

# **Bijgesteld plan Kwaliteitsgelden**

## **Faculteit Geneeskunde 2023/2024**

Vastgesteld door RvB d.d. 20 december 2022

Instemming verleend door O&O Raad d.d. 1 december 2022

## Inhoudsopgave

<i>Inleiding</i> .....	3
<i>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs</i> .....	4
<i>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (GNK, SUMMA)</i> .....	4
<i>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMW)</i> .....	6
<i>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMS)</i> .....	10
<i>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (KGW)</i> .....	11
<i>THEMA 2 – Docentprofessionalisering</i> .....	15
<i>THEMA 3 – Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen</i> .....	18
<i>Thema-overstijgend</i> .....	20
<i>Management en ondersteuning van het programma</i> .....	21
<i>Financiën</i> .....	23
<i>Bijlagen</i> .....	25

## Inleiding

Dit plan beschrijft de invulling van de kwaliteitsgelden voor 2023-2024. Het plan bouwt grotendeels voort op de eerdere plannen uit 2019 en 2020 (bijlage 1), waarin bij de gekozen koers al werd aangesloten bij de onderwijsstrategie: toen “Fit for the Future”, nu “De Nieuwe Utrechtse School (DNUS)”. In het laatstgenoemde plan was ook al een meerjarenperspectief opgenomen, die in dit bijgestelde plan verder is verfijnd; de plannen waren toen nog niet volledig uitgekristalliseerd en er waren reserves opgenomen in de begroting van 2020 waarvan (voor een deel) nog geen door de O&O Raad ingestemde invulling is. Het gaat in totaal om een bedrag van ca. €560.000 waarvoor nog een bestemming gevonden moet worden (zie ook hoofdstuk financiën).

Niet voor alle gelden waar nog geen bestemming voor is, wordt concrete invulling gegeven in dit plan. We willen namelijk een bepaalde mate van flexibiliteit behouden. Dit heeft meerdere redenen:

1. Inmiddels is bekend dat de kwaliteitsgelden structureel gaan worden na 2024. De voorwaarden zijn op moment van schrijven nog niet bekend en kunnen invloed hebben op de keuzes waarop deze middelen in te zetten.
2. Ideeën voor nieuwe en/of aanvullende innovatieprojecten ontstaan vaak gaandeweg het gehele jaar en goedlopende projecten/pilots worden doorontwikkeld op basis van voortschrijdend inzicht. Tot nu toe was er geen mogelijkheid om de kwaliteitsgelden daarvoor aan te wenden, omdat er geen instemming door de O&O Raad was verleend. We zouden graag, door in nauw contact te blijven met de medezeggenschap, sneller willen schakelen als er budget nodig is voor een bepaald project. Over de werkwijze hiervoor worden nog afspraken gemaakt.
3. Op moment van schrijven wordt het Hijmans van den Berghgebouw, ons onderwijsgebouw, gerenoveerd en zijn de voorbereidingen voor herzieningen van de curricula van de opleidingen Biomedische Wetenschappen, Geneeskunde en Klinische Gezondheidswetenschappen in volle gang. Renovatie van het gebouw biedt de kans om de zg. ‘future learning spaces’, ofwel de fysieke en digitale/online herinrichting te realiseren van de onderwijsleeromgeving die randvoorwaardelijk is voor de inhoudelijke innovaties. Dit is voor alle drie de thema’s van toepassing en met name voor thema 1 en de curricula van de opleidingen GNK/SUMMA, BMW, BMS en KGW.<sup>1</sup> Door te investeren in de fysieke en digitale/online leeromgeving wordt met de gelden duurzaam een kwaliteitsverbetering van het onderwijs gerealiseerd. Omdat de plannen hiervoor op moment van schrijven nog worden gevormd, kunnen deze nog niet worden beschreven.

---

<sup>1</sup> Zie bijv. Zitter I. (2010). Designing for learning. Studying learning environments in higher professional education from a design perspective.

Dit plan is tot stand gekomen met input e/o advies van thematrekkers, innovatoren, klankbordgroepen, O&O Raad, Studentenraad en opleidingscommissies. De grootste inzet van de kwaliteitsgelden in 2023 en 2024 is bestemd voor de innovaties die momenteel in de 3 thema's (Kleinschalig intensief onderwijs binnen de curricula, docentprofessionalisering en studentbegeleiding) draaien. Vanuit de hierboven benoemde 'onbestemde middelen' wordt aan enkele lopende projecten bij Geneeskunde extra budget toegekend t.b.v. de borging van die projecten, worden er 2 nieuwe projecten bij Klinische Gezondheidswetenschappen bekostigd die bijdragen aan DNUS en de curriculumherziening en wordt er een bedrag gereserveerd voor 2 thema-overstijgende projecten, te weten Leren Werkplekieren en Future Learning Spaces. Daarnaast is er een budget van ca. 197K gereserveerd voor flexibele inzet.

Bovenstaand is in dit plan in de verschillende hoofdstukken verder uitgediept, inclusief een beschrijving van de borging van de projecten<sup>2</sup>. In het hoofdstuk financiën wordt de meerjarenplanning inclusief FTE overzicht zichtbaar, alsook voor welk deel (nog) geen concrete bestemming is.

## **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs**

Dit thema is opgesplitst per opleiding, omdat de behoeften per opleiding verschillen. Omdat de masteropleiding Medical Humanities in 2022-2023 van start is gegaan, wordt er vanuit de kwaliteitsgelden nog niet geïnvesteerd in deze opleiding. Het programma kwaliteitsgelden gaat immers uit van innovatieprojecten, en innoveren in een net opgericht curriculum is niet aan de orde. Hieronder is dan ook voor de opleidingen Geneeskunde (incl. SUMMA), Biomedische Wetenschappen, Biomedical Sciences en Klinische Gezondheidswetenschappen weergegeven wat de inzet van de kwaliteitsgelden zal zijn voor 2023/2024.

### **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (GNK, SUMMA)**

#### *Context*

In het plan kwaliteitsgelden 2021-2022 waren de plannen van de opleiding Geneeskunde nog niet volledig uitgewerkt door de inspanningen die geleverd moesten worden sinds de invoering van de COVID-19 maatregelen. In de afgelopen jaren hebben de plannen vorm gekregen in verschillende projecten, en is er gestart met de voorbereidingen voor een curriculumherziening van zowel de bachelor als de master GNK (zie ook de voortgangsrapportage kwaliteitsgelden 2021). De huidige projecten vanuit de kwaliteitsgelden zijn zgn. proeftuintjes voor de herziening, en worden dus geborgd in de nieuwe curricula. Om de aansluiting van interventies in het huidige curriculum op de curriculumherziening te borgen, is er een herzieningscommissie opgericht, mede vanuit de kwaliteitsgelden.

#### *Huidige projecten*

De huidige projecten sluiten aan bij De Nieuwe Utrechtse School en het Raamplan artsopleiding 2020. Voor de komende jaren is voortzetting en waar nodig uitbreiding van de projecten vanuit de kwaliteitsgelden noodzakelijk om de projectdoelen te bereiken. Het gaat om de volgende projecten:

---

<sup>2</sup> De (voortgang van en vooruitblik naar 2023 en 2024 van de) reeds lopende projecten worden niet uitgebreid beschreven in dit plan, omdat daarover al veel documentatie bestaat en er over kalenderjaar 2022 weer een voortgangsrapportage wordt geschreven waarin per project de stand van zaken en vooruitblik worden beschreven.

- **Activerend onderwijs:** o.a. pilots nieuwe onderwijsvormen t.b.v. herziening, inzet op Narrative Medicine & ondersteuning vanuit TEL.
- **Interprofessioneel leren (IPL):** doorontwikkeling programma (o.a. leerdoelen, onderwijsvisie, definitie, kwaliteitszorg + evaluaties, inventarisaties, (financiële) waarborging en inbedding IPE, docenten; professionalisering + dedicated pool, digitaal communicatie- en scholingsplatform) en pilots in bestaande onderwijsmomenten.
- **Interdisciplinair onderwijs:** doorontwikkeling BITT en vertaling naar CRU/ het nieuwe curriculum o.a. in de Research Hub.
- **Toetsing:** o.a. nieuwe visie op toetsen, invoering interfacultaire voortgangstoets, pilots zoals online proctoring.
- **Verbetering statistiek onderwijs:** o.a. aanpassingen in huidige blokken en aanpak master AV (Academische Vaardigheden) lijn.
- **(Door)ontwikkeling onderwijs raamplan onderwerpen:** o.a. duurzaamheid (o.a. vertaling facultaire visie naar visie en plan van aanpak GNK, pilots in bestaande blokken), leefstijl & preventie (diverse (interdisciplinaire pilots), medische technologie (o.a. inspiratiesessies, visie en inventarisatie).
- **Curriculumherziening:** voor 2023 ligt de focus op het toetsen van de blauwdruk bij de klankbordgroep (waarin studenten, docenten/coördinatoren en divisies zijn vertegenwoordigd), het MT OWC, de RvB van het UMC Utrecht, managers onderzoek, speerpuntleiders en affiliatieziekenhuizen (*jan 2023-sept 2023*).  
Vanaf *september 2023* zullen dan de voorbereidingen worden getroffen voor de daadwerkelijke implementatie van het nieuwe curriculum, mits goedgekeurd door bovengenoemde gremia. Koppeling met de pilots uit bovenstaande projecten vindt plaats.

#### *Gewenste uitbreiding huidige projecten*

Voor 2 projecten is uitbreiding van het budget gewenst, om de benodigde stappen te kunnen realiseren.

Om de stroomlijning tussen de projecten in de huidige curricula en de herzieningen verder te verbeteren en meer te kunnen bewerkstelligen, is extra inzet vanuit de kwaliteitsgelden nodig op 2 projecten:

#### - **Interprofessioneel leren (IPL):**

Eén van de belangrijkste punten binnen de onderwijsstrategie van De Nieuwe Utrechtse School is inzet op interprofessioneel leren. Gezien het grote speelveld waarin het IPL onderwijs zich afspeelt, is het belangrijk dat een projectcoördinator goed overzicht houdt en de afstemming met de andere ontwikkelingen binnen de kwaliteitsgelden (o.a. activerende werkvormen en visie op toetsing) waarborgt.

Op dit moment is een versnelling nodig op een aantal IPL projecten, met name om de juiste afstemming te realiseren met de ontwikkelingen die voortkomen uit de samenwerking met de Hogeschool Utrecht, de Alliantiepartners (met name Wageningen University & Research, Health & Nutrition), wetenschappelijk onderzoek (Tielemans, van der Schaaf). Op die manier lopen de ontwikkelingen in het IPL onderwijs meer synchroon met de ontwikkelingen voor de curriculumherziening Geneeskunde bachelor en master. Daarom is uitbreiding van de inzet van de projectleider van 0,4 naar 0,6 fte gedurende 2 jaar noodzakelijk.

Totaal extra gevraagd budget: € 32.000

### - Curriculumherziening:

Om naadloos de visie en plannen te kunnen voortzetten is het noodzakelijk om een lid van de curriculumherzieningscommissie Master aan te stellen als projectleider voor 0.2 fte tot augustus 2024, die werkt in afstemming met de projectleider van de curriculumherziening Bachelor. Totaal gevraagd extra budget: €45.000 (een deel van de kosten van het projectleiderschap komt voor kosten van de opleiding).

### *Nieuwe projecten*

Omdat er momenteel veel innovatieprojecten lopen en er wordt gewerkt aan een herziening van de curricula bachelor en master Geneeskunde, is er op dit moment geen ruimte en noodzaak om nieuwe innovatieprojecten te starten.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van Geneeskunde er als volgt uit voor de komende jaren:

2023			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
Interprofessioneel leren	€ 101.947	€ 16.000	€ 117.947
Interdisciplinair onderwijs	€ 66.616	€ -	€ 66.616
Activerende onderwijsvormen	€ 226.429	€ -	€ 226.429
Raamplan onderwijs	€ 61.499	€ -	€ 61.499
Statistiek	€ c	€ -	€ 61.499
Toetsing	€ 44.831	€ -	€ 44.831
Curriculumherzieningscommissie	€ 122.006	€ 45.000	€ 167.006
<b>Totaal</b>	<b>€ 658.011</b>	<b>€ 61.000</b>	<b>€ 719.011</b>

2024			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
Interprofessioneel leren	€ 116.692	€ 16.000	€ 132.692
Interdisciplinair onderwijs	€ 73.544	€ -	€ 73.544
Activerende onderwijsvormen	€ 230.058	€ -	€ 230.058
Raamplan onderwijs	€ 62.729	€ -	€ 62.729
Statistiek	€ 35.377	€ -	€ 35.377
Toetsing	€ 45.728	€ -	€ 45.728
Curriculumherzieningscommissie	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal</b>	<b>€ 564.126</b>	<b>€ 16.000</b>	<b>€ 580.126</b>

## **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMW)**

### *Context*

De opleiding Biomedische Wetenschappen staat nooit stil. De opleiding beweegt mee met nieuwe ontwikkelingen in het onderzoeksdomein van biomedische wetenschappen en didactische inzichten. In de afgelopen jaren het dit geleid tot de introductie van nieuwe onderwerpen in het curriculum (zoals bijvoorbeeld: Crispr/cas9, extra cellulair vesicles), het herontwerp van bestaande cursussen en de ontwikkeling van nieuwe cursussen met verschillende innovatieve onderwijsconcepten.

Denk hierbij aan:

- De cursussen Genoom en Pathologie (*team based learning*)
- Oog voor Impact en Bias in Science (maatschappelijke betrokkenheid & diversiteit),
- Biomedical Research Lab en Research Design and Analysis (Research Based Learning).
- Patiëntparticipatie o.a. in de cursussen Pathologie, *Cardiac Pathophysiology*
- Interdisciplinair onderwijs in de nieuwe cursus *Experimental Translational Medicine*

Cursus overstijgend heeft de opleiding zich voornamelijk gericht op de ontwikkeling van:

- de zg. BMW-academie en integratie hiervan in het bestaande onderwijs
- vijf verschillende vaardighedenleerlijnen.

De kwaliteitsgelden hebben aan bovenstaand een grote bijdrage geleverd, zoals het verder versterken van het zogeheten *research-based learning (RBL)*, van het kleinschalig & intensief onderwijs van de leerlijnen (in de vorm van leerlijnbegeleiders en schrijfcoaches) en van het Bio-Informatica onderwijs.

Bovengenoemde ontwikkelingen zijn positief, maar staan nog te veel op zichzelf. Dat maakt dat de wens bestaat om een grotere herziening van het curriculum te starten. Daarmee zou het curriculum ook beter gaan aansluiten bij de huidige maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen, en wat hierbij van een startend academicus wordt gevraagd. Studenten voelen zich momenteel nl. onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt en ervaren een hoge studielast. Kortom, het is na bijna 2 decennia tijd om het curriculum als geheel te kritisch evalueren, waarbij terug wordt gegaan naar de tekentafel om de (nieuw te ontwikkelen) visie op onderwijs te verankeren in het onderwijs. Het doel is om eerdere projecten die zijn ontwikkeld met behulp van de kwaliteitsgelden te implementeren in het nieuwe curriculum, waardoor deze innovaties worden geborgd. Beoogde start van het nieuwe curriculum is september 2024.

#### *Huidige projecten*

Zoals hierboven is beschreven, is het noodzakelijk dat de reeds lopende projecten vanuit de kwaliteitsgelden tot en met 2024 worden voortgezet, inclusief behoud van de huidige Fte's. Er is geen uitbreiding van de projecten gewenst. Het gaat om de volgende projecten:

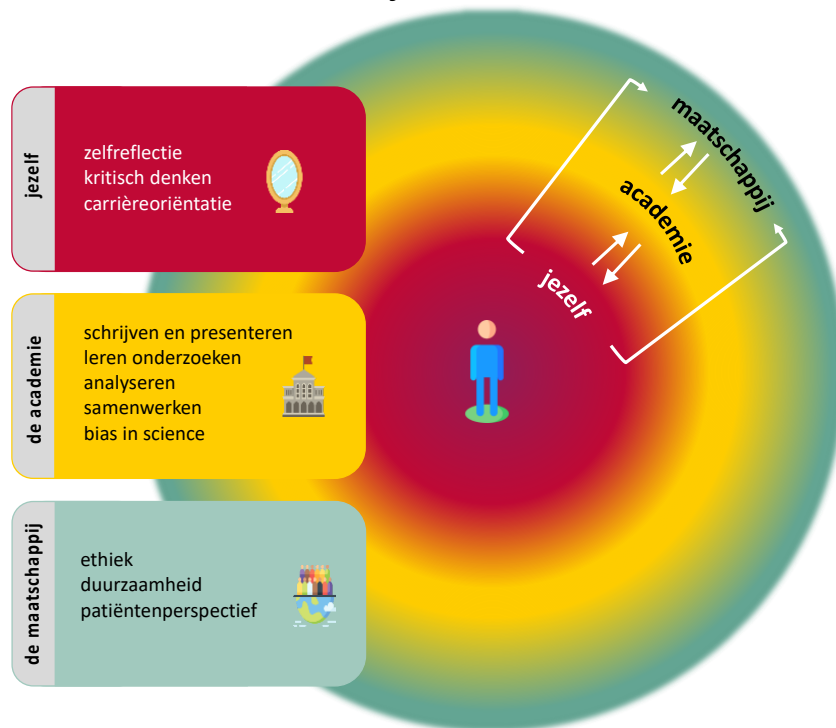
- **LabBuddy®**: inzet op ondersteuning bij de (door)ontwikkeling en implementatie van bestaande en nieuwe LabBuddy modules.
- **Bio-informatica/statistiek**: (door)ontwikkelen van Bio-informatica onderwijs in het gehele curriculum, inclusief het verzorgen van het onderwijs. Verbetering van het statistiek onderwijs maakt hier onderdeel van uit.
- **Intensieve leerlijnbegeleiding/schrijfcoaching**: inzet van leerlijnbegeleiders/schrijfcoaches, die het leerlijnonderwijs verder (door)ontwikkelen en studenten (individuele) begeleiding in de leerlijnen bieden.

Tot en met 2024 zal er vanuit de kwaliteitsgelden (BMW) geen inzet meer zijn op de Bachelor Research Hub, omdat voor dit project enkel voor 2021 en 2022 middelen waren gereserveerd t.b.v. de opstart van de HUB.

#### *Nieuwe projecten*

Vooruitkijkend naar wat we willen bereiken, en wat studenten bereiken tijdens de opleiding, wordt gestart met een herziening van onze onderwijskundige visie. Dit is een verdere uitwerking van onderstaande figuur, zoals gepresenteerd tijdens de postersessie van de eerste inspiratiesessie kwaliteitsgelden, Thema 1 BMW d.d. 28 juni jl. 2022. Hierbij staat de student centraal en leert zich verhouden tot zichzelf, de wetenschap en de maatschappij.

## Je leert je verhouden tot...



**Figuur 1. Relatie tussen de student, de opleiding en de maatschappij**, waarbij de student centraal staat en zich leert verhouden tot zichzelf, de opleiding en de maatschappij.

De nieuwe visie zal het startpunt vormen voor het herontwerp van BMW-curriculum leidend tot een beter gebalanceerde opleiding. In het nieuwe curriculum:

- zal het aanbod van theoretische kennis en de oefening van vaardigheden beter op elkaar zijn afgestemd en logisch op elkaar voortborduren.
- berusten de ingezette didactische concepten, onderwijskundige innovaties en ontwikkelingen op de vernieuwde visie op onderwijs.
- is expliciet aandacht voor verschillende thema's van de Nieuwe Utrechtse School, denkend aan diversiteit en inclusie, interprofessioneel leren en vind hierbij aansluiting met aansluiting met maatschappelijke vraagstukken.

Om dit te bewerkstelligen, is er een **curriculumherzieningscommissie (acht leden, 3DBU per week) en een projectleider (0.2 fte)** nodig voor 2023 en 2024, waarbij de huidige projecten vanuit de kwaliteitsgelden zgn. proeftuintjes voor de herziening zijn, en zo de interventies in het huidige curriculum dus aansluiten op de curriculumherziening en daarin ook worden geborgd. In feite maakt de herziening onderdeel uit van de reeds lopende projecten vanuit de kwaliteitsgelden. Benodigd budget:

- Curriculumherzieningscommissie: € 163.000
- Projectleider: €45.000

Dit nieuwe project is essentieel t.b.v. de borging van de huidige projecten en wordt daarom beschreven in dit plan. Het project zal echter niet bekostigd worden uit de kwaliteitsgelden, maar vanuit een andere geldstroom.



