

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung der Vollversion des Teilkonzeptes „On- the- Job- Training (OJT)“ und dient als Arbeitsmaterial zur Vorbereitung einer Learning Innovation Unit (LIU).

ERASMUS +



Projekt Akronym: DISH

Agreement Nummer: 2018 – 3001 / 001 - 001

Projekttitel: Digital & Innovation Skills Helix in Health

Projekt Nummer: 601008-EPP-1-2018-1-DK-EPPKA2-SSA

Identifizierungsnummer: EAC/A05/2017

## Zusammenfassung On-the-job training

## Inhalt

On-the-job training.....	2
1 On- The- Job- Training .....	4
1.1 Definition.....	4
1.2 Ausbildung am Arbeitsplatz - DISH Inhalte und Verfahren .....	4
2 Schulungsziele .....	5
3 Theoretische Basis: Das Aktivitäten Model .....	7
4 Die Zielgruppe und der Aufbau der Schulung.....	8
5 Partizipative Entscheidungsfindung im Lernprozess.....	9
6 Checklist for the Concept "On the job training" .....	10

# 1 On- The- Job- Training

## 1.1 Definition

Diese Form der Fort- und Weiterbildung basiert auf dem Prinzip des Anwendungsorientierten Lernens. Unter Anleitung eines oder mehrerer fachkundigen Lehrenden werden die Lernenden thematisch an die Innovation herangeführt und geschult. Eine konkrete, aus dem Berufsalltag bekannte Aufgabenstellung (Fallbeispiel) wird am oder nahe am Arbeitsplatz bearbeitet.

## 1.2 Ausbildung am Arbeitsplatz - DISH Inhalte und Verfahren

Der Fokus für die Schulung der Fähigkeiten basiert auf praxisbezogenen Fällen, auf der täglichen Arbeit des Gesundheitspersonals basierend. Die Schulung sollte Bezug auf die konkrete Technologie nehmen, die entweder eingeführt wurde, aber nicht angewendet wird oder die in die klinische Praxis neu eingeführt werden soll. Das Personal sollte in der Anwendung der Technologie anhand von Fällen aus seiner praktischen Arbeit geschult werden. Die Schulung kann in speziell eingerichteten Simulationsräumen oder in den eigenen Stationen/Eigenbereichen im On-the-Job-Training Format und berufsgruppen- und branchenübergreifend erfolgen.

Die Schulung kann Bedarfs- gerecht **2-6 Stunden** dauern. Zu Beginn konzentriert sich die Schulung auf den regelhaften Einsatz unter Optimalbedingungen der Technik. Die zweite Hälfte der Schulung widmet sich möglichen Fallstricken und der Fehlersuche.

Die empfohlene Anzahl von Teilnehmenden beträgt **8-12 Personen**, da es wichtig ist, jedem Teilnehmenden die Chance zu geben, aktiv an der praktischen Ausbildung teilzunehmen.

## 2 Schulungsziele

Die Schulung zielt auf den Zuwachs von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ab:

- dass die Teilnehmer durch aktive Teilnahme Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben, um entsprechend den Bedürfnissen ihrer Station bei der Nutzung gegebener digitaler Lösungen selbständig zu handeln.
- dass die Teilnehmer Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben, um Fehler zu beheben und selbstständig neue Wege zur Nutzung gegebener digitaler Lösungen im Problemlösungsprozess der Station vorzuschlagen.

Ziele:		
<p>Die Teilnehmer erwerben durch die aktive Teilnahme an der Schulung eine gemeinsame Wissens- Grundlage für die Anwendung der Technologie in ihren eigenen Arbeitsbereichen.</p> <p>Die Teilnehmenden erlangen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, so dass sie entsprechend den Bedürfnissen des Settings bei der Anwendung der gegebenen Technologie selbständig handeln können.</p> <p>Die Teilnehmenden erwerben Kenntnisse darüber, in welchen Situationen die Technologie von Interesse in anderen arbeitsbezogenen Situationen einen Mehrwert bieten kann.</p>		
Lernziele	Inhaltliche Ausarbeitung	Vorschläge zu Unterrichtsmethoden und -materialien
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse im Umgang mit der Technologie von Interesse in den Prozessen der täglichen Arbeit.</li> <li>- Evaluation der Bedeutung professioneller und ethischer Relevanz des Einsatzes dieser Technologie.</li> <li>- Anwendungsfertigkeiten für die Technologie von Interesse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Einbeziehung der Benutzer während des ganzen Tages nach dem Aktivitätsmodell</li> <li>- Sicherer und kompetenter Einsatz von Technologie</li> <li>- Neuanpassung an technologische Veränderungen</li> <li>- Beteiligung an der technologischen Innovation</li> <li>- Über Ethik und kritische Beziehung zur Technologie nachdenken</li> <li>- Konkrete Ziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialoggestützter Unterricht</li> <li>- Praktisches Training anhand eigener Fälle, nach dem Aktivitätsmodell</li> <li>- Individuelle und gemeinsame Reflexionen über die eigene Praxis in Bezug auf das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen sowie über die Ausbildung selbst</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benutzer-Handbücher</li> <li>- Regionale Führer</li> <li>- Vorlage für gemeinsame Entscheidungsfindung</li> <li>- Checkliste für die Ausbildung am Arbeitsplatz</li> <li>- Verschiedene Technologien</li> </ul>

