

Referat: Guidelinewechsel – Aufgaben für die Ausbildung

Robert Greif

Am 15. Oktober 2015 war Guidelinewechsel! Auf Basis des ILCOR Consensus on Science publizieren AHA, ERC und andere grosse Councils ihre neuen Richtlinien zur Reanimation und Kardiozirkulatorischen Notfällen. Das Referat befasst sich damit, welche Bedeutung der Guidelinewechsel für die Ausbildung hat, und welche Aufgaben nun auf Auszubildende und Provider zukommen.

Zusammenfassung der Änderungen seit den 2010 ERC Leitlinien - Training

- Lernenden schätzen High-Fidelity Simulationspuppen, diese sind aber teurer als Standard-reanimationspuppen. Zentren mit „high-fidelity“ Simulationspuppen können diese einsetzen, wenn Ressourcen zur Anschaffung und Unterhalt vorhanden sind. „Lower fidelity“ Reanimationspuppen ist aber für alle CPR-Kursniveaus adäquat.
- CPR-Feedbackgeräte sind sinnvoll und verbessern Kompressionsrate und -tiefe, die Entlastung und die Platzierung der Hände. Tonabgebende Geräte verbessern die Kompressionsrate verschlechtern aber die Kompressionstiefe. Es gibt keine Evidenz, dass diese Geräte Überleben nach Schulung verbessern.
- Intervalle für Wiederholungstrainings: CPR Fertigkeiten verschlechtern sich innerhalb von Monaten nach dem Training. Strategien mit jährliche Wiederholungstrainings sind nicht häufig genug. Auch wenn optimale Intervalle unklar sind, sind häufigere „niedrig dosierte“ Wiederholungstrainings erfolgreicher.
- Training in nicht-technischen Fertigkeiten (Kommunikation, Teamführung) sind eine essentielle Ergänzung zum Training der technischen Fertigkeiten. Die Schulung in den nicht-technischen Fertigkeiten sollen in alle „Life-support“ Kurse integriert werden.
- Leitstellenmitarbeiter sind entscheidend in der Anleitung von Laien-CPR und benötigt eine spezifisches Training, wie die CPR Anweisungen klar und effizient in einer stressvollen Situation den Laien vermittelt werden sollen.

Implementierung

- Debriefing mit realen Reanimationsdaten der Reanimationsleistung, verbessern Reanimationsteams und deshalb sollen diese Debriefings durchgeführt werden.
- „Cardiac Arrest Centres“ sind zu unterstützen. Diese steigern Überleben und verbessern neurologischen Status nach Out-of-hospital Herzkreislaufstillständen.
- Innovativen Technologien und sozialen Netzwerken kann Ersthelfer aktivieren, um rascher ausserklinische Herzkreislaufpatienten zu erreichen. Jede Technologie die schnell Ersthelfer alarmiert und rasch AED herbeiführt, ist zu unterstützen.
- „Es benötigt ein System, um ein Leben zu retten“ Rettungsorganisationen müssen ihre Prozesse evaluieren und sicherstellen, dass die Behandlung das beste und höchste Mass an Überleben sichert.

Workshop: Debriefing und Einsatznachbesprechung

Kai Kranz, Nicole Kissling, Thomas Arnold

Die Reflektion von Trainingsszenarien oder realen Situationen der Patientenversorgung ist eine effiziente Methode um die Performanz eines Behandlungsteams zu verbessern (Tannenbaum & Cerasoli, 2012). Gerade in Hochleistungssystemen wie dem Rettungsdienst oder einer Notfallstation ist das Lernen aus der gemeinsamen Erfahrung im Hinblick auf kommende Ereignisse besonders nützlich (Geithner & Krüger, 2008). Die Schwierigkeit liegt die relevanten Fakten zu identifizieren und die Erkenntnisse nachhaltig in die persönlichen und organisationalen Abläufe zu implementieren.

Eine Reihe von Autoren haben in diesem Themenfeld hilfreiche Instrumente veröffentlicht. Steinwachs publizierte einen Leitfaden zum Debriefing von Gruppenspielen. Der Debriefingprozess wird darin in die drei Phasen Deskription, Analyse und Applikation unterteilt. Zu jeder Phase werden passende Beispielfragen formuliert (Steinwachs, 1992). Diese Struktur ist allgemein anerkannt und wird in einigen Simulationsinstruktorenkursen

nach wie vor verwendet. Rudolph entwickelt in Zusammenarbeit mit anderen Debriefingexperten das Modell der „Performance Gap“ und damit zusammenhängend die „Advocacy and Inquiry“ Technik, welche es dem Debriefler erlaubt auch kritische Punkte anzusprechen ohne dabei negative Emotionen unter den Teilnehmenden zu wecken (Rudolph, Simon, Raemer, & Eppich, 2008; Rudolph, Simon, Rivard, Dufresne, & Raemer, 2007).

Ein Debriefing, ganz egal ob es im Nachgang von Trainingsszenarien oder realen Situationen durchgeführt wird, soll den teilnehmenden Personen helfen kognitive Strukturen zu verändern und damit die Erkenntnisse nachhaltig in den persönlichen Denkstrukturen zu verankern. Wie bei jedem Lernprozess gehören dazu auch Emotionen, ein geschickt strukturiertes Debriefing mit den „richtigen“ Fragen vermeidet negative Emotionen und katalysiert den Lernprozess.

Geithner, S., & Krüger, V. (2008). Hochleistungsteams: Lernen durch Reflexion. In P. Pawlowsky & P. Mistele (Eds.), *Hochleistungsmanagement - Leistungspotentiale in Organisationen gezielt fördern* (pp. 133–149). Gabler-Verlag.

Rudolph, J. W., Simon, R., Raemer, D. B., & Eppich, W. J. (2008). Debriefing as formative assessment: closing performance gaps in medical education. *Academic Emergency Medicine: Official Journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 15(11), 1010–6. doi:10.1111/j.1553-2712.2008.00248.x

Steinwachs, B. (1992). How to Facilitate a Debriefing. *Simulation & Gaming*, 23(2), 186–195. doi:10.1177/1046878192232006

Tannenbaum, S. I., & Cerasoli, C. P. (2012). Do Team and Individual Debriefs Enhance Performance? A Meta-Analysis. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 55(1), 231–245. doi:10.1177/0018720812448394

Workshop: Lerncoaching

Thorsten Schuck, Jlarjo Boldo

Der Begriff „Coach“ kommt aus dem Englischen und bedeutet wörtlich Kutscher. Die heutige Bedeutung des Coaching kommt aus der ursprünglich amerikanischen Bezeichnung für Trainer (Coach) im Sportbereich. Etwa Ende der 70er Jahre bis Anfang der 80er Jahre wurde Coaching im Management für die zielgerichtete und entwicklungsorientierte Mitarbeiterführung eingesetzt. In den 90er Jahren etablierte sich Coaching auch in der Bildung. Der Begriff „Lerncoaching“ wurde vor ca. 20 Jahren nach der Philosophie von Hameyer und Pallasch im Rahmen der Nachhilfe eingeführt. In dieser Zeit wurden auch viele Methoden entwickelt welche aktuell noch Anwendung finden.

Lerncoaching versteht sich heute als zentrales Element zu einer individualisierenden, selbstgesteuerten Ausbildung. Übergeordnete Absichten sind hierbei, Lernkompetenz und Motivation zu erhöhen, um den Lernerfolg zu steigern. Es kommt dabei zu einer Verbindung, wo das Erlernen von Lerntechniken mit der Verfolgung persönlicher Ziele im Kontext der Nachhaltigkeit steht. Grundsätzlich kann man das Lerncoaching als eine Sammlung von Methoden und Werkzeugen verstehen, welche zur Entfaltung der persönlichen Potentiale unserer Auszubildenden führt.

Aus einem humanistischen Menschenbild abgeleitet, wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch dazu in der Lage ist seine Fähigkeiten bestmöglichst einzusetzen. Hier geht man vom Prinzip aus, dass er die Lösung seiner Probleme in sich trägt. Jedoch mit der fehlenden Sicht der Zusammenhänge das Erkennen der Lösung nicht selber bewältigen kann. Hier setzt die Aufgabe des Lerncoachs an, zusammen mit den Auszubildenden die Problemsituation zu klären und die „richtige“ Lösung zu realisieren. Wo Wissen und Fertigkeiten fehlen, stellt der Coach sein Fachwissen und seine Erfahrung zur Verfügung und begleitet beim Erlangen der Kompetenzen.

Hierbei wissen wir, das Lernprozesse sehr komplex und mit unterschiedlichen Schwierigkeiten verbunden sein können. Es wird nicht immer das Verstanden, was gelehrt wird, oft wird es als falsch aussortiert, was zu Frust führen kann.

Die Haltung und das Verständnis der Lernbegleitung muss sich somit weg bewegen vom klassisch lehrenden Bildungsansatz, hin zu einem Lerndialog und zu einer Erkenntnisorientierung.

