

PUBLIC

MEERJARENPLAN OLC TG

2023/2024, 2024/2025, 2025/2026

SABINE VAN DER VEEN – VOORZITTER OLC TECHNICAL MEDICINE, NAMENS ALLE LEDEN

31 MEI 2023 - DEFENITIEF

UNIVERSITY OF TWENTE.



COLOPHON

TECHNISCHE GENEESKUNDE – MEERJARENPLAN OLC

DATE

31-05-2023

VERSION

1.0 definitief

STATUS

definitief

AUTHOR(S)

Sabine van der Veen, in samenwerking met de leden OLC

EMAIL

s.vanderveen@utwente.nl

WEBSITE

www.utwente.nl

FILENAME

Meerjarenplan OLC TG 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026

REGISTRATION DETAILS

Registration details

COPYRIGHT

© University of Twente, The Netherlands

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, be it electronic, mechanical, by photocopies, or recordings

In any other way, without the prior written permission of the University of Twente.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Inhoudelijke focus/onderwerpen.....	4
2.1	Prestatiedruk & competitieve cultuur	4
2.1.1	Uitgangspunten en visie:	4
2.1.2	Aandachtspunten en suggesties:	4
2.2	Curriculum (door-)ontwikkeling (mede n.a.v. midterm-review)	4
2.2.1	Uitgangspunten en visie:	4
2.2.2	Aandachtspunten en suggesties:	4
2.3	Feedback op onderwijsproducten	5
2.3.1	Uitgangspunten en visie:	5
2.3.2	Aandachtspunten en suggesties:	5
2.4	Coördinatie/organisatie per leerlijn/module	5
2.4.1	Uitgangspunten en visie:	5
2.4.2	Aandachtspunten en suggesties:	5
3.	Organisatorische ambities.....	6
	Ondersteuning OLC:	6
	Onderlinge afstemming/communicatie	6
	Samenstelling van de commissie:.....	6
	Training/scholing OLC-leden:	6
	Verbinding en afstemming van de OLC met anderen	6

1. INLEIDING

De opleidingscommissie is het wettelijke orgaan dat gevraagd en ongevraagd advies uitbrengt over het bevorderen en waarborgen van de kwaliteit van de opleiding. Hiermee houdt de opleidingscommissie toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en procedures voor het onderwijs binnen de opleidingen Technische Geneeskunde en Technical Medicine.

De opleidingscommissie Technische Geneeskunde (OLC-TG) werkt met een meerjarenplan, een jaarcyclus en een vergaderplanning.

In het **meerjarenplan** worden thema's beschreven waar de OLC binnen de aangegeven periode aandacht voor wil hebben en vragen. Het meerjarenplan wordt op basis van het jaarverslag, de evaluatie van het voorgaande meerjarenplan en een inhoudelijke sessie met alle OLC-leden opgesteld. Het meerjarenplan geeft richting en focus voor de OLC bij het stemmen en advies (gevraagd dan wel ongevraagd) geven over opleiding gerelateerde zaken en doet suggesties voor concrete acties.

In de **jaarcyclus** staan de jaarlijks terugkerende items die behandeld moeten worden door de OLC. Deze onderwerpen moeten in de aangegeven periode geagendeerd worden binnen de OLC-vergaderplanning. In de jaarcyclus is o.a. rekening gehouden met de cycli van de onderwijsontwikkeling van het komende studiejaar en de BEX- en MEX-cyclus.

In de **vergaderplanning** wordt telkens per studiejaar een globale planning gemaakt. De jaarcyclus van de OLC en het meerjarenplan vormen de basis voor deze planning. Daarnaast is er in de planning ruimte voor nieuwe ontwikkelingen en ad-hoc vraagstukken. De onderwerpen uit de jaarcyclus hebben altijd prioriteit. Op basis van de vergaderplanning komen de vergaderagenda's tot stand.

Dit document beschrijft het meerjarenplan van de OLC TG over de periode 2023/2024, 2024/2025 en 2025/2026. In het eerste deel van het meerjarenplan worden de inhoudelijke focuspunten beschreven. In het tweede deel worden de meer organisatorische ambities geborgd.

Dit meerjarenplan wordt gepubliceerd op de UT-site onder informatie over de TG-opleiding, dit is [HIER](#) te vinden.

