

Samenvattingen goedgekeurde CTL aanvragen 2025

1. CTL250001 | Stichting Hout- en Meubileringscollege | HMC Academie, CTL: de versneller voor blended leren en nieuwe technologieën

Samenvatting

Het HMC streeft naar hoogwaardig onderwijs voor studenten, waardevol werk voor medewerkers en een constructieve samenwerking met de branche. Om innovatief te blijven en in te kunnen spelen op de veranderende eisen van het beroepenveld en de veranderende kenmerken van studenten moet het opleidingsaanbod bij het HMC flexibel worden ingericht. Leren moet altijd, overal, samen, individueel en in ieder tempo mogelijk gemaakt worden. Daarom moet de vakdocent niet alleen op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in het beroep, maar ook van de laatste ontwikkelingen op pedagogisch en didactisch niveau. Dat biedt ook een grote uitdaging, namelijk het meenemen van alle docenten. Veel docenten hebben de kennis niet om mee te gaan, zien de noodzaak van de verandering niet en worden niet of weinig gefaciliteerd om te veranderen. Om te komen tot innovatie van het onderwijs is het dus van belang stevig in te zetten op docentprofessionalisering.

De volgende stap voor het HMC in de ontwikkelingen om het onderwijs te innoveren is daarom het opzetten van het CTL in de vorm van een HMC Academie, waarin veel aandacht wordt besteed aan docentontwikkeling in de vorm van kennisdeling en leren door te doen in kleine stapjes. Het CTL heeft als doel om onderwijsinnovatie te stimuleren door een flinke sprong voorwaarts te maken op het gebied van blended leren, het introduceren van het portfolio en de toepassing van nieuwe technologieën. De ontwikkelingen op deze gebieden zorgen ervoor dat het HMC-onderwijs blijvend aansluit bij de leefwereld van de studenten en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarom worden er drie werkplaatsen opgericht die als vliegwiel moeten fungeren om innovaties in de teams te ondersteunen en te versnellen. Ze staan aan de basis van de opstart van de HMC-Academie, waarbinnen trainingen, opleidingen en cursussen, die daarvoor worden geselecteerd, toegankelijk gemaakt worden voor de hele gemeenschap van het HMC. Door een eigen practoraat 'Duurzaam innoveren met hout en interieur' op te starten, creëert het HMC daarnaast een interne samenwerkingspartner voor het CTL op het gebied van onderzoek en kennisdeling. Dit geldt ook voor de samenwerking met het Mediacollege in Amsterdam rondom het practoraat Mediawijsheid, dat zich richt op duurzame docentprofessionalisering in ICT, digitale didactiek en vaardigheden via praktijkonderzoek door docenten.

Extern werkt HMC ten behoeve van kennisdeling en innovatie intensief samen in de regio met het bedrijfsleven, andere mbo-instellingen en de gemeentes. Voor het ontwikkelen en exploiteren van blended leermiddelen is er een samenwerking met het expertisecentrum meubel (ECM) en voor het vertalen van immersieve oplossingen naar het onderwijs bestaat het samenwerkingsverband

OASIS (Organized Advancement of Specialists in Immersive Solutions), waar HMC aansluiting bij zoekt. Tijdens de projectperiode wordt bij elke bestaande samenwerking gekeken hoe deze versterkt of uitgebreid kan worden, maar er wordt ook aandacht gegeven aan het investeren in nieuwe samenwerkingen met andere onderwijsinstellingen, brancheorganisaties of regionale verbanden.

HMC ziet het opzetten van een CTL als een manier om docentprofessionalisering met digitalisering blijvend te verankeren in de organisatie. Er wordt een plek gecreëerd waar docenten met professionaliserings- en ondersteuningsvragen terecht kunnen, passend binnen de cultuur van doorlopend met elkaar leren, experimenteren en delen. Binnen de onderwijsorganisatie vormen de werkplaatsen de kern van een structurele en duurzame aanpak voor onderwijsontwikkeling, professionalisering en innovatie, maar ook voor experiment, samenwerking en kennisdeling, met een directe verbinding naar de dagelijkse praktijk in teams. De drie werkplaatsen dragen samen bij aan een toekomstbestendige leeromgeving waarin technologie, didactiek en examinering hand in hand gaan.

Stap voor stap wordt gebouwd aan een volwaardige HMC-academie, oftewel een kenniscentrum, waarbinnen (de resultaten van) de verschillende werkplaatsen een plek krijgen. Dit zorgt voor duurzame innovatie met blijvend effect op studenten, docenten en de kwaliteit van het onderwijs. Op die manier wordt het CTL een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering binnen het HMC.

2. CTL250002 | Stichting Thomas More Hogeschool | CTL-Plan Thomas More Hogeschool

Samenvatting

TMH ontwikkelt een CTL als het kloppend hart van onderwijsinnovatie met digitalisering binnen de hogeschool. In het CTL komen professionalisering, ondersteuning, onderwijsinnovatie, praktijkonderzoek, kennisdeling en samenwerking bij elkaar in een samenhangende en duurzame structuur. De aanvraag voor een CTL is voortgekomen uit landelijke afstemming binnen het Radiant netwerk. Het CTL bouwt voort op bestaande initiatieven, zoals de TMO (initiële lerarenopleiding), TMP (praktijkonderzoek) en TMA (bij- en nascholing) en het innovatielab. Dit alles binnen een sterk partnerschap met het werkveld en in verbinding met de Zuid-Hollandse onderwijsregio's. Vanuit een krachtige leer- en innovatiecultuur kunnen medewerkers, studenten en partners samen werken aan een waarden gedreven en wereldgerichte onderwijs met als doel: het beste onderwijs voor kinderen.

Het CTL richt zich op de volgende thema's:

1. Professionalisering van medewerkers Een doordacht leerlandschap met professionaliseringsactiviteiten voor een individuele medewerkers of (leer)team, gestructureerd op proces en flexibel op inhoud;
2. Ondersteuning Bereikbaarheid en ondersteuning via een goed gestructureerd CTL, inclusief digitale platforms en fysieke ondersteuning zoals hulp van een digicoach;

3. Onderwijsinnovatie Faciliteren van onderzoek naar onderwijsinnovaties en ruimte creëren voor experiment, dialoog en bezinning over nieuwe technologieën;
4. Onderzoek Het versterken van pedagogische professionaliteit en het bevorderen van onderzoekend handelen (voor medewerkers en studenten). Onderwijsinnovatie wordt zoveel mogelijk evidence-informed ondersteund;
5. Kennisdeling Toegankelijk maken van bijeenkomsten en informatie; opbrengsten breed delen binnen de onderwijsgemeenschap en leerlandschappen in Radiantverband, binnen de Educatieve Alliantie Zuid-Holland en de onderwijsregio's;
6. Samenwerking Voortbouwen op de intensieve samenwerking binnen Radiant, onderwijsregio's en landelijke initiatieven zoals het SURF versnellingsplan en Npuls op het gebied van technologie en onderwijsinnovatie. Docenten van alle Radiantpabo's nemen deel aan dit netwerk in o.a. de professionele leergemeenschappen.

