. |
| **Overall beeld van dit cluster / feedback aan docent (sterke - en verbeterpunten)** | | |

|  |
| --- |
| **TOTAALBEOORDELING EN ADVIES** |

Je kunt de beoordelingen per competentiecluster gebruiken om een oordeel over het totale portfolio te vormen, en om je advies over het al dan niet toekennen van de UKO te onderbouwen. Vooral deze geschreven feedback is erg waardevol voor docenten: sterke punten en verbeterpunten

**Advies**

|  |
| --- |
| Ik ben van mening dat aan deze docent de UKO **kan worden toegekend**, omdat: |

|  |
| --- |
| Ik ben van mening dat aan deze docent de UKO **nog niet kan worden toegekend**. Voordat een aangepast portfolio in behandeling kan worden genomen, behoeft het op de volgende punten aanvulling: |