"Der Gegner im eigenen Kopf ist viel schlimmer, als der Gegner auf der anderen Seite des Netzes." (Timothy Gallwey)

Workshop: Rekrutierung in der HF-Ausbildung

Rolf Krucker, Renato Danelon

Es ist eine schöne Aufgabe die Auswahl für den Berufsnachwuchs im Rettungswesen treffen zu dürfen und damit jemandem die Möglichkeit zu bieten die Handlungskompetenzen für diese aussergewöhnliche Tätigkeit zu entwickeln. So freut man sich darüber, dass viele Frauen und Männer an der Ausbildung zum/zur dipl. Rettungssanitäter/in HF Interesse haben. Nach einer Ausschreibung der offenen Ausbildungsstellen trifft darum regelmässig eine grosse Anzahl an Bewerbungsdossiers ein.

Wie in den letzten Jahren, durch die professionelle Entwicklung des Berufsbildes, die Anforderungen an die Studierenden gestiegen sind, stieg auch der Anspruch durch ein spezifisches Auswahlverfahren die am besten geeigneten Personen rekrutieren zu können. Aus diesem Grund führen neben den Höheren Fachschulen auch die Rettungsdienste z. T. aufwändige Assessments durch.

Das Ziel darin besteht, durch einen strukturierten Selektionsprozess die Fähigkeiten der Bewerber/innen zu erfassen, zu messen, und im Vergleich mit den beruflichen Anforderungen zu bewerten. Dabei werden mehrere Dimensionen geprüft. Nebst der kognitiven Leistungsfähigkeit interessieren auch methodische, soziale und persönliche Merkmale. Neben dem Erfassen der aktuellen Leistungen erhofft man sich auch eine Aussage bezüglich dem Potenzial machen zu können.

Bevor die Ausbildungsstelle besetzt ist, hat man als Recruiter also viele offene Fragen zu beantworten. Der Workshop „Rekrutierung für die HF-Ausbildung“ beschäftigte sich mit deren zwei:

- Welche Fähigkeiten der Bewerber/innen gehören zu den kritischen Erfolgsfaktoren (Critical Incidents)?
- Wie erheben und messen wir diese, um ein aussagekräftiges Profil der Bewerber/innen zu erhalten?

Eignung bedeutet, dass die angehenden dipl. Rettungssanitäter/innen HF eine gewisse Disposition mitbringen müssen, um die beruflichen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Sind diese Fähigkeiten erst einmal definiert, folgt die Frage nach deren Bewertung.

Der Workshop bot den Teilnehmern die Möglichkeit sich mit Berufskollegen auszutauschen und von den gegenseitigen Erfahrungen zu profitieren. Wir diskutierten über Idealvorstellungen und verglichen einen Ausschnitt unserer Selektionsverfahren. Die Inputs im Plenum gaben Anregungen und neue Ideen, um das eigene Assessment zu hinterfragen und zu optimieren.

Schlussendlich konnte als Take-Home-Message festgehalten werden, dass es nicht das alleinige richtige Selektionsverfahren gibt, sondern eine Vielfalt von Möglichkeiten besteht, um die passenden Bewerbenden für die Ausbildung zu erkennen. Jedem Prozess gemeinsam ist die Prüfung der beruflich relevanten Fähigkeiten kombiniert mit deren Messbarkeit und Visualisierung.

Workshop: Lernsituationen in der Praxis gestalten

Sandra Meienberg

„Wer nicht genau weiß, wohin er will, der darf sich nicht wundern, wenn er ganz woanders ankommt.“ Mark Twain (1835 - 1910), eigentlich Samuel Langhorne Clemens, US-amerikanischer Erzähler und Satiriker

Wer hat nicht schon beim Ausfüllen der Praxisqualifikation gemerkt, dass viele Teile der Qualifikation nur vom Hörensagen und anhand von Annahmen beurteilt werden können.

Mit der gezielten Planung von Arbeitstagen und den dazugehörigen Zielen, sowie der Nutzung von Lerntagen und Lernsituationen können diese blinden Flecken gemindert werden.

Ziel des Workshops ist es Inputs zu erhalten, wie sich Lernsituationen im teilweise stressigen Arbeitsalltag sinnvoll einplanen und gestalten lassen.

Workshop: Sinn und Unsinn von Diplomarbeiten

Helge Regener

„Ich will doch nicht Schriftsteller werden!“ ist das Originalzitat eines Studierenden als Reaktion auf die Einführung in die Thematik „Schriftliche Abschlussarbeit“. Das ist soweit eine wenig irritierende Aussage, wenn sich jemand für den Beruf des Rettungssanitäters entschieden hat. Es bleibt dem HF-Repräsentanten darauf nur der Hinweis, dass der geringste Teil aller Diplomarbeiten literarisch zur Freude gereicht und also von Schriftstellerei beileibe nicht die Rede sein kann...

Eines ist klar: Berufsbildungsgesetz, die zugehörigen Verordnungen und der Rahmenlehrplan definieren die Diplomarbeit unmissverständlich. Und ein Zweites ist ebenso klar: Die wenigsten können sich damit anfreunden. Das mancher in der Diplomarbeit aber den Sinn nicht findet, bedeutet Chancen zu verlieren.