Daarnaast wordt het meerjarenplan actief aangeboden aan de OD, onderwijscoördinator, studieadviseurs, module- en projectcoördinatoren van TG, de SVC, S.V. Paradoks, de faculteitsraad TNW.

2. INHOUDELIJKE FOCUS/ONDERWERPEN

2.1 PRESTATIEDRUK & COMPETITIEVE CULTUUR

2.1.1 Uitgangspunten en visie:

De OLC ontvangt signalen dat studenten binnen de opleiding Technische Geneeskunde een ongezonde prestatiedruk en competitiecultuur ervaren. De OLC vindt dit om verschillende redenen een niet wenselijke situatie. Om dit probleem beter in beeld te brengen, heeft de OLC in november 2022 een brainstormsessie gehouden om het probleem te analyseren en suggesties te doen voor verbetering. Er is geconstateerd dat de oorzaken van de prestatiedruk en competitiecultuur complex zijn en verschillende achtergronden hebben. Er is geen eenvoudige oplossing voorhanden, maar er moet aandacht worden besteed aan verschillende aspecten om tot verbetering te komen.

De focus voor de OLC ligt op het verminderen van de prestatiedruk en competitiecultuur binnen de opleiding. Dit vereist aandacht voor verschillende aspecten, zoals het curriculum, de opleidingscultuur, de docentenwerkdruk, het creëren van een realistisch beeld van de toekomstige carrièremogelijkheden en het monitoren van de verwachtingen van studenten en werkgevers. Om deze focus te realiseren, zijn er aandachtspunten/suggesties geformuleerd. Zo zal het onderwerp regelmatig moeten terugkomen op de OLC-agenda en zal er periodiek overleg plaatsvinden met de opleidingsdirecteur (OD). Daarnaast moet er meer aandacht worden besteed aan praktijkverhalen en kan er onderzoek worden gedaan naar waar alumni terechtkomen in het werkveld. Ook zal er aandacht worden besteed aan het verminderen van de prestatiedruk bij de toelating tot de opleiding.

2.1.2 Aandachtspunten en suggesties:

- Zet dit onderwerp regelmatig op de OLC-agenda en neem het terugkerend op in het 'klein comité' overleg met de OD.
- Volg de reactie van de OD op het thema en vraag om beargumenteerde terugkoppeling.
- Bespreek met Paradoks welke zichtbare acties zij ondersteunen en welke rol zij daarin kunnen spelen.
- Pak de werkdruk van docenten aan, ook om het "practice what you preach" principe te hanteren.
- Breng meer praktijkverhalen naar de opleiding om studenten een beter beeld te geven van het werkveld.
- Onderzoek het percentage TG-afgestudeerden in de kliniek versus het bedrijfsleven en pas het verwachtingsmanagement van studenten aan.
- Houd een enquête onder alumni om te begrijpen waar zij terechtkomen in het werkveld.
- Voer een enquête uit onder alumni om te begrijpen waar werkgevers naar kijken en hoe zij hogere cijfers kunnen relativiseren.
- Let op of en hoe de selectie/toelating de prestatiedruk van en competitiecultuur onder studenten in de hand of juist tegenwerkt.

2.2 CURRICULUM (DOOR-)ONTWIKKELING (MEDE N.A.V. MIDTERM-REVIEW)

2.2.1 Uitgangspunten en visie:

Naar aanleiding van een tussentijdse reflectie die heeft plaatsgevonden op 30 juni 2022, zijn de uitkomsten in het midterm review-rapport vastgelegd. De OLC heeft vertrouwen in de stappen die de opleiding zal zetten in de uitwerking van de adviezen en suggesties in het rapport. De OLC wil graag regelmatig geïnformeerd worden over de wijze waarop de opleiding aan de slag gaat met de uitkomsten van de tussentijdse reflectie. De OLC denkt graag kritisch mee in dit proces.

2.2.2 Aandachtspunten en suggesties:

- Creëer meer ruimte in het curriculum voor creativiteit en eigen keuze van studenten.
- Richt het onderwijs meer in op zelfsturend leren.
- Toets het curriculum aan de praktijk en verhoog hiermee de relevantie van het onderwijs.
- Stimuleer en vergroot de aanwezigheid op de campus en bij live onderwijs.
- Verbeter de beoordeling van de TG-schappen in de Master.
- Betrek meer afgestudeerde TG'ers in het curriculum om de prestatiedruk te verlagen.

