

Opvolgrapport Externe reflectie Medische beeldvorming en radiotherapie – 29 mei 2019

Datum: 13 mei 2020

Directeur: Karen Van Wassenhove

Opleidingshoofd: Anne Devesse

In dit opvolgrapport geeft de opleiding aan hoe zij de tips van de externe commissie heeft opgevolgd. Dat kan verschillende vormen hebben aangenomen: een éénmalige concrete actie, een continue verbetering, een meerjarenactie, een non-opvolging.

Tips van de commissie	Opvolging van de opleiding
Profiel, Leerresultaten en curriculum	
<p>1. Blijvend aandacht besteden aan het spanningsveld tussen de technoloog medische beeldvorming en de verpleegkundige in het werkveld. De commissie adviseert de opleiding om de bal niet door te spelen naar het werkveld, maar als opleiding zelf acties te ondernemen met het oog op de identiteit en bekendheid van de technoloog medische beeldvorming.</p> <p>2. Nadenken over mogelijkheden en verschillende pistes om te specialiseren of de opleiding uit te breiden, bv. verlenging van de opleiding naar 4 jaar,</p>	<p>1. Onder Belmip (federaal) werd in oktober 2019 een werkgroep Belmip opgericht met als doel de huidige situatie in het werkveld te analyseren, te zoeken naar oplossingen om meer technologen op de arbeidsmarkt te krijgen, te zoeken naar taakdifferentiaties. De opleiding neemt actief deel aan deze werkgroep.</p> <p>In het voorjaar 2020 worden de eerste contacten gelegd met VDAB om het beroep van technoloog Medische beeldvorming onder de aandacht te brengen en na te gaan of de opleiding MBRT ook als OKOT-traject in aanmerking komt. Daarnaast worden nog andere initiatieven genomen: studenten stimuleren om in hun secundaire scholen ambassadeur van de opleiding MBRT te zijn, screening van websites die abiturienten moeten informeren en indien nodig een voorstel doen om de informatie aan te passen, met de beroepsvereniging een informatiefilmpje over het beroep uit te werken (eerste contacten met VMBV zijn gelegd), deelname aan verschillende werkgroepen (VOOK,...), ... allen met als doel de identiteit en bekendheid van de technoloog medische beeldvorming in de verf te zetten. = Meerjarenactie</p> <p>2. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: evaluatie en bijsturing vernieuwd curriculum in co-creatie met werkveld en studenten. Acties: focusgroepen met werkveld, studenten; overleg met opleidingsteam MBRT. Resultaat:</p>

<p>doorgroei naar een masteropleiding, taakdifferentiatie, professionalisering tijdens de job.</p> <p>3. De nodige aandacht besteden aan de snelle evolutie van ICT (in het bijzonder AI) binnen beeldvorming en therapie en het veranderende profiel van de technoloog medische beeldvorming en radiotherapie.</p>	<p>weldoordacht standvastig curriculum voor de komende drie jaren in lijn met het IKCO-project.</p> <p>Rapportering: Focusgroep met het werkveld vond begin van aj 19-20 plaats en uit het overleg kunnen we besluiten dat het curriculum goed opgebouwd wordt. Er wordt wel gevraagd dat de opleiding aandacht heeft voor verdere professionalisering binnen de verschillende modaliteiten. Het uitbreiden naar een 4-jarige opleiding is niet aan de orde aangezien er geen wettelijk kader voor uitgetekend is. In het curriculum zit voldoende inhoud voor doorgroei naar masteropleiding (voorbeeld master in de nucleaire wetenschappen) = Continue verbetering</p> <p>IMAGO, het trainingscentrum Medische Beeldvorming biedt vanaf aj 19-20 professionalisering Projectieradiografie on campus en off campus (consultancy ziekenhuis), MRI off campus (opleiding in het ziekenhuis) aan. Vanaf aj 20-21 vindt voor Nucleaire beeldvorming op campus een training plaats en wordt een meerdaagse vorming 'Digital leadership and innovation' aangeboden. = Continue verbetering</p> <p>3. We werken als opleiding actief mee bij het opstarten van internationale projecten binnen Europa (ESF project calls) ifv professionaliseringstrajecten, aandacht voor AI-ontwikkelingen (oa ook werkgroep Vlaanderen-Nederlandse hogescholen). Binnen het studiegebied is de opleiding trekker van een traject met aandacht voor e-Health. = Meerjarenactie</p>
<p>Onderwijsleeromgeving en evaluatie</p>	
<p>4. De commissie is van mening dat de wisselwerking tussen de opleiding en de stageplaatsen in het kader van stagebegeleiding verder kan worden uitgebouwd. Zo is het volgens de commissie aangewezen om voor de stagebezoeken docenten in te schakelen die rechtstreeks betrokken zijn bij de opleiding. Die sterkere betrokkenheid zal een win-win betekenen voor studenten, docenten en stageplaats.</p>	<p>4. Binnen de nieuwe onderwijsvisie van Odisee is er meer aandacht voor 'co-creatie met het werkveld'. Binnen dit kader wordt momenteel onderzocht hoe de co-creatie concreet ingevuld kan worden zodat het een win-win situatie wordt voor beide partijen. Op 21 april zou een eerste grote event (Odisee-breed) plaats hebben gevonden, maar omwille van COVID-19 uitgesteld.</p> <p>In academiejaar 19-20 vervulden meer docenten van de opleiding de taak als stagebegeleider. In de taakinfilling van docenten is er ruimte voor jobstage (COVID-19 heeft dit academiejaar roet in het eten gestrooid).</p>