De curriculumherzieningscommissie en projectleider zullen vanaf de start een belangrijke rol in dit project spelen, welke wordt opgesplitst in vier fasen:

- Fase 1: Initiële fase:
  - o instellen curriculum herzieningscommissie:
  - o focusgroepen
  - o inspiratiesessie en pitches
 leidt uiteindelijk tot: een gedeelde visie op onderwijs
- Fase 2: Ontwikkelen blauwdruk
  - o O.b.v. initiële fase + eerdere projecten kwaliteitsgelden + CIMO's en onderwijsbeoordelingen;
  - o Toetsing van blauwdruk bij klankbordgroep (waarin studenten, docenten/coördinatoren en divisies zijn vertegenwoordigd) en het MT OWC, de RvB van het UMC Utrecht, managers onderzoek, speerpuntleiders.
- Fase 3: Voorbereiding implementatie
  - o Vanaf *september 2023* zullen de voorbereidingen worden getroffen voor de daadwerkelijke implementatie van het nieuwe curriculum;
  - o Pilot en evaluatie.
- Fase 4: Implementatie september 2024.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van BMW er als volgt uit voor de komende jaren<sup>3</sup>:

2023			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
LabBuddy	€ 64.570	€ -	€ 64.570
Intensieve leerlijnbegeleiding	€ 187.273	€ -	€ 187.273
Doorontwikkelen en implementeren van bioinformatica-onderwijs	€ 45.330	€ -	€ 45.330
Statistiek onderwijs ontwikkeling	€ 11.960	€ -	€ 11.960
Curriculumherziening	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal</b>	<b>€ 309.133</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 309.133</b>

2024			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
LabBuddy	€ 65.861	€ -	€ 65.861
Intensieve leerlijnbegeleiding	€ 191.069	€ -	€ 191.069
Doorontwikkelen en implementeren van bioinformatica-onderwijs	€ 46.237	€ -	€ 46.237
Statistiek onderwijs ontwikkeling	€ 12.199	€ -	€ 12.199
Curriculumherziening	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal</b>	<b>€ 315.366</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 315.366</b>

<sup>3</sup> Er is een ook bedrag van €49.872 gereserveerd voor de inzet op het project Bio-informatica in 2025, vanwege een wijziging in aanstelling (5 jaar 0.8 fte in plaats van 4 jaar 1.0 fte)

## **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMS)**

### *Context*

De opleiding Biomedical Sciences (BMS) heeft 'learning by doing' als dominant master-onderwijsmodel. BMS valt binnen de Graduate School of Life Sciences (GSLs) en heeft als ambitie een inspirerende en innovatieve academische omgeving te zijn voor studenten. Een omgeving die de afgestudeerden in staat stelt te excelleren in de dynamiek tussen life sciences en maatschappij. Kwaliteit van leven vormt de basis.

### Met:

- Masterprogramma's op maat, aansluitend op de behoeften van wetenschap en maatschappij;
- Ontwikkeling van professionele vaardigheden;
- Gekwalificeerd team voor onderwijs en supervisie.

### Voor:

- Interdisciplinair en kritisch denken en handelen;
- Invloed hebben in de dynamiek tussen wetenschap en maatschappij;
- Integer zijn richting wetenschap en maatschappij;
- Leiderschap tonen;
- Denken en handelen vanuit het team;
- Een leven lang leren.

### *Huidige projecten*

Met de GSLs-missie en -strategie en het Utrechtse profiel als leidraad heeft de opleiding BMS met de Kwaliteitsgelden verschillende ambities en kwaliteitsafspraken. Het uitgangspunt is een herontwerp van het curriculum 'Redesigning Life Sciences', zoals ook beschreven in het Bijgesteld Plan Kwaliteitsgelden 2021-2022. Dat herontwerp is volop gaande, met daarin de volgende projecten:

- **Life Sciences Academy next level:** dit project bestaat uit meerdere subprojecten t.b.v. het ontwikkelen van andere, niet-cognitieve competenties: 1. (verder) verbeteren/doorontwikkelen huidige componenten (o.a. ILS- Introducing Life Sciences; NTPE workshops, career events), studentbegeleiding (o.a. ontwikkeling competentie tool en tutorcursus, verbeteren studeerbaarheid programma), competenties (o.a. writing skills en workshops i.s.m. career services) en t.z.t. ook uitbreiding honoursonderwijs.
- **Profile development:** (Door)ontwikkeling van nieuwe profielen zoals 'Life Science & Society', 'Translational Life Sciences' en 'General Research Profile', evenals kleinschalig, intensief en activerend onderwijs hierin.
- **Digital education:** Het project Digitize & Scale Courses is afgerond in februari 2022. Huidige inzet is vnl. op de ontwikkeling van Virtual Reality en Learning Analytics binnen het curriculum. Tevens lopen er verschillende onderwijskundige adviestrajecten die gericht zijn op blended learning, herontwerp van onderwijs, versterken van activerende werkvormen en ULearning. Om de projecten te kunnen blijven draaien, is het noodzakelijk om de kwaliteitsgelden te blijven inzetten.

Op het project 'Profiles' is momenteel geen inzet meer vanuit de kwaliteitsgelden, omdat er een alternatieve financiering voor is gevonden. Dat betekent concreet dat er voor 2023 en 2024 blijvende inzet voor de projecten Life Sciences Academy next level en Digital Education nodig is.

### Nieuwe projecten

Er lopen momenteel veel innovatieprojecten waar aan wordt gewerkt. De opleiding kiest er voor om hierop te focussen en te investeren in de doorontwikkeling van de ingezette innovaties.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van BMS er als volgt uit voor de komende jaren:

2023			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
Life Sciences Academy	€ 67.416	€ -	€ 67.416
Digital Education	€ 144.676	€ -	€ 144.676
<b>Totaal</b>	<b>€ 215.075</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 215.075</b>

2024			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
Life Sciences Academy	€ 71.610	€ -	€ 75.505
Digital Education	€ 147.570	€ -	€ 159.282
<b>Totaal</b>	<b>€ 222.222</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 222.222</b>

## THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (KGW)

### Context

In het plan kwaliteitsgelden 2021-2022 waren de plannen van de opleiding Klinische Gezondheidswetenschappen nog niet volledig uitgewerkt door de inspanningen die geleverd moesten worden sinds de invoering van de COVID-19 maatregelen. In de afgelopen jaren hebben de plannen vorm gekregen in verschillende projecten, en is er gestart met de voorbereidingen voor een curriculumherziening (voortkomend uit de curriculum review, zie ook de voortgangsrapportage kwaliteitsgelden 2021). De huidige projecten vanuit de kwaliteitsgelden zijn zgn. proeftuintjes voor de herziening, en worden dus geborgd in het nieuwe curriculum. Om de aansluiting van interventies in het huidige curriculum op de curriculumherziening te borgen, is er een herzieningscommissie opgericht, mede vanuit de kwaliteitsgelden.

### Huidige projecten

De doelen uit het oorspronkelijke facultaire plan voor de Kwaliteitsgelden - versterken van interprofessioneel onderwijs, meer aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen (visievorming), versterken van onderwijs over de implementatie van onderzoeksresultaten in de praktijk en een heroriëntatie op de opleiding – staan nog steeds centraal in de huidige projecten. De projecten sluiten ook naadloos aan bij De Nieuwe Utrechtse School. Voor de komende jaren is voortzetting van onderstaande projecten vanuit de kwaliteitsgelden noodzakelijk:

- **Versterking profileringsonderwijs:** de versterking van profileringsonderwijs omvat meer nadruk op en herontwerp van de longitudinale leerlijn profilering (start in jaar 1 en doorlopend tot het einde jaar 2). Passend bij de leerdoelen zijn er individuele en groepsgewijze (docent-) mentorgesprekken. Er is meer aandacht voor formatieve feedback en de aandacht verschuift hiermee naar feedback om van te leren. Voor 2022-2023 wordt het portfolio ingezet als verzamelmap. Verder zijn ook inhoudelijke aanpassingen doorgevoerd, in jaar 1 ligt focus op persoonlijk leiderschap en in jaar 2 op leiderschap in de beroepscontext. In 2022-2023 worden de innovaties voor de eerste keer gedraaid in master jaar 2.

- **Versterking implementatieonderwijs:** de cursuscoördinatoren van de drie parallelcursussen hebben het implementatieonderwijs vernieuwd. Na een kritische evaluatie van de huidige cursussen hebben zij samen en met begeleiding van een senior innovator en een onderwijskundige, geïnventariseerd wat programma-overstijgend en wat programma specifiek aangeboden kan worden. Herzien zijn de leerdoelen, werkvormen, toetsing (formatief, summatief), evenals de aangeboden literatuur voor studenten. In 2021-2022 zijn de innovaties voor het eerst aangeboden. In 2022-2023 zal de doorontwikkeling plaatsvinden.
- **Curriculumherziening:** op basis van de concept eindtermen en input van studenten en docenten en andere stakeholders, wordt in december 2022-2023 een concept blauwdruk voor een nieuw curriculum KGW met het innovatieplan aan de OC voorgelegd. In 2023-2024 zullen dan de vervolgstappen worden uitgewerkt, zodat in september 2024 de implementatie kan plaatsvinden. Vanuit de kwaliteitsgelden wordt er ingezet op vergoeding van curriculumherzieningscommissieleden (2023 en 2024) en onderwijskundige ondersteuning vanuit Onderwijsadvies & Training vanuit de UU (2023).
- **Interprofessioneel leren:** jaarlijks vindt er een wetenschapscarousel plaats met de faculteit REBO van de UU.

#### *Nieuwe projecten*

De opleiding wil in meer zgn. proeftuinen gaan investeren om 'rijke ervaringen' op te doen die toekomstbestendig zijn en passen bij nieuwe eindtermen van de opleiding. Deze eindtermen sluiten ook aan bij de elementen van De Nieuwe Utrechtse School, onder meer door KGW'ers toe te rusten die interdisciplinair kunnen werken, creatief problemen kunnen oplossen en over de grenzen van hun professie heen kijken. Vanuit de kwaliteitsgelden wordt voor 2023 en 2024 ruimte gevraagd voor de volgende pilotprojecten:

1. Om het interprofessioneel onderwijs verder te versterken, wordt er ingezet op een nieuw project "*Health Challenges Today; Improving Health Tomorrow*", een pilotproject met Challenge Based Learning in een Health Sciences Today bijeenkomst (regulier curriculum) en de vrije keuzeruimte van de opleiding KGW.

Dit project biedt studenten een unieke kans om interdisciplinaire en interprofessionele vaardigheden uit te breiden en sluit aan bij de concept nieuwe eindtermen van de opleiding KGW, De Nieuwe Utrechtse School en het toekomstige werkveld van onze alumni. Tevens wordt aangesloten bij een aangepaste versie van BITT (zie geneeskunde), namelijk als een Clinical Health Interdisciplinary Team Training (clin-HITT).

In de pilot wordt ingezet op:

- a] Versterken van het interprofessionele/ interdisciplinaire onderzoeksprofiel van de studenten door het oplossen van complexe 'levensechte' gezondheidsvraagstukken.
- b] Verbreden van de visie van studenten op beleidsvraagstukken rondom complexe problemen in de gezondheidszorg. Hiervoor wordt samenwerking gezocht met externe, maatschappelijke partijen om een "real life" ervaring te creëren.
- c] Voor docenten betekent deze onderwijsvorm een andere aanpak, nl. meer een coachende rol. Dit vraagt om extra voorbereiding en ondersteuning van docenten in de vorm van een workshop wordt aangeboden.

De proeftuin zal samenwerking tussen de opleidingen faciliteren binnen als buiten het UMC Utrecht. Dit innovatieproject past bij de reeds in gang gezette curriculumherziening. Door het aan te bieden in de vrije keuzeruimte van studenten biedt het enerzijds voor de huidige KGW studenten een kans om hieraan deel te nemen. Anderzijds zal voor toekomstige studenten op deze wijze een succesvolle implementatie in het nieuwe curriculum gerealiseerd worden.

Om bovenstaand te bewerkstelligen, is ca. €14.500 nodig:

### 1. Ontwikkeling 2022 en 2023

Ontwikkelkosten pilot keuzemodule (3 erts) analoog aan of passend in BITT project<sup>4\*</sup>:

- Verkenning en uitwerking van aansluiting KGW bij BITT (75 DBU)
- Aanpassen informatie BITT voor KGW studenten (25 DBU)
- Voor studenten: ontwikkelen KGW specifieke workshop gericht op interdisciplinair samenwerken (5 DBU)
- Voor studenten: ontwikkelen KGW specifieke workshop design thinking (5 DBU)
- Voor docenten: workshop 'hoe coach ik interdisciplinaire/interprofessioneel samenwerken van studenten in deze 'health challenges'?

### 2. In studiejaar 2023-2024

- 120 dbu voor 3 tutorgroepen (40 dbu per tutorgroep (6 studenten)).

2. Om de visievorming te versterken en verbreden in programma-specifieke cursussen van masterjaar 1 KGW-Fysiotherapiewetenschap (FW), gaan bestaande bijeenkomsten Visievorming in FW opnieuw vorm gegeven worden. Dit wordt gedaan door studenten te betrekken en een rol te geven in de visievorming ten aanzien van beleid dat door het KNGF voor de beroepsgroep Fysiotherapeuten wordt opgesteld. Door deze proeftuin nu al te realiseren (in 2022-2023) borgen we de inzet van de kwaliteitsgelden voor de huidige studenten.

Om bovenstaand te bewerkstelligen, is ca. €2.000 nodig:

### 1. Voor 2022-23:

- Ontwikkelbudget: €1.000-1.500:
  - a. extra (fte) inzet:
    - o Uit KGW-FW
    - o Externe partij: uren KNGF
    - o Pm. Extra inzet onderwijskundige
    - o Studenten: vergoeding voor inzet bij het ontwerp.
  - b. Materieel: voor activerende en interactieve werkvorm worden evt. extra kosten gemaakt. Dit kan ook ontwikkeling van tool (ICT) impliceren + evaluatie door Team Kwaliteitszorg, evt. aangevuld met focusgroepen of interviews (door onderwijskundige).

### 2. Na 2022-23:

Uitvoeringsbudget: DBU tarief (€63,36) voor externe gastdocent

---

<sup>4</sup> met de keuze voor aansluiting bij het reeds ontwikkelde BITT-onderwijs worden kosten bespaard en uitwisseling van onderwijservaringen tussen UMCU-onderwijsprogramma's versterkt.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van KGW er als volgt uit voor de komende jaren:

2023			
	Huidige financiering	Gewenste uitbreiding	Totaal
Versterking profileringsonderwijs- inzet dbu's	€ 16.790	€ -	€ 16.790
Innovatoren voor de verschillende projecten (IPL, implementatieonderwijs, profileringsonderwijs)	€ 113.350	€ -	€ 113.350
Curriculumherziening	€ 39.537 + €9.100	€ -	€ 48.637
Wetenschapscarrousel	€ 3000	€ -	€ 3.000
Dbu's inpterprofessioneel leren	€ -	€ 7000	€ 7000
Versterking visievorming	€ -	€ 1.500	€ 1500
Ondersteuning projecten	€ 12.228	€ -	€ 12.228
<b>Totaal</b>	<b>€ 194.005</b>	<b>€ 8.500</b>	<b>€ 202.505</b>

2024			
	Huidige financiering	Gewenste uitbreiding	Totaal
Innovatoren voor de verschillende projecten (IPL, implementatieonderwijs, profileringsonderwijs)	€ 115.417	€ -	€ 115.417
Curriculumherziening	€ 39.537	€ -	€ 39.537
Wetenschapscarrousel	€ 3.000	€ -	€ 3.000
Dbu's inpterprofessioneel leren	€ -	€ 7.500	€ 7.500
Versterking visievorming	€ -	€ 500	€ 500
Ondersteuning projecten	€ 12.472	€ -	€ 12.472
<b>Totaal</b>	<b>€ 170.426</b>	<b>€ 8.000</b>	<b>€ 178.426</b>

## THEMA 2 – Docentprofessionalisering

### *Context*

Vanuit de kwaliteitsgelden wordt momenteel ingezet op vier projecten, die voortkomen uit een visie op de didactische professionalisering binnen het UMC Utrecht. De projecten zijn allemaal passend bij DNUS: docenten moeten de verantwoordelijkheid voor zichzelf nemen en een leven lang (willen) leren, niet alleen op hun vakinhoudelijke gebied maar ook in de uitvoering van hun onderwijsrol. Reflectie en feedback helpt om inzicht te krijgen in de eigen ontwikkelpunten en hiermee aan de slag te gaan. Dit geldt zowel voor beginnend als ervaren docenten. Onderstaand projecten dragen hier in grote mate aan bij. Daarnaast is de KKO-leergang een interdisciplinaire leergang, en ook dat is een centraal thema in DNUS.

### *Huidige projecten*

De projecten draaien en zijn nog niet afgerond/worden nog doorontwikkeld, en er wordt gewerkt aan de borging. Dat betekent dat de huidige inzet op de projecten behouden blijft. Project-overstijgend gaat borging over (behoud van) personele inzet. Docentprofessionalisering blijft ook na 2024 een van de thema's waarop we structureel financiering voor blijven ontvangen, wat (deels) een oplossing voor de borging betekent. Verder verschillen de borgingsaspecten ook inhoudelijk per innovatieproject. Hieronder volgt een opsomming van de projecten.

#### **1. Docentprofessionalisering op maat (Beeldcoaching, Coaching on the job, Begeleide Intervisie)**

Tot het eind van de kwaliteitsgelden (eind 2024) worden de activiteiten grotendeels betaald uit de kwaliteitsgelden: de individuele deelnemers Beeldcoaching en Coaching on the Job betalen met behulp van de kwaliteitsgelden een sterk gereduceerd tarief (75 euro) voor het traject. Voor de pilotgroep Begeleide Intervisie wordt ook 75 euro in rekening gebracht voor het hele traject per groep. De daadwerkelijk gemaakte kosten worden bijgehouden. Vervolgafspraken over de kostprijs na december 2024 moeten nog worden gemaakt. Hoe dit eruit gaat zien is o.a. afhankelijk van de wijze waarop interne doorbelasting gaat plaatsvinden. Daarnaast worden er in 2023-2024 intervisiebijeenkomsten georganiseerd voor de opgeleide beeldcoaches om zichzelf te blijven ontwikkelen. Het is van belang dat voldoende beeldcoaches beschikbaar zijn voor videoreflectie-bijeenkomsten in de BKO-Leergang. Verder worden in overleg met de divisies de behoeften (nog beter) gepeild zodat het aanbod (nog meer) hierbij aansluit. Dat vormt een belangrijk onderdeel van de borging. In voorbereiding op deze overleggen worden momenteel pilots in de verschillende projecten uitgevoerd. Doel is om uiteindelijk te komen tot een menukaart met alle diensten/producten: leergangen, losse trainingen, individueel maatwerk, advisering over onderwijscarrières, etc.

#### **2. Deelkwalificaties/ doelgroep trajecten**

*Dit project omvat feitelijk twee projecten: 1) EPA's/deelkwalificaties en 2) Doelgroep trajecten. Door de ontwikkelingen o.a. bij de UU, is het echter logischer er voortaan één project van te maken: deelkwalificaties & doelgroep trajecten. De (deel)kwalificaties zijn namelijk bedoeld voor specifieke doelgroepen en zijn daardoor feitelijk niet los te zien van een traject voor die betreffende doelgroep.*

In 2022-2023 wordt een integrale leergang/module ontwikkeld die opleidt tot de deelkwalificatie Uitvoeren van Onderwijs (UvO) in zowel het Nederlands als in het Engels. Daarin is didactische scholing, reflecteren op ervaringen, feedback en observaties en het opstellen van het portfolio verweven. Deze leergang is in het Nederlands vooral bedoeld voor junior docenten en AIOS en in het Engels voor promovendi en postdocs. Daarbij zullen ook specifieke accenten gelegd worden om aan te sluiten bij hun context die meer klinisch of

research georiënteerd is. Deze geïntegreerde leergang/module start uiterlijk september 2023 in beide varianten.

In 2022-2023 wordt de KKO-leergang voor de tweede keer in een geactualiseerde (en meer blended) vorm aangeboden en gaat de volgende lichting op voor beoordeling. Hiervoor is het portfoliomodel op basis van de pilotgroep bijgesteld en zijn dedicated beoordelaars gezocht (met een relatie met de kliniek). Ook wordt wederzijdse landelijke en formele gelijkstelling met de BKO verwezenlijkt.

In 2023-2024 zijn de trajecten voor de deelkwalificatie UvO en de KKO opgenomen in het reguliere aanbod van Docentprofessionalisering. Ook worden dan aanvullende (blended) modules ontwikkeld om van een deelkwalificatie UvO naar een volledige BKO te komen. Die modules starten uiterlijk september 2024

De deelkwalificatie UvO is geborgd omdat deze is opgenomen in de regeling van de UU. De realisatie van de leergang/module beoordeling en begeleiding van kandidaten binnen het UMC Utrecht komt momenteel vanuit de cursusprijs die deelnemers betalen. Aangezien die kosten met name voor deze doelgroep soms een probleem zijn, gaat er onderzocht worden of het wenselijk is om een andere vergoedingsstructuur via de divisies in combinatie met de GSLS op te zetten. De Kwalificatie KKO wordt met evt. landelijke wederzijdse erkenning ook meer geborgd. Het traject dat hiertoe opleidt inclusief beoordeling en begeleiding wordt vergoed uit de cursusprijs die deelnemers betalen.

### **3. Digitale feedbacktool**

In collegejaar 2022-2023 worden de rubrics geïmplementeerd in een digitaal platform waarmee docenten feedbackgevers kunnen uitnodigen en de feedback geaggregeerd kunnen inzien en indien gewenst kunnen delen met anderen, bijvoorbeeld in een kwalificatietraject of bij ontwikkelgesprekken. Daarnaast zullen één of meer rubrics ontwikkeld worden voor feedback op de uitvoering van overstijgende onderwijs taken en rollen door bijvoorbeeld collega's (denk aan ontwerpen en actualiseren van onderwijs, toetsing, etc.)

In 2023-2024 is het instrument volledig operationeel en wordt het gebruikt in zowel kwalificatietrajecten als andere ontwikkeltrajecten voor docenten. Onder meer doordat het thema Onderwijs een standaard gespreksonderwerp is bij de jaargesprekken met medewerkers waarvoor deze medewerkers inhoudelijke informatie ophalen bij anderen. Borging betreft ook het onderhoud van het feedbackinstrument. Dat heeft een technische en een inhoudelijke component. Technisch wordt het beheer belegd bij de collega's van TEL, inhoudelijk bij de eigenaar van het instrument, namelijk team Docentprofessionalisering van het EC.

- 4. Herziening leergangen:** de SKO leergang is volledig geüpdatet, binnen de BKO leergang gaan er nog een aantal projecten die lopen. Voor de borging is het m.n. belangrijk dat er blijvend overleg met de verschillende stakeholders plaatsvindt, o.a. met de opleidingen over veranderingen in het curriculum (w.o. incorporatie van de Nieuwe Utrechtse School) en welke (aanvullende) competenties de docenten hierop aansluitend dienen te ontwikkelen. Op basis hiervan wordt beoordeeld of dit in de leergang dient te worden opgenomen of dat er een nieuwe losse training dient te worden ontwikkeld.



### Nieuwe projecten

Gezien de hoeveelheid projecten die reeds lopen, is er vanuit de kwaliteitsgelden geen inzet op nieuwe projecten gewenst.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van thema 2 er als volgt uit voor de komende jaren<sup>5</sup>:

2023			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
EPA's/ deelkwalificaties	€ 85.492	€ -	€ 85.492
Nieuwe trajecten voor doelgroepen	€ 56.995 + € 62.310	€ -	€ 119.305
Digitale feedbacktool	€ 70.495	€ -	€ 70.495
Docentprofessionalisering op maat	€ 56.995	€ -	€ 56.995
Herziening bestaande leergangen	€ 28.497	€ -	€ 28.497
Ondersteuning vanuit kwaliteitszorg <sup>6</sup>	€ 12.845	€ -	€ 12.845
Materieel en onvoorzien	€ 10.200	€ -	€ 10.200
<b>Totaal</b>	<b>€ 383.829</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 383.829</b>
2024			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
EPA's/ deelkwalificaties	€ 87.202	€ -	€ 87.202
Nieuwe trajecten voor doelgroepen	€ 58.135 + € 62.756	€ -	€ 120.891
Digitale feedbacktool	€ 71.635	€ -	€ 71.635
Docentprofessionalisering op maat	€ 58.135	€ -	€ 58.135
Herziening bestaande leergangen	€ 29.067	€ -	€ 29.067
Ondersteuning vanuit kwaliteitszorg	€ 13.102	€ -	€ 13.102
Materieel en onvoorzien	€ 10.404	€ -	€ 10.404
<b>Totaal</b>	<b>€ 390.436</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 390.436</b>

<sup>5</sup> De innovatoren aangesteld vanuit de kwaliteitsgelden werken op alle projecten. De verdeling van de werkzaamheden over de projecten is voor het gemak gesteld op:

1. EPA's/ deelkwalificaties: 30%
2. Nieuwe trajecten voor doelgroepen: 20%.
3. Digitale feedbacktool: 20% .
4. Docentprofessionalisering op maat: 20%.
5. Herziening bestaande leergangen: 10%.

Een deel van de aanstelling van één van de innovatoren loopt door tot half 2025 omdat de startdatum van de aanstelling een half jaar later is ingegaan dan beoogd was. Er is daartoe een bedrag van €38.089 gereserveerd.

<sup>6</sup> Voor alle thema's

## THEMA 3 – Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen

### *Context*

In de afgelopen jaren is er met behulp van de kwaliteitsgelden door inzet van velerlei interventies geïnvesteerd in het verbeteren van studentbegeleiding en studentenwelzijn o.b.v. de doelen zoals beschreven in het Bijgesteld Plan 2021-2022. Dat is in continue afstemming met de diverse stakeholders gedaan. Tot nu toe is er voornamelijk ingespeeld op de behoeften die studenten hadden op dat moment door ad hoc aanbod te ontwikkelen en aan te bieden. Daaraan was juist in de COVID periode veel behoefte. Nu is het tijd om door te ontwikkelen o.b.v. de vele ervaringen die zijn opgedaan in de afgelopen jaren. Op basis hiervan zal de focus van thema 3 de komende periode gaan verschuiven. De verantwoordelijkheid van dit thema, het voortdurend onder de aandacht brengen van studentenwelzijn en -ontwikkeling vanuit onze expertise op dit gebied, blijft uiteraard staan. De invulling van de rol zal echter wijzigen: van zelfstandig initiërend naar adviseren, signaleren en inspireren vanuit de expertise op het gebied van studentenwelzijn en -ontwikkeling, met op verzoek ontwikkelen en faciliteren van speciaal aanbod. Dat betekent o.a. dat er samen met de opleidingen wordt bekeken hoe de expertise binnen dit thema ingezet kan worden om vanuit de opleiding aandacht en ruimte te bieden aan studenten om aan studentenwelzijn en -ontwikkeling te werken. O.a. door actief voorbeelden en 'good practices' te delen van en met andere opleidingen en/of andere faculteiten. Ook is er een belangrijke rol voor thema 3 als het gaat om het signaleren van (nieuwe) thema's waarbij het noodzakelijk is om aandacht te besteden aan studentenwelzijn (denk aan: sense of belonging, sticky campus, community building, etc.). Hiervoor worden o.a. de facultaire en universitaire netwerkgroepen (o.a. de UU-brede samenwerkingsgroep, de facultaire samenwerkingsgroep studentenwelzijn) evenals klankbordgroepen met studenten ingezet.

Vanuit het gedachtegoed van De Nieuwe Utrechtse School willen we ruimte creëren in het curriculum voor persoonlijke ontwikkeling en welzijn. Wat betreft trainingen en workshops behouden we wat we hebben en waar we van zien dat het waardevol is voor onze studentenpopulatie (en ook zo wordt beoordeeld). Wel willen we hierbij steeds meer aansluiten op het generieke UU-brede aanbod op het gebied van welzijn en ontwikkeling. Alleen waar nodig wordt specifiek voor onze studentenpopulatie bepaald aanbod in de avonden aangeboden (i.v.m. volle curricula bij onze opleidingen). Belangrijk aandachtspunt en voorwaarde voor borging hierbij is dat dit aanbod meer gedragen moet gaan worden door de opleidingen zelf, waardoor de student ook tijd, ruimte en relevantie ervaart om gebruik te maken van dit aanbod. Het aanbod hoeft niet per definitie in de opleidingen zelf te zitten, maar opleidingen verbinden zich hier actief aan en zijn medeverantwoordelijk voor het aanbod. (Bijv. door er op logische momenten ruimte voor te creëren voor studenten en/of actief naar door te verwijzen).

Hierbij is het belangrijk om met de opleidingen het gesprek te voeren over wat de criteria zijn op grond waarvan we zeggen: wat is verplicht voor iedereen op het gebied van welzijn en ontwikkeling? En waarin bieden we studenten de mogelijkheid om op eigen initiatief verder te verdiepen? Hiervoor is de projectgroep studentenwelzijn opgericht waarin alle opleidingen zijn vertegenwoordigd. Met de aanstaande curriculumwijzigingen is er een mooi momentum om pilots te draaien en ervoor zorg te dragen dat er daadwerkelijk ruimte wordt gecreëerd.

### *Huidige projecten*

Bovenstaand maakt dat het noodzakelijk is dat de financiering vanuit de kwaliteitsgelden op de huidige projecten tot en met 2024 in stand blijft:

- **Coaching:** inzet van een dedicated coach voor alle studenten van de faculteit Geneeskunde blijft noodzakelijk gezien de vraag van studenten. Vraag en aanbod matchen op dit moment goed.

- **Aanbod trainingen/workshops**<sup>7</sup>: studenten geven blijvend aan behoefte te hebben aan een aanbod van trainingen. Er wordt dus blijvend ingezet op (door)ontwikkeling van het aanbod (zie ook boven). Studenten weten het aanbod steeds beter te vinden, maar het bereiken van studenten blijft ook komende jaren een aandachtspunt binnen dit project. MarCom is hiervoor aangehaakt.
- **Facultair plan tutoraat**: het mentorprogramma loopt goed en wordt doorontwikkeld in de komende jaren. Ook wordt er ingezet op gezamenlijke professionalisering van tutores van de faculteit.
- **Thermos**<sup>8</sup>: de pilot bij BMW wordt gecontinueerd en er worden pilots gestart bij GNK en KGW.
- **Studieadvies**: extra inzet blijft ook de komende jaren nodig om wachttijden te voorkomen.
- **Inclusieve introductie**: (door)ontwikkeling en verzorgen van het K.I.C.K. Start programma, dat in 2022 wederom met veel succes heeft gedraaid.

Voor de Speak up campagne 'This is us' is reeds aanvullende financiering toegekend vanuit de universitaire NPO gelden. Vanuit de kwaliteitsgelden wordt in 2023 en 2024 niet meer ingezet op dit project.

#### *Nieuwe projecten*

Zoals hierboven beschreven, zijn er voldoende uitdagingen binnen de bestaande projecten. Daarom wordt vanuit de kwaliteitsgelden niet ingezet op nieuwe projecten.

Samenvattend ziet de financiële prognose voor de inzet op de projecten van thema 3 er als volgt uit voor de komende jaren:

2023			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
Studentcoaching	€ 48.428	€ -	€ 48.428
Aanbod trainingen/workshops	€ 127.405	€ -	€ 127.405
Studieadvies	€ 28.810	€ -	€ 28.810
Facultair plan tutoraat	€ 51.102	€ -	€ 51.102
Thermos	€ 57.666	€ -	€ 57.666
Inclusieve introductie	€ 12.000	€ -	€ 12.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 325.410</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 325.410</b>
2024			
Projecten	Financiering huidige projecten	Gewenste uitbreiding	Totaal
€ 49.396	€ 49.396	€ -	€ 49.396
Aanbod trainingen/workshops	€ 129.785	€ -	€ 129.785
Studieadvies	€ 29.386	€ -	€ 29.386
Facultair plan tutoraat	€ 52.124	€ -	€ 52.124
Thermos	€ 58.819	€ -	€ 58.819
Inclusieve introductie	€ 12.000	€ -	€ 12.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 331.510</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 331.510</b>

<sup>7</sup> <https://students.uu.nl/fac-gnk/trainingen-workshops>

<sup>8</sup> <https://thermos.sites.uu.nl>

## Thema-overstijgend

Zoals beschreven in de inleiding, is de wens om de kwaliteitsgelden in te zetten voor een nieuw project genaamd 'Leren Werkplekleren'. Dit is een 3-jarig project dat thema-overstijgend is, en daarom niet onder een van de thema's beschreven wordt. Het project past zowel onder thema 1 en thema 3, en sluit ook aan bij thema 2. Er wordt financiering aangevraagd voor inzet van de kwaliteitsgelden in 2024, afhankelijk van de resultaten van de pilot die in 2023 gaat draaien. Voor 2025 wordt t.z.t. bepaald of de kwaliteitsgelden voor dit project ingezet kunnen worden.

### *Context*

Veel betrokken opleiders en supervisors vinden dat onze studenten van de faculteit Geneeskunde in hun masterfase onvoldoende voorbereid zijn op het (interprofessioneel) werkplekleren binnen hun stages en daarmee ook op het leren als professional op hun toekomstige werkplek. Dit blijkt ook uit de feedback van bachelorstudenten aan het adres van hun stage-opleiders/supervisors waarbij ze aangeven hun stages weliswaar heel leuk gevonden te hebben maar dat ze toch graag meer onderwijs hadden willen krijgen. Dit niet herkennen en daarmee suboptimaal benutten van de werkplek gebonden leermomenten is grotendeels terug te voeren op het verschil in leren en/of doceren. Het leren in de bachelor fase bestaat namelijk bijna uitsluitend uit formeel leren wat gekenmerkt wordt door herkenbare (sterk) gestructureerde lesomgevingen (een klas of werkgroep), duidelijke leerdoelen, afgebakende toets momenten, beschermde onderwijstijd en beschikbare ondersteuning (Kyndt and Baert 2013). Dit vormt een grote tegenstelling tot het informele leren dat in de stages en coschappen van hen verwacht wordt.

Het niet herkennen en/of benutten van de mogelijkheden tot informeel leren heeft zijn weerslag op het leerproces van studenten. Doordat studenten belangrijke cues uit hun werkomgeving niet herkennen als mogelijk relevante informatie om via sense-making (bijv. de Kleijn, 2022) van te leren, leren zij tijdens hun stages of coschappen veel minder dan in potentie mogelijk is. Belangrijke verklarende mechanismen hiervoor vanuit de onderwijswetenschappelijke literatuur zijn gebrek aan zelfregulatie en feedbackgeletterdheid en aan expliciete aandacht hiervoor in de opleiding (bijv. Panadero, 2017; de Kleijn, 2021; Nicol, 2020).

### *Projectomschrijving*

Om de studenten van de master *Geneeskunde* en *Graduate School of Life Sciences* optimaal voor te kunnen bereiden op hun toekomstige rol als werkplekleerders zal een multidisciplinair, interprofessioneel, intensief en kleinschalig onderwijsprogramma genaamd '*Leren Werkplekleren*' ontwikkeld worden, waarbij het contact en interactie met collega's, begeleiders en patiënten centraal zal staan. Dit meerjarige programma zal geïmplementeerd worden in de masters en is erop gericht studenten te begeleiden bij het leren herkennen en optimaal benutten van werkplekleren.

*Doel/visie:* Het doel van het programma '*Leren Werkplekleren*' is studenten te stimuleren niet alleen de kennis, vaardigheden en attitudes te ontwikkelen waarmee ze meer en beter voorbereid zijn op het informeel en interprofessioneel leren tijdens hun stages, maar ze zich ook bewust(er) te laten worden van (de ontwikkeling van) hun professionele identiteit. Hiermee halen ze niet alleen meer leermomenten uit hun stages/coschappen maar zijn ze ook beter voorbereid op het interprofessioneel en levenslang leren als professional. Daarbij staan drie grote en samenhangende vragen centraal, die ontleend worden aan literatuur over zelfregulatie en feedback (de Kleijn, 2021; Hattie & Timperley, 2007; Tielemans et al., 2021). Deze zullen centraal staan gedurende het hele programma, waarbij gebruik zal worden gemaakt van afwisselende werkvormen en thema's (zie figuur hieronder).

'Leren Werkplekleren' in vogelvlucht:



Het programma 'Leren werkplekleren' van de Faculteit Geneeskunde kan als basis dienen voor een bredere inzet van dit soort activiteiten binnen de Universiteit Utrecht daar het aansluit op het *Strategisch plan 2020-2025 van de UU* van een toekomstbestendige onderwijscultuur, gericht op kwaliteit en innovatie.

Het project sluit o.a. aan bij het ontwikkelde KKO (zie thema 2), waarin de focus ligt op het optimaal leren begeleiden van het (interprofessioneel) werkplekleren en bij project aan bij het project LSA (thema 1, BMS), waar het een logisch onderdeel van kan vormen.

**Benodigd budget 2024: €87.500<sup>9</sup>**

- Inzet beleidsmedewerker/juniordocent (0,8 fte) gedurende 2 jaar	€48.000
- Inzet Projectleider (0,1 fte) gedurende 2 jaar	€22.000
- Werving, training en vergoeding lesuren docenten	€12.500
- Materiaal, disseminatie & communicatie	€5.000

**Management en ondersteuning van het programma**

De kwaliteitsgelden vormen een groot en belangrijk onderdeel van de curriculumverbeteringen/curriculumherzieningen en belangrijke thema's als studentenwelzijn en docentprofessionalisering voor de komende jaren. Het budget wordt per jaar omvangrijker, alsook het aantal medewerkers en projecten (zie ook het hoofdstuk 'Financiën'). Essentieel is dat de verschillende innovaties op wetenschappelijke basis worden ontworpen en gevalideerd en dat deze bestendig worden in de reguliere exploitatie. Door middel van het opstellen van CIMO's en een passende wijze om de outcomes te meten, worden de innovaties en de rijke ervaringen die daarmee worden verzameld zowel voor de huidige studenten als voor de toekomstige studenten, docenten en het curriculum geborgd. Daarnaast is het belangrijk dat

9

a. De werkelijke toekenning van deze gelden is afhankelijk van de resultaten van de pilot.  
 b. Omdat het een 3-jarig project is, is er ook een budget van €87.500 nodig voor 2025. Mogelijk kan dit ook vanuit de kwaliteitsgelden worden bekostigd, dat is op dit moment nog niet bekend.

expertise wordt geboden, gedeeld en geborgd en dat er goede voortgang wordt gemonitord binnen de bestaande organisatorische en financiële kaders, en is het belangrijk dat de verschillende actoren, waaronder studenten, goed worden geïnformeerd en betrokken. Dit alles is de afgelopen jaren gelukt door een gedegen programmamanagement. Daarom wordt ook de komende jaren ingezet op programmamanagement, dat bestaat uit een regievoerder, een programmamanager, een manager Onderzoek & Validatie, een communicatieadviseur (sinds mei 2021) en een ondersteuning (sinds september 2022). Niet alle rollen worden bekostigd uit de kwaliteitsgelden.

De financiële prognose voor de inzet op het programmamanagement voor de komende jaren ziet er als volgt uit:

<b>2023/2024</b>			
	<b>Financiering 2023</b>	<b>Financiering 2024</b>	<b>Totaal</b>
Regievoerder	€ -	€ -	€ -
Programmamanagement	€ 78.211	€ 79.775	€ 157.986
Manager Onderzoek & Validatie	€ 84.570	€ 86.262	€ 170.832
Communicatie	€ 48.960	€ 49.939	€ 98.899
Ondersteuning	€ -	€ -	€ -
Onvoorzien	€ 2.000	€ 2.000	€ 4.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 213.741</b>	<b>€ 217.976</b>	<b>€ 431.717</b>

## Financiën

In tabel 1 wordt weergegeven wat de beoogde totale inzet wordt op nieuwe projecten (uitbreiding huidige projecten of geheel nieuwe projecten) in de komende jaren.

Tabel 1. Kosten nieuwe projecten 2023-2024.

	2023	2024	2025	Totaal
Management en ondersteuning				€ 0
Geneeskunde	€ 61.000	€ 16.000		€ 77.000
KGW	€ 8.500	€ 8.000		€ 16.500
BMW				€ 0
BMS				€ 0
Docentprofessionalisering				€ 0
Begeleiding Studenten				€ 0
Future Learning spaces/hybride onderwijs	€ 150.000			150.000
Leren Werkplekieren <sup>1</sup>		€ 87.500		€ 87.500
Flexibele inzet <sup>2</sup>	€ 197.875			€ 197.875
<b>Totaal</b>	<b>€ 417.375</b>	<b>€ 111.500</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 528.875</b>

<sup>1</sup> er is €87.500 gereserveerd voor het project Leren Werkplekieren, in afwachting van de uitkomsten van de pilot die wordt gedraaid in 2023. Daarnaast is er €150.000 gereserveerd voor de herinrichting van het Hijmans van de Berghgebouw (Future Learning Spaces). Als blijkt dat de gereserveerde budgetten niet (geheel) worden gependend, dan worden de restanten toegevoegd aan het flexibel budget.

<sup>2</sup> Zoals aangegeven in de inleiding, is er behoefte aan een flexibel budget waarvan de invulling nog niet vaststaat. De invulling bespreken we graag komend jaar met de verschillende actoren, waaronder de O&O Raad. Dit kan aanvullende financiering op een reeds bestaand/nieuw project zijn, maar het kan ook financiering voor een geheel nieuw project zijn dat past binnen 1 van de thema's. Het flexibel budget is uiteraard beschikbaar voor geheel 2023 en 2024, maar is voor het overzicht in de tabel bij kalenderjaar 2023 gezet.

In tabel 2 wordt de meerjarenprognose gepresenteerd, waarbij de uitgaven tot en met kalenderjaar 2021 reeds gerealiseerd zijn en de uitgaven in kalenderjaren 2022 tot en met 2024 (met een kleine uitloop naar 2025) begroot zijn. De uitgaven worden in de rij 'resultaat' uitgezet tegen de inkomsten die via de Universiteit Utrecht (UU) binnenkomen. Een positief cijfer betekent een onderbesteding ten opzichte van de inkomsten, een negatief cijfer betekent een overbesteding ten opzichte van de inkomsten in het betreffende kalenderjaar. Uiteindelijk is het streven om met het cumulatieve saldo aan het einde van 2024 op 0 uit te komen. Dat is zichtbaar in de kolom 'totaal'.

Zoals reeds aangegeven in de voortgangsrapportage 2021, wordt de onderbesteding van 2019 en 2020 ingelopen in de jaren die daarna volgen.

Tabel 2. Uitgaven vs. Inkomsten, per kalenderjaar en cumulatief.

Uitgaven	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Management en ondersteuning	€ 0	€ 115.670	€ 262.449	€ 209.464	€ 213.741	€ 217.976	€ 0	€ 1.019.300
Geneeskunde	€ 6.967	€ 154.900	€ 92.587	€ 579.067	€ 719.011	€ 580.126	€ 0	€ 2.132.658
KGW	€ 4.279	€ 43.182	€ 73.409	€ 87.253	€ 202.505	€ 178.426	€ 0	€ 589.054
BMW	€ 0	€ 69.340	€ 270.992	€ 346.674	€ 309.133	€ 315.366	€ 47.161	€ 1.358.667
BMS	€ 7.304	€ 142.689	€ 259.253	€ 194.022	€ 215.075	€ 222.222	€ 0	€ 1.040.565
Docentprofessionalisering	€ 18.363	€ 113.400	€ 212.457	€ 434.096	€ 383.830	€ 390.436	€ 36.015	€ 1.588.596
Begeleiding Studenten	€ 0	€ 118.037	€ 290.655	€ 327.134	€ 325.410	€ 331.510	€ 0	€ 1.392.746
Future Learning Spaces	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 150.000	€ 0	€ 0	€ 150.000
Leren Werkplekieren	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 87.500	€ 0	€ 87.500
Flexibele inzet	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 197.875	€ 0	€ 0	€ 197.875
<b>Totaal<sup>3</sup></b>	<b>€ 36.913</b>	<b>€ 757.218</b>	<b>€ 1.461.802</b>	<b>€ 2.177.710</b>	<b>€ 2.716.580</b>	<b>€ 2.323.563</b>	<b>€ 83.177</b>	<b>€ 9.556.962</b>

Inkomsten	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
UU	-€ 893.217	-€ 893.217	-€ 1.460.039	-€ 1.906.221	-€ 2.049.246	-€ 2.355.022	€ 0	-€ 9.556.962
<b>Totaal</b>	<b>-€ 893.217</b>	<b>-€ 893.217</b>	<b>-€ 1.460.039</b>	<b>-€ 1.906.221</b>	<b>-€ 2.049.246</b>	<b>-€ 2.355.022</b>	<b>€ 0<sup>4</sup></b>	<b>-€ 9.556.962</b>

<b>Resultaat</b>	<b>€ 856.304</b>	<b>€ 135.999</b>	<b>€ -1.763</b>	<b>€ -271.489</b>	<b>€ -667.334</b>	<b>€ 31.459</b>	<b>€ -83.177</b>	<b>€ 0</b>
------------------	------------------	------------------	-----------------	-------------------	-------------------	-----------------	------------------	------------

<sup>3</sup>Vanaf 2021 zijn de vakantietoelagen gedecentraliseerd binnen het UMC. Hiervoor wordt budgetcompensatie ontvangen op basis van het werkelijke kostenniveau. Deze zijn in het overzicht in mindering gebracht bij de uitgaven.