In diesem Workshop bearbeiten wir die Frage, wie das obligatorische aber mitunter als unsinnig empfundene Prüfungsinstrument „Diplomarbeit“ sinnvoll genutzt und mit einem echten persönlichem Gewinn eingesetzt werden kann. Zentral geht es dabei um die Frage, welchen Nutzen Diplomarbeiten für Patienten, Berufsangehörige, wie aber auch für Betriebe und Berufsbildner haben können.

Referat: Der Paramedic in Grossbritannien - Ausbildung und Berufsvielfalt

Florian Breitenbach

Der Paramedic bildet das Fundament des britischen Rettungsdienstes. Das wirft die Frage auf, was unter einem Paramedic zu verstehen ist oder spezifischer: wie werden sie ausgebildet, und welche weiteren beruflichen Spezialisierungen können daraus resultieren?

Erste einzelne Paramedic (Pilot) Programme wurden in England in den 70ern installiert, und 1985 in einem nationalen Kurs standardisiert. In diesem Zeitraum entwickelten sich die Beruhsanforderungen exponentiell; man erkannte, dass Paramedics erweiterte Kompetenzen und klinische Erfahrung benötigten - fundiert auf solidem Wissen mit dem Ziel, Patienten eigenständig untersuchen und behandeln zu können. Mitte der 90er Jahre wurden deshalb die ersten „Paramedic Bachelor of Science“ Kurse initiiert. Zum jetzigen Zeitpunkt, kann der überwiegende Teil aller Paramedics einen Universitätsabschluss vorweisen. Zusammen mit der Einführung eines Berufsregisters im Jahr 1999, und den daraus resultierenden Vorschriften und Regelungen, ermöglichte dieser Schritt der Akademisierung, eine Anzahl von Karrieremöglichkeiten.

Seit dieser Zeit erfährt die Berufsgruppe Unterstützung durch den britischen Berufsverband „College of Paramedics“. In diesem Jahr wurden mit Hilfe des „Career Framework“, Leitlinien veröffentlicht, die die berufliche Weiterentwicklung in vier Kategorien unterteilt:

- Klinisch
- Ausbildung
- Leitung/Management
- Forschung.

Das Einsatzaufkommen für den Rettungsdienst ist in den vergangenen Jahrzehnten in Grossbritannien nicht nur stetig gestiegen, sondern im gleichen Maß haben sich auch die Einsatzindikationen elementar verändert. Wo ursprünglich die Idee vorherrschte dass Einsätze ausschliesslich akute Notfälle darstellen, wird zum jetzigen Zeitpunkt, der Rettungsdienst häufig bei weniger schweren Krankheiten und Verletzungen angefordert. Um diesen veränderten Ansprüchen zu entsprechen, wurden nun mehrere Richtungen des „Specialist Paramedic“ entwickelt.

Eine Hauptsäule ist Urgent and Emergency Care. Dies setzt eine weitere Spezialisierung und Ausbildung in der Primärversorgung voraus, die darauf ausgelegt ist, Patienten so weit als möglich Zuhause zu behandeln um

damit Krankenhauseinweisungen zu reduzieren. Eine weitere Säule der Specialist Paramedics liegt im Critical Care Bereich, die einer vertieften Ausbildung in akuter Notfallmedizin mit sich zieht. Ferner gibt es auf Telemedizin spezialisierte Paramedics die ihren Arbeitsplatzschwerpunkt auf der Rettungsleitstelle haben. Ihre Aufgabe ist, Anrufern mit gesundheitlichen Problemen die für den Rettungsdienst keine Indikation darstellen einer geeignet erscheinenden Behandlung (z.B. Hausarzt) zuzuführen.

Weitere Bereiche der Spezialisierung auch ausserhalb des Rettungsdienstes, liegen unter anderem in Hausarztpraxen, in der Psychiatrie, in Such- und Rettungsteams, in Polizeigewahrsam und in entlegenen Gebieten (Offshore und Industrie).

Referat: Bachelor Rettungsdienst? Verortung der Ausbildung von Rettungsfachpersonal im europäischen Bildungssystem

Redelsteiner, Christoph

Der Vortrag gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Professionen in der präklinischen Versorgung mit Schwerpunkt auf Europa und Nordamerika. Sanitäter, Paramedics, Krankenpfleger, Notärzte und Fachärzte für Notfallmedizin kommen dabei in unterschiedlichen Kombinationen zum Einsatz.