<p>5. De commissie adviseert de opleiding om blijvend aandacht te besteden aan de opvolging en integratie van de gastdocenten.</p> <p>6. De commissie adviseert de opleiding om na te denken over de mogelijkheden om blended learning in te voeren, o.a. omwille van de grote geografische spreiding van de studenten.</p> <p>7. De commissie vraagt de opleiding om na te denken over mogelijkheden om studenten ook stage te laten doen buiten de ziekenhuizen, bv. bij bedrijven.</p>	<p>= continue verbetering</p> <p>5. Het is inderdaad geen evidentie om de vinger aan de pols te houden met gastdocenten. Elke gastdocent krijgt reeds een docent van het vaste team toegewezen om er zo op toe te zien dat inhouden goed geïntegreerd worden. = éénmalige concrete actie om dit nog meer te optimaliseren</p> <p>6. Ten gevolge van de COVID-19 pandemie is de opleiding MBRT sinds 15 maart noodgedwongen omgeschakeld naar digitaal op afstand les geven. Dit heeft als voordeel opgeleverd dat docenten ervaringen hebben opgedaan in het gebruik van tools en te ondernemen acties om op afstand lessen te verzorgen en evaluaties op te zetten die de voortgang van de studenten monitort. Op 13 mei 2020 vindt voor alle opleidingshoofden van het studiegebied Gezondheidszorg een vormingsmoment plaats om daarna met hun teams aan de slag te gaan om wat in de laatste twee maanden werd ontwikkeld niet in de kast te laten belanden. Huidige ervaringen worden niet losgelaten, ze zullen ook kritisch bekeken worden om vanaf academiejaar 20-21 doordacht deel uit te laten maken van een gewijzigde didactische aanpak die past binnen de visie van blended learning, die past binnen de nieuwe onderwijsvisie van Odisee (IKCO). Het ontwikkelde materiaal zal deel uitmaken van de leeromgeving en het 'op afstand, gedifferentieerd' leren ondersteunen. = meerjarenplanning</p> <p>7. Keuzestages buiten het ziekenhuis waren aj 19-20 voorzien. Verschillende studenten zouden in een bedrijf stage gelopen hebben. COVID-19 verhinderde dit, maar vanaf aj 20-21 wordt dit zeker terug opgenomen daar het structureel verankerd zit in het curriculum onder het OPO 'Keuzestage'. = non-opvolging</p>
<p>Informatie, voorzieningen en begeleiding van studenten</p>	
<p>8. De commissie adviseert de opleiding om gerichte acties op te zetten om de naambekendheid van de opleiding en het beroep van technoloog medische beeldvorming te vergroten.</p> <p>9. De commissie adviseert de opleiding om gerichte acties op te zetten om de instroom in de opleiding te vergroten, in het bijzonder instroom van</p>	<p>8/9. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: instroom en doorstroom van de studenten in de opleiding MBRT optimaliseren. Acties: opzetten van gerichte acties om de kenbaarheid van de opleiding MBRT bij abiturienten te verhogen, samen met de huidige studenten, samen met marketing, ... Overleg met de beroepsvereniging VMBv om uit te zoeken hoe de nood aan technologen in het beroepenveld en de jobinhoud aan het brede publiek</p>

studenten uit de Brusselse context. Ter ondersteuning daarvan is het belangrijk om het ambassadeurschap door (oud-)studenten te stimuleren. Ook het scherpstellen van de functiedifferentiatie in het werkveld zou een effect kunnen hebben op de instroom.

kenbaar gemaakt kan worden. Evaluatie van de examenresultaten en opzetten van verbeteracties om de slaagkansen te verhogen. Beoogd resultaat: een meer stabiele instroom van abiturienten, sensibiliseren van het juiste profiel van studenten en een betere doorstroom van studenten. **Rapportering:** zie hieronder en ook bij punt 1.
= meerjarenplan

Omschrijving van de job op verschillende websites (VDAB, Ik ga ervoor, ...) worden gescreend en bijgestuurd zodat het beroep correct omschreven wordt.