Door deze integrale aanpak bereikt het CTL meetbare doelen: in 2028 beheerst 90% van medewerkers AI-basisvaardigheden, neemt 80% actief deel aan professionalisering en participeert 70% in leerteams waarin eigenaarschap, samenwerking en continue ontwikkeling centraal staan. De ontwikkeling van het CTL gebeurt stapsgewijs en planmatig en zal een plek gaan krijgen in de bestaande organisatiestructuur. In een meerjarenplan beschrijven we hoe we onze doelen per thema willen bereiken en op welke wijze we tussentijds monitoren en bijsturen. Daarvoor gebruiken we de reeds bestaande overlegstructuur zoals bestuurlijk overleg, breed managementoverleg, overleg met mr/oc en studentenraden, visitaties in Radiantverband en evaluaties met de belanghebbenden (docenten, studenten, ondersteuners, leidinggevenden en werkveld). Zo bereiden wij onze medewerkers en studenten optimaal voor om het onderwijs van morgen mee te maken.

3. CTL250004 | Stichting Driestar educatief | CTL subsidie Driestar hogeschool

Samenvatting

Driestar hogeschool wil gids zijn op een levenslange ontwikkelingsreis. Die ontwikkelingsreis vraagt steeds meer om digitale vaardigheden. We zien ons nog op te richten CTL als reisbureau dat de digitale ontwikkelingsreis van docenten faciliteert en hiervoor de juiste tools aanreikt. Om dat te bereiken is een concreet plan van aanpak uitgewerkt met als basis het Instellingsplan, zoals aangegeven in de inleiding.

Het plan van aanpak is gebaseerd op zes onderdelen. Hieronder staan per onderdeel de doelen voor het CTL samengevat:

1. Opzetten en doorontwikkeling van het CTL: We zetten een CTL op dat een kennishub vormt voor het geheel van Driestar hogeschool. In en bij het CTL-team zijn de verschillende relevante afdelingen vertegenwoordigd en betrokken.

2. Docentontwikkeling: Digitalisering zal voor Driestar hogeschool een speerpunt in de professionalisering van docenten gaan vormen. Daarom worden digitale vaardigheden opgenomen in het professionaliseringsbeleid en onderdeel van de ontwikkelcyclus.

3. Kennisdeling: Zowel intern als extern zal kennisdeling plaatsvinden. Intern als docenten onderling tijdens studiemomenten en in op te richten persoonlijke leergemeenschappen (PLG's). Het CTL fungeert hierbij als kennishub en reikt digitale leermaterialen aan. Extern zal kennisdeling plaatsvinden binnen Radiant. Ook zullen de thema's van Npuls geïntegreerd worden in de bestaande samenwerkingsverbanden met het Hoornbeek, Progressus, ELA en EMG.

4. Verduurzaming: Het bestuur en management brengen het CTL op een structurele plek onder in de organisatiestructuur. Het management faciliteert het CTL-team in uren en materialen. Hiervoor maakt het management ruimte in de meerjarenbegroting, ook na de subsidieperiode van drie jaar. De monitoring van de doelen van het CTL wordt onderdeel van onze jaarplannen en jaarverslagen.

5. Samenwerking: Driestar hogeschool participeert binnen Radiant en werkt samen op identiteit met verschillende samenwerkingspartners, zoals het Hoornbeek College en de onderwijsregio Progressus. Daarnaast is sprake van interne samenwerking met verschillende afdelingen binnen Driestar hogeschool.

6. Onderzoek: Gedurende het project en daarna wordt een duurzame verbinding ingericht tussen het CTL en het onderzoekscentrum.

Om deze doelen te bereiken in 2029, is een plan van aanpak met doelen en resultaten beschreven. Deze zijn verdeeld over de drie jaren van het project. Na drie jaar beschikken we als Driestar hogeschool over een volledig ingericht en functionerend CTL.

Met deze aanvraag voor een CTL wil Driestar hogeschool investeren in het professionaliseren van docenten op digitaal gebied. Met ons CTL willen we docenten toerusten om technologie als middel te gebruiken en zo hun onderwijs te verrijken.

4. CTL250011 | Stichting 'De Kempel' | CTL aanvraag Hogeschool de Kempel

Samenvatting

Strategisch belang

Docentontwikkeling en onderwijsinnovatie met digitalisering zijn strategisch belangrijk voor Hogeschool de Kempel, omdat ze veel kunnen bijdragen aan haar speerpunten: afstemming en verbinding, ontwikkelen van eigenheid en blijvende gerichtheid op ontwikkeling.

Huidige situatie

Het potentieel van digitalisering wordt momenteel binnen De Kempel slechts ten dele benut. Docenten zien de meerwaarde, maar hun digitale geletterdheid is vaak nog niet toereikend en onderwijsinhoudelijke, didactische en technologische

expertise worden te weinig gebundeld. Een officiële centrale verbinder en aanjager van ontwikkeling ontbreekt. Dit belemmert onze wens om onder andere tijd- en plaatsonafhankelijk leren en 3L-leren met technologie te versterken.

Prioriteiten

In dit project wordt het volgende opgepakt:

- Opzetten CTL: duurzame plek voor docentontwikkeling en onderwijsinnovatie.
- Maatwerkprofessionalisering: scholing digitale geletterdheid en AI, aansluitend bij behoefte.
- Leren door experimenteren met onderwijsinnovatie: secties gaan aan de slag met onderwijsinnovaties; specifieke aandacht voor 3L-leren¹ en tijd- en plaatsonafhankelijk leren, begeleid door CTL en met inspiratie uit PLG en docentdagen
- Kennisdeling en inspiratie: interne en externe kennisdeling op conceptueel en praktijkniveau.
- Onderzoek AI en formatief handelen: leerprocessen en feedback ondersteunen met AI.
- Onderzoek Impact AI op toetsen: handvatten ontwikkelen voor valide en betrouwbaar toetsen ten tijde van AI.

Resultaten na drie jaar

- Score op digitale geletterdheidvragenlijst is gemiddeld gestegen naar een score van 3 (op 4).
- Ieder studiejaar zijn er regelmatig momenten waarop het CTL een professionaliseringsaanbod organiseert dat aansluit bij de behoefte van docenten.
- Alle secties hebben onderwijsaanbod geïnnoveerd op het gebied van 3L-leren en plaats- en tijdonafhankelijk leren.
- Studenten ervaren de samenhang tussen leren thuis, op de opleiding en in de praktijk, en worden ondersteund in tijd- en plaatsonafhankelijk leren.
- Het CTL is structureel verankerd als expertisecentrum dat docentontwikkeling stimuleert en onderwijsinnovatie borgt.
- Er zijn beproefde (AI)-tools beschikbaar voor formatief handelen en handvatten voor valide en betrouwbaar toetsen in AI-tijdperk.

5. CTL250013 | Universiteit Leiden | Leiden Education Support|: Van zij naar wij

Samenvatting

De Universiteit Leiden bevindt zich in een transitie naar meer efficiënte samenwerking tussen de faculteiten en verschillende centrale en interfacultaire organisatieonderdelen in het onderwijsdomein. Hoewel de universiteit beschikt over veel expertise en initiatieven op het gebied van onderwijs, zijn deze versnipperd en onvoldoende verbonden. Externe kennis bereikt de organisatie ongelijkmatig, en interne kennisdeling kan beter. Dit belemmert de strategische ambities op het gebied van docentontwikkeling en onderwijsinnovatie met digitalisering. De context van het Hoger Onderwijs

verandert bovendien snel, met onder andere bezuinigingen, toenemende maatschappelijke uitdagingen en een hoge werkdruk voor docenten en professionele dienstverleners.

Er is dus een sterke urgentie om te komen tot een completer en effectiever Centre for Teaching and Learning (CTL) binnen de Universiteit Leiden. Met de Npuls transitie subsidie wil de Universiteit Leiden het Leiden Education Support (LES) oprichten.

De belangrijkste lijnen waarlangs dit gebeurd zijn:

1. Het inrichten van de structuur van LES met ondersteuning door een projectorganisatie.
2. Het versterken van kennisdeling en docentverbinding in docentgemeenschappen.
3. Het samenbrengen van docentvoorlopers, professionele dienstverleners en onderwijsonderzoekers in Special Interest Groups (SIGs) op urgente thema's.
4. Het oprichten van een digitaal portaal "Kennishub" om bestaande bronnen te ontsluiten en aan te vullen.

In de uitvoering zal de matching van de uren voor een groot gedeelte worden aangeboden door de facilitator van het proces het intermediaire Leiden Learning & Innovation Centre, terwijl de subsidiegelden worden ingezet voor het vrijmaken van uren bij de faculteiten en andere diensten zodat zij de werkpakketten kunnen ondersteunen. Voor de verduurzaming zal LES worden opgenomen in de staande organisatie, inclusief het Strategisch Plan en geoormerkt budget.

6. CTL250014 | Technische Universiteit Eindhoven | 'Toekomstbestendig onderwijs begint bij de docent: van initiatief naar ecosysteem'

Samenvatting

TU/e-ALT richt zich op het ontwikkelen van een duurzame leercultuur die toekomstgericht, flexibel en studentgericht onderwijs versterkt. Docenten staan centraal: zij nemen de regie over hun professionele ontwikkeling en worden actief ondersteund bij het vormgeven van onderwijsinnovaties. De aanvraag focust op drie kernambities:

1. Professionele regie van docenten

Docenten krijgen toegang tot toegankelijke en flexibele leerroutes waarmee zij hun pedagogische en digitale vaardigheden kunnen verdiepen. Dit stelt hen in staat om kwalitatief hoogwaardig en innovatief onderwijs te verzorgen.

2. Verbinding in Learning Communities of Practice (LCoP's)

Docenten, onderwijsprofessionals en onderzoekers werken structureel samen in LCoP's, waarin kennisdeling, professionalisering en toepassing van evidence-informed inzichten centraal staan. Learning Connectors, ervaren mededocenten, vervullen hierin een stimulerende en verbindende rol.

3. Een wendbare en toekomstbestendige organisatie

ALT ontwikkelt zich tot een flexibele organisatie die docentontwikkeling, onderwijsinnovatie en samenwerking versterkt. Dit gebeurt door het bundelen van kennis en middelen, het intensiveren van partnerschappen met facultaire innovatiehubs en het effectief ontwikkelen, implementeren en opschalen van onderwijsvernieuwingen.

Beoogde resultaten:

1. Professionaliseringstrajecten

Uiterlijk eind 2028 neemt ten minste 20% van de docenten structureel deel aan leerroutetrajecten binnen het ALT-aanbod. Deze trajecten dragen aantoonbaar bij aan de versterking van pedagogische en digitale vaardigheden en worden zichtbaar toegepast in vernieuwende en activerende onderwijsvormen.

2. Actieve LCoP's

In 2026 functioneren jaarlijks minimaal drie actieve LCoP's met structurele deelname van docenten en onderwijsprofessionals. Minstens 20% van de deelnemers past ontwikkelde inzichten toe in de onderwijspraktijk, ondersteund door Learning Connectors die kennisdeling en innovatie stimuleren.

3. Organisatorische verankering

In 2026 is ALT een volledig functionerende, wendbare organisatie met een stabiele structuur die docenten en facultaire initiatieven ondersteunt. Er zijn aantoonbare samenwerkingen met en tussen alle facultaire innovatiehubs, en minimaal vijf gezamenlijke projecten zijn succesvol ontwikkeld, geïmplementeerd en opgeschaald binnen de universiteit.

7. CTL250015 | Stichting mboRijnland | Vol vertrouwen vooruit met digitalisering: Een Rijnlands CTL als mogelijkmaker

Samenvatting

Rond professionalisering en onderwijsinnovatie is er een aantal knelpunten geïdentificeerd:

1. Te weinig onderwijsprofessionals besteden in hun professionalisering structureel aandacht aan digitalisering, waardoor de meerderheid digitalisering niet (structureel) toepast binnen hun onderwijs.
2. Informeel leren en effectieve ondersteuning rond (de toepassing van) digitalisering via de I-coaches komt nog onvoldoende op gang, aangezien zij nog vooral op het individuele niveau opereren met beperkte verbinding naar strategische team- en collegedoelen.
3. De innovatiekracht van mboRijnland is nog erg verdeeld over diverse vakgebied gerichte practoraten en onderwijsteams, waarbij er een gebrek is aan (de facilitatie van) kennisdeling en cocreatie rond vakgebied-overstijgende thema's, zoals digitalisering.