- Toets concepten/ontwerpen voor het nieuwe curriculum aan bovengenoemde aandachtspunten en acties.

2.3 FEEDBACK OP ONDERWIJSPRODUCTEN

2.3.1 Uitgangspunten en visie:

Voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de studenten is het creëren van meer (tussentijdse) feedback-momenten op onderwijsproducten, zonder de werkdruk van docenten te verhogen, een belangrijk aspect. Er is meer behoefte aan feedback op wetenschappelijk schrijven, waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan bijvoorbeeld bronvermelding en formatieve assessment. Er is behoefte te kijken naar manieren om meer persoonlijke, inhoudelijke en tekstuele feedback te geven aan studenten, bijvoorbeeld door meer tussentijdse feedback tijdens projectwerk en het aanbieden van duidelijke kaders en begeleiding voor peerfeedback. Nu wordt de (vaak karige) feedback op verslagen na de module ervaren als 'mosterd na de maaltijd'.

2.3.2 Aandachtspunten en suggesties:

- Evalueer succesvolle feedbackmethoden binnen de opleiding TG en stel vast waarom deze elementen goed functioneren en hoe je deze kan verbreden.
- Vergelijk feedbackmethoden van de opleiding TG met andere opleidingen buiten de UT, zoals klinische technologie en de Universiteit van Maastricht.
- Geef op ongeveer 2/3^{de} van het project inhoudelijke en tekstuele feedback, zodat studenten weten of ze op de goede weg zijn en hun wetenschappelijke schrijfvaardigheden in het proces kunnen verbeteren.
- Ontwikkel duidelijke kaders voor peerfeedback, eventueel inclusief sessies met een docent om vragen te stellen bij twijfel.
- Zorg ervoor dat peerfeedback niet alleen gericht is op spelling, maar ook op wetenschappelijke schrijfvaardigheid.
- Pas de rol van tutoren aan, zodat zij feedback kunnen geven op projectverslagen (ook van andere groepen) en heldere kaders hebben om studenten te begeleiden.
- Voorkom dat onervaren schrijvers (zoals tutoren in het begin van hun studie) feedback geven op wetenschappelijk schrijven.

2.4 COÖRDINATIE/ORGANISATIE PER LEERLIJN/MODULE

2.4.1 Uitgangspunten en visie:

De OLC heeft de wens meer duidelijkheid en overzicht in de modules te creëren, wat ook zal helpen om de werkdruk te verlagen.

De OLC ziet binnen de bacheloropleiding onvoldoende coördinatie op/aandacht voor de opbouw van de doorlopende leerlijnen, waardoor er voor studenten soms onduidelijkheid ontstaat over de opbouw van het onderwijs, de doelen en de verwachtingen over resultaten/op te leveren studieproducten. Dit wordt versterkt door de decentrale belegging van de verantwoordelijkheid voor de modules met veel betrokken docenten, wat soms zorgt voor onduidelijkheid en lastige modules. Meer eenhoofdige sturing kan hierbij helpen.

Daarnaast is er, o.a. ook om de kwaliteit van de leerlijnen te verbeteren, behoefte aan meer structuur, samenhang en duidelijkheid in de informatievoorziening van de syllabus en op Canvas. Dit vermindert onduidelijkheid en daarmee ook studiestress bij studenten. Daarnaast is het van belang om aan verwachtingsmanagement te doen en helder en duidelijk te communiceren wat er van studenten in een module wordt verwacht. Tot slot is er behoefte aan een betere afstemming tussen de communicatie op mytimetable (rooster) en Canvas, zodat deze overeenkomen. Door meer overzicht te bieden, kan er minder stress ontstaan bij studenten en wordt er beter geleerd.

2.4.2 Aandachtspunten en suggesties:

- Analyseer waar in de opleiding (welke leerlijn/welke module) het probleem zich het vaakst of ergst voordoet. Maak hiervoor gebruik van o.a. de SVC-evaluaties.
- Bepaal de gewenste situatie en benoem leerlijnverantwoordelijken om de coördinatie te verbeteren.
- Evalueer welke modules als geordend/goed worden ervaren en waarom, en welke modules als slecht/chaotisch worden ervaren en waarom. Gebruik hiervoor de SVC-evaluaties.