<sup>4</sup>Inmiddels is bekend dat de kwaliteitsgelden structureel worden en dus worden gecontinueerd vanaf 2025. Dat is nog niet terug te zien in deze tabel, omdat de voorwaarden (waaronder de hoogte van de middelen) nog niet bekend zijn. Naar verwachting zal het te ontvangen bedrag vanaf 2025 van minimaal gelijke hoogte zal zijn als in 2024.

In tabel 3 wordt het FTE overzicht per thema per kalenderjaar gepresenteerd. Hierin is de personele inzet voor de nieuwe projecten meegenomen. Personele inzet via DBU vergoedingen en ZZP inzet zijn niet meegenomen in de tabel. De werkelijke personele inzet in het programma is dus hoger dan gepresenteerd wordt in de tabel.

Tabel 3. overzicht gemiddelde realisatie FTE's per kalenderjaar en cumulatief.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totaal
Management en ondersteuning		2,33	2,54	1,79	1,79	1,79		10,24
Geneeskunde	0,13	2,90	1,64	5,14	5,80	5,80		21,41
KGW	0,09	0,92	0,92	0,44	1,80	1,80		5,97
BMW		1,00	3,20	5,02	5,46	5,46	0,80	20,94
BMS	0,08	2,75	3,16	2,78	2,78	2,78		14,33
Docentprofessionalisering	0,21	1,91	2,84	2,83	3,49	3,49	0,89	15,66
Begeleiding Studenten		2,19	2,50	3,10	3,42	3,42		14,63
Leren Werkplekieren						0,90		0,90
<b>Totaal</b>	<b>0,52</b>	<b>14,00</b>	<b>16,80</b>	<b>21,10</b>	<b>24,54</b>	<b>25,44</b>	<b>1,69</b>	<b>104,09</b>



## Bijlagen

Bijlage 1. Bijgesteld plan kwaliteitsgelden 2021-2022

# Bijgesteld plan facultaire Kwaliteitsgelden

## Faculteit Geneeskunde 2021-2022

### **Tot stand gekomen onder regie van:**

Hanneke Mulder, Anita Jacobs, Ingrid Essenberg-Hartjes en Harold van Rijen

### **Inhoudelijke bijdragen:**

Tineke Westerveld (GNK), Wim Dictus (BMW), Harold van Rijen (BMS), Mirelle Stukstette (KGW), Hanneke Mulder (Docentprofessionalisering) en Martine Koppenhol (Studentbegeleiding)

Vastgesteld op 27 oktober 2020

# Inhoudsopgave

<b>Introductie</b> .....	3
<b><u>THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs</u></b>	
<i>Geneeskunde en SUMMA</i> .....	4
<i>Biomedische Wetenschappen</i> .....	7
<i>Biomedical Sciences</i> .....	12
<i>Klinische Gezondheidswetenschappen</i> .....	16
<b><u>THEMA 2 – Docentprofessionalisering</u></b> .....	18
<b><u>THEMA 3 – Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen</u></b> .....	21
<b><u>Management en ondersteuning van het programma</u></b> .....	24
<b><u>Bijlage 1 – Vastgestelde Facultaire plan Kwaliteitsgelden Februari 2019</u></b> .....	25
<b><u>Bijlage 2 – Bijgestelde plannen Oktober 2019</u></b> .....	35
<b><u>Bijlage 3 - Bijgestelde begroting Kwaliteitsgelden Juni 2020</u></b> .....	38

## Introductie

Voor u ligt het bijgestelde plan voor de kwaliteitsgelden van de faculteit Geneeskunde. Dit plan bouwt voort op de plannen die in Februari 2019 zijn goedgekeurd en de tussentijdse toekenningen en wijzigingen die de instemming van de O&O raad hebben gehad. De bijgestelde plannen omvatten significante verbeteringen in alle 3 de thema's: Kleinschalig intensief onderwijs binnen de curricula, docentprofessionalisering en studentbegeleiding. Per thema geven we een meerjarenperspectief dat leidend is voor de koers tot 2024, en een vertaling in voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in de komende twee jaar.

Voor de gekozen koers is uitgegaan van de nieuwe strategie van het UMC Utrecht 'Connecting Worlds', in het bijzonder het nieuwe Utrechtse profiel (o.a.: vakinhoudelijke expertise in combinatie met thoughtfulness, deelname aan maatschappelijk debat, verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, de patiënt, de organisatie en de maatschappij) en alle aspecten van de Onderwijsstrategie Fit for the Future (Patiëntenparticipatie, interprofessioneel leren, teaching science, inclusiviteit, veerkracht, internationalisering en onderwijscarrières). Verder was er uitgebreid aandacht voor de samenwerking binnen en tussen de thema's, opleidingen en afdelingen, en voor het betrekken van docenten en studenten bij het maken van de plannen.

Dit bijgestelde plan is geschreven in een uitzonderlijke periode, namelijk tijdens de COVID-19 pandemie, die ver strekkende gevolgen heeft voor o.m. het universitaire onderwijs. De maatregelen rond COVID maakten het verzorgen van fysiek onderwijs en het aanbieden van stages en coassistentenschappen vanaf half maart 2020 onmogelijk en later weliswaar beperkt mogelijk, maar onder strikte voorwaarden. Dit heeft veel van de studenten, docenten, beleidsmedewerkers, onderwijskundigen, opleidingsmanagement en ondersteuners gevraagd.

De COVID-19 situatie heeft tot positieve en negatieve effecten voor de uitvoering van onderwijs geleid. Enerzijds bracht ze versnelling van de ontwikkeling en implementatie van online onderwijs en andere reeds geplande curriculaire aanpassingen. Anderzijds ontstonden second best oplossingen of alternatieven voor sommige vormen van onderwijs. Tegelijkertijd zijn kansen benut om onverwachte nieuwe ervaringen op te doen.

De in dit document beschreven plannen vormen daarom een samensmelting van geplande strategische curriculuminnovaties, alsmede het toekomst bestendiger maken van het onderwijs onder de onzekere huidige en toekomstige omstandigheden die de COVID-19 maatregelen en beperkingen op ons onderwijs zullen hebben. Hiervoor zal in de komende jaren nog enige flexibiliteit voor de uitvoering van de plannen nodig zijn. Om in goed contact te blijven met de effecten van de plannen en ontwikkelingen op de werkvloer zal er vanaf oktober 2020 een klankbordgroep worden ingericht, bestaande uit studenten en docenten van alle betrokken opleidingen, om de thema's te voorzien van de nodige input en feedback en waar nodig de plannen bij te stellen.

We willen de O&O raad graag 2x per jaar op de hoogte houden van de ontwikkelingen en keuzes binnen de gekozen koers. De activiteiten zullen uiteraard worden uitgevoerd binnen de budgettaire kaders die zijn vastgesteld.

Achteraan dit plan vindt u de volgende bijlagen:

1. Het vastgestelde facultaire plan Kwaliteitsgelden uit februari 2019
2. De bijgestelde plannen 2020 – 2021 dd 31 oktober 2019
3. Bijgestelde begroting Kwaliteitsgelden dd 12 mei 2020

## THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (GNK, SUMMA)

### Meerjarenperspectief

Van de opleiding Geneeskunde is sinds de invoering van de COVID-19 maatregelen het uiterste gevraagd om ondanks de beperkingen t.a.v. onderwijs en coschappen toch zoveel mogelijk te voorkomen dat studenten studievertraging opliepen. Dit betekent dat de plannen die in dit document aan de O&O Raad worden voorgelegd nog niet geheel zijn uitgewerkt. Ze zijn gedeeltelijk nog in ontwikkeling en zullen mogelijk in de toekomst aan nieuwe ontwikkelingen en inzichten moeten worden aangepast. Dit neemt niet weg dat binnen de opleiding gedacht wordt over innovaties, zowel op het niveau van het curriculum als geheel, als op het niveau van onderdelen en aspecten. De gedachten over een meer algemene curriculumhervorming behelzen: meer keuzevrijheid voor studenten, een versterking van het projectonderwijs, meer onderwijs volgens het principe *flipping the classroom*, meer interdisciplinaire- en interprofessionele samenwerking en een bredere inhoudelijke oriëntatie. In het kader van de Kwaliteitsgelden, thema 1 – kleinschalig onderwijs – wordt vooral ingezet op de volgende ambities (stip op de horizon):

- Versterking van interprofessioneel en interdisciplinair onderwijs. Dit wordt voor een deel vormgegeven als projectonderwijs, door het gehele curriculum Geneeskunde. Dit projectonderwijs zal worden ontwikkeld en uitgevoerd met partners binnen en buiten UMC Utrecht en de UU. Bij projectonderwijs wordt het vertrekpunt gevormd door een actueel en dringend probleem. Bijvoorbeeld een maatschappelijk probleem of een probleem van een individuele patiënt, waarvoor studenten van verschillende disciplines gezamenlijk een oplossing (srichting) zoeken onder leiding van tutores vanuit de verschillende disciplines. Een voorbeeld hiervan is het BITT-project (Bio-med-tech Interdisciplinary Team Training) binnen SUMMA, waarin masterstudenten biomedische wetenschappen (UMCU), geneeskunde (SUMMA/UMCU) en biomedical engineering (TU/e) samenwerkten. Zie <https://intranet.umcutrecht.nl/connect/nieuws/Paginas/Studenten-werken-interdisciplinair-aan-oplossing-voor-patientenprobleem-.aspx>. Behalve met de genoemde partners wordt door de opleiding ook samengewerkt met de Hogeschool Utrecht, de Universiteit Wageningen en de faculteit Farmacie.
- Meer activerende werkvormen, in het bijzonder door uitbreiden van het onderwijs volgens het principe *flipping the classroom*.
- Versterken van het activerend en kleinschalig onderwijs over een aantal onderwerpen uit het nieuwe Raamplan. Naast prominente aandacht voor 'leefstijl' betreft dit ook 'duurzaamheid', 'technologie' en 'patiëntparticipatie'. Daarbij zal worden aangesloten bij onderwijs over deze onderwerpen dat al in het curriculum zit.

De bovenstaande ambities passen naadloos in de UMCU onderwijsstrategie 'Nieuwe Utrechtse School'. Te denken valt aan interprofessioneel- en interdisciplinair leren, healthy living, patiëntparticipatie en, het nieuwe Utrechtse profiel (o.a. creatief problemen oplossen) en bij het nieuwe Raamplan Geneeskunde.

### Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022

De Kwaliteitsgelden zullen in 2020 en 2021 worden ingezet voor:

- Het ontwikkelen van een op de opleiding Geneeskunde (CRU en SUMMA) gericht 'format' voor interprofessioneel en interdisciplinair projectonderwijs. Een dergelijk format moet het mogelijk maken relatief gemakkelijk projectonderwijs te ontwikkelen met

uiteenlopende inhoud. Dit format kan ook door andere opleidingen worden gebruikt. Benodigde inzet: **1.5FTE** vanuit Geneeskunde en expertise vanuit andere opleidingen/afdelingen uit het OWC, o.a. op het gebied van projectonderwijs.

- Verdere uitwerking van het BITT project. Dit was een pilot binnen SUMMA en behoeft nog verdere optimalisatie en daarnaast een vertaalslag naar de opleiding CRU+. **Benodigde inzet 0.5 fte.**
- Het uitbreiden van het aantal cursussen dat volgens het principe *flipping the classroom* is vormgegeven. Streven is dat eind 2022 alle cursussen hierop tenminste éénmaal zijn aangepast. **Benodigde inzet 1.5fte.**
- Het inhoudelijk aanpassen van het bestaande (blok)onderwijs met
  - Leefstijl: er zal worden gestart met het meest voor de hand liggende blok (Stofwisseling) en van daaruit zal worden gekeken waar dit thema curriculum-breed op een logische manier kan worden versterkt.
  - Patiëntperspectief: er zal worden gekeken hoe het patiëntperspectief in het curriculum verder kan worden versterkt.
  - Technologie: er zal worden onderzocht wat studenten nodig hebben aan skills voor patiëntenzorg in een meer digitale omgeving (e-health).
  - Duurzaamheid: In overleg met de “Groene Zorgprofessionals”: in het UMCU en de Hub Pathway to Sustainability worden verschillende onderwijsvormen uitgewerkt en waar mogelijk “vervlochten” met het bestaande curriculum. Daarbij zullen activerende werkvormen worden ingezet, waaronder mogelijk ook (monodisciplinair) projectonderwijs. **Benodigde inzet: ca 1.5 fte.**
- Statistiek onderwijs ontwikkeling en implementatie voor CRU+ (0.6FTE)

Voor alle blokken wordt bekeken welke van bovenstaande activiteiten het beste passen bij het blok en die worden geïmplementeerd.

Over bovenstaande plannen heeft afstemming plaatsgevonden met studenten en docenten. Bij de uitvoering zal met veel andere opleidingen en afdelingen worden samengewerkt. De statisticus die is aangenomen werkt voor Geneeskunde en BMW. Voor *flipping the classroom* wordt samengewerkt met TEL en afgestemd met de activiteiten in thema 2 (tbv de scholing van docenten) en 3 (andere manier van werken verwacht van studenten). Voor het interprofessionele projectonderwijs (o.m. BITT) is er samenwerking met BMS en andere opleidingen. Afhankelijk van de precieze invulling van het interprofessionele en interdisciplinaire onderwijs zal er worden samengewerkt met KGW, de UU en de UMC Utrecht Academie en de HU en andere faculteiten en universiteiten. Voor de invulling van het thema ‘leefstijl’ zal worden samengewerkt met de Universiteit Wageningen; voor het thema ‘e-health’ met TEL. Met het team Kwaliteitszorg zal worden samengewerkt tbv de evaluatie van de innovaties. Voor effect - onderzoek (mn tav BITT en ‘leefstijl’) zal advies gevraagd worden aan het Expertisecentrum. Zie ook de samenwerkingspartners hierboven genoemd bij de inhoudelijke aanpassingen (thema Duurzaamheid).

Door al deze samenwerkingsverbanden zullen de resultaten op een organische wijze ook hun weg vinden naar andere opleidingen. Daarnaast vindt er regelmatig overleg plaats tussen de medewerkers die binnen de verschillende thema’s en opleidingen aan de plannen uit de Kwaliteitsgelden werken. Daarin kunnen resultaten en ervaringen worden gedeeld.

De bovenstaande activiteiten en investeringen zijn duurzaam in die zin dat ze vernieuwingen betreffen die structureel geïntegreerd worden in de opleiding en deze zowel qua vorm als inhoud nog meer 'fit for the future' maken.

## THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMW)

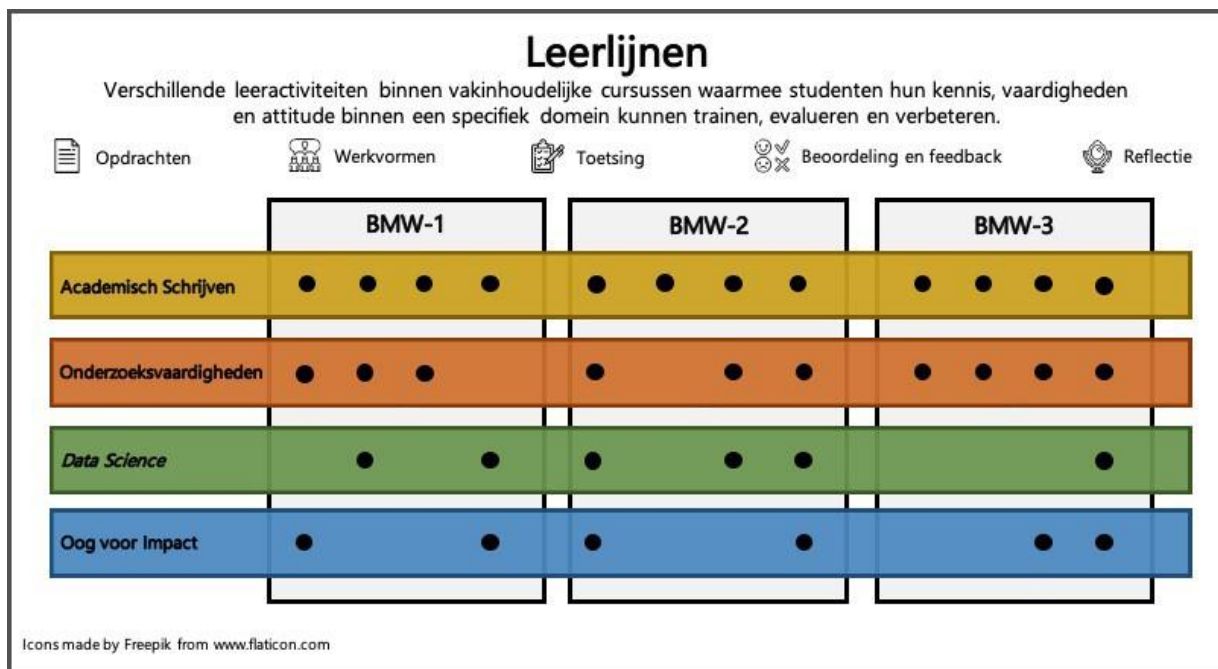
### Meerjarenperspectief

Op dit moment worden de Kwaliteitsgelden voor de opleiding BMW ingezet op het verder versterken van het zogeheten *research-based learning (RBL)*. Hierbij wordt ingezet op het versterken van de training van onderzoeksvaardigheden in het curriculum, o.a. door studenten zich beter op practica te laten voorbereiden m.b.v. de digitale tool **LabBuddy**. Daarnaast wordt er gewerkt aan de lancering van de zogeheten **Bachelor Research Hub**: een fysieke ruimte waarin studenten van BMW, maar ook van de andere opleidingen binnen de Faculteit Geneeskunde tijdens en buiten het curriculaire onderwijs door docent-onderzoekers worden begeleid in het doen van biomedisch onderzoek. In de komende periode zullen deze onderwijsinnovaties verder uitgewerkt en uitgerold worden.

In aanvulling hierop zijn er binnen de opleiding **additionele plannen** ontwikkeld om het BMW-onderwijs verder te versterken. Hiervoor is, naast overleg met docenten, uiteraard feedback opgehaald bij studenten binnen de opleiding. In het algemeen blijken de studenten zeer tevreden te zijn over de opleiding BMW. Als, hen echter nadrukkelijk wordt gevraagd waar verbeteringen mogelijk zijn, geven ze aan dat zij graag meer intensief en in kleinere groepen begeleid zouden worden gedurende hun opleiding. Daarnaast zouden zij graag meer feedback op hun producten (verslagen, presentaties) en vaardigheden (ontwerpen, analyseren en kritisch evalueren van onderzoek) ontvangen. Met name dit laatste sluit volledig aan bij de ambitie van de opleiding BMW om (nieuwe) leerlijnen t.b.v. de training van academische vaardigheden te ontwikkelen en te versterken. Het gaat daarbij om de reeds uitgerolde leerlijn Academisch Schrijven en de nog te implementeren leerlijnen Onderzoeksvaardigheden, *Data Science* en Oog voor Impact (zie **figuur 1** voor toelichting).

Om de oefening van bepaalde vaardigheden op een *just in time*-basis aan te kunnen bieden, zullen de betrokken leerlijncoördinatoren in de komende periode het aanbod van leeractiviteiten tussen de verschillende cursussen binnen één leerlijn, maar ook tussen de leerlijnen onderling, verder optimaliseren. Om hierbij tegemoet te kunnen komen aan de roep van studenten om meer (individuele) begeleiding en feedback, en om aan de wens van de opleiding te voldoen om de ontwikkeling van studenten gedurende hun opleiding beter te kunnen monitoren, stellen wij voor om een deel van de Kwaliteitsgelden aan te wenden voor de aanstelling van zogeheten **leerlijnbegeleiders**. Deze leerlijnbegeleiders werken nauw samen met de leerlijncoördinatoren in de ontwikkeling van instructies, onderwijsmaterialen, werkvormen (zowel fysiek als online) en opdrachten ten behoeve van specifieke leeractiviteiten binnen het vakinhoudelijk curriculum en/of de BMW Academie. De leerlijnbegeleider zal daarbij verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding en uitvoering van het leerlijn-specifieke kleinschalige onderwijs binnen de verschillende BMW-cursussen (thema 1). Daarnaast speelt de leerlijnbegeleider een essentiële rol in de begeleiding en monitoring van studenten ten aanzien van hun ontwikkeling, door op meerdere momenten in het curriculum (individuele) feedback en adviezen te geven aan studenten ten aanzien van de ontwikkeling van hun vaardigheden (thema 3). Voor de leerlijn Academisch Schrijven willen we tevens graag specifieke **schrijfcoaches** aanstellen om te garanderen dat onze studenten op meerdere momenten in hun opleiding individuele feedback op hun schrijfvaardigheden zullen ontvangen. Op deze manier kan de opleiding haar studenten nog beter toerusten voor de overstap naar de biomedische arbeidsmarkt waar, in aanvulling op de vakinhoudelijke biomedische kennis en kunde, steeds meer nadruk wordt gelegd op de professionele en academische competenties van (toekomstige) werknemers. In **figuur 2** is de relatie tussen de verschillende rollen binnen (en tussen) de leerlijnen aangegeven. In de toekomst wil de opleiding graag toewerken naar een grootschalige ondersteuning van al deze leerlijnen door binnen alle leerlijnen coaches in te zetten. Daarnaast oriënteren we ons momenteel op de ontwikkeling van een digitale leeromgeving waarin studenten ook hun eigen

ontwikkeling kunnen monitoren m.b.v. een persoonlijk dashboard. Om dit alles te kunnen realiseren dienen de leerlijnen echter eerst verder doorontwikkeld te worden.