We gaan deze knelpunten te lijf door doelgerichte activiteiten vorm te geven rond een aantal pijlers:

1. De digitaal bekwame medewerker: Ontwikkeling van een toepasbaar competentieprofiel voor digitale bekwaamheid, passend binnen de Rijnlandse onderwijscontext. Dit wordt gekoppeld aan een teamgerichte professionaliseringsaanpak, zodat teammanagers ontwikkeling in digitale vaardigheden kunnen stimuleren.

2. I-coaches 2.0: Professionaliseringsprogramma waarin huidige I-coaches doorgroeien naar een 2.0-rol. Zij worden hier nader toegerust om het instellingsbrede digitaliseringsbelang uit te dragen en te verbinden met strategische college- en teamplannen. De eerste twee pijlers vormen de basis voor wat in de volgende pijler wordt beoogd.

3. Experience Center als vakoverstijgende hub voor onderzoek, innovatie en professionalisering met digitalisering: Centrale fysieke (CTL-)hub (met een digitaal platform en satelliet-innovatieplekken) die kennis en innovatie rond digitalisering bundelt en zichtbaar maakt. Via vakoverstijgende Learning Communities werken onderwijsprofessionals gezamenlijk vanuit deze hub aan kennisdeling, onderzoek en (praktische) innovaties die de toepassing van digitalisering in het onderwijs ondersteunen.

Bij deze pijlers en knelpunten is een drietal hoofddoelstellingen geformuleerd. Hoe deze zich tot de knelpunten en pijlers verhouden, is in onderstaande figuur weergegeven:

| Pijler | Hoofddoelstelling | Relevant knelpunt |
|---------------------------------------|--|-------------------|
| <i>De digitaal bekwame medewerker</i> | 1. Het adequaat stimuleren én uiteindelijk versterken van de digitale vaardigheden van onderwijsprofessionals om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en innovatie te realiseren (met digitalisering). | 1. en 3. |
| <i>I-coaches 2.0</i> | 2. Het optimaliseren van de rol van I-coaches om instellingsbrede digitaliseringsopgaven te stimuleren en te prioriteren. | 1., 2. en 3. |

| | | |
|--|--|--------------|
| <i>Het Experience Center als vakoverstijgende hub voor professionalisering, onderwijsinnovatie en onderzoek met digitalisering</i> | 3. Het (door-)ontwikkelen van het Experience Center als centrale, vakoverstijgende hub om instellingsbreed professionalisering, onderwijsinnovatie en onderzoek met digitalisering te faciliteren én te stimuleren binnen mboRijnland. | 3., 2. en 1. |
|--|--|--------------|

Uiteindelijk gaat het Experience Center – ons CTL – resulteren in beter onderwijs voor studenten, aangezien het onderwijsprofessionals stimuleert om digitale bekwaamheid te ontwikkelen en digitalisering als mogelijkmaker in te zetten voor verbetering, efficiëntie en innovatie in de onderwijspraktijk. Het Rijnlandse onderwijs groeit daardoor mee met de steeds meer digitaliserende maatschappij en beroepspraktijk.

8. CTL250018 | Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | CTL HAN

Samenvatting

Het Center for Teaching and Learning van de HAN (HAN-CTL) zal een cruciale rol vervullen in het realiseren van de strategische doelstellingen van de HAN, maar ook om de resultaten van het strategische doel 'digi- en datavaardige professionals (DDV) waaronder onderwijsondersteuning en - professionalisering en lopende initiatieven en projecten op het vlak van digitalisering in het onderwijs structureel te verankeren in de staande organisatie van de HAN. De HAN wil een CTL opzetten om de ingezette positieve ontwikkelingen vanuit het programma Koersbeeld duurzaam te versterken, de uitvoering ervan sneller en efficiënter te maken en slimmer en effectiever te organiseren.

Met het CTL stimuleren we innovaties in het onderwijs door inzet van technologie en richten we ons op verdere ontwikkeling naar een lerende organisatie. We hanteren een geïntegreerde aanpak waarin we strategische doelen, praktijkgericht onderzoek en effectieve instrumenten combineren, waarmee we de onderwijskwaliteit en wendbaarheid van de hogeschool op duurzame wijze versterken. We ontwikkelen een HAN-CTL als netwerkorganisatie die gedurende de projectperiode verankerd, zichtbaar en vindbaar wordt binnen de organisatie. De stafdirecteur OOK (onderwijs, onderzoek, kwaliteitszorg) van de HAN is proceseigenaar.

Het HAN-CTL wordt gebouwd op drie pijlers:

- Informatie & advies
- Lerende organisatie
- Ondersteuning onderwijsinnovatie

Het HAN-CTL biedt opleidingen en docententeams een gemeenschappelijke plaats voor professionalisering, ondersteuning en kennisdeling op het gebied van onderwijsinnovatie. Met innovatielabs faciliteren we experimenten met nieuwe technologieën zoals AI en XR. We werken in het CTL in een netwerkorganisatie met multidisciplinaire teams van experts (centraal en decentraal) uit de organisatie.

De primaire doelgroep van het HAN-CTL bestaat uit docenten, onderwijs- en docentondersteuners, verzorgers en ondersteuners van onderwijs (inclusief onderwijs in labs, practica en andere praktijklessen, evenals stage- en afstudeerbegeleiders).

Het HAN-CTL moedigt samenwerking aan binnen de HAN, tussen opleidingen en onderzoek, en met externe kennispartners (regionaal en landelijk). Op deze manier worden bestaande initiatieven versterkt en duurzaam verankerd. We ontwikkelen door op onze bestaande digitale en fysieke kennisinfrastructuur in de vorm van het CTL-platform, de docentambassadeurs en de CTL-community, waarin ervaringen en best practices toegankelijk gemaakt worden en geïntegreerd in de onderwijspraktijk.

Binnen één jaar zal het HAN-CTL operationeel zijn als hét centrale punt voor ondersteuning, professionalisering en kennisdeling in onderwijsinnovatie met technologie voor opleidingen en docententeams. Tegelijkertijd starten we met de vraagbaak, waarin het CTL samen met lectoraten onderzoeksresultaten en monitoring vertaalt naar praktische toepassingen.