Docenten van het vaste team geven lezingen bij oa zelfhulpgroepen en maken gebruik om zo de job van technoloog meer kenbaar te maken bij het grote publiek (bijv. najaar 2019 zelfhulpgroep Melanomen). In het najaar 2019 werd bij een ingenieursvereniging een lezing over de technoloog Medische beeldvorming en de toekomst van het beroep, gegeven. Zulke initiatieven blijven we verder doen.

De opleiding MBRT is nu ook opgenomen in de brochure 'TECH' van Odisee daar er ook onder die abiturienten potentieel zit voor de opleiding. Belmip (plenaire vergadering) waar we actief in participeren heeft als doel om de bevolking te sensibiliseren over wat een technoloog doet. Zie ook punten 1, 2, 3.
= meerjarenplan

10. De commissie wil de opleiding stimuleren om de instaptoets verder uit te werken, o.a. in functie van extra begeleiding en differentiatie. Een instaptoets kan studenten ook ondersteunen om hun verwachtingen duidelijk te stellen.

10. De eerste krijtlijnen voor een niet-bindende starttoets zijn uitgezet. Bij de start van aj 20-21 zal de starttoets voor een eerste keer plaatsvinden. Op de website van Odisee wordt de opleiding toegelicht aan de hand van een filmpje zodat abiturienten duidelijk weten hoe de opleiding is opgebouwd, hoe er les wordt gegeven en wat de opleiding inhoudt, wat de gewenste voorkennis is en dat we hiervoor ook summercourses organiseren.
= nog één concrete actie voorzien (bijsturing, optimaliseren starttoets)

11. De commissie vraagt de opleiding de invoering van een korte schaduwstage of praktijkbezoek te overwegen. Wanneer studenten kort na de start van de opleiding (bv. vóór 15 oktober) de kans krijgen mee te lopen op een dienst of concreter zicht te krijgen op de beroepsinvulling, krijgen ze sneller zicht op het feit of ze al dan niet de juiste keuze hebben gemaakt en kunnen ze nog heroriënteren indien gewenst.

11. Is niet haalbaar gezien de timing om dit zo vroeg op het academiejaar georganiseerd te krijgen (beschikbaarheid personendosisimeter, medisch onderzoek vooraf aan de stage). verschuiven naar middelbaar, wij stellen vraag om in ziekenhuis mee te kunnen lopen, vrijwillige stage bij ingeschreven 1ste jaars). De opleiding organiseert begin november een oriënteringsstage voor alle studenten uit de eerste opleidingsfase. Op SID-Ins stimuleren we abiturienten om zelf contact op te nemen met een

	<p>ziekenhuis. Wie dit wenst kan een vrijwillige stage lopen, maar hiervoor moet de student wel ingeschreven zijn. Middelbare opleidingen stellen de vraag om bij hen in de scholen langs te komen om de opleiding goed toe te lichten (ambassadeurschap studenten, docenten) = Schaduwstage als non-opvolging</p>
Betrokkenheid en expertise van stakeholders	
<p>12. De commissie is van mening dat de zichtbaarheid en beschikbaarheid van docenten voor en op de stageplaatsen kan verbeteren. Dit kan voor alle partijen een meerwaarde betekenen. Zo beschouwen docenten werkbegeleiding van studenten op stage als een vorm van professionalisering.</p> <p>13. De commissie vraagt te bekijken welke de mogelijkheden zijn om docenten af en toe op stage te laten gaan om zo o.a. zicht te krijgen op nieuwe evoluties in het werkveld.</p>	<p>12. In academiejaar 19-20 werden al meer docenten van het vaste team ingezet als stagebegeleider. Zie ook punt 4. = non-opvolging.</p> <p>13. Jobstage kan door docenten aangevraagd worden en in de taakinfilling opgenomen worden. Docenten geven aan dat ze zo meer krijgen voeling krijgen met hoe het effectief 'on the floor' verloopt en niet zo zeer om op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen. De docent kan zelf bepalen wanneer de jobstage uitgevoerd wordt, rekening houdende met z'n eigen agenda. We moeten wel vaststellen dat het niet evident is om dit in te plannen omdat onderwijsactiviteiten voorrang krijgen. De juridische dienst en personeelsdienst van Odisee zorgt er voor dat alles juridisch in orde is (contract). = éénmalige concrete actie om jobstage effectief te kunnen inplannen</p> <p>Docenten krijgen vooral zicht op de nieuwe ontwikkelingen door jaarlijks te participeren aan het ECR-congres, ESTRO-congres en online webinars te volgen oa aangeboden door het EFRS. We zien vooral een omgekeerde richting, waarbij docenten van de opleiding hun expertise ten dienste stellen van het werkveld. Voorbeelden zie punt 1. Dit werd ook al gemeld op de mondelinge eindconclusie van de externe commissie. = non-opvolging</p>
Focusdossier: internationalisering	
<p>14. De commissie vraagt de opleiding om ook praktijkgericht onderzoek en maatschappelijke dienstverlening niet uit het oog te verliezen.</p>	<p>14. De opleiding MBRT heeft al verschillende onderzoeksprojecten opgezet en met goed gevolg afgerond. Het laatste project (beeindigd in december 2019) DIEBLEMORAD heeft geresulteerd in een professionaliseringsaand</p>