Das europäische Bildungssystem sieht für viele Gesundheits- und Sozialberufe wie Hebammen, Krankenpfleger, Sozialarbeiter oder Physiotherapeuten Bachelorausbildungen vor. Im Bereich der präklinischen Versorgung, die zumindest einen vergleichbaren Verantwortungsgrad und Komplexitätsgrad hat, ist das noch nicht überall Standard. Vorreiter ist Ungarn wo seit 1971 „Paramedics“ auf einer Fachhochschule (FH) mit vierjährigem Magisterstudium für die präklinisch Versorgung ausgebildet werden. In zahlreichen anderen europäischen Staaten gibt es Bachelorausbildungen für den Rettungsdienst, oft an Krankenpflegestudien gekoppelt. Die FH St. Pölten (A) begann 2015 mit einem Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege mit Lehrgang für Notfallsanitäter.

Hintergrund dieser Entwicklungen sind einerseits generelle Professionalisierungs- und Akademisierungsbestrebungen von Gesundheitsberufen, andererseits ein zunehmender Mangel an Ärzten, der eine Delegation bestimmter Aufgabenbereich an anderer Berufsgruppen erforderlich macht.

In den mitteleuropäischen Staaten besteht ein Mangel an qualifizierten Personen die in diese Berufe einsteigen wollen. Sozial- und Gesundheitsberufe befinden sich künftig verstärkt im „Kampf um Talente“ um motivierte und hochqualifizierte Menschen mit technische oder wirtschaftliche Berufen. Eine Steigerung der inhaltlichen Attraktivität dieser Berufe, eine stärkere Wertschätzung in der öffentlichen Wahrnehmung und eine einfache berufliche Mobilität zu verwandten Berufen sind daher ebenso erforderlich wie Weiterbildungsmöglichkeiten auf Master- und Doktorniveau. Der Vortrag gibt einen Überblick über diese aktuellen und künftigen Herausforderungen.

- <http://www.donau--uni.ac.at/de/studium/rettungsdienst/index.php>
- Aktuelles Forschungsprojekt: Sozialarbeitsgestützte Triage bei Notruf 144
<https://www.fhstp.ac.at/de/studium--weiterbildung/soziales/soziale--arbeit--master/projekte1/sat--144--sozialarbeitsgestuetzte--telefonische--triage--bei--notruf--144>
- Redelsteiner, Christoph / Kuderna, Heinz et al. (Hg.) (2011): Das Handbuch für Notfall- und Rettungssanitäter. Patientenbetreuung nach Leitsymptomen. 2. Auflage, Wien, Braumüller.
- http://www.braumueller.at/shop/catalog/information.php?info_id=51&autorenID=3083&osCsid=9sk7dske3vm92nhff14jejf5o6&navsection=2
- Redelsteiner, Christoph (2015): Von der „Rettung“ zum mobilen präklinischen Dienst. Der Rettungsdienst auf dem Weg zu einem Paradigmen- und Strategiewechs

Referat: Interprofessionelles Lernen

Kai Kranz

Im Zuge der Spezialisierung der Gesundheitsberufe sind heutzutage praktisch immer mehrere Professionen an der Behandlung von Patienten beteiligt. Die einzelne Person übernimmt dabei spezifische Aufgaben für die sie die beste Qualifikation im Team besitzt. Der Zusammenbau der einzelnen Behandlungsfragmente erfordert jedoch ein bestimmtes Mass an Koordination und Kooperation. Es gilt mittlerweile als unstrittig, dass ein relevanter Anteil von Fehlern bei der Behandlung von Patienten auf einen Mangel eben dieser Fähigkeiten zurückzuführen ist. Der Ansatz des interprofessionellen Lernens zielt darauf ab, dass Fachpersonen welche gemeinsam Patienten behandeln, dies auch gemeinsam lernen und trainieren. Sie sollen miteinander, voneinander und übereinander Lernen und damit eine offensichtliche Schwachstelle in der Patientenbehandlung ausbessern. Aus der Perspektive einer Bildungsorganisation ist dies jedoch einfacher gesagt als getan.

Referat: Teamwork - Probleme und Lösungen mit Übungen erlebbar machen

Benedikt Sandmeyer, Jan Schmutz, Kai Kranz

Teamwork - Herausforderungen und Lösungen mit Übungen erlebbar machen

Fußball, Formel 1, Regattasegeln, Orchester: nur eine kleine Auswahl an Beispielen, bei denen mehrere Menschen in enger Abstimmung und Präzision, jeder mit ganz bestimmten Aufgaben und oft auch noch unter Zeitdruck und Stress zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Diese Teams trainieren ihre Zusammenarbeit / ihr Zusammenspiel intensiv.

Auch in der Notfallmedizin ist professionelle Zusammenarbeit ein Muss. In der Regel sind notfallmedizinische Teams allerdings ad-hoc Teams, die sich in dieser Konstellation zum ersten Mal sehen und damit nicht die Möglichkeit wie die oben genannten Teams haben, über lange Zeit und wiederholt gemeinsam zu trainieren. Zudem haben die Teammitglieder oft unterschiedliche Erfahrungen und Ausbildungen, was zu Abstimmungsschwierigkeiten führen kann.