Onze CTL-doelen richten zich op duurzame impact: binnen twee jaar zullen medewerkers een basisniveau van digi-, data- en AI-geletterdheid hebben, met toegang tot essentieel kennisaanbod over onderwijsinnovatie. Alle docenten, docentondersteuners en leidinggevendenden worden betrokken bij innovatieactiviteiten via de CTL-community, inspiratiesessies, co-creatie, het vouchersysteem en experimenteerruimte.

Met deze aanpak legt het HAN-CTL een stevig fundament voor een lerende en innovatieve organisatie.

9. CTL250019 | Stichting Hanzehogeschool Groningen | CTL plan: Programma Delen is Groeien

Samenvatting

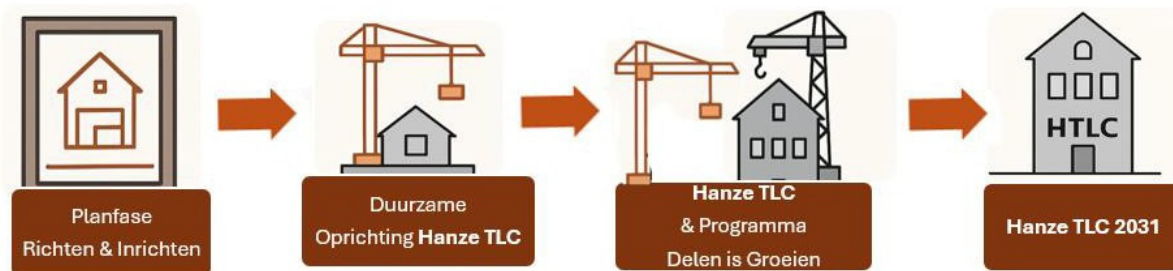
HANZE TEACHING AND LEARNING CENTER (HTLC)

De Hanze richt in 2026 het Hanze Teaching & Learning Center op: dé plek voor ondersteuning van onderwijsprofessionals bij het vernieuwen van onderwijs. Het HTLC bevordert kennisontwikkeling, advies en training rond (digitale) innovaties en vervult een regiefunctie in de programmatische vernieuwing van onderwijs. Hiermee realiseert de Hanze een structurele impuls voor de kwaliteit en wendbaarheid van het onderwijs en versterkt zij het vermogen tot continu

verbeteren en innovatie. Het HTLC wordt ingericht in lijn met het Hanze-Leerconcept en de digitale strategie, en krijgt een vast plek binnen het organisatiecluster Support & Advies, met sterke verbindingen naar andere clusters en decentrale initiatieven. Vanuit een groeigerichte inrichting ontwikkelt het centrum zich tot een lerende organisatie die de programmatische aanpak duurzaam verankert en herbruikbaar maakt voor toekomstige thema's.

DE SUBSIDIEAANVRAAG

Het **programma Delen is Groeien** vormt de eerste grote bouwstap op dit fundament (zie figuur 1). Het richt zich specifiek op het regisseren en faciliteren van evidence-informed onderwijsinnovatie met digitalisering. In dit programma worden kennisontwikkeling, professionalisering, implementatie en effectmeting met elkaar verbonden. De kennisinfrastructuur die daarmee wordt ingericht, maakt het mogelijk om geleerde lessen breder te delen, benutten en borgen – binnen én buiten de Hanze.



Figuur 1: Bouwtekening van het Hanze Teaching & Learning Center

Met dit programma bouwen we aan een nieuw structureel onderdeel binnen het HTLC. We leggen de basis voor een robuuste kennisinfrastructuur en een toekomstgericht professionaliseringsaanbod, beide direct verbonden met de onderwijspraktijk en gericht op digitalisering.

In het Plan van Aanpak combineren we een stevige ruggengraat met programmatische vernieuwing. Aan de ene kant bouwen we structureel aan een kennisinfrastructuur waarin onderzoek, kennisdeling en professionalisering blijvend worden verankerd. Aan de andere kant werken we programmatisch in themalijnen, die inspelen op actuele vraagstukken rond digitalisering, zoals Generatieve AI, Learning Analytics, Digitale en Open Leermaterialen en Digitale Geletterdheid. Door deze twee bewegingen met elkaar te verbinden, ontstaat een werkwijze die zowel wendbaar als duurzaam is: thematische opbrengsten worden niet eenmalig ingezet, maar structureel geborgd en doorontwikkeld binnen het HTLC.

De HTLC kwartiermaker en het HTLC kernteam/programmamateam regisseren en faciliteren de uitvoering, in nauwe samenwerking met het Npuls-sleutelteam. Door slim te verbinden wat er al is, samen te bouwen aan wat nog nodig is, en

effectief te delen wat werkt, ontstaat een krachtige aanjager van onderwijsvernieuwing aan de Hanze; nu en in de toekomst

10. CTL250021 | Stichting Reg. Opleidingen Centr. Arnhem | CTL-plan Rijn IJssel: Opgavegericht vooruit met digitalisering

Samenvatting

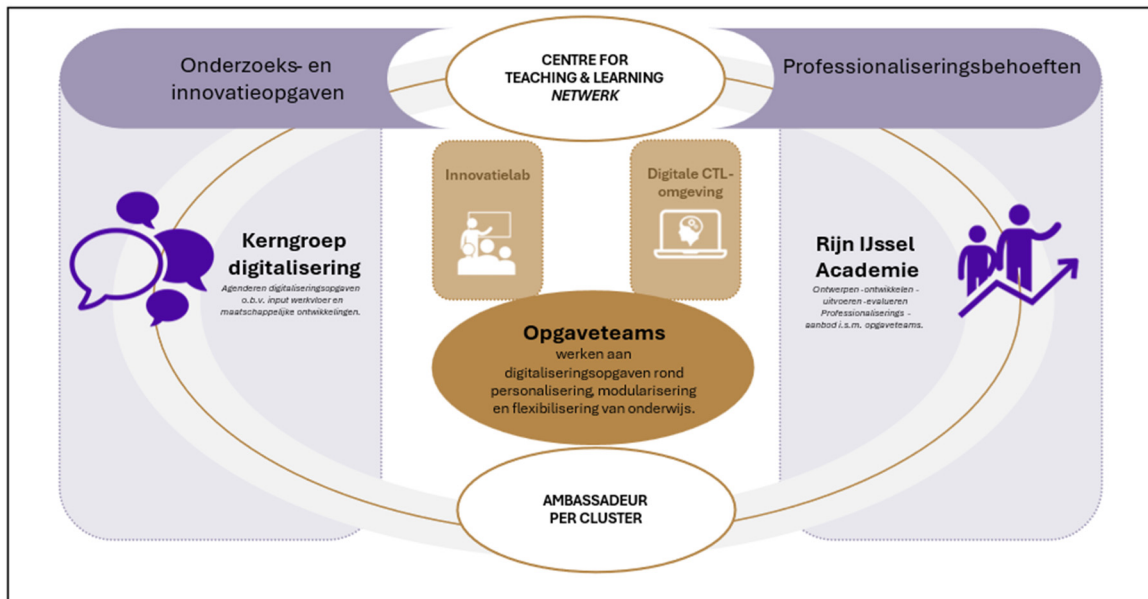
Rond professionalisering en onderwijsinnovatie zijn de volgende knelpunten geïdentificeerd:

- Ten aanzien van onderwijsinnovatie en het informele leren met digitalisering, zien we dat bestaande initiatieven onvoldoende met elkaar verbonden zijn, waardoor hun effectiviteit beperkt is. De schakel tussen de werkvloer en het Innovatielab is afgezwakt als gevolg van de gekrompen capaciteit aan Icoaches. Beide initiatieven worden nu vooral ingezet op kleinere, praktische ondersteuningsvraagstukken, in plaats van instellingsbrede opgaven (met digitalisering).
- Ten aanzien van het formele leren (m.n. binnen de Rijn IJssel Academie) met digitalisering, geven onderwijsprofessionals aan weinig verbinding te ervaren tussen beschikbaar aanbod en de onderwijscontext. Dit maakt digitalisering onvoldoende toepasbaar. Benutting van het aanbod blijft daardoor ook achter.

Om deze knelpunten te lijf te gaan, wordt er een CTL opgericht wat de volgende hoofddoelstellingen nastreeft:

1. Faciliteren van innovatieruimte en kennisdeling door verbinding van (bestaande) initiatieven via het Innovatielab en de digitale CTL-omgeving, ten einde onderwijsprofessionals beter in staat te stellen om in coproductie te komen tot oplossingen en middelen die de optimale benutting van digitalisering binnen RIJK onderwijs bevorderen.
2. Digitalisering verbinden aan actuele opgaven binnen RIJK onderwijs om digivaardigheid meetbaar en betekenisvol te maken in de onderwijscontext, leidend tot verhoogde aandacht voor én effectiviteit van professionaliserings- en onderwijsinnovatie-activiteiten met digitalisering.

Deze hoofddoelstellingen zijn in het plan verder geoperationaliseerd in meetbare subdoelstellingen. Aan deze doelstellingen gaat vanuit het CTL gewerkt worden middels diverse activiteiten. Om dit te bewerkstelligen, wordt het CTL opgebouwd volgens onderstaande visualisatie:



Het CTL faciliteert dat de kansen en mogelijkheden van digitalisering optimaal benut worden bij het modulariseren, flexibiliseren en personaliseren van onderwijs voor een brede doelgroep studenten. Daarmee draagt het CTL bij aan beter onderwijs.

11. CTL250022 | Rijksuniversiteit Groningen | RUG-CTL

Samenvatting

De Rijksuniversiteit Groningen geeft vorm aan een inspirerende, toekomstbestendige en evidence-informed onderwijscultuur, waarin studenten hoogwaardig onderwijs en betekenisvolle leerervaringen krijgen. Om dit door te ontwikkelen wordt het RUG Centre for Teaching and Learning (RUG-CTL) opgericht, gepland per februari 2026. Het RUG-CTL fungeert als centraal, verbindend knooppunt voor docentprofessionalisering, onderwijsinnovatie met digitalisering en praktijkgericht onderzoek, en is duurzaam ingebed binnen de organisatie en governance van de universiteit.

De oprichting van het RUG-CTL, als onderdeel van de organisatievernieuwing, wordt ondersteund door heldere governance en projectcoördinatie. De NPuls-subsidie wordt ingezet voor drie brede doelstellingen die aansluiten bij de universitaire onderwijsstrategie en die breed worden gedragen door bestuur, docenten en onderwijsmedewerkers:

1. Toekomstbestendige docentprofessionalisering: het ontwikkelen van actuele pedagogisch-didactische en digitale competenties bij docenten.
2. Onderwijsinnovatie met digitalisering: het faciliteren van innovatieve, technologisch ondersteunde onderwijspraktijken die betekenisvol zijn voor studenten.

3. Evidence-informed praktijkonderzoek: het stimuleren van praktijkonderzoek om de kwaliteit van onderwijs systematisch te monitoren en te verbeteren.

Binnen elk van deze pijlers worden activiteiten uitgevoerd die expertiseontwikkeling van docenten centraal stellen. Docenten worden actief betrokken bij het ontwikkelen van e-learningmodules, vernieuwd professionaliseringsaanbod en de inhoud van het Teaching & Learning-platform (T&L-platform). Door deelname aan Communities of Practice (CoP's) en consultatiesessies krijgen docenten de kans om van met en van elkaar te leren (peer learning), kennis te delen en innovaties in hun eigen onderwijspraktijk toe te passen. Het T&Lplatform fungeert hierbij als centraal digitaal loket voor onderwijsinnovaties en relevante kennis, toegankelijk voor alle docenten en onderwijsprofessionals.

De governance van het RUG-CTL waarborgt strategische sturing en uitvoering. Formele verantwoording vindt plaats via het Onderwijsberaad (bestaande uit faculteitsbestuurders met de portefeuille onderwijs), het adviesorgaan van het College van Bestuur dat toeziet op de realisatie van strategische onderwijsdoelen. Het managementteam, bestaande uit de RUG-CTL directeur, academic lead, operational lead (projectleider) en coördinatoren van de drie pijlers, is gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het RUG-CTL beleid en de bijbehorende CTL-activiteiten. Embedded experts en CoP-leaders verbinden facultaire expertise met centrale ondersteuning en fungeren als ambassadeurs en aanjagers van vernieuwing binnen hun faculteiten. Deze structuur waarborgt de koppeling van strategie en praktijk, met continue monitoring, evaluatie en adaptieve doorontwikkeling van het CTL-aanbod. Om deze structuur te realiseren, zetten we een procesbegeleider in.

Samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid vormen de kerncomponenten van het RUG-CTL. Intern wordt nauw samengewerkt met de facultaire CTL-hubs en de beleidsafdeling Onderwijs & Studenten. Extern participeert het RUG-CTL in netwerken zoals CTL van het Noorden, Universiteit van het Noorden, LAUNCELOT, EHON, ENLIGHT, NPuls en Surf, wat zorgt voor kennisuitwisseling, collegiale visitaties en aansluiting bij landelijke en internationale ontwikkelingen.

Met dit plan realiseert de RUG een duurzaam, zichtbaar en verbindend RUG-CTL waarin docentprofessionalisering, onderwijsinnovatie en praktijkonderzoek elkaar versterken. Middels gerichte docentontwikkeling worden innovaties geïntegreerd in het onderwijs, wordt de onderwijskwaliteit systematisch gemonitord en verbeterd, en krijgen docenten de ondersteuning die ze nodig hebben voor hun continue professionele groei. Het resultaat is een toekomstbestendig, betekenisvol en evidence-informed onderwijsaanbod voor RUG-studenten.

12. CTL250023 | Stichting Yuverta | CTL Yuverta

Samenvatting

Het **Center for Teaching and Learning (CTL)** van Yuverta vormt de motor voor toekomstgericht, innovatief en digitaal vaardig onderwijs. Het plan richt zich op het doorbreken van versnippering in professionalisering en onderwijsontwikkeling en het creëren van één duurzaam, samenhangend systeem waarin docenten, ondersteunende diensten en externe partners samen leren en vernieuwen.

De centrale doelstelling is dat **docenten zich ontwikkelen tot wendbare professionals** die bijdragen aan vier kerncompetenties voor onderwijsinnovatie passend bij onze koers 2030: digitale geletterdheid, kennisdeling en samenwerking, onderzoekend en reflectief vermogen, en curriculumvernieuwing. Dit gebeurt via **professionele leergemeenschappen (plg's)** rond actuele thema's zoals AI, VR/AR, data en blended learning. Binnen drie jaar zijn vijftien plg's actief met meer dan honderd deelnemers, meetbare opbrengsten en structurele inbedding in beleid en HR-processen.

Het CTL werkt vanuit een hechte **interne samenwerking** tussen de Academy, Y-Office, Onderwijskwaliteit & Examinering (OK&E), Hotspots en Digitalisering, ondersteund door regiodirecteuren en locatiemanagers. **Extern** wordt nauw samengewerkt met partners zoals GroenPact, de Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA), practoraten en andere onderwijsinstellingen.

Na drie jaar is het CTL een herkenbare, duurzame structuur binnen Yuverta, geborgd in beleid, middelen en organisatie. De resultaten: meer samenhang in professionalisering, zichtbare impact op onderwijskwaliteit en een levendige, lerende organisatie waarin innovatie vanzelfsprekend is.

13. CTL250025 | Stichting ROC Summa College | CTL

Samenvatting

Summa richt vanuit Summa2030 een Center for Teaching and Learning (CTL) op: hét platform voor docentontwikkeling, onderwijsinnovatie en digitalisering. Het bundelt initiatieven, werkt samen met o.a. Kennispact mbo Brabant, OSER, Xerte en Brainport, en deelt producten als open leermateriaal.

In 2029 wordt het CTL geïntegreerd binnen de afdeling Onderwijs & Kwaliteit, met budget voor personeel en beheer; materialen blijven beschikbaar via Npuls.

Planning:

- Jaar 1: oprichting, nulmetingen, eerste leeractiviteiten
- Jaar 2: verbreding aanbod, gezamenlijke projecten, publicatie open materiaal
- Jaar 3: structurele inbedding en sectorbrede samenwerking

In 2029 is het CTL hét aanspreekpunt voor leren, innoveren en digitaliseren, sectorbreed zichtbaar via open materialen, onderzoeken en pilots.

14. CTL250028 | Stichting Hogeschool Viaa | Betekenisvol ontmoeten in een veranderende wereld

Samenvatting

Dit plan beschrijft de oprichting van het CTL bij Viaa met als doel de digitalisering en onderwijsinnovatie te bevorderen. Dit met een duidelijke reflectie en bezinning vanuit onze kernwaarden verbinding en bezieling. Het CTL binnen Viaa richt zich op initiatieven zoals SLIM, ICTO, Proeftuinen en ontwikkeling van flexibel onderwijs. Daardoor ontstaat uniformiteit en verbinding.

De komende drie jaar wordt gewerkt aan de volgende doelen met de extra investering vanuit de CTL-regeling:

- A. Binnen Hogeschool Viaa krijgt het CTL een herkenbare plaats in de organisatie.
- B. Doorgaande professionalisering van docenten(teams) en andere medewerkers volgend op de digitaliseringstrends in het onderwijs en werkveld. Hierdoor willen we verdere flexibilisering van het onderwijs faciliteren.
- C. Bij docenten de innovatiekracht vergroten, waar relevant met behulp van ICT waardoor zij hun onderwijs kunnen verrijken. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen een plek van samen leren en innoveren bieden voor docenten, studenten en alumni.
- D. Middels onderzoek van de huidige onderwijspraktijk bijdragen aan actueel en wendbaar onderwijs om studenten/ professionals een optimale leeromgeving en leerervaring te bieden.
- E. Kennisdeling en samenwerking met Npuls en externe samenwerkingspartners onderhouden en versterken.
- F. Bijdragen aan de waardengerichte dialoog en ethische reflectie op technologische ontwikkelingen (GenAI) en nieuwe digitale tools in het onderwijs.

In 2029 is het CTL een herkenbare ondersteuning-hub binnen Viaa; een linking pin voor onderwijsinnovatie, voor het gebruik van ICT in het onderwijs en voor toegang tot actuele kennis over goede onderwijsdidactiek en pedagogiek. Het 'samen leren' vindt plaats in een voor Viaa passende samenwerkingsvorm, waarin (onderwijs)innovaties, onderzoek en docentprofessionalisering bij elkaar komen.

Het resultatenkader uit de bijlage is een verdere verfijning en concretisering van dit narratieve gedeelte.

15. CTL250030 | Stichting Talland College | Talland CTL

Samenvatting

Het CTL-plan van Talland College richt zich op het duurzaam versterken van onderwijsinnovatie, docentprofessionalisering en digitalisering binnen één samenhangende structuur. Het Center for Teaching & Learning (CTL) verbindt de Talland Academie, vijf Onderwijs Innovatie Labs (OIL's) en een Online Kennisbank tot een netwerk waar docenten, studenten en partners samenwerken aan toekomstgericht onderwijs.