- Creëer een standaardformat binnen Canvas voor alle vakken om meer overzicht te bieden.
- Zet meer in op coördinatie bij vakken met veel docenten om chaos en onduidelijkheid te voorkomen.
- Zorg dat het rooster, het moduleboek en de Canvas-pagina's overeenkomen. Dit vermindert de werkdruk en stress voor studenten.
- Houd rekening met externe docenten bij het verbeteren van de Canvas-pagina's. Zorg dat zij hier goed mee kunnen werken om ook in hun vakken voor overzicht te zorgen.
- De werkdruk onder docenten is hoog. Maak middelen vrij (capaciteit, geld) om te kunnen investeren in meer en betere coördinatie.

3. ORGANISATORISCHE AMBITIES

De OLC heeft ten aanzien van de organisatie en samenwerking binnen de OLC de volgende uitgangspunten en wensen uitgesproken. Een aantal hiervan wordt als concrete werkafspraken vastgelegd in het jaarlijks bij te werken Huishoudelijk Reglement (HR).

Ondersteuning OLC-TG:

Een goede ondersteuning in de vorm van een ambtelijk secretaris is een randvoorwaarde voor een goed functionerende OLC en is tevens een randvoorwaarde voor een goed en haalbaar voorzitterschap van de OLC.

Onderlinge afstemming/communicatie

- Er is behoefte aan duidelijke procesafspraken over een goede manier van feedback/advies vragen. Het uitgangspunt hierbij is dat de OLC-leden voldoende tijd hebben (streven is 2 weken) om zich voor te bereiden op een vergadering en feedback te geven op of advies te geven over stukken.
- Wanneer agendapunten of onderwerpen niet (meer) op de overlegagenda passen of eerder dan het geplande overleg (re-)actie vragen van de OLC, dan vindt er in eerste instantie over de mail communicatie hierover plaats. Zo nodig worden er voor vervolgacties procesafspraken gemaakt, waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden binnen Teams om af te stemmen.
- Er is op dit moment onvoldoende zicht op of en hoe de opleiding/OD reageert op stukken van de OLC. Dit is niet wenselijk en de OLC wil dit graag proces graag beter volgen en bewaken. De gewenste werkwijze is dat de ambtelijk secretaris binnengekomen en uitgaande correspondentie bijhoudt en bewaakt of de opleiding binnen de gestelde deadline (= 2 maanden, vastgelegd in het HR) reageert/antwoordt op de stukken van de OLC.
- De notulen van de voorgaande vergadering worden tijdig beschikbaar gesteld, met als streven dit uiterlijk 2 weken na het overleg te doen.
- Er is behoefte aan meer duidelijkheid over de voorbereiding en verwachtingen tijdens de vergaderingen. Daarom wordt er op de agenda in een aparte kolom kort beschreven wat de bedoeling is van ieder agendapunt en wat er van de voorbereiding van de OLC-leden wordt verwacht.
- Er wordt jaarlijks een teamactiviteit georganiseerd waarbij ruimte is voor een inhoudelijke verdieping én ontspanning.

Samenstelling van de commissie:

Er is behoefte aan beter zicht op de samenstelling van de OLC, de zittingsperiode van de leden en het te verwachten verloop, mede zodat er tijdig gestart kan worden met W&S procedures voor nieuwe leden. De gewenste werkwijze is dat de ambtelijk secretaris het rooster van aftreden goed bijhoudt en tijdig initiatieven neemt wanneer er actie nodig is.

Training/scholing OLC-leden:

De OLC heeft de ambitie om een jaarprogramma voor opleiding en training (afgestemd op verloop en nieuwe leden) met basistrainingen en trainingen voor gevorderden, te ontwikkelen.

Verbinding en afstemming van de OLC-TG met anderen

- Naast de korte afstemmingsmomenten met de OD binnen de reguliere OLC-vergaderingen, is er behoefte aan regelmatigere afstemming, met meer tijd en ruimte om dieper op thema's in te gaan. Daarom zal er twee tot drie keer per jaar een afstemmingsbijeenkomst plaatsvinden met een klein comité van steeds andere OLC-leden en de OD.

UNIVERSITY OF TWENTE
Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

P.O.Box 217
7500 AE Enschede

P +31 (0)53 489 9111

info@utwente.nl
www.utwente.nl