Dennoch stellt sich gerade für Notfallmedizin die Frage, was gute Teamarbeit ausmacht und wie sich dies auch in ad-hoc-Teams effektiv umsetzen lässt. Weiterhin muss man sich in der Aus- und Fortbildung die Frage stellen, wie man Probleme der Teamarbeit verdeutlichen sowie Lösungsmöglichkeiten erlebbar machen kann.

Der Workshop im Rahmen des zweiten Symposiums *Retten und Lernen* bietet die Möglichkeit, verschiedene Übungen zur Zusammenarbeit im Team selbst auszuprobieren. In einem ersten Schritt werden Teamaufgaben bearbeitet welche auf den ersten Blick losgelöst von der Patientenversorgung sind. In einem zweiten Schritt werden die aus den künstlichen Situationen gewonnenen Erkenntnisse auf die notfallmedizinische Realität übertragen.

An Hand dieser praktischen Übungen können Probleme in der Teamarbeit in einem geschützten Rahmen plastisch erlebbar gemacht, Lösungsansätze erarbeitet und anschließend ausprobiert werden. Ergänzend zu Fallbeispielen, Simulationsszenarien und dem Praxiseinsatz können diese Übungen hervorragend in der Aus- und Fortbildung von Rettungsdienstpersonal eingesetzt werden. Die konkreten Einsatz- und Anwendungsmöglichkeiten in Lernsettings werden von den Teilnehmenden im Dialog mit den Instruktoren diskutiert.

Workshop: Arbeiten im virtuellen Klassenzimmer

Frank Kaiser

Die Verbreitung des Internets im Bildungssektor nimmt stetig zu. Internet-unterstützte Lernangebote sind den „Kinderschuh“ entwachsen und haben sich in den medizinischen Berufsfeldern etabliert. Die Lehrkräfte an Rettungsdienst- und Krankenpflegesschulen sehen sich zunehmend mit der Frage nach Chancen und Grenzen des Einsatzes webbasierter Medien im Unterricht konfrontiert.

Die Rettungsdienstschule des DRK Kassel bietet seit 2007 berufsbegleitende Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Blended Learning an. Als Leitmedium fungiert in diesen Kursen ein „Virtuelles Klassenzimmer“. Im virtuellen Raum können in Live-Unterrichtsveranstaltungen Unterrichtssituationen geschaffen und Unterrichtsformen genutzt werden, die reinen Präsenzveranstaltungen sehr nahe kommen.

Im Workshop „Arbeiten im virtuellen Klassenzimmer“ setzen sich die Teilnehmer mit der praktischen Nutzung virtueller Unterrichtsszenarien auseinander. Anhand konkreter Beispiele werden im Workshop notwendige Vorüberlegungen, erforderliche Rahmenbedingungen, technische Voraussetzungen, didaktische Aspekte, Chancen und Fallstricke bei der Nutzung erläutert. Durch die Simulation einer virtuellen Unterrichtsveranstaltung können sich die Teilnehmer live einen ersten Eindruck davon verschaffen, wie sich „virtuelles Lernen“ anfühlt.

Workshop: Was Unterricht lebendig macht

Frank Babitsch, Marc Frieden

In der heutigen, modernen Unterrichtsgestaltung geht es um handlungsorientiertes Lernen, um somit für einen nachhaltigen Lerntransfer in die Praxis zu sorgen.

Kompetenzen können nur im Rahmen eines individuellen, selbstgesteuerten Lernens ausgebildet werden. Das geschieht nicht durch Unterweisung, sondern durch Lernprozessbegleitung.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer Von Aus- und Weiterbildungen/Seminaren sind anspruchsvoller als je zuvor:

- Sie wollen effektiv lernen (haben wenig Zeit!)
- Sie wollen sofort Verwendbares für ihren Alltag lernen (Was bringt mir das überhaupt?)
- Sie wollen beim Lernen etwas erleben (Toll war's!)
- Sie wollen sich als Person entwickeln (Wo bin ich stark? Wo sind meine Schwächen? Wie kann ich an mir arbeiten?)

Deshalb sollten Kursleiter, Trainer und/oder Weiterbildner mehr sein als gekonnte Wissensvermittler. Sie müssen hochprofessionell auch

- anregende und herausfordernde Lernsituationen arrangieren,
- eine produktive und kooperative Aus- und Weiterbildungs-, sowie Seminarkultur schaffen,
- Lernende individuell beraten und ihre Entwicklung fördern,
- positive Beziehungen zwischen den Teilnehmern unterstützen,
- schwierige Situationen produktiv bearbeiten.