**Figuur 1. Inbedding van de leerlijnen in het BMW-curriculum.** Vanuit de leerlijnen worden verschillende leeractiviteiten ontwikkeld die gekoppeld zijn aan de verschillende vakinhoudelijke cursussen. Voor de borging van de leerlijn en de daaraan gekoppelde leerdoelen, worden deze leeractiviteiten gekoppeld aan de verschillende major-gebonden (keuze)cursussen (de zg. rode en gele cursussen) en de bijeenkomsten van de BMW Academie. Waar mogelijk worden er echter ook binnen de BMW-keuzecursussen leeractiviteiten ontwikkeld.

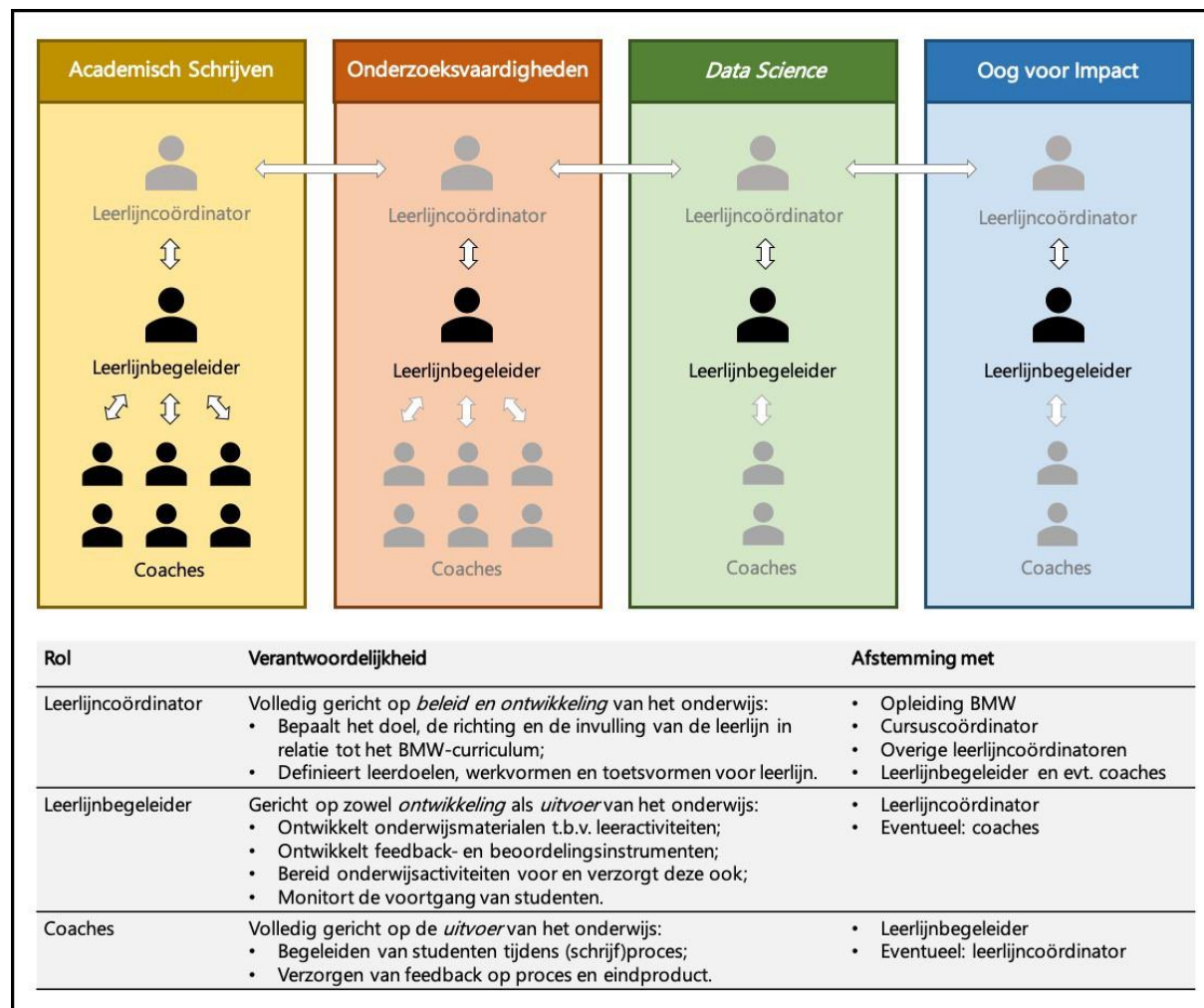
Naast de aandacht voor de academische ontwikkeling van studenten, is uiteraard ook de inhoudelijke opleiding van haar studenten een belangrijk aandachtspunt. Met de verbetering van reeds bestaande en de ontwikkeling van nieuwe onderzoekstechnieken wordt er binnen de biomedische wetenschappen steeds vaker gebruik gemaakt van zogeheten *big data*. Dit heeft ertoe geleid dat het vakgebied zich steeds verder uitbreidt in de richting van de bioinformatica. Ondanks dat er in het werkveld steeds vaker een beroep wordt gedaan op bioinformatici, lopen de ontwikkelingen tot het opleiden van biomedische wetenschappers met gedegen kennis en ervaring op dit gebied behoorlijk achter. De opleiding zet zich daarom sinds kort actief in om te kunnen voldoen aan de dringende roep om meer aandacht voor bioinformatica in het BMW-onderwijs. Dit vraagt om de ontwikkeling van nieuwe onderwijsmaterialen, het ontwerpen van kleinschalige leeractiviteiten en de daadwerkelijke uitvoering van dit nieuwe onderwijs (thema 1). De opleiding stelt daarom voor een ander deel van de Kwaliteitsgelden aan te wenden om een **bioinformaticus** aan te trekken die, vanuit een volledige onderwijsaanstelling, de genoemde onderwijsinnovaties kan doorvoeren.

Niet alleen in het kader van de hierboven beschreven onderwijsinnovaties, maar binnen het BMW-curriculum als geheel, zal in de komende periode meer nadruk gelegd worden op activerend en kleinschalig onderwijs (thema 1). Daartoe wil de opleiding bijvoorbeeld de principes van *team-based learning (TBL)* en *inquiry-based learning (IBL)* verder implementeren binnen de opleiding. Deze twee didactische concepten zijn erop gericht om kennis en inzicht toe te passen in de uitwerking van een relevante (en onderzoeksgerichte) casus waar studenten als



een team aan werken (thema 1). Op deze manier worden gelijktijdig de onderzoekende en kritische houding van studenten gestimuleerd en getraind.

De ambities zoals hierboven beschreven sluiten naadloos aan bij de onderwijsfilosofie van de UU (persoonlijk, activerend en kleinschalig onderwijs; studenten ruimte bieden om zich te ontwikkelen en het maximale uit zichzelf te halen) en bij het nieuwe Utrechtse profiel (o.m. vakinhoudelijke expertise, creatief problemen oplossen, verantwoordelijkheid nemen en actieve deelname aan het maatschappelijke debat). Ze zijn het resultaat van diverse overleggen met studenten en docenten (cursuscoördinatorenoverleg, docenten seminar, Bachelor adviesraad, overleg met studentleden van de O&O Raad en Opleidingscommissie, Mebiose, en *ad hoc* overleggen).



**Figuur 2. Samenhang tussen de verschillende rollen in een leerlijn.** Bovenstaande visual geeft weer op welke wijze de verschillende rollen binnen en tussen leerlijnen met elkaar samenhangen. De leerlijncoördinatoren richten zich volledig op het beleid en de ontwikkeling van de leerlijn en zoeken hiervoor afstemming met elkaar, met de betrokken cursuscoördinatoren en met de opleiding. De leerlijnbegeleiders zijn betrokken bij de ontwikkeling van de leerlijn en de bijbehorende onderwijsmaterialen, waarbij zij ook een sterk uitvoerende taak hebben. Zij werken hierin samen met de (schrijf)coaches die zich volledig richten op het geven van feedback op het (schrijf)proces en het daaruit voortvloeiende eindproduct. Het is in de toekomst denkbaar dat er ook specifieke coaching binnen de domeinen van de andere leerlijnen zal worden aangeboden binnen de opleiding.

## Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022

### Intensieve leerlijnbegeleiding

In de periode 2021-2022 hoopt de opleiding vier leerlijnbegeleiders te kunnen aanstellen voor de (door)ontwikkeling en implementatie van de beschreven leerlijnen en voor de uitvoerende onderwijstaken binnen deze leerlijnen. Daarnaast zouden we graag een aantal schrijfcoaches willen aanstellen die studenten op individuele basis kunnen voorzien van feedback. We richten ons hierbij in deze periode voor de ontwikkeling van de leerlijnen binnen het BMW1- (geheel) en BMW2-curriculum (gedeeltelijk). Zie **figuur 3** voor de beoogde voortgang van deze ontwikkelingen.

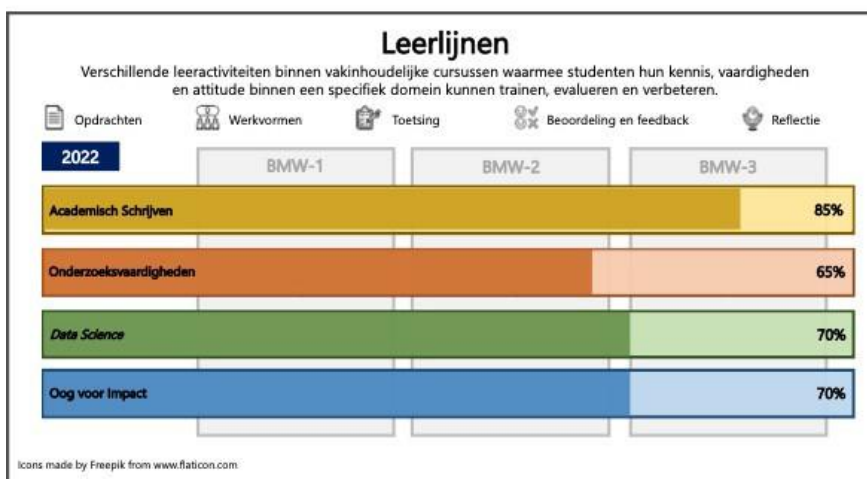
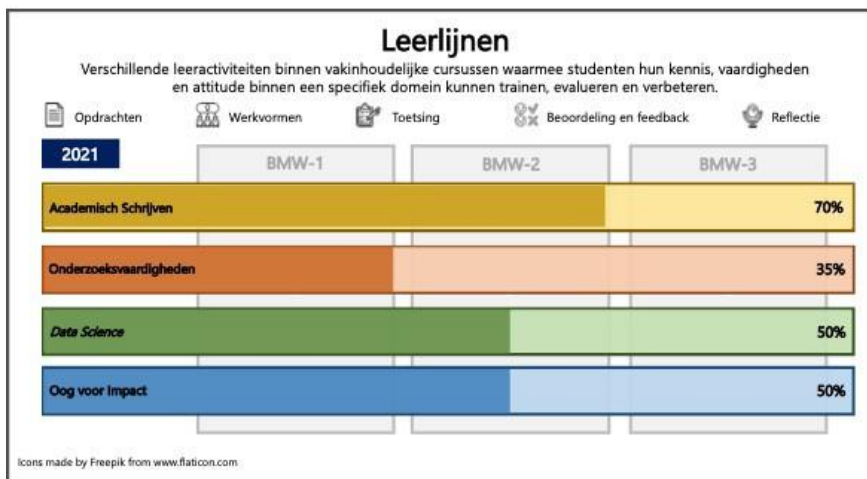
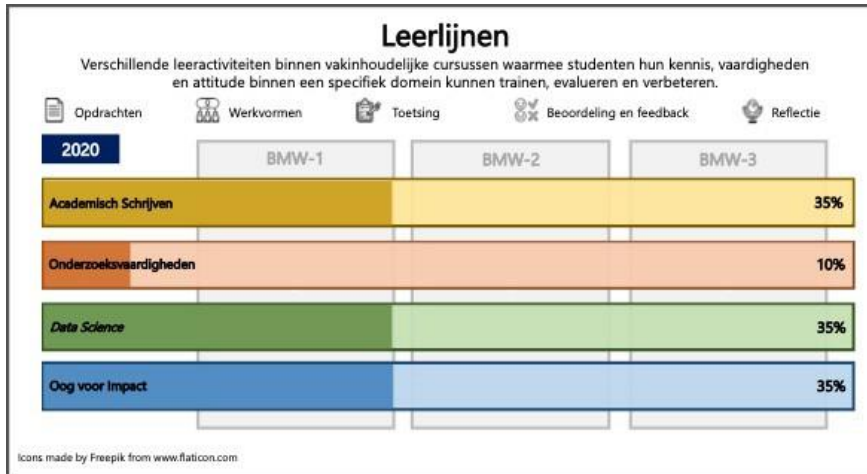
### Docent Bioinformatica

In de periode 2021-2022 zal er een bioinformaticus geworven worden die zich bezig zal houden met het doorontwikkelen en implementeren van bioinformatica-onderwijs. Dit zal initieel gericht zijn op de nieuwe cursus Bioinformatica en herontwerp van de cursussen Onderzoeksmethoden en Bioinformatica, Genoomanalyse en de leerlijn Data Science binnen het BMW-curriculum. Hiernaast zal de docent zich richten op het ontwikkelen van Bioinformatica onderwijs binnen BMS, GNK, SUMMA en KGW.

### **Wat hebben we daarvoor nodig?**

<b>Omschrijving</b>	<b>Benodigd budget</b>	<b>Toelichting</b>
Intensieve leerlijnbegeleiding	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leerlijnbegeleiders: 0.5 + 0.5 + 0.25 + 0.25 fte</li><li>• Schrijfcoaches: 1.5 fte</li></ul>	Belangrijk: Dit valt onder zowel thema 1 als 3 – afhankelijk van type aanstelling ook onder 2 (PhD Teaching Track)
Bioinformaticus	Docent bioinformatica: 1.0 fte	

Bij de uitwerking van alle activiteiten zal worden samengewerkt met de afdeling TEL en het Expertisecentrum van het OWC. Voor die samenwerking zijn nog geen concrete plannen; die zullen op een organische wijze moeten ontstaan. De resultaten, ervaringen en inzichten van de opleiding BMW zullen ook voor andere opleidingen beschikbaar worden gesteld (denk bv. aan BMW-onderwijs in schrijf- en onderzoeksvaardigheden en onderwijs in data sciences, delen van ervaringen en didactische ondersteuning bij implementatie van RBL, TBL en IBL. Omgekeerd wil de opleiding BMW ook graag leren van de resultaten en ervaringen van andere opleidingen (bij voorbeeld onderwijs in transferable skills in de opleiding Geneeskunde en Klinische Gezondheidswetenschappen).



**Figuur 3. Doelstelling voor de periode 2020-2022.** In de periode 2020-2022 zal de opleiding zich richten op de (door)ontwikkeling van de vier leerlijnen. Op basis van de behoefte van de studenten zal hierbij de nadruk in beginsel liggen op de (door)ontwikkeling van de leerlijnen Academisch Schrijven en Onderzoeksvaardigheden.

## THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMS)

### Meerjarenperspectief

De opleiding Biomedical Sciences (BMS) omvat 11 tweejarige Engelstalige research masterprogramma's met *'learning by doing'* als dominant onderwijsmodel. De opleiding valt binnen de interfacultaire Graduate School of Life Sciences (GSLs, faculteiten Geneeskunde-Betawetenschappen-Diergeneeskunde). De hoofdrichting van de opleiding omvat in het eerste jaar verplichte cursussen en een 9-maands labstage, en in het tweede jaar keuzecursussen, een profiel en een writing assignment. De overstijgende Life Science Academy begint met de startweek en loopt met seminars en workshops over de 2 jaren heen.

Verreweg de meeste studenten doen in het 2<sup>e</sup> jaar het researchprofiel, bestaande uit een 6-maands stage. Er zijn echter ook andere profielen, gericht op een andere carrière dan research, bv gericht op management of educatie (zie <https://studyguidelifesciences.nl> voor een complete lijst)

De GSLs heeft sinds 2019 een nieuwe missie en strategie:

**'Our mission is to improve life  
by providing an inspiring and innovative academic environment that enables our graduates  
to thrive in the dynamics of life sciences and society'**

De bijbehorende strategische lijnen en doelen zijn:

1. Master's programmes tailored to the needs of science and society
  1. Attracts highly qualified students
  2. Future proof programme portfolio
2. Development of professional competences
  1. Talent and competences
  2. Inclusiveness
  3. Wellbeing
3. Qualified team for teaching and supervision
  1. Safe and stimulating learning environment
  2. Educational innovation

Dit moet gaan leiden tot Graduates met het volgende Utrechtse profiel:

- ✓ Is an interdisciplinary critical thinker and worker
- ✓ Creates impact in the dynamics of science and society
- ✓ Demonstrates integrity towards science and society
- ✓ Shows leadership
- ✓ Is a team player
- ✓ Is a lifelong learner

Om deze strategische lijnen en doelen te realiseren was er een aantal projecten gestart die door de COVID-19 maatregelen een hoge mate van urgentie hebben gekregen en versneld zijn opgestart en uitgebreid in het project 'Redesigning Life Sciences'. Dit project heeft enerzijds tot doel om de strategische doelen te realiseren, en anderzijds om de kwaliteit en capaciteit van de masterprogramma's te waarborgen tijdens coronabeperkingen en erna.

Het onderwijsmodel van *'learning by doing'* en de hoge afhankelijkheid van stageplaatsen maakt de opleiding buitengewoon kwetsbaar voor beperkende maatregelen. Van de in totaal ca. 1500 studenten lopen er permanent 1000 stage, waarvan 400 in het buitenland. Als gevolg van de COVID-19 maatregelen werden onderzoeksstages in binnen- en buitenland vanaf 17 maart

2020 stopgezet en na half juni weer deels mogelijk gemaakt (eerst 30%, daarna 75%). Op Utrecht Science Park (USP) zijn normaliter 600 stageplaatsen. De GSLS kwam dus snel terecht in een situatie waarin slechts 200-300 stageplekken op USP voor handen waren, met een behoefte van 1000.

Voorts zal het academisch jaar 2020-2021 nog sterk worden beïnvloed door de coronamaatregelen (Campus Light): afstandsonderwijs waar mogelijk, reisbeperkingen en verminderde capaciteit van laboratoria. Er wordt rekening gehouden met een 2<sup>e</sup> COVID golf, waardoor afschalen weer tot de mogelijkheden behoort. De urgentie om een curriculum door te ontwikkelen dat niet alleen de strategische doelen bedient, maar ook het behalen van de eindtermen garandeert en studievoortgang mogelijk blijft maken onder wisselende omstandigheden, is derhalve hoog.

**'Redesigning Life Sciences'** is een overkoepelend project over het herontwerp van het curriculum voor de komende jaren met 3 hoofdthema's:

1. *Life Sciences Academy next level (inclusive introduction and education, ethics, scientific integrity, personal leadership, selfmanagement)*
2. *Profile development (new: life sciences and society, translational life sciences, research profile 2.0)*
3. *Digital education (scalable and personalized courses, time and location independent)*

In het project worden tevens de noodzakelijke aanpassingen en maatregelen ivm COVID op de korte termijn mee genomen (*campus light*). Bij de formulering van alle (sub)projecten, doelen en deliverables zijn docenten en studenten vanuit de Life Science Representatives betrokken. In de meeste projectteams zitten 1 of 2 studenten. In het vervolg van de projecten zullen docenten en studenten betrokken worden en vormt hun input een belangrijke bijdrage.

Belangrijke elementen in de nu gekozen koers zijn:

- Het herziene curriculum is gericht op een betere balans tussen enerzijds verwerven van disciplinaire kennis en anderzijds studenten uitdagen zichzelf ook in bredere zin (non-cognitief) maximaal te ontwikkelen, binnen een zelf gekozen richting (profiel).
- Accentverschuiving van vakinhoudelijke stages naar meer op maatschappelijke relevantie en carrière gericht onderwijs: transferable skills (skills die in uiteenlopende werksituaties nodig en toepasbaar zijn) en zelfmanagement.
- Naast aandacht voor disciplinaire kennis ook aandacht voor onderwerpen als: wetenschappelijke integriteit, ethiek, open science, filosofie, geschiedenis.
- Ontwikkeling van nieuwe profielen zoals bij voorbeeld Life Sciences and Society (o.a. open science, ethiek, geschiedenis van de levenswetenschappen), Translational Life Sciences (een meer design dan inquiry based profiel, gericht op het interdisciplinair oplossen van 'unmet life sciences need' (bv vanuit patiënten, onderzoekers en maatschappelijke instanties)
- Ook het research profiel wordt vernieuwd (Research Profile 2.0, met naast een stage (variabele lengte) extra workshops (bv statistiek, selling your science, grant writing etc) en mentoring.
- Bij de vormgeving van het onderwijs: meer en beter gebruik maken van online mogelijkheden, beter ondersteunen van de studenten bij zelfmanagement, meer schaalbaarheid en betere toetsing van niet cognitieve vaardigheden.
- Er wordt toegewerkt naar een situatie waarin docenten zoveel mogelijk zelf hun onderwijs kunnen vernieuwen en waar wenselijk omzetten in online onderwijsvormen.
- Door dit alles: aansluiting bij
  - o De UMC Utrecht strategie 'Connecting Worlds', in het bijzonder het nieuwe Utrechtse profiel (o.a.: vakinhoudelijke expertise in combinatie met

- thoughtfulness, deelname aan maatschappelijk debat, verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, de patiënt, de organisatie en de maatschappij);
- de Onderwijsstrategie Fit for the Future (o.a.: veerkracht, internationalisering);
- de GSLS strategy (o.a. The creation of interdisciplinary critical thinkers and workers, tailored to the needs of science and society; Online / Blended learning; Challenge based and educational education; Qualified teams for teaching and supervision).

## **Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022**

Binnen de budgettaire kaders die zijn vastgesteld (zie bijlage 3) zal in 2021 en 2022 met financiering uit de Kwaliteitsgelden (verder) gewerkt worden aan:

### **Digital Education & Courses (2.0FTE)**

- Verder herontwikkelen, implementeren, evalueren en optimaliseren van (meer) keuzecursussen volgens het principe 'kleinschaligheid grootschalig vorm geven'.
- Zodanig professionaliseren en ondersteunen van docenten bij het vernieuwen en blended maken van hun onderwijs, dat zij dit op termijn zelfstandig kunnen doen. Zodoende wordt geïnvesteerd in duurzame vernieuwing.
- Ontwikkelen van een cursus 'Teaching Life Sciences', waarbij GSLS studenten na didactische training een onderwijsstage kunnen lopen binnen GSLS

### **Life Science Academy (1.0 FTE)**

- Doorontwikkeling Life Science Academy met een nieuwe tak: 'Life Science Academy Electives', waarmee studenten hun eigen curriculum verder kunnen vormgeven voor wat betreft competenties. Hiervoor wordt een instrument ontwikkeld, alsook nieuwe cursussen (entrepreneurship, filosofie, maatschappelijke betrokkenheid)
- Life Sciences Honours Academy. Ontwikkeling van een honours programma dat de studenten die iets extra's willen doen in hun studie uitdaagt en ontwikkelt. Het moet een breed honours landschap opleveren dat studenten verschillende opties biedt: interdisciplinaire vaardigheden, wetenschappelijke verdieping of maatschappelijk relevante impact.
- Verder ontwikkelen, implementeren, evalueren en optimaliseren van het onderwijs in en de toetsing van niet cognitieve skills..Ontwikkelen, implementeren, evalueren en optimaliseren van cursussen en workshops gericht op het verbeteren van zelfmanagement skills van studenten.

### **Profiles (0.4FTE)**

- Doorontwikkeling nieuwe profielen 'Life Science& Society', Translational Life Sciences' en 'Research Profile 20'.
- Ontwikkelen van kleinschalig activerend onderwijs in de nieuwe profielen, met aandacht voor didactische vormgeving in het algemeen en mogelijkheden voor online onderwijs in het bijzonder.

Hierbij zal nauw worden samengewerkt met andere thema's, afdelingen en divisies:

- Er zal uit het budget Kwaliteitsgelden thema 1 – BMS een extra medewerker worden aangesteld t.b.v. de ontwikkeling van online onderwijs BMS en het scholen van docenten daarin. Met het aanstellen van deze persoon wordt tevens beoogd de disseminatie van opgedane kennis en ervaring onder andere opleidingen te bevorderen.

- Er wordt samengewerkt met het team Kwaliteitszorg in het project Redesigning Life Sciences.
- Er zal worden samengewerkt met thema 2 – docentprofessionalisering – bij het scholen van docenten in nieuwe rollen, zoals bij voorbeeld mentoring.
- Er zal worden samengewerkt met thema 3 – begeleiding studenten – op het onderwerp persoonlijk leiderschap en zelfmanagement van studenten.
- Andere afdelingen en/of divisies: docenten, stagebegeleiders en/of coördinatoren zorgen voor de inhoud van de learning objects, digitale cursussen en andere curriculumonderdelen.

## THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (KGW)

### Meerjarenperspectief

De opleiding Klinische Gezondheidswetenschappen omvat de deeltijd-masterprogramma's Gezondheidswetenschappen voor Zorgprofessionals, Verplegingswetenschap en Fysiotherapiewetenschap. Als gevolg van de COVID-19 pandemie wordt het uiterste gevraagd van de docenten en andere medewerkers om het onderwijs te kunnen laten doorgaan. Tegelijkertijd wil de opleiding datgene wat geleerd is tijdens deze crisis meenemen in een heroriëntatie van de opleiding. De ideeën daaromtrent zijn zeker nog niet volledig uitgekristalliseerd, omdat er nog onvoldoende tijd en capaciteit is geweest om ze uit te werken en op draagvlak en uitvoerbaarheid te toetsen. Niettemin zijn in deze onzekere periode wel enkele grote lijnen te schetsen.

De drie doelen voor KGW uit het oorspronkelijke facultaire plan voor de Kwaliteitsgelden - versterken van interprofessioneel onderwijs, meer aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen (visievorming) en versterken van onderwijs over de implementatie van onderzoeksresultaten in de praktijk – staan nog steeds centraal. Daar komt, versneld door de COVID-19 maatregelen, bij: het digitaliseren van een deel van het onderwijs en het toerusten van de docenten daarvoor. Hoewel het gedeeltelijk digitaliseren van het onderwijs tijdens de crisis op een acceptabel niveau is gebeurd, vraagt structureel (meer) digitaal onderwijs om een verdere kwaliteitsslag. Het digitale onderwijs moet didactisch nog verder verbeterd worden. Overigens zal het onderwijs KGW altijd blended zijn, dus nooit volledig digitaal worden aangeboden, onder meer omdat het voor community vorming onder studenten en voor de motivatie van de studenten – die veelal de studie combineren met een baan, een huwelijk en een gezin – belangrijk is dat er ook fysiek onderwijs is.

Met de inhoudelijke koers wordt aangesloten bij het Utrechtse profiel en de strategie Fit for the Future. Er worden kritische wetenschappers opgeleid die maatschappelijk hun mannetje staan (visie vorming), hun bijdrage leveren aan aanpassingen van de zorg (implementatie van onderzoeksresultaten) en geleerd hebben interdisciplinair te werken. Met de heroriëntatie op meer online onderwijs en het equiperen van docenten daarvoor wordt de opleiding ook qua vorm meer toekomstbestendig. Dat neemt echter niet weg dat er altijd behoefte aan investeringen in innovatie en docentprofessionalisering zal blijven.

De hierboven beschreven koers komt mede voort uit feedback en vragen van studenten. In een eerder stadium zijn ook studenten in de OC en de JVT's gepolst. Een complicerende factor hierbij is dat de meningen van de studenten KGW nogal uiteenlopen. Het is niet altijd duidelijk hoe breed gedeeld bepaalde opvattingen – bij voorbeeld over de wenselijkheid van online onderwijs - zijn. Daarom leeft bij de opleiding de wens om de studenten door middel van een survey over een aantal aspecten van de onderwijsinnovaties te bevragen. De inbreng van docenten wordt momenteel twee wekelijks meegenomen in een coördinatoren-overleg dat sinds de uitbraak van de COVID crisis in het leven is geroepen. Uiteraard zullen zowel studenten als docenten (via OC en JVT) worden meegenomen worden in de formulering van de nieuwe visie op het curriculum KGW.

### Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022

Omdat docenten en coördinatoren van de opleiding weinig tijd hebben voor innovatie, zullen de Kwaliteitsgelden (zie bijlage 3) vanaf september 2020 ingezet worden voor de aanstelling van een senior innovator/ inspirator (0,22 fte). Daarnaast zullen in 2021 en 2022 kwaliteitsgelden



worden ingezet voor de aanstelling van **senior inhoudskundige expertise** om de innovaties mee vorm te geven (1.0FTE). De senior innovator/inspirator en de senior inhoudskundige expertise zullen, naast de al aangestelde onderwijskundige, werken aan:

- Vormgeven van de onderwijsinnovaties op de drie thema's (interprofessioneel onderwijs, visievorming en implementatie-onderwijs). Daarbij zal in eerste instantie prioriteit gegeven worden aan de versteviging van het implementatie-onderwijs, waarin waar mogelijk de andere twee thema's zullen worden meegenomen. Dit zal resulteren in implementatie-onderwijs dat interdisciplinair tussen de drie programma's GWZ, VW en FW zal worden aangeboden. Ook zal het onderwijs in visievorming meer expliciet verankerd zijn in het curriculum.
- Heroriëntatie op een balans tussen fysiek en digitaal onderwijs. In de loop van 2022 zal dit resulteren in een nieuwe visie t.a.v. de vorm van het curriculum KGW.

Deze activiteiten en resultaten vragen samenwerking met andere afdelingen. Vanuit Kwaliteitszorg is hulp nodig bij het uitzetten van een survey onder studenten en bij de evaluatie van de innovaties. Afhankelijk van de mate waarin onderwijs en toetsing structureel in digitale vorm zullen worden aangeboden zal er ondersteuning van de afdelingen TEL en Docent-professionalisering nodig zijn bij het vormgeven van de innovaties en het toerusten van de docenten om digitaal aan de slag te kunnen (maken van kennisclips, hoe begeleid je een digitale werkgroep? hoe stimuleer je daarin discussie?).

Er zijn ook relaties met andere thema's/opleidingen. Binnen thema 1 zouden de opleidingen mbt de digitalisering veel van elkaar kunnen leren en kennis moeten delen. Binnen thema 3 (studentbegeleiding) zou aandacht moeten zijn voor specifieke coach-vragen van studenten die horen bij digitaal onderwijs. Juist in deze tijd van hoofdzakelijk online contacten blijkt het echter moeilijk om de verbinding tussen de verschillende thema's te leggen en vast te houden.

## THEMA 2 – Docentprofessionalisering

### Meerjarenperspectief

Docentprofessionalisering tbv de academische opleidingen (ook wel kortweg aangeduid als “BKO/SKO”) is één van de vormen van didactische professionalisering die het OWC aanbiedt en is een taak van het team docentprofessionalisering binnen het Expertisecentrum van het OWC. Dit team ontwikkelt het beleid rond de onderwijskwalificaties in de academische opleidingen en zorgt voor de coördinatie en uitvoering – samen met trainers en beoordelaren van buiten het team - van kwalificatietrajecten, didactische leergangen en didactische trainingen. Daarnaast is er didactische professionalisering ten behoeve van de opleiding van AIOS: het Teach the Teacher programma voor opleiders en opleidingsteams, waarvoor het cursusbureau van de afdeling Medische Vervolgopleidingen verantwoordelijk is. Deze twee vormen van didactische professionalisering verschillen dus in focus (resp. universitaire opleidingen versus medische vervolgopleidingen) en daarmee in (wettelijke) kaders en richtlijnen waaraan moet worden voldaan, en in de financiering van de professionaliseringsactiviteiten. De activiteiten zijn echter wel vergelijkbaar en gericht op grotendeels overlappende doelgroepen. Overlap zit bij de klinici die zowel een rol spelen in de opleiding Geneeskunde als in de opleiding van AIOS. Mede tegen deze achtergrond heeft het MT van het OWC een projectgroep, bestaand uit het team docentprofessionalisering en het cursusbureau MVO, in december 2019 de opdracht gegeven gezamenlijk een visie te formuleren op de didactische professionalisering binnen het UMC Utrecht voor de komende 10 jaar.

De visie (“stip op de horizon”) die door de projectgroep mede obv interviews en een focusgroep met stakeholders (studenten, docenten, managers onderwijs, managers zorgopleidingen, opleiders van AIOS en van de UMC Utrecht Academie) is geformuleerd, vormt mede de basis voor de plannen voor thema 2 – docentprofessionalisering van de Kwaliteitsgelden. De belangrijkste elementen uit deze visie, die op 8 september 2020 met het MT wordt besproken, zijn:

- Het systeem van didactische professionalisering is gebaseerd op onderwijs- en opleidingstaken cq -verantwoordelijkheden die zijn geformuleerd als EPA’s en/of Core Practices. Dit verschaft het systeem enerzijds een duurzame basis en anderzijds flexibiliteit om te kunnen inspelen op veranderende onderwijstaken.
- Professionaliseringsaanbod en activiteiten moeten passen bij typische kenmerken van het leren van volwassenen (toepasbare kennis en vaardigheden, aansluiten bij eigen ervaringen, uitgaan van intrinsieke motivatie, regie bij de lerenden).
- Didactische Professionalisering bestaat uit een verscheidenheid aan scholingsactiviteiten en leerinterventies, zowel formeel als informeel en zowel in groepsvorm als individueel.
- Er is een algemeen en voor een brede groep verplicht aanbod aan professionaliseringsactiviteiten én activiteiten op maat. Bij activiteiten op maat wordt zoveel mogelijk gewerkt op basis van meerjarige afspraken met afdelingen/teams, gebaseerd op de specifieke wensen en mogelijkheden van die teams.
- Er worden leerlijnen ontwikkeld die passen bij verschillende docentprofielen en aansluiten bij de verschillende stappen in een onderwijs carrière.
- Waar dat van meerwaarde is voor het leerproces, worden professionaliseringsactiviteiten georganiseerd voor gemengde (interprofessioneel, interdisciplinair) groepen deelnemers.
- Didactische professionalisering is niet alleen gericht op de didactische vaardigheden en competenties die docenten, opleiders en begeleiders nodig hebben, maar besteedt ook

aandacht aan de andere drie C's van het 4C-framework; context, community en carrière. (Van Bruggen, 2020)

Deze visie sluit aan bij de thema's Onderwijs carrière en Interprofessioneel leren uit de strategie Fit fort the Future.

### **Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022**

Binnen de budgettaire kaders die zijn vastgesteld (zie bijlage 3) zal in 2021 en 2022 met financiering uit de Kwaliteitsgelden (verder) gewerkt worden aan:

- Inventarisatie en beschrijving van alle onderwijs-EPA's tbv de academische opleidingen als basis voor docentprofessionaliseringsactiviteiten.
- Ontwikkelen van een stelsel van deelkwalificaties binnen de academische opleidingen en zo nodig het ontwikkelen van nieuwe scholing en beoordelingsvormen daarvoor.
- Een plan van aanpak (en voorbereiding implementatie) voor docentprofessionaliseringsactiviteiten op maat: individuele coaching, training on the job, advies en ondersteuning aan docententeams, divisies en afdelingen.
- Ontwikkelen van een gebruiksvriendelijk digitaal feedbackinstrument, gebaseerd op rubrics, tbv evaluatie van individuele docenten.
- Leveren van input voor personeelsbeleid tav het gebruik van evaluaties van individuele docenten in gesprekken met leidinggevenden.
- Herzien van de BKO-leergang: versterken interne samenhang, meer blended maken (combineren van online en off line leeractiviteiten), het portfolio aanpassen (compact maken) en beeldcoaching (Video Interactie Begeleiding) implementeren.
- Ontwikkelen en aanbieden van een speciaal traject voor PhD's, AIOS, ANIOS en Postdocs. Doel van dit traject is om PhD studenten/AIOS/ANIOS/Postdocs de mogelijkheid te bieden om naast het wetenschappelijk/klinisch werk hun expertise en ervaring uit te breiden richting onderwijs en hier ook een BKO (deel)kwalificatie in te behalen. Dit zal gebeuren in nauwe afstemming met bestaande initiatieven en in samenwerking met de verschillende betrokkenen.
- Herzien SKO-leergang: finetuning obv evaluaties en portfolio aanpassen (compact maken).

Over deze activiteiten en doelen is voorjaar 2020 informeel afgestemd met de student-assessor en met een aantal studenten en docenten. Naast bovengenoemde activiteiten zal voor zo ver mogelijk worden ingespeeld op de behoefte van de opleidingen aan docentprofessionalisering ihkv hún ambities mbt de Kwaliteitsgelden en op behoeften samenhangend met de COVID-19 pandemie.

Om de effectiviteit van de investeringen ten behoeve van de kwaliteitsverbeteringen te waarborgen zullen bovenstaande innovaties geschraagd worden door meervoudige evaluaties (o.a. student- en docentperspectief) en ondersteunend onderzoek. Er zullen in samenwerking met team Kwaliteitszorg passende methoden voor evaluatie ontwikkeld worden voor alle nieuwe docentprofessionaliseringsactiviteiten (zoals deelkwalificaties, nieuwe scholing, activiteiten op maat, feedbackinstrument voor docenten). Het doel van deze evaluaties is optimale aansluiting van de innovaties bij de behoeften van docenten. Het onderzoeksgedeelte omvat met name de ontwikkeling en implementatie van onderwijs-EPA's en de ontwikkeling van het evaluatie instrument voor individuele docenten. Daarbij zullen validatie-onderzoek, design-based research (co-creatie, waarbij innovaties in dialoog met de gebruikers en in een continu proces van cyclisch tussentijds evaluatie onderzoek van prototypes plaatsvinden) en effectonderzoek worden ingezet. Evaluaties en ondersteunend onderzoek vormen een integraal – onmisbaar en

onlosmakelijk verbonden - onderdeel van de innovaties, en worden meegenomen in de fte-begroting voor thema 2.

Er zal nauw worden samengewerkt met:

- De afdeling TEL/Onderwijstechnologie voor de ontwikkeling van de digitale feedback tool voor individuele docenten en voor advies over digitalisering / blended maken van docentprofessionaliseringsactiviteiten.
- Het team Kwaliteitszorg van het Expertisecentrum voor input in het project 'evaluatie van individuele docenten' en voor advies over en het ontwikkelen van evaluatie-methodieken voor nieuwe professionaliseringsactiviteiten.
- Het team Onderzoek van het Expertisecentrum, met name de hoogleraar-directeur en de manager onderzoek en validatie, voor advies en begeleiding bij het opzetten en uitvoeren van onderzoek tbv de innovaties.

De inzet van deze afdelingen zal – voor zover vallend buiten hun reguliere werkzaamheden – ook gefinancierd worden uit de Kwaliteitsgelden voor Thema 2.

## THEMA 3 – Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen

### Context en meerjarenperspectief

In het meerjarenperspectief mbt thema 3 staan de volgende doelen centraal:

- Alle studenten voelen zich welkom, thuis en gewaardeerd in onze opleidingen en onderwijsorganisatie (inclusiviteit en diversiteit).
- Elke student weet bij wie hij/zij terecht kan met generieke en specifieke vragen en problemen, zowel binnen als buiten de eigen opleiding, en krijgt op tijd de mogelijkheid om hierover een gesprek te voeren. De behoefte aan hulp of advies wordt door de studenten ervaren als normaal en er is geen drempel om hierom te vragen.
- Iedereen die studenten begeleidt (bv tutoren, docenten) weet bij wie de studenten met welke vraag of welk probleem terecht kunnen.
- Er functioneert een pool van professionele coaches voor zowel generieke als specifieke vraagstukken die zo nodig naar elkaar doorverwijzen en gezamenlijk intervisie hebben.
- Studenten kunnen naast hun curriculum aan hun persoonlijke ontwikkeling en ambities werken en hun talenten ontplooiën. Er is binnen de UU een breed aanbod op dit terrein, waarbij dubbelingen worden vermeden. Het totale (decentrale en centrale) aanbod aan voorzieningen is overzichtelijk gepresenteerd, zodat studenten gemakkelijk de juiste voorziening kunnen vinden.

Deze doelen passen naadloos in de strategie Fit for the Future: veerkracht, diversiteit en inclusie en (toegerust zijn op) levenlang leren. Ze dragen ook direct bij aan het Utrechtse profiel, dat niet alleen gericht is op kennisverwerving, maar ook op het nemen van verantwoordelijkheid voor jezelf en anderen. Daarvoor zijn het stimuleren van reflectie, zelfkennis en zelfontplooiing van groot belang.

### Voorgenomen activiteiten en geplande resultaten in 2021 en 2022

De voor thema 3 beschikbare Kwaliteitsgelden zullen worden ingezet op de volgende activiteiten:

- Laagdrempelige coaching van studenten van alle opleidingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de bestaande, veelal opleidingsspecifieke, voorzieningen op het gebied van coaching. Het streven is: generiek waar het kan, specifiek waar het nodig is, met optimale onderlinge doorverwijzing. Voor de doelgroep is inzichtelijk met welke vraag je bij wie het beste terecht kunt.
- Verdere professionalisering van de coachingspool, onder meer door middel van intervisie.
- Uitbreiden van het aanbod aan trainingen en workshops voor studenten. Momenteel wordt gewerkt (en is dit deels al ontwikkeld en zijn de eerste groepen gestart) aan aanbod op het gebied van mindfulness, mediatie, omgaan met stress, vitaliteit, leergang over balans studie-werk-leven en persoonlijk leiderschap. Bij de ontwikkeling van het aanbod wordt kritisch gekeken wat goed werkt, en dus in het structurele aanbod moet worden opgenomen. Er is afstemming met een studentenpanel over dit nieuwe aanbod. Daarnaast kijken we naar het UU brede aanbod zodat dubbelingen voorkomen worden. Omdat bestaand aanbod van de UU vaak plaatsvindt op tijden dat onze studenten studieverplichtingen hebben, vullen we het UU aanbod aan specifiek voor onze doelgroep. Denk hierbij aan trainingen na 17.00 uur.
- Het zichtbaar maken van het (facultaire en UU-brede) aanbod aan voorzieningen voor studenten. Hierbij is ondersteuning nodig van een communicatieprofessional die kennis

heeft van communicatiemiddelen die studenten gebruiken, waaronder in ieder geval social media (als aanvulling op de reguliere bestaande kanalen).

- Het (verder) professionaliseren van tutores en docenten bij de begeleiding van individuele studenten, met name gericht op een accentverschuiving van 'adviseren van de student' naar 'bevragen en activeren van de student'. Hierbij zal nauw worden samengewerkt met de thema's 1 en 2.
- Structurele voortzetting van pilot (bij positieve uitkomst) bij BMW van het THERMOS-project (TeachERs MONitoring Students), gericht op de ontwikkeling van een feedback en monitoring instrument voor studenten. THERMOS levert studenten en begeleiders geïntegreerde informatie over studeergedrag, studeerervaring en data over studievoortgang (OSIRIS).
- Het verbeterteam OWC heeft tijdens collegejaar 2019-2020 het initiatief opgepakt om de lopende VUmc bewustwordingscampagne #Zouikwatzeggen ([www.zouikwatzeggen.nl](http://www.zouikwatzeggen.nl)) in het UMC Utrecht implementeren. De campagne sluit aan bij thema 3 van de kwaliteitsgelden, er is daarom gekozen voor een samenwerking en financiering vanuit de kwaliteitsgelden. Het doel wat we met deze campagne willen bereiken is:
  - Dat medewerkers en studenten zich bewust worden van (ongepaste) omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag;
  - Dat medewerkers en studenten zich realiseren dat je hier wat mee doet, dat het bespreekbaar wordt;
  - Dat studenten en medewerkers weten waar ze terecht kunnen voor meldingen van (ongepaste) omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag;
  - Dat daardoor het ervaren gevoel van veiligheid omhooggaat.
  - Aanzet tot cultuurverandering in het UMC Utrecht
  - De studentenpoule zal actief bij het hele project betrokken worden. De studentassessor is actief in de projectgroep, evenals enkele leden van het OWC verbeterteam.

Bovenstaande plannen zijn, afhankelijk van het onderwerp, besproken met betrokkenen binnen de faculteit en de UU, waaronder ook studenten. In overleg met studentassessor is een studentenpanel samengesteld aan wie vragen gesteld kunnen worden en bij wie plannen getoetst worden. Daarnaast wordt overwogen ook via social media studenten laagdrempelig de mogelijkheid te bieden ideeën te posten. Tenslotte wordt er vaak informeel afgestemd met studenten op momenten dat de adviseurs studenten spreken bij andere gelegenheden zoals trainingen of onderwijs.

Bij de uitvoering van de plannen wordt samengewerkt met diverse andere afdelingen in het OWC: Kwaliteitszorg (voor surveys onder studenten), TEL, Communicatie (website aanbod voorzieningen), de universitaire opleidingen van onze faculteit, de Universiteit Utrecht (vooral afdeling SO&O) en Docentprofessionalisering (trainen van tutores en docenten). Daarnaast wordt samengewerkt met de Divisies (tutores en docenten) en alle academische opleidingen. Deze brede samenwerking is niet alleen nodig voor het bereiken van een aantal praktische doelen, maar ook om gezamenlijk een cultuur te creëren waarin het opleiden van studenten volgens de waarden van het Utrechtse profiel mogelijk is. Dat profiel veronderstelt immers dat docenten en andere medewerkers een rolmodel zijn en het Utrechtse profiel in hun gedrag uitdragen. Met name de rol van stagebegeleiders en coschapbegeleiders is heel belangrijk. De plannen vragen om investeringen, maar tegelijkertijd wordt ook nagedacht over uitvoerbaarheid en betaalbaarheid op de lange termijn (duurzaamheid). Ideeën daarover betreffen onder meer het opleiden van studenten om elkaar te helpen (peer to peer), manieren om problemen bij studenten te voorkomen (preventie) en groepsgewijze in plaats van individuele begeleiding waar mogelijk bij bepaalde vraagstukken. Daarnaast zal scherp gekeken worden welke activiteiten wel en welke niet of minder effectief zijn.

## Management en ondersteuning van het programma

De kwaliteitsgelden vormen een groot en belangrijk onderdeel van de curriculumverbeteringen voor de komende jaren. Het budget is omvangrijk, alsook het aantal medewerkers, thema's en doelen. Essentieel is dat de verschillende innovaties op wetenschappelijke basis worden ontworpen en gevalideerd, dat deze bestendig worden in de reguliere exploitatie, dat expertise wordt geboden, gedeeld en geborgd en dat er goede voortgang wordt gemonitord binnen de bestaande organisatorische en financiële kaders. Dit kan niet zonder een goede en professionele programmaorganisatie. Daarom wordt een deel van de middelen aangewend om deze organisatie vorm te geven. Hierover is reeds in oktober 2019 en, juni 2020 en juli 2020 overeenstemming bereikt met de O&O raad.

Het programmamanagement bestaat uit de volgende rollen

- Regiehouder (Harold van Rijen, *in kind*)
  - Voert eindregie namens (vice-)decaan
  - Overlegt met medezeggenschap
  - Legt plannen voor ter besluitvorming aan MT en neemt als gemandateerde namens de vice-decaan zelf besluiten
  - Beslist over voorstellen van thematrekkers mbt de inzet van de middelen
- Programmamanager (werving loopt; 1.0 FTE)
  - Richt een programmaorganisatie op
  - Richt een overlegstructuur in met verschillende gremia
  - Richt besluitvormingstrajecten in
  - Voert regie op het ontwikkelen van het meerjarenplan 2021-2024
  - Realiseert ten behoeve van de plenaire vergadering van de O&O Raad in najaar 2020 een bijgesteld plan voor 2021-2022 voor thema's alsook voor de benodigde ondersteuning vanuit afdelingen OWC (bedrijfsvoering, financiën, duurzame inbedding etc)
  - Monitort en voert regie op mensen en middelen (P&O, financiën, huisvesting)
  - Bereidt rapporten en stukken voor ter instemming of besluitvorming via regiehouder
  - Stelt een communicatieplan op en zorgt voor de uitvoering daarvan, in samenwerking met de afdeling communicatie OWC
- Manager Onderzoek en Validatie (0.9 FTE)
  - Adviseert thematrekkers en innovatoren obv onderwijswetenschappelijke expertise
  - Organiseert inhoudelijke verbinding tussen initiatieven
  - Draagt inhoudelijk bij aan meerjarenplan (mn monitoring en effectonderzoek)
  - Bouwt het bestaande Learning Lab (Coll@b 3<sup>e</sup> verdieping) uit tot een centrum waarin onderwijsinnovatoren en onderwijsonderzoekers UMC-breed kennis en ervaring uitwisselen
  - Voert effectonderzoek uit en/of adviseert anderen daarover en koppelt dit terug aan de thematrekkers
  - Draagt zorg voor het toegankelijk maken van good practices, primair voor alle docenten binnen de faculteit; daarnaast legt zij ook de verbinding met de UU
  - Haalt good practices op bij de andere faculteiten binnen en buiten de UU voor zover relevant voor onze doelstellingen
- Administratieve ondersteuning (moet nog geworven worden; 0.5 FTE)
  - Opzetten en bijhouden van een archief, mede tbv de inhoudelijke en financiële verantwoording aan o.m. O&O-Raad, Universiteit Utrecht en NVAO.

- Praktische ondersteuning van het programmamanagement, de trekkers en hun medewerkers: maken van afspraken, organiseren van meetings, verslaglegging over bijeenkomsten, maken van flyers, bijhouden intranet en internet, eindredactie op formele stukken.

Verder is extra onderwijstechnologische ontwikkel en adviescapaciteit nodig in het komende academische jaar om de extra vraag t.b.v. afstandsonderwijs te kunnen bieden (O&O raad juli 2020):

- Onderwijskundigen in team TEL (werving wordt gestart; 2 FTE) voor de duur van 1 jaar
  - Onderwijskundig advies o.a. over de toepassing van interactieve digitale werkvormen passend bij de gestelde leerdoelen
  - Trainingen/workshops aan docenten, blokcoördinatoren en onderwijssecretariaten/ondersteuners, in de vorm van train de trainer workshops.



## Bijlage 2 – Vastgestelde Facultaire plan Kwaliteitsgelden Februari 2019

### Facultaire plannen kwaliteitsafspraken faculteit Geneeskunde UU (Geneeskunde, SUMMA, BMW, BMS, KGW) 2019-2024

Versie 1.0 dd 14-2-2019

#### Geef beargumenteerd aan tot welke prioritering van thema's u bent gekomen.

1. Intensiever en kleinschalig onderwijs
2. Professionalisering docenten
3. Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen

De faculteit Geneeskunde heeft sinds 2016 een breed gedragen Onderwijsstrategie. Speerpunten daarin zijn: innovatie van onderwijs waarbij online en contactonderwijs doeltreffend met elkaar verbonden zijn, waardering voor en ontwikkeling van docenten, en veerkracht van studenten en medewerkers.

De faculteit vindt daarom de drie door de UU benoemde thema's allemaal even belangrijk en ziet ze ook in samenhang en als onlosmakelijk verbonden. Er is al veel kleinschalig onderwijs. Dit zal waar nodig effectiever worden gemaakt en worden uitgebreid. Het effectiever maken van het bestaande kleinschalig onderwijs vereist kritisch kijken naar huidige leer- en toetsactiviteiten – inclusief de vraag of de toets de juiste leeractiviteiten stimuleert – en deze aanpassen waar nodig (thema 1). Voor het ontwikkelen en geven van effectief onderwijs zijn goed opgeleide en gekwalificeerde docenten nodig, die zich in hun onderwijstaak gewaardeerd en gesteund weten (thema 2). Daarnaast is een proactieve en meer persoonlijke begeleiding van studenten een voorwaarde voor succes (thema 3).

De rode draad in het plan van de faculteit Geneeskunde is het versterken van de effectiviteit van zowel de docent als de student in het onderwijs. Dit gebeurt door het vergroten van hun autonomie, van hun betrokkenheid bij het onderwijs en van hun (doceer- en studeer-) competenties.

#### Geef aan wanneer en met wie uw plan tot stand is gekomen.

Het gehele proces van raadpleging docenten en studenten t/m de totstandkoming van het plan is doorlopen onder regie van de studentassessor en het Management Team van het Onderwijscentrum, in nauwe afstemming met de O&O-raad.

Op 10 januari heeft een studentenraadpleging plaatsgevonden waar in totaal 20 studenten (BMW, BMS, SUMMA en Geneeskunde) voor beide groepen verbeterideeën hebben geformuleerd. Op 11 januari zijn de studenten KGW geraadpleegd tijdens een college, waar zij hun input konden geven via een digitale applicatie.

Vervolgens zijn deze ideeën uitgewerkt en opgenomen in een enquête die is opgezet voor docenten en studenten. Op 22-1 waren er 138 respondenten, waarvan ca 80 docenten. Helaas is de respons van studenten Geneeskunde en KGW minimaal.

De leden van de opleidingscommissies konden individueel hun input leveren via de studentenraadpleging en de enquête. Ook zijn zij als commissie op 23 januari gevraagd hun feedback op de conceptplannen te delen met de O&O-raad i.v.m. het instemmingsrecht van de O&O-raad.

Uit de raadpleging komen de volgende hoofdthema's, die grotendeels voor alle opleidingen relevant zijn: meer persoonlijke feedback aan studenten op inhoud en studievoortgang, uitdagender onderwijs, meer persoonlijke begeleiding voor studenten, trainingen voor studenten

ter preventie van burn-out, vergroten didactische vaardigheden van docenten en meer waardering en tijd voor (dedicated) docenten.

**Geef aan hoe de aan uw faculteit toegekende studievoorschotmiddelen over de jaren 2019-2024 worden ingezet over de drie thema's (Intensiever en kleinschalig onderwijs, professionalisering docenten, begeleiding studenten en toegankelijkheid en gelijke kansen).**

Zoals aangegeven zijn alle drie de thema's even belangrijk, maar de verschillende thema's hebben gedifferentieerde investeringen nodig om substantiële verbetering te realiseren. Er is daarom vooralsnog gekozen om intensiever en kleinschalig onderwijs het grootste aandeel toe te kennen, gevolgd door docentprofessionalisering en begeleiding in een verhouding 3:2:1.

De redenering hierachter is dat de investering vooral ten gunste moet komen van het onderwijs zelf, de docentprofessionalisering en begeleiding van studenten zijn hier ondersteunend aan.

Met betrekking tot het thema intensiever en kleinschalig onderwijs hanteren wij als uitgangspunt dat de basisvoorzieningen op orde dienen te zijn. Er is in de huidige curricula al veel kleinschalig onderwijs, waarvoor passende financiering beschikbaar is. De Kwaliteitsgelden zullen worden ingezet voor verdere verbetering van het huidige aanbod aan kleinschalig onderwijs en, voor zover nodig, voor uitbreiding van het kleinschalig onderwijs. Er wordt dus geen geld ingezet voor het aanstellen van extra docenten om de *huidige* curricula uit te voeren.

In de bijlage vindt u een verdeling van de gelden per thema.

Het punt 'Besteding Kwaliteitsgelden' zal jaarlijks terugkomen op de agenda van de O&O-raad zodat deze de gedane uitgaven, de bereikte doelen en de planning voor het volgende jaar kan monitoren en er zo nodig in goed overleg kan worden besloten tot bijstelling. Daarbij zal zowel de verhouding tussen de drie thema's, als de verdeling over de verschillende opleidingen worden bekeken.

## Thema 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs

### **Waar bestaat de investering precies uit?**

De faculteit kiest er binnen dit thema voor om de kwaliteitsegelden te besteden aan het effectiever maken (innoveren) en waar nodig uitbreiden van het bestaande kleinschalig onderwijs (zie ook p. 1). Hierbij wordt gedacht aan verbeteren van bestaande kleinschalige werkvormen en verder ontwikkelen en implementeren van nieuwe activerende kleinschalige werkvormen in de curricula (bv *Flipping the Classroom* - gedefinieerd als: tijdens het contactonderwijs actief aan de slag met / voortbouwen op / toepassen van basisstof die thuis bestudeerd is -, *team based learning*, interprofessioneel en interdisciplinair projectonderwijs, interprofessioneel Communicatie & Attitude onderwijs, *discovery-based practica*, *course-based research*, *research based learning*). Afhankelijk van de specifieke situatie binnen de verschillende opleidingen zullen daarbij verschillende keuzes worden gemaakt. Deze innovaties kunnen mogelijk worden ondersteund door bv juniordocenten, onderwijsassistenten en onderwijskundigen.

### **Wat is het doel van de investering?**

Afhankelijk van de keuzes en accenten binnen de verschillende opleidingen is dit

- Stimuleren van uitdaging en (academische) diepgang door gevarieerde, activerende en interactieve werkvormen, waarbij onder meer aandacht is voor interprofessioneel leren en samenwerken
- Versterken van academische en wetenschappelijke vaardigheden en vertaling van onderzoeksresultaten naar de praktijk
- Meer aandacht voor biomedisch-ethische aspecten
- Meer aandacht voor ontwikkelingen in de maatschappelijke context.

### **Wat zijn de beoogde resultaten van de investering?**

De te nemen stappen leiden tot meer uitdagend en diepgaand onderwijs, met meer interactie tussen studenten en docenten. De inhoud komt op verschillende manieren tot de studenten omdat de vorm wordt afgewisseld en zij hier zelf een grote rol c.q. verantwoordelijkheid hebben (autonomie, voorbereid zijn). Ze worden hier intensiever in begeleid door geschoolde docenten (zie thema 2).

In 2019 zullen per opleiding minimaal twee cursussen tegen het licht gehouden worden en zal er waar nodig een innovatieplan gereed zijn. De voorkeur van de verschillende opleidingen gaat daarbij uit naar:

- Geneeskunde en SUMMA: interprofessioneel communicatie-onderwijs en blokken vernieuwen o.b.v. *Flipping the Classroom*
- BMW: uitdagende werkvormen, zoals 'research based learning' in vormen zoals 'discovery based practica' en 'course based research'
- BMS: Onderwijs in niet-cognitieve skills (Life Sciences Academy) en herontwikkeling van keuzecursussen naar een meer kleinschalige vorm
- KGW: Interprofessioneel onderwijs, meer aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen (visievorming) en versterken van onderwijs over de implementatie van onderzoeksresultaten in de praktijk.

Om te kunnen inspelen op een veranderende context (samenleving, afnemend veld) en de veranderende behoeften van docenten en studenten en om te kunnen leren van opgedane ervaringen, zijn de plannen vanaf 2020 globaal beschreven (zie 5<sup>e</sup> tekstblok: beoogd tijdpad). Eind 2019 zal er worden geëvalueerd, waarna steeds de plannen voor de volgende 2 jaar nader worden uitgewerkt. Gezamenlijk hebben de opleidingen de ambitie om interdisciplinair onderwijs op het thema 'Zorg van de toekomst' op te gaan zetten. Daarnaast zullen ervaringen en best practices door de opleidingen worden uitgewisseld en zal er waar mogelijk worden samengewerkt om beschikbare expertise optimaal te benutten.

### **In welke mate hebben de beoogde resultaten effect?**

Het onderwijsaanbod wordt verscheidener qua vorm en inhoud, met nadruk op interactie. Dit kan de motivatie, competentie en autonomie van studenten en docenten stimuleren.

**Wat is het beoogde tijdspad van de investering?**

2019: zie tekstblok 3 (beoogde resultaten)

2020 – 2024: Doorontwikkeling van activerende werkvormen zoals *Flipping the Classroom* en van interprofessioneel (project) onderwijs; ontwikkeling van blokonderwijs op thema's als 'Open Science', 'Bio-informatica en Data Sciences', 'Biomedical Research Lab' en 'Diversiteit en Biomedische Wetenschappen'.

In de bijlage is een tabel opgenomen waarin is weergegeven hoe de middelen voor kleinschalig onderwijs worden verdeeld over de opleidingen. Besloten is om de middelen over de opleidingen te verdelen op basis van het aantal ingeschreven studenten. Aanvullend daarop is voor de opleiding KGW een vast bedrag toegekend van €40.000, t.l.v. de overige opleidingen. Hiertoe is besloten om te zorgen dat ook voor KGW een substantiële kwaliteitsimpuls mogelijk is.

De gelden worden ingezet voor de inzet van extra vakdocenten die de huidige groep docenten ondersteunt bij het doorvoeren van innovaties (NB: dus niet voor het uitvoeren van het huidige curriculum).

## Thema 2 - Professionalisering docenten

### Waar bestaat de investering precies uit?

De jaarlijkse investering bestaat uit de volgende componenten:

- Geoomerkte tijd voor docenten voor professionalisering. Zowel voor (beginnende) docenten om zich te kwalificeren als universitair docent via BKO en/of SKO als voor ervaren docenten om zich blijvend te professionaliseren op onderwijsgebied (permanente educatie).
- Verdere ontwikkeling en implementatie van didactische leergangen (i.p.v. de bestaande losse cursussen) en activiteiten op maat voor docenten met verschillende onderwijstaken en ervaringsniveaus. Hieronder vallen ook trajecten voor AIOS en PhD's die zich als onderdeel van hun opleiding willen bekwalificeren in onderwijs en deelkwalificaties voor docenten met één specifieke onderwijstaak zoals werkgroep begeleiden of coassistent begeleiden. Nodig: extra onderwijskundigen voor de ontwikkeling; extra trainers en mentoren voor de uitvoering.
- Opzetten en implementeren van intercollegiale en interprofessionele uitwisseling van expertise t.b.v. individuele ontwikkeling van docenten en kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Mogelijke activiteiten: (peer) observaties en feedback, mentoring, intervisie, koppeling van docentprofessionalisering aan (individuele) evaluatieresultaten, coaching, *training on the job*, onderwijskundig advies aan docenten(teams).

### Wat is het doel van de investering?

- Waardering voor onderwijs als academische taak die specifieke expertise en (tijd voor) scholing vraagt.
- Ondersteunen van onderwijscarrières, onder meer door jong talent vroegtijdig de mogelijkheid te bieden voor een onderwijsloopbaan te kiezen en zich didactisch te bekwalificeren.
- Motiveren en op maat (d.w.z.: gericht op de eigen onderwijstaak) didactisch ondersteunen van alle docenten, ongeacht de aard en omvang van hun onderwijstaak en hun ervaring; niet alleen tot aan vereiste kwalificatie, maar permanent.
- Optimaal en laagdrempelig gebruik maken van expertise en feedback – van onderwijskundigen, collega's, studenten (evaluatie) – als middel om docenten structureel te professionaliseren en het onderwijs te verbeteren.
- Vergroten van de betrokkenheid van docenten bij studenten en bijdragen aan een veilig en effectief leerklimaat en welzijn van studenten.

### Wat zijn de beoogde resultaten van de investering?

Gemotiveerde en didactisch competente docenten op verschillende niveaus (van specifieke onderwijstaak tot breed inzetbare, allround docent tot onderwijshoogleraar). Bereikt door:

- Kwalificatietrajecten op maat (BKO- en SKO-leergang, systeem van deelkwalificaties voor specifieke onderwijstaken, die in een later stadium kunnen worden aangevuld tot een BKO).
- Een cultuur en structuur waarin docenten, studenten en onderwijskundigen samen werken aan continue professionalisering en kwaliteitsverbetering van onderwijs.

### In welke mate hebben de beoogde resultaten effect?

Studenten merken dat ze beter worden opgeleid door meer betrokken, meer competente en meer gemotiveerde docenten die hun onderwijs beter vorm geven, studenten meer uitdagen, meer en betere feedback geven, als rolmodel fungeren en zich verantwoordelijk voelen voor het leveren van kwalitatief goed onderwijs. Docenten voelen zich meer gewaardeerd en toegerust voor hun (specifieke) onderwijstaak.

### Wat is het beoogde tijdspad van de investering?

In 2019 worden de BKO en SKO-leergangen ontwikkeld en wordt met de divisies overlegd over de precieze wijze waarop het budget om docenten tijd te geven voor professionele ontwikkeling wordt ingezet. Najaar 2019 starten de eerste leergangen.

In 2019 wordt de ontwikkeling van specifieke onderwijstaken als EPA's (*Entrustable Professional Activities*) afgerond en worden bekwaamverklaringen voor deze EPA's uitgewerkt. In de loop van 2020 worden daarbij scholingsmodules en beoordelingsvormen ontwikkeld die leiden tot deelkwalificaties.

