

Verlag ontwikkelgesprek Master Specialized Physical Therapy

Inleiding

Deze publicatie bevat de uitkomsten van het ontwikkelgesprek dat de opleiding Master Specialized Physical Therapy op 21 maart 2022 met (een afvaardiging van) het panel heeft gevoerd in het kader van de visitatie. Het ontwikkelgesprek is een aanvulling op het adviesrapport van het visitatiepanel dat separaat van dit verslag wordt aangeboden aan de NVAO.

Ontwikkelvragen

- Moeten we de leeruitkomsten integraler maken?
- Moeten we/kunnen we de werkgevers meer betrekken?

Leeruitkomsten

De leeruitkomsten staan in de basis goed. Je kan als opleiding ervoor kiezen om de leeruitkomsten weer te vertalen naar leerdoelen, maar het panel vraagt zich af of je het zo specifiek moet maken en niet liever generiek moet houden. EBP en onderzoek doen zou nog wat anders geformuleerd kunnen worden in de leeruitkomsten.

Het panel mist in de leeruitkomsten, zoals ze nu staan beschreven, nog wel dat je als fysiotherapeut het professioneel handelen als specialist in de praktijk, het steeds onderzoeken doen en interventies uitvoeren juist combineert.

De MSPT kan zich afvragen of bij praktijkgericht onderzoek je altijd naar statistische kennis moet zoeken die te generaliseren is naar alle praktijken. Misschien moeten deelnemers beter gaan kijken of de praktijksituatie überhaupt transferable is. Content generalisation hoort meer bij praktijkgericht onderzoek.

Leeruitkomsten mogen daarom nog praktijkgerichter gemaakt worden. Nu is het allemaal vrij klassiek wetenschappelijk/conservatief uitgewerkt. Mogelijk komt dit door de beroepsprofielen en het verhouden tot het masterlevel.

Daarnaast mag er meer gekeken worden naar de rol van de specialist in het zorglandschap. Moet hij zich gaan specialiseren of juist verbreden. Betreft hij zijn stakeholders genoeg om de beroepspraktijk te gaan veranderen?

Worsteling flexibilisering en langlopende leerlijnen.

Ook al is het langlopend, je moet kunnen kiezen op het ene moment meer aandacht te hebben voor het een, en op een ander moment op het ander. Hierdoor leidt de praktijk meer waar je behoeftes liggen. Op het juiste moment het juiste leren.

Begeleiding werkleren/werkgever

Nu bewust kleinere rol bij de werkgever. Hij tekent wel voor de werk eis, maar verder kleine rol. Geen rol in beoordeling of begeleiding. Hoe zouden we de werkgever meer kunnen betrekken in bijvoorbeeld formatieve rol?

Het borgen van hetzelfde niveau bij het werkveld was erg lastig. Daarom gaan deelnemers bij elkaar op de werkplek kijken, en elkaar van feedback voorzien.

Liefst hebben deelnemers dat docenten naar de werkvloer komen. Dit gebeurt wel op kleine schaal. Echter in de hoeveelheid dat deelnemers het zouden willen, is niet haalbaar/betaalbaar (=utopie)

Je kan meer investeren in formatieve toetsing. Hier kan je de werkgever bij betrekken. Diverse feedback krijgen is belangrijk. Je moet wel kunnen duiden dat er verschil in niveau van feedback zit. Ook peerfeedback moet kwalitatief goed worden. Maar dat is wel een leerproces. IQF 7 > kan je anderen voorzien van feedback.

Naast formatieve toetsing, is het betrekken van de werkgever een collectief leerproces.

Connect+ is als leeromgeving als zeer positief ervaren. Een zeer leerzame en professionele omgeving voor de deelnemers.

Beoordelingsformulieren moeten door docenten goed ingevuld worden. Spreek af hoe feedback gegeven moet worden. Zegt het iets over de docent?
Neem aanbevelingen van vorige keer mee.

Flexibilisering is voor een Master lastiger dan bij bacheloropleidingen.