Ziel des Lehrens besteht darin Lernen anzuregen, durch geeignete Gestaltung der Lernumgebung bestimmte Lernaktivitäten und letztlich einen Lernprozess in Gang zu setzen, der zu einem bestimmten Lernergebnis führt.

Lehren ist deshalb die planvolle Organisation von Lernprozessen durch die Bereitstellung geeigneter Lernumgebungen.

Ebenso wie das Lernen ist das Lehren einer Reihe von Bedingungen unterworfen, die den Rahmen für didaktische Planungen und Entscheidungen vorgeben. Hierzu gehören zunächst die Vorgaben des Auftraggebers oder des Trägers einer Bildungsmaßnahme. Je grösser der Gültigkeitsbereich dieser Vorgaben ist, umso allgemeiner sind sie formuliert und umso größer ist der Spielraum für didaktische Entscheidungen. Einen direkten

Einfluss haben die Vorgaben bezüglich der technischen, personellen, räumlichen und zeitlichen Ausstattung von Bildungsmaßnahmen. Nicht selten stehen diese Vorgaben in krassem Gegensatz zu den vorgegebenen Lernzielen.

Eine entscheidende Bedingung für didaktische Planungs- und Entscheidungsprozesse stellen die Lernenden mit ihren internen Merkmalen dar. Sie bilden auch eine Bedingung für das Lehren, denn ohne Berücksichtigung der Interessen, Erwartungen und Lernmöglichkeiten der Lernenden ist die Gefahr groß, dass eine Bildungsmaßnahme ihr Ziel verfehlt.

Vorgaben über Inhalte und Ziele einer Bildungsmaßnahme bilden das Rohmaterial für didaktische Planungs- und Entscheidungsprozesse.

Das kann in Form von Prüfungsverordnungen, Lehrplänen und Rahmenstoffplänen geschehen. Jedoch kann auch eine konkrete Bedarfsermittlung die Grundlage sein.

Didaktische Entscheidungen sind stets an Grundsätzen orientiert, die sich aus der praktischen Erfahrung mit Lernsituationen ergeben. Solche Grundsätze bezeichnet man deshalb als didaktische Prinzipien. Didaktische Prinzipien wie Praxisnähe, Anschaulichkeit und Handlungsorientierung sind eher klassische Beispiele. Im Zusammenhang mit multimedialen Lernumgebungen werden Prinzipien wie Situiertheit, Adaptivität und Flexibilität diskutiert.

Ausgangspunkt für die Entstehung von didaktischen Prinzipien sind Annahmen über den Lernprozess. So liegt beispielsweise dem Prinzip der Handlungsorientierung die Annahme zugrunde, dass sich der handelnde Umgang mit Lerninhalten günstig auf den Lernprozess auswirkt. Dem Prinzip Situiertheit die Annahme, dass Lernen in Kontexte eingebettet sein soll, die dem späteren Anwendungskontext entsprechen, um den Transfer des Erlernten zu erleichtern.

Sprach man früher von „Kenntnissen und Fertigkeiten“, wenn an die Lernziele der Aus- und Weiterbildung benennen wollte, spricht man heute von beruflicher Handlungsfähigkeit bzw. von „Handlungskompetenzen“ und untergliedert sie weiter in fachliche, methodische soziale und personale. Das Wort „Kompetenz“ (im Unterschied zu Kenntnissen und Fertigkeiten) verweist dabei darauf, dass es gar nicht mehr um den Besitz eines bestimmten Wissens geht, eine bestimmte Handfertigkeit zu erreichen.

Es geht bei diesem Begriff um „Ausstattungen“ der Person, die sie in die Lage versetzt, in einem sozialen Umfeld, offene, nicht genau vorhersehbare und uneindeutige Aufgaben selbständig zu erkennen, zu verstehen, zu durchdenken, zu lösen und zu beurteilen.

Als Zielbegriff für die berufliche Bildung bedeutet der Kompetenzbegriff:

Die Absolventen sollen in der Lage sein, sich in breiten beruflichen Aufgabenfeldern selbständig und erfolgreich zu bewegen.

Um Lernziele zu erreichen, ist es notwendig festzulegen, wie der Lernprozess verlaufen soll und wie die einzelnen Phasen durch den Einsatz von Lernmethoden angeregt und unterstützt werden können. Die dabei entstehende Folge an Unterrichtsmaßnahmen wird als Lernstrategie bezeichnet.

In jeder Lernstrategie werden Lehrmethoden eingesetzt, um einzelne Abschnitte in einem Lernprozess anzuregen und zu unterstützen. Lehrmethoden sind Werkzeuge in der Hand des Lehrenden, durch die Lernaktivitäten angeregt werden und der Ablauf eines Lernprozesses gesteuert werden kann.