<p>15. De commissie merkt op dat maatschappelijke dienstverlening ook interessant kan zijn in functie van het financiële model en het genereren van inkomsten voor de opleiding. De alumniwerking kan daarbij een instrument zijn om de beroepsidentiteit te versterken</p>	<p>van Nucleaire beeldvorming. Zie punt 2. Jaarlijks worden er percentages voorzien in de taakinfilling van een lid van het kernteam voorzien om op zoek te gaan naar de nodige externe fondsen, projectaanvragen te schrijven en dit met de nodige ondersteuning van de onderzoekscoördinator van het studiegebied. Momenteel wordt werk gemaakt van een financieringskanaal vanuit het studiegebied Gezondheidszorg om het makkelijker te maken om kleinschalige maar relevante onderzoeksprojecten op te zetten. In het visitatierapport had de opleiding de focus op Internationalisering gelegd en niet op Onderzoek waardoor onderzoek in de opleiding onrechtmatig miskend werd door de commissie. = non-opvolging omdat het loopt</p> <p>15. Taakstelling jaarwerkplan 19-20: verkenning nieuw aanbod professionaliseringstrajecten IMAGO, geënt op het vernieuwde curriculum. Acties: focusgroep met het werkveld; verkennen eigen expertises, expertise uit het werkveld; overleg met Odisee Advanced Education (OAE) waaronder IMAGO ressorteert. Beoogd resultaat: overzicht van divers professionaliseringsaanbod voor technologen Medische Beeldvorming. Rapportering: zie punt 2 en punt 13. OAE (ESF) heeft z'n eigen financieel model. Vlaamse of Belgische werkveld is niet klaar om de nodige fondsen uit te trekken zodat we niet met een verdienmodel aan de slag kunnen. De krappe personeelsbezetting in het werkveld laat navorming ook moeilijk toe, zeker als het op externe verplaatsing doorgaat.</p>
<p>Kritische vraag waarmee de commissie de opleiding wil uitdagen</p>	
<p>16. De commissie wil de opleiding uitdagen om duidelijk te stellen wat de functie van de technoloog medische beeldvorming in de toekomst zal zijn, rekening houdend met enerzijds functiedifferentiatie binnen ziekenhuizen en andere settings en anderzijds doorgroeimogelijkheden.</p>	<p>De opleiding werkt mee binnen diverse werkgroepen, initiatieven om zich een beeld te vormen van wat het beroep in de toekomst zal inhouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep TMB binnen Belmip (zie punt 1 en 9). • Medewerking RERP (Europese enquête over hoe het beroep van 'radiographer' er in de toekomst zal uitzien en hoe de opleiding zich hierop kan richten). • Lid van de werkgroep 'White paper landelijk overlegorgaan opleidingen MBRT Nederland, Haarlem-Eindhoven-Groningen (HEG)'. De White paper kwam tot stand door bevraging van werkveld (diverse stakeholders), docenten en alumni en werd op 15 april 2020 aan een afvaardiging van de bestuursraden van de

Nederlandse hogescholen en de beroepsvereniging voorgesteld.
Binnen de paper is er ook aandacht voor functies binnen andere settings, functiedifferentiatie en doorgroeimogelijkheden. De paper werd goed bevonden en vormt nu uitgangspunt voor de uitwerking van een plan van aanpak per hogeschool. MBRT Odisee fungeerde als kritische vriend in de totstandkoming van de White paper.

Input vanuit bovenstaande initiatieven vormt de basis voor de denkoefening die de opleiding MBRT Odisee zelf zal maken.

= nog één concrete actie (White paper MBRT Odisee)