De komende drie jaar werkt Talland aan een lerende organisatie waarin digitale bekwaamheid, teamontwikkeling en curriculumvernieuwing structureel zijn ingebed. Het CTL maakt innovatie toegankelijk op de werkvloer via trainingen, praktijkgerichte EdTech-toepassingen, fieldlabs en kennisdeling intern en met partners. Belangrijke doelen zijn: het professionaliseren van 90% van de docenten, het integreren van digitale bekwaamheid & EdTech in teamplannen en curricula, het realiseren van één integraal CTL netwerk dat door alle 130 onderwijsteams wordt gebruikt, en het opbouwen van een duurzame kennisinfrastructuur met blijvende impact.

Het CTL maakt Talland toekomstbestendig door onderwijsontwikkeling, professionalisering en digitalisering blijvend te verbinden — zichtbaar in de groei van een versnipperde innovatiestructuur naar een krachtige, lerende community.

16. CTL250031 | Stichting Van Hall Larenstein | CTL Plan Hogeschool Van Hall Larenstein

Samenvatting

In ons instellingsplan 2022-2025 'Groeien als experts in transitie' staat dat HVHL zich inzet om via onderwijs, onderzoek en samenwerking een positieve bijdrage te leveren aan grote maatschappelijke opgaven. Wat dit betekent voor ons onderwijs is beschreven in het onderwijsconcept 'Transitiegericht Onderwijs' (TGO). Vanaf 2024 zijn alle HVHL-opleidingen gestart met de implementatie van dit nieuwe onderwijsconcept. Het op te zetten CTL van HVHL ondersteunt deze vernieuwing. Het hoofddoel van het CTL voor HVHL is de versterking van de docent- en onderwijskwaliteit via onderwijsinnovatie en de volgende concrete subdoelen:

- Het CTL is een zichtbare digitale expertise hub binnen HVHL van waaruit docentprofessionalisering en onderwijsinnovatie wordt ondersteund.
- Docenten hebben zich verder geprofessionaliseerd middels deelname aan workshops en trainingen op thema's gekoppeld aan TGO en op het gebied van digitale vaardigheden.
- Innovatiekracht is versterkt doordat nieuwe innovaties en best practices gedeeld worden in de leernetwerken.
- De interne samenwerking tussen de verschillende diensten en docenten is verbeterd

- Het leren van andere instellingen is versterkt door de participatie in onderzoek van andere instellingen en door het inbrengen van ervaringen van andere instellingen in workshops/trainingen en in leernetwerken.

Onze aanpak voor deze veranderopgave volgt onze reguliere structuren, waarbij tijdens dit project verbindingen worden gelegd met de reguliere planning & controlcyclus ter ondersteuning van de verduurzaming van het CTL.

17. CTL250032 | Sticing Breda University of Applied Sciences | BUas Community for Teaching and Learning

Samenvatting

De uitdaging

Docenten bij BUas staan voor toenemende druk om onderwijs te vernieuwen en zich te professionaliseren, maar missen vaak de tijd, eenduidige structuur en headspace om dit effectief te doen. Docentontwikkeling blijft grotendeels afhankelijk van individuele motivatie en verplichte kwalificaties, wat leidt tot grote verschillen in ontwikkeling tussen docenten. Het aanbod voor professionalisering wordt gefragmenteerd geleverd door vier verschillende diensten zonder gecoördineerde visie. Onderwijsinnovatie vindt wel plaats, maar blijft 70% lokaal zonder structurele verspreiding. Kennisdeling gebeurt via zes verschillende platforms zonder samenhang.

De oplossing: Community for Teaching and Learning

BUas bouwt haar sinds september 2024 operationele Community for Teaching and Learning (CTL) verder uit als strategisch vliegwiel voor structurele docentontwikkeling en onderwijsinnovatie met digitalisering. Het CTL verankert ontwikkeling in het dagelijkse handelen van docenten en teams, waardoor het geen vrijblijvende activiteit meer is maar integraal onderdeel wordt van het docentschap. We werken via vier deelthema's: onderwijsinnovatie met digitalisering, docentontwikkeling en professionaliseringslandschap, kennisdeling, en het vormen van een netwerk-CTL.

Onze aanpak

Het CTL functioneert als community-gedreven netwerkorganisatie met een frontrunnersteam - 'experts and enthusiasts' uit alle academies - dat als spil fungeert en anderen inspireert. Het kernteam faciliteert coördinatie tussen de vier diensten en ondersteunt de community. Student-assistenten versterken vanaf 2026 het projectteam met studentenperspectief. Deze aanpak verbindt en versterkt bestaande initiatieven rond professionele ontwikkeling, kennisdeling en onderwijsinnovatie, terwijl het nieuwe initiatieven faciliteert.

Verwachte resultaten 2029

Het CTL functioneert dan als herkenbaar netwerk met 80% academiëparticipatie via frontrunners die als eerste aanspreekpunt dienen. Docentontwikkeling is geïntegreerd in een samenhangend professionaliseringslandschap met gedifferentieerde leerpaden, waarbij 70% van medewerkers de visie als

herkenbaar ervaart. Kennisdeling verloopt via minimaal één activiteit per maand en een operationele kennisbasis met meer dan 75% gebruikerstevredenheid. Onderwijsinnovatie is structureel verankerd met jaarlijks twee dialogotafels over nieuwe technologie en twee grassroots experimenten.

Op het gebied van onderwijskwaliteit stijgen de NSE-scores naar 4.2/5.0 voor kwaliteit docenten en 4.0/5.0 voor moderne leermiddelen en feedback. Docenten voelen zich bekwaam in digitale didactiek (70%) en reflective practice wordt een vanzelfsprekende basishouding (60%).

Samenwerking en verduurzaming

De primaire focus ligt op interne samenwerking: het integreren van versnipperde diensten tot één samenhangend CTL met geïntegreerde visie. Extern werken we samen binnen het CTL-vrienden netwerk (VU, Haagse Hogeschool, Yonder) en KreativEU Alliance om van elkaar te leren en faalkosten te reduceren.

Verduurzaming is solide geborgd: CTL-thema's worden opgenomen in taakbeleid van alle medewerkers, drie directeuren blijven ambassadeurs, en het CTL is benoemd als strategische bouwsteen voor "BUas 2030". Na 2029 blijft een permanent facilitatieteam de coördinatie en ondersteuning waarborgen, frontrunners behouden hun rollen, en BUas investeert structureel in platforms, trainingen en events. Het College van Bestuur staat garant voor continuïteit.