Hier sind die häufigsten Methoden zusammengefasst:

- Projekte
- Erkundungsaufträge
- Präsentationen
- Künstlerische Übungen
- Phantasiereisen
- Rollenspiele, Fallstudien
- Mega-Code-Training
- Simulationstraining/CRM
- Planspiele
- Expertenbefragungen
- Alle Arten von Lernspielen und Übungen
- Brainstorming
- Moderation
- Lernende als Lehrende

Workshop: Qualitätssicherung und Kompetenzmonitoring – Beispiele (zur Clinical Governance) aus einem tessiner Rettungsdienst

Michael Zurru

Die Tätigkeitsfelder im Rettungsdienst von Heute sind immer anspruchsvoller geworden. Um adäquat auf komplexe und zuweilen weniger häufig vorkommende Situationen vorbereitet zu sein, ist ein regelmässiges praktisches Training zusammen mit “Critical Thinking Scenarios” zum Update der Theorie unerlässlich.

Der Markt an Aus- Fort- und Weiterbildungskursen hat hierauf schon vor Jahren reagiert. Besonders in Mode sind dabei die meist aus Amerika stammenden “Buchstaben-Kurse, die im Rahmen der Kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung auch in unserem Betrieb recht beliebt sind.

Allerdings sind diese Kurse eher dafür gemacht, leitliniengerechtes Arbeiten in verschiedenen Feldern (Medizin, REA, Trauma, Pädiatrie) zu garantieren. Eine echte Möglichkeit zum Erwerb vertiefter Kenntnisse und Kompetenzen sind sie eher nicht.

Wie lässt sich individuell der Bedarf an Fortbildung ermitteln? Wie lässt sich der Erfolg gezielter Massnahmen zum Erwerb von praktischen Fähigkeiten und theoretischen Kenntnissen messen. Was bedeutet eigentlich “Clinical Governance” für den Rettungsdienst – Alltag. Wie komplex ist ein praxisorientiertes Qualitätsmanagement heute?

In diesem Workshop wird exemplarisch an einem mittelgrossen Rettungsdienst im Tessin aufgezeigt, wie wichtig Instrumente der Qualitätssicherung und des Mitarbeitermonitorings sind, um ein bedarfsorientiert und individuell Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Zudem wird auf die Bedeutung von Instrumenten wie Risk Management, Klinische Forschung und Entwicklung, Personalführung etc. eingegangen.

Am Beispiel des Rettungsdienstes “SALVA” als mittelgrosser Betrieb im Herzen des Tessins werden die einzelnen Schritte auf dem Weg zur kontinuierlichen persönlichen und betrieblichen Weiterentwicklung dargestellt.

Ziel des Workshops ist ein fruchtbarer aktiver Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmern, verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Rettungsdienste untereinander besser vernetzen und durch Benchmarking die Weiterentwicklung eines ehemals eher weniger angesehenen Berufsumfelds der Medizin voranzutreiben.

Referat: Handwerk oder Kopfwerk? Die Herausforderungen und der „Bildungslift“

Beat Sottas

Bildungsstrategien für das Gesundheitspersonal konzentrieren sich auf solides Fachwissen, um Sicherheit im praktischen Handeln zu erreichen. Lehrpläne und Lernziele bilden deshalb in erster Linie Fähigkeiten und Fertigkeiten im Sinne funktionaler Kompetenzen ab, die für eine nicht-schädigende Berufsausübung erforderlich sind. Gefragt ist robustes Handwerk.

Ein Blick auf die Personalbestände von Bildungsstätten zeigt, dass das Didaktikgeschäft prächtig gedeiht und mächtig expandiert; mit komplexen Richt-, Rahmen- und Ausbildungsplänen und immer elaborierteren Instrumenten (und hohen Kosten) wird das vermittelt, was (in der Schweiz) „die Branche“ für wichtig und richtig hält.

Parallel dazu laufen zwei andere Entwicklungen, die von Fachdidaktikern, die mit der Brille „fit für den Job“ unterwegs sind, kaum wahrgenommen werden:

- weil sich die Gesellschaft rasch ändert, werden auch Kompetenzanforderungen anders (Fragen: tun wir das Richtige? oder tun wir nur richtig, was wir tun, weil man es so macht?)
- andere Länder bauen Bildungssysteme um und positionieren Ausbildungen in Hochschulen, um mehr „reflective practitioners“ und bessere outcomes zu erhalten (Fragen: was bringt der „Bildungslift“ im Hinblick auf Erfolgsfaktoren wie interprofessionelle Kooperationsfähigkeit, Sozialkompetenz, Persönlichkeitsentwicklung und Leadership?)