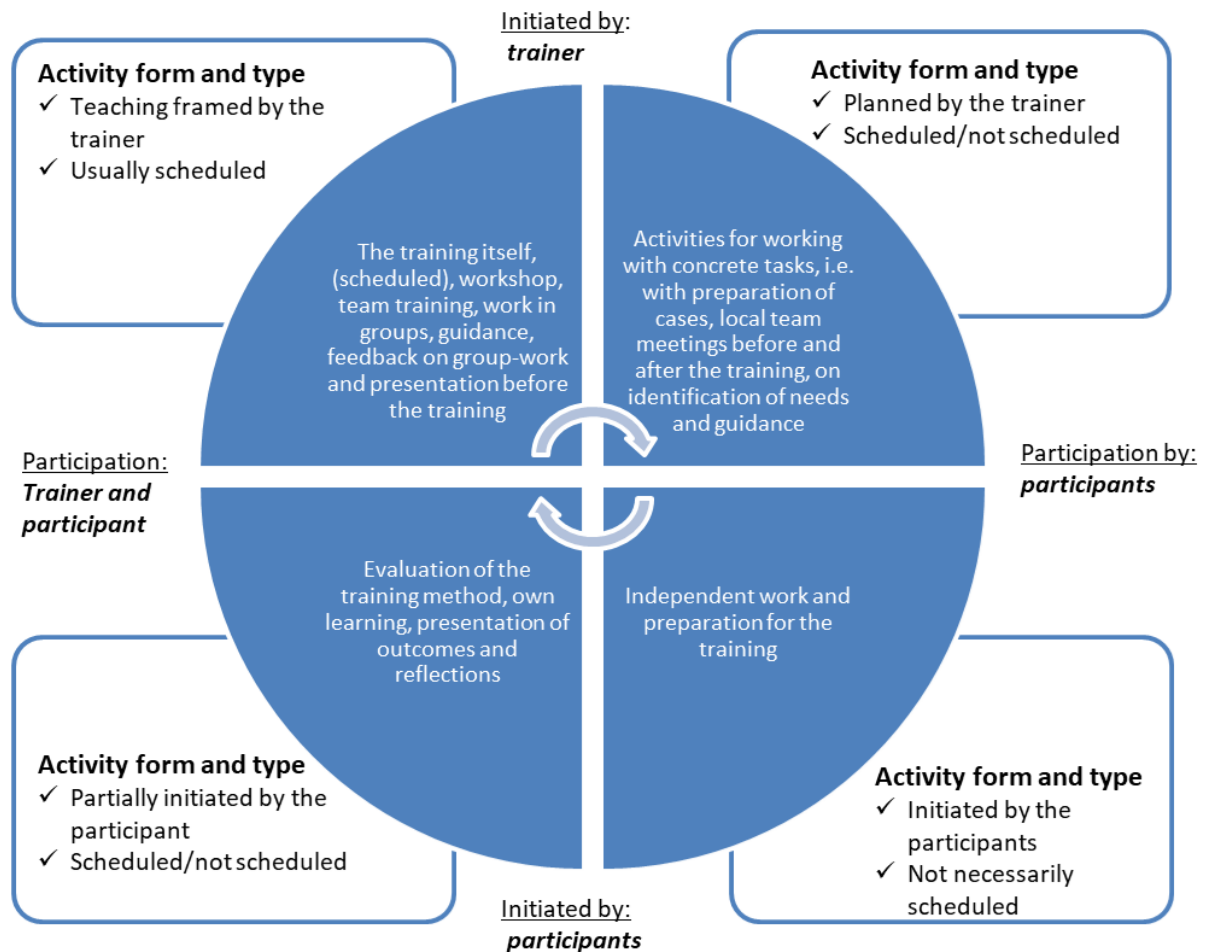
<b>Ziele:</b>		
<p>Dass die Teilnehmer durch die aktive Teilnahme an der Ausbildung eine gemeinsame berufliche Grundlage für die Arbeit mit den Technologien in Bezug auf die Betreuung von Kollegen, Bürgern und Patienten erwerben.</p> <p>Dass die Teilnehmer Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erwerben, so dass die Teilnehmer selbstständig neue Wege zur Nutzung der gegebenen digitalen Lösungen für den Problemlösungsprozess der Stationen vorschlagen können.</p>		
<b>Lernziele</b>	<b>Inhaltliche Ausarbeitung</b>	<b>Vorschläge zu Unterrichtsmethoden und -materialien</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse über und die Qualifikation zur Arbeit mit der Betreuung anderer Benutzer</li> <li>- Verstehen der Bedeutung der professionellen und ethischen Bewertung von Supervision</li> <li>- Ausbildung in der Betreuung der Betontechnologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Einbeziehung der Benutzer während des ganzen Tages nach dem Aktivitätsmodell</li> <li>- Sicherer und kompetenter Einsatz von Technologie</li> <li>- Unterstützung von Kollegen/Patienten/Bürgern bei der Nutzung von Technologie</li> <li>- Neuanpassung an technologische Veränderungen</li> <li>- Beteiligung an der technologischen Innovation</li> <li>- Über Ethik und kritische Beziehung zur Technologie nachdenken</li> <li>- Konkrete Ziele</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialoggestützter Unterricht</li> <li>- Praktisches Training anhand eigener Fälle, nach dem Aktivitätsmodell</li> <li>- Individuelle und gemeinsame Reflexionen über die eigene Praxis in Bezug auf das Wissen, die Fähigkeiten und Kompetenzen sowie über die Ausbildung selbst</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benutzerhandbuch</li> <li>- Regionaler Leitfaden</li> <li>- Vorlage für gemeinsame Entscheidungsfindung</li> <li>- Checkliste für die Ausbildung am Arbeitsplatz</li> <li>- Verschiedene Technologien</li> </ul>

### 3 Theoretische Basis: Das Aktivitäten Model

Die theoretische Basis der Schulung bildet das Studienaktivitätