

Inleiding

Naar aanleiding van de beoordeling (auditrapport opleiding Fysiotherapie, 12 april 2021) door het visitatie panel in de interne audit van de Opleiding Fysiotherapie, die op 16 februari 2021 plaats vond, heeft op 14 juni 2021 een Ontwikkelgesprek plaatsgevonden. Daarbij waren de volgende deelnemers aanwezig: Kees Smelt (manager Top Health Group/werkveld deskundige), Chantel Oude Groote Beverborg (onderwijskundige FEM), Annemarie Meijboom (hoofddocent ACT), Marjan Keune (manager AGZ), Rudi Steenbruggen (teamleider Fysiotherapie hoofdfase), Marjon van Zalk (teamleider Fysiotherapie P-fase en IC), Monique Mulder (voorzitter curriculum commissie), Margreet Twijnstra (verslaglegging).

Het doel van dit gesprek was om door te praten over een aantal thema's die voortkomen uit de beoordeling en betrekking hebben op de verdere verbetering en ontwikkeling van de opleiding.

De thema's hebben te maken met de strategische ambitie van de opleiding en hebben geleid tot *de centrale vraagstelling* voor het ontwikkelgesprek:

- Hoe kunnen we de opleiding verder versterken en verbeteren? En: biedt het nieuw opgestelde beleidsplan voldoende aangrijpingspunten om door te groeien naar “de beste opleiding van Nederland”? Kortom: *Zitten we op de goede weg?*

Deelvragen die aan de orde kwamen zijn:

- Hoe kan de opleiding meer focus aanbrengen (een “leaner” curriculum)?
- Welke strategische doelen dragen bij aan het vergroten van het onderscheidend vermogen?
- Hoe kan (de relatie met) het werkveld zowel onderwijs als onderzoek versterken?

Vorbereiding

De opleiding heeft aangegeven te willen doorpraten over deze thema's die te maken hebben met het doorvoeren van verbeteringen op het vlak van zowel visie, focus, strategische doelen, KPI's en externe samenwerking. Hiertoe hebben de teamleiders een presentatie voorbereid waarin deze elementen nader worden toegelicht aan de hand van 18 (achttien) achterliggende strategische doelen.

Ontwikkelgesprek.

1. Thema 1:

Hoe kan de opleiding meer focus aanbrengen? En het curriculum meer "lean" maken?

Teamleiders geven aan de visie verder te willen aanscherpen tot meer focus, waarmee het curriculum afgeslankt en tevens krachtiger wordt. Een van de wijzigingen heeft betrekking op de nu informele communicatie binnen de opleiding, die wellicht gebaat zou zijn bij een iets formeler fundament. Tevens geven zij aan de PDCA cyclus beter te willen doorlopen, zodat ambities ook daadwerkelijk vorm krijgen, geïmplementeerd en geëvalueerd kunnen worden.

De uitdaging om deze ambitie te realiseren is vooral: hoe ga je de keuzes maken?

- De sleutel voor de verbetering ligt erin dat de opleiding *meer toekomstbestendig* moet worden. Dit kan bereikt worden door oude delen uit het curriculum -die niet meer actueel of relevant zijn- te schrappen.
- Ook heeft het huidige curriculum teveel concentrische delen: teveel herhaling en overlap. Door de herhaling eruit te halen, wordt het curriculum compacter en kan meer focus worden aangebracht.
- Ook kan het curriculum gekoppeld worden aan thema's uit het nieuwe beroepsprofiel, en wil men hierover in dialoog gaan met meerdere partijen. Zo ontstaat tevens de kans om in de leerwerkpakketten meer de diepte in te gaan, in plaats van te blijven herhalen. Door het beroepsprofiel als vertrekpunt te gebruiken, kan het onderwijs worden toegespitst. Het is het advies om niet teveel buiten het beroepsprofiel om aan het curriculum toe te voegen. Uiteindelijk gaat het erom: Wat is voldoende (en wat is overbodig) om BIG geregistreerd te worden.
- De contacten met het netwerk zullen actiever betrokken worden bij de keuzes die gemaakt moeten worden: nadrukkelijk samen met de experts in het werkveld.
- De kerntaken in verschillende contexten liggen allemaal in de lijn van het gedachtegoed van Positieve Gezondheid. Het is de uitdaging om daarmee het curriculum wendbaar en flexibel te maken, en beter te laten aansluiten bij ontwikkelingen in de maatschappij.
- Bij de vaststelling van kerntaken is het tevens van belang ook keuzes te maken "wat weg kan" en afscheid te nemen van "stiefkindjes". Dat wat relevant is, kan een meer centrale positie krijgen (bijvoorbeeld Klinisch Redeneren).
- Wat betreft de verschillende beroepsrollen, lijkt het meer voor de hand te liggen deze in een actievere vorm te benoemen: als *samenwerken, communiceren, innoveren*, etc. Deze actieve vorm kan je overall inzetten binnen de kerntaken. Daarmee creëer je geen aparte exercitie maar een geïntegreerd geheel dat bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep.

Ditzelfde geldt voor de *persoonlijke ontwikkeling*, die binnen de nieuw te vormen thuisgroepen van studenten een geïntegreerd onderdeel gaan uitmaken van het curriculum. Daarbij wordt de kanttekening gemaakt dat een Learning Community vraagt om voldoende veiligheid om een leereffect te kunnen hebben. Consequentie daarvan is (paradoxaal) dat je het proces binnen de community niet steeds zal moeten beoordelen, om voldoende te kunnen leren.

2. Thema 2:

Welke strategische keuzes bevorderen het onderscheidend vermogen van de opleiding?

De opleiding heeft aangegeven als strategisch kader te kiezen voor: het nieuwe beroepsprofiel, Technologie, Innovatie en Positieve Gezondheid (PG) (waaronder tevens Preventie en Gepersonaliseerde zorg). Het zijn wel veel (te veel?) items om je mee te onderscheiden. Daarbij wordt als relativering aangemerkt dat PG meer een “stijlelement” is, het is het gedachtengoed / de visie waaruit je kijkt naar gezondheid. Daarmee is het niet specifiek iets aparts dat “geleerd moet worden”. In principe omvat de keus voor PG ook de beide thema’s (preventie, gepersonaliseerde zorg) en accentueert hiermee het (onderscheidende) profiel van de opleiding.

- De kritische vraag is, in hoeverre de student van deze profilering profijt zal hebben in zijn baan. Kortom: in hoeverre biedt dit kader onderscheidend vermogen en is van toegevoegde waarde voor het diploma (en de kansen op de arbeidsmarkt) van een student Fysiotherapie Saxion. En niet in het minst: mocht dit van toegevoegde waarde zijn, hoe maak je die meerwaarde dan duidelijk? Het is duidelijk dat daarin de uitdaging zit.
- De vraag wordt gesteld of je met de keus voor de thema’s *Preventie, gepersonaliseerde zorg en Positieve Gezondheid*, jezelf juist niet uit de markt prijst en laat afglijden naar “de buurt sportcoach” in plaats van je te positioneren / profileren als expert in de 1,5 lijnszorg. Preventie is “geen verdienmodel”. Positieve Gezondheid daarentegen is wel fundamenteel (zorg voor de toekomst, leefstijl aanpassen), maar tegelijkertijd moet je ervoor waken dat de unieke positie van de Fysiotherapeut gewaarborgd blijft.

-

Het gesprek gaat vervolgens door over de visie op Toetsen. Deze visie is voor heel AGZ geformuleerd. Toetsing dient meer geïntegreerd te zijn in het onderwijs, in plaats van een afrekenmethodiek. Toetsing wordt daarmee meer ontwikkelingsgericht en is in feite een leermoment. Hiertoe moeten er a.h.w “feed back loops” in het onderwijs worden gecreëerd.

3. Thema 3:

Hoe kan het werkveld bijdragen aan deze doelen?

- Hoe kan het werkveld bijdragen aan de meer *geïntegreerde toetsing*? De student is veel in het werkveld, een gedeelte van de toetsing kan daar plaats vinden. Daartoe moet de opleiding het werkveld ook als opleider gaan zien, en hen in staat stellen die toetsing goed te kunnen uitvoeren. Bijkomend effect is de werkdruk verlichting voor de docent. Door het werkveld meer binnen de opleiding te halen, kan daardoor ook een deel van de kwaliteitsborging bij het werkveld liggen. Het werkveld ziet wel voordelen in een “Saxion-approved” keurmerk!
- Ook is het aantrekkelijk om *meer projecten* uit het werkveld te halen. Daarbij wordt een win-win situatie gecreëerd, waarbij beide partijen belang hebben. Het formuleren van (meer) relevante opdrachten is een proces waar een paar jaar mee gemoeid zal zijn.
- De verdere professionalisering van het werkveld zou vanuit de opleiding kunnen worden aangeboden. Op haar beurt draagt het werkveld bij aan de validering van het onderwijs.
- Het aanhalen van banden met het werkveld heeft voordelen op meerdere fronten. Hierbij wordt met name genoemd de driehoeksverhouding tussen *werkveld, onderzoek, onderwijs*. Het aangaan van samenwerking tussen deze partijen en het doen van gemeenschappelijke projecten versterkt de relatie en de toegevoegde waarde.
- De AdviesRaad van AGZ (waarin externe partijen tweemaal per jaar vertegenwoordigd zijn) heeft een meer strategische doelstelling. Hierin worden de strategische lijnen van de academie en de voortgang daarop toegelicht. De meerwaarde van de intensivering van de samenwerking met externe partners zit echter juist (en meer) in de samenwerking door andere gremia in projecten, de borging van innovaties in de praktijk, en in de screening van de curricula. De vraag wordt gesteld wat de toegevoegde waarde is voor AGZ van de AdviesRaad, en of zij voldoende effectief is.
- Het primaire belang van dit speerpunt (intensivering banden werkveld) is de bijdrage aan de relatie tussen student en werkveld; en tevens de impact van onderzoek voor het werkveld. In de verbinding tussen Maatschappelijke vraagstukken, Onderwijs, Onderzoek, moet de opleiding keuzes maken waarmee zij zich nadrukkelijk profileert en zich een eigen signatuur geeft.
- De betekenis van het Smart Solutions Semester binnen dit speerpunt wordt aan de orde gesteld. Behalve de innovatie is met name het interdisciplinair (leren) samenwerken hier van groot belang. De gewetensvraag is echter in hoeverre 3S onderscheidend is voor de opleiding. De gemêleerde vraagstukken zijn interessant zolang ze tevens van waarde zijn voor werkveld en (toekomstige) professional. De opleiding wil zich hier verder op beraden.

Tot Slot

Als laatste thema wordt nog kort ingegaan op de organisatie van het onderwijsteam. Door de grote groei van de opleiding is er ook een grote instroom aan docenten. Het creëren van stabiele teams van docenten is een uitdaging, om daarmee de werkdruk te beheersen / te verlichten. Een mogelijkheid hiertoe is om de flexibele schil terug te brengen naar 10 %, zodat er meer continuïteit ontstaat in de werkrelatie van de docenten.

Conclusie

De panelleden geven aan in hun beoordeling geen zwaktes te hebben aangetroffen, slechts sterktes. Zij benadrukken dat de opleiding wellicht teveel wil doen, maar zien dit niet als zwakte. De teamleiders geven aan heel tevreden te zijn geweest met het verloop van de visitatie en de uitkomsten ervan te hebben herkend. Zij hebben de SWOT analyse gebruikt als vertrekpunt voor het benoemen van een aantal noodzakelijke verbeteringen. Op basis daarvan hebben zij gezamenlijk een beleidsplan opgesteld, waarin zij 18 strategische ambities voor de toekomst hebben afgeleid van de beoordeling. Uit deze ambitie hebben zij drie thema's expliciet voorgelegd in het ontwikkelgesprek, met de vraag "*zitten we op de goede weg?*"

Al met al benadrukt het gesprek ook nu dat de verdere verbetering zit in het beperken van de keuzes, en met die beperkte keuzes de kans creëren meer de diepte in te gaan dan de breedte. Daarmee zal het onderscheidend vermogen van de opleiding gediend zijn.

Het aanhalen van de contacten met het werkveld, en komen tot een intensievere vorm van samenwerking met werkveld / onderwijs / onderzoek zal tevens bijdragen aan een specifiek profiel en meer gedeeld belang.

Het panel wenst de opleiding veel succes met de concrete vertaalslag van deze goede voornemens. Zij is benieuwd naar de uitkomst ervan en het nieuwe curriculum, en de inbedding hiervan binnen het Saxion Onderwijs Model.

15 juni 2021

(verslag Margreet Twijnstra)