In 2020 wordt een infrastructuur opgezet om collegiale uitwisseling tussen docenten, studenten en onderwijskundigen te stimuleren. Vanaf najaar 2020 worden hiervoor activiteiten zoals hierboven genoemd in het eerste tekstblok, bullet 3, georganiseerd. Vanaf 2021 worden leergangen, deelkwalificatie modules en uitwisselingsactiviteiten gecontinueerd en waar mogelijk uitgebreid.

## Thema 3 - Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen

### Waar bestaat de investering precies uit?

De investering is bedoeld voor alle opleidingen binnen de faculteit Geneeskunde, waarbij er per opleiding andere keuzes kunnen worden gemaakt, al naar gelang de wenselijkheid en mogelijkheden.

#### Gelijke kansen en toegankelijkheid

- Ontwikkelen van een inclusieve introductie aan het begin van het eerste academische jaar om te bevorderen dat elke student zich ongeacht afkomst, sekse, religie of eventuele functiebeperkingen, welkom voelt en een goede start met de studie kan maken.
- Het ontwikkelen van een (extra curriculaire) track 'persoonlijk leiderschap' die de student middelen aanreikt om zelf de regie te nemen in zijn/haar ontwikkeling en loopbaan.

#### Intensievere en gepersonaliseerde begeleiding en onderwijsvormen

- Meer en persoonlijkere begeleiding van studenten door tutores en docenten. Structurele en integrale feedback op studievoortgang in brede zin (cognitief, studiegedrag, studie ervaring keuzes in master en voorbereiding op de arbeidsmarkt, sturing en begeleiding na afstuderen)
- Ontwikkelen (optionele of verplichte) workshops gericht op leren studeren, veerkracht weerbaarheid en preventie van burn-out: omgaan met perfectionisme, omgaan met stress, mindfulness, omgaan met 'fear of missing out' en zelfzorg
- Toegewijde coaches/psychologen om proactief/preventief zaken te bespreken, zowel persoonlijk als in intervisiegroepen (en te signaleren naar de opleidingen).

### Wat is het doel van de investering?

Het creëren van een veilige, inclusieve en gepersonaliseerde leeromgeving, waarin studenten proactieve feedback krijgen op hun studievoortgang en studiegedrag van betrokken tutores, docenten en medestudenten. Hierdoor kunnen zij met behoud van bevoegenheid hun studie succesvol afronden, zich goed ontplooiën en zijn zij optimaal voorbereid op een toekomstige beroepsuitoefening in een pluriforme samenleving.

### Wat zijn de beoogde resultaten van de investering?

Laagdrempelige beschikbaarheid van begeleiding en workshops op het gebied van leren studeren, weerbaarheid en welzijn van studenten.

### In welke mate hebben de beoogde resultaten effect?

We beogen dat studenten en docenten zullen merken dat het leerklimaat veiliger en inclusiever wordt, waardoor iedereen eerlijke kansen heeft om met behoud van bevoegenheid en succesvol aan de eindstreep te komen. We beogen dat studenten zullen merken dat er sneller laagdrempelige begeleiding beschikbaar is door tutores en coaches/psychologen.

### Wat is het beoogde tijdspad van de investering?

#### Inclusieve Introductie

- 2019-2020: Doorontwikkeling van *Introducing Life Sciences* van BMS/GSLS. Waar wenselijk soortgelijke ontwikkeling voor introductie naar andere opleidingen van de faculteit Geneeskunde

#### Track 'persoonlijk leiderschap'

- 2019: Inventarisatie en ontwerp
- 2020-2021: Eerste pilots met evaluatie en verfijning
- 2022-2024: Structurele aanbieding voor bredere groep

#### Meer en persoonlijkere begeleiding van studenten

- 2019-2021: Uitbreiding Tutoraat/mentoraat en pilots met instrumenten uit USO/EU projecten (THERMOS/OfLA) voor gepersonaliseerde feedback uit gecombineerde gegevens van studievoortgang, studiegedrag en studie ervaring

- 2022-2024: Grootschalige implementatie van feedbackinstrumenten die studenten samen met hun tutor/mentor in staat stellen hun eigen studiegedrag bij te sturen en doelen te stellen

**Workshops veerkracht**

- 2019-2021: Ontwikkeling en pilots
- 2022-2024: Brede uitrol en evaluaties

**Toegewijde coaches/psychologen**

- 2019-2024: 0.5 FTE voor alle opleidingen van de faculteit Geneeskunde



<b>Begroting integraal</b>						
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Kleinschalig Onderwijs</b>	€ 446.609	€ 446.609	€ 455.606	€ 568.523	€ 600.442	€ 677.721
<b>Prof. Docenten</b>	€ 297.739	€ 297.739	€ 303.738	€ 379.015	€ 400.295	€ 451.814
<b>Begeleiding studenten</b>	€ 148.870	€ 148.870	€ 151.869	€ 189.508	€ 200.147	€ 225.907
	<b>€ 893.217</b>	<b>€ 893.217</b>	<b>€ 911.213</b>	<b>€ 1.137.046</b>	<b>€ 1.200.884</b>	<b>€ 1.355.443</b>
	<b>FTE</b>	<b>FTE</b>	<b>FTE</b>	<b>FTE</b>	<b>FTE</b>	<b>FTE</b>
<b>Kleinschalig Onderwijs</b>	5,30	5,30	5,41	6,75	7,13	8,04
<b>Prof. Docenten</b>	3,53	3,53	3,60	4,50	4,75	5,36
<b>begeleiding stud</b>	1,77	1,77	1,80	2,25	2,37	2,68
	<b>10,60</b>	<b>10,60</b>	<b>10,81</b>	<b>13,49</b>	<b>14,26</b>	<b>16,08</b>

<b>Begroting Thema 1 – Kleinschalig onderwijs in FTE</b>						
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
GNK/SUMMA	2,84	2,84	2,90	3,69	3,91	4,45
KGW	0,72	0,72	0,73	0,80	0,82	0,86
BMW	0,85	0,85	0,88	1,11	1,18	1,34
BMS	0,89	0,89	0,90	1,15	1,22	1,39
<b>Totaal FTE (1FTE=€84K)</b>	<b>5,30</b>	<b>5,30</b>	<b>5,41</b>	<b>6,75</b>	<b>7,13</b>	<b>8,04</b>

<b>Begroting Thema 2 - Docentprofessionalisering in EUR</b>						
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Tijd voor docenten voor professionalisering	€ 148.400	€ 159.000	€ 180.200	€ 238.500	€ 265.000	€ 318.000
Didactische leergangen	€ 109.953	€ 93.024	€ 78.252	€ 78.695	€ 68.580	€ 63.241
Intercollegiale uitwisseling	€ 39.386	€ 45.715	€ 45.286	€ 62.468	€ 66.714	€ 70.573
<b>Totaal EUR</b>	<b>€ 297.739</b>	<b>€ 297.739</b>	<b>€ 303.738</b>	<b>379.015</b>	<b>€ 400.295</b>	<b>€ 452.096</b>

<b>Begroting Thema 3 - Begeleiding studenten in FTE</b>						
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Inclusieve Introductie	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Track 'personal leadership'	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4
Meer en persoonlijkere begeleiding van studenten	0.5	0.5	0.5	0.8	0.9	1.2
Workshops veerkracht	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Dedicated coaches/psychologen	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
<b>Totaal FTE (1FTE=€84K)</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>2.3</b>	<b>2.4</b>	<b>2.7</b>

## Bijlage 3 – Bijgestelde plannen Oktober 2019

### **Voorstel mbt (eventuele wijzigingen van) de Facultaire plannen kwaliteitsafspraken faculteit Geneeskunde (Geneeskunde, SUMMA, BMW, BMS, KGW) 2019-2024 voor de periode 2020-2021 (dd 31 oktober 2019)**

#### **Introductie**

Bij het opstellen van de *Facultaire plannen kwaliteitsafspraken faculteit Geneeskunde UU (Geneeskunde, SUMMA, BMW, BMS, KGW) 2019-2024* is onder meer afgesproken dat eventuele bijstellingen van de plannen jaarlijks zal worden besproken met de O&O Raad, die daarop instemmingsrecht heeft. Daarbij is afgesproken dat steeds de plannen voor de volgende 2 jaar nader zouden worden uitgewerkt. In lijn met deze afspraken doen wij u hierbij deze notitie toekomen.

Binnen het oorspronkelijke financiële kader dat door de Universiteit Utrecht is gesteld, zijn er geen noemenswaardige wijzigingen op de plannen te melden. Alle trekkers verwachten dat de resultaten zoals beschreven in de plannen in de jaren 2020 en 2021 zullen worden behaald. Er is geen behoefte aan inhoudelijke bijstelling van de plannen, hooguit zal er sprake zijn van enige temporisering als gevolg van een tragere start dan verwacht (zie het document *Voortgang van de uitvoering van de Facultaire plannen kwaliteitsafspraken faculteit Geneeskunde UU 2019-2024*).

In de zomer van 2019 zijn echter nieuwe financiële kaders bekend gemaakt door de Universiteit Utrecht; zie de bijlage. Binnen die nieuwe, vanaf 2021 ruimere, kaders zullen aanvullende plannen moeten worden gemaakt. Deze zullen aan de hand van een zorgvuldige, in nauwe samenwerking met de O&O Raad te ontwikkelen procedure, met inbreng van docenten en studenten in de loop van 2020 worden ontwikkeld en voor instemming aan de O&O Raad worden voorgelegd. In onderstaande uitwerking van de plannen voor 2020 en 2021 is hiermee uiteraard nog geen rekening gehouden.

#### **Uitwerking van de plannen voor 2020 en 2021**

Hieronder volgen per thema de concrete plannen voor 2020-2021, op basis van de in september en oktober 2019 gehouden interviews met de trekkers (zie het document *Voortgang van de uitvoering van de Facultaire plannen kwaliteitsafspraken faculteit Geneeskunde UU 2019-2024*).

Voor alle thema's geldt dat bij het verder invullen / ontwerpen van de verschillende plannen studenten zoveel mogelijk in een vroeg stadium actief zullen worden betrokken.

#### **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (GNK, SUMMA)**

- Het vernieuwde en uitgebreide statistiek onderwijs voor CRU+ voor jaar 1 zal naar verwachting in 2020 gereed zijn, dat voor jaar 2 in 2021. Voor SUMMA is de wens om in collegejaar 2020-2021 vernieuwd statistiekonderwijs aan te bieden.
- De leerlijn Farmacologie zal gefaseerd blended worden gemaakt.
- Gefaseerd zullen meer blokken van zowel CRU+ als SUMMA blended worden gemaakt en zal de toetsing van deze blokken worden herzien.
- Voor het interprofessionele communicatie onderwijs zal in 2020 een pilot draaien met 1 of 2 gezamenlijke lessen. In 2021 zullen waarschijnlijk 2 gezamenlijke lessen worden geïmplementeerd voor alle 2e jaars geneeskunde en verpleegkunde.

### **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMW)**

- De onderwijsontwikkelaar-docent zal, op kosten van Educate-it, een training volgen om expertise te ontwikkelen mbt het LabBuddy platform. Met het oog op bedrijfszekerheid zal ook nog een andere medewerker van BMW deze training volgen.
- De practicumvoorbereiding via LabBuddy voor de blokken Genoom, Moleculen en Onderzoeksmethoden zal in 2020-2021 worden ontwikkeld, geïmplementeerd, geëvalueerd en geoptimaliseerd (PDCA cyclus).
- Vervolgens zal in 2021 worden gekeken of de voorbereiding via LabBuddy voor meer cursussen kan worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Dat zal gebeuren in nauw overleg met de cursuscoördinatoren, en gebruik makend van ervaringen en good practices.
- Indien mogelijk en wenselijk zullen ervaringen worden gedissemineerd naar andere opleidingen binnen de faculteit (GNK, KGW) en buiten de faculteit (Bèta en Diergeneeskunde). Dit zal waarschijnlijk vanaf 2022 aan de orde zijn.

### **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (BMS)**

- In 2020 en 2021 zullen meerdere keuzecursussen worden herontwikkeld en geïmplementeerd volgens het principe 'kleinschaligheid grootschalig vorm geven'. De vernieuwingen zullen worden geëvalueerd en waar nodig geoptimaliseerd. Tijdpad:  
2020: ontwerp en eerste pilots met evaluatie en verfijning;  
2021: uitbreiding naar meer cursussen.
- In 2020 en 2021 zal het onderwijs in niet-cognitieve skills (Life Science Academy) worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Aandachtspunten daarbij zijn (1) het vinden van een goede balans in onderwijs gericht op vakinhoudelijke eindtermen en onderwijs gericht op het verwerven van de niet-cognitieve skills en (2) de wijze waarop het onderwijs in niet-cognitieve vaardigheden 'getoetst' (of anderszins gewaardeerd) kan worden. Ook deze vernieuwingen zullen na implementatie worden geëvalueerd en waar nodig geoptimaliseerd.

Opmerking: De ontwikkeling van dit onderwijs hangt nauw samen met de activiteiten tbv *Inclusieve Introductie Life Sciences* en *Track 'persoonlijk leiderschap'* (6 modules van 2,5 EC omvang over ondernemerschap, die als keuze onderwijs passen binnen meerdere opleidingen) binnen Thema 3.  
Tijdpad:

2020-2021: Ontwerp en eerste pilots met evaluatie en verfijning  
(2022-2024: Structurele aanbieder voor bredere groep)

### **THEMA 1 - Intensiever en kleinschalig onderwijs (KGW)**

- Eind 2020 zal naar verwachting het onderwijs over de implementatie van onderzoeksresultaten zo ver versterkt en deels nieuw ontwikkeld zijn, dat dit in 2021 kan starten. In 2021 zal dit nieuwe onderwijs worden geïmplementeerd en geëvalueerd.
- In 2020 zal ook de uitbreiding van het onderwijs gericht op visievorming ter hand worden genomen. Daarbij wordt niet alleen bekeken welke competenties daarin centraal moeten staan en hoe die in – bij voorkeur interprofessioneel - onderwijs vorm kunnen krijgen, maar ook hoe ze getoetst kunnen worden. Dit onderwijs zal in 2021 worden geïmplementeerd en geëvalueerd.

### **THEMA 1 - Overall**

Om de verschillende vernieuwingsprojecten niet op zichzelf te laten staan en een vormgeving vanuit de gezamenlijke onderwijsstrategie te garanderen is besloten om, over de projecten heen, een overkoepelend Assistant Professor Onderwijsinnovatie te laten fungeren. Deze functie heeft tot doel de meerwaarde in vorm en inhoud van de projecten samen te brengen, op een overkoepelend niveau te monitoren en te evalueren, best practices te destilleren, de communicatie tussen de projecten en met de opleidingen en divisies te vergroten, sustainability

van de projecten in de hand te werken en expliciet te verbinden met de onderwijsstrategie Fit for the Future, relevant onderwijskundig onderzoek aan de projecten te koppelen en onderwijskundig onderzoek op te zetten.

### **THEMA 2 – Docentprofessionalisering**

- De ontwikkeling van de BKO- en SKO leergangen wordt in 2020 afgerond en de leergangen worden geëvalueerd en verder geperfectioneerd (NB: in januari en september 2020 starten nieuwe BKO-groepen; in september 2020 een nieuwe SKO-groep). De resultaten van het USO project beeldcoaching zullen in 2020 hierin worden meegenomen.
- In 2020 zullen deelcertificaten BKO o.b.v. EPA'S worden ontwikkeld en 'scholingsmodules' en beoordelingsvormen per EPA die leiden tot deelkwalificaties.
- Het mentorschap voor BKO/SKO kandidaten die niet aan een leergang deelnemen maar hun eigen traject vormgegeven, zal worden ontwikkeld en ingevoerd.
- Er zullen instrumenten worden (her)ontwikkeld om kwaliteit van docenten te meten en te monitoren in het kader van feedback tbv professionele ontwikkeling (koppeling van docentprofessionalisering aan (individuele) evaluatieresultaten).
- Er zal een infrastructuur worden opgezet en geïmplementeerd om collegiale uitwisseling tussen docenten, studenten en onderwijskundigen te stimuleren.
- De HTS zal verder worden uitgebreid als community voor alle docenten/opleiders binnen het UMC Utrecht.

### **THEMA 3 – Begeleiding studenten, inclusief toegankelijkheid en gelijke kansen**

- *Inclusieve Introductie* zal in september 2020 worden geïmplementeerd.
- *Track 'personal leadership'* zal in 2020 worden ontwikkeld en in september 2020 worden geïmplementeerd.
- *Meer en persoonlijker begeleiding van studenten (tutoraat/mentoraat en instrumenten voor gepersonaliseerde feedback uit gecombineerde gegevens van studievoortgang, studiegedrag en studie ervaring)*: wordt vanaf 2020 uitgevoerd.
- *Workshops veerkracht* worden in 2020 ontwikkeld en vanaf september 2020 uitgevoerd.
- *Dedicated coaches/psychologen*: de nieuwe coach zal vanaf 2020 met haar/zijn werkzaamheden starten.

Het is de bedoeling het aanbod aan studentbegeleiding uit te breiden door enerzijds het ontwikkelen van specifieke tracks op basis van behoeften van studenten, en anderzijds door intensivering van bestaande activiteiten. Alle plannen zullen worden getoetst bij de opleidingsdirecteuren, het veld van medewerkers die taken hebben op het terrein van studentbegeleiding, en de studenten (via de studentassessor). Na de eerste implementatie en evaluatie zal er worden bijgesteld en verfijnd.

## Bijlage 3: Bijgestelde begroting Kwaliteitsgelden Juni 2020

Vooraf	Oorspronkelijk budget 2020	FTE
Thema 1. Kleinschalig onderwijs (besluit 2019)	€ 446.609	5,30
Thema 2. Professionalisering Docenten	€ 297.739	3,53
Thema 3. Begeleiding Studenten	€ 148.870	1,77
Overloop 2019	€ 856.304	
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.749.522</b>	<b>10,60</b>

Besluit april t.l.v. overloop voorgaande jaar	Extra toegekende bedragen 2020	FTE
Extra ruimte Thema 1:	€ 139.563	4,50
Extra ruimte Thema 2:	€ 29.538	1,00
Extra ruimte Thema 3:	€ 29.538	1,00
Algemeen	€ 126.465	2,40
<b>Totaal</b>	<b>€ 325.104</b>	<b>8,90</b>

Algemeen	Bedrag	FTE
J.C.G. Jacobs	€ 58.382	0,90
Programma Manager	€ 50.000	1,00
Ondersteuning Programma Manager	€ 18.083	0,50
<b>Totaal</b>	<b>€ 126.465</b>	<b>2,40</b>

Totaal na besluit april	Nieuw toegekend budget 2020		Reeds besteed 2020	
	Bedrag	FTE	Bedrag	FTE
Thema 1. Kleinschalig onderwijs (besluit 2019)	€ 586.172	9,80	€ 404.530	6,04
Thema 2. Professionalisering Docenten	€ 327.277	4,53	€ 87.117	1,00
Thema 3. Begeleiding Studenten	€ 178.408	2,77	€ 79.183	1,30
Algemeen	€ 126.465	2,40	€ 58.382	1,00
Restant overloop 2019	€ 531.200			
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.749.522</b>	<b>19,50</b>	<b>€ 629.213</b>	<b>9,34</b>

Let op: te reserveren voor 2021 -2024	Bedrag
Programma Manager	€ 100.000
Ondersteuning	€ 24.593
dr. J.C.G. Jacobs	€ 79.992
Reservering Algemeen 2021 -2024	€ 818.340

Thema 1. Kleinschalig onderwijs	Bedrag	FTE	Reeds besteed 2020	
			Bedrag	FTE
<b>GNK/SUMMA</b>	€ 238.560	2,84	€ 161.789	2,90
Besluit extra ruimte 2020	€ 29.538	1,00		
<b>KGW</b>	€ 60.480	0,72	€ 33.972	0,70
Besluit extra ruimte 2020	€ 29.538	1,00	€ 52.800	0,44
<b>BMW</b>	€ 71.400	0,85	€ 67.999	1,00
Research HUB	€ 50.949	1,50		
<b>BMS</b>	€ 74.760	0,89	€ 87.971	1,00
Besluit extra ruimte 2020	€ 29.538	1,00		
Aansluiting bij 'word-bestand	€ 1.409			
<b>Totaal</b>	<b>€ 586.172</b>	<b>9,80</b>	<b>€ 404.530</b>	<b>6,04</b>

Thema 2. Professionalisering Docenten	Bedrag	FTE	Reeds besteed 2020	
			Bedrag	FTE
Tijd voor docenten voor professionalisering	€ 159.000	1,89	€ 87.117	1,00
Didactische leergangen	€ 93.024	1,11		
Intercollegiale uitwisseling	€ 45.715	0,54		
Besluit extra ruimte 2020	€ 29.538	1,00		
Aansluiting bij 'word-bestand		0,01		
<b>Totaal</b>	<b>€ 327.277</b>	<b>4,54</b>	<b>€ 87.117</b>	<b>1,00</b>

Thema 3. Begeleiding Studenten	Bedrag	FTE	Reeds besteed 2020	
			Bedrag	FTE
Inclusieve Introductie	€ 8.400	0,10		
Track 'personal leadership'	€ 16.800	0,20		
Meer en persoonlijkere begeleiding van studenten	€ 42.000	0,50	€ 79.183	1,30
Workshops veerkracht	€ 42.000	0,50		
Dedicated coaches/psychologen	€ 42.000	0,50		
Besluit 2020	€ 29.538	1,00		
Aansluiting bij 'word-bestand	-€ 2.330	-0,03		
<b>Totaal</b>	<b>€ 178.408</b>	<b>2,77</b>	<b>€ 79.183</b>	<b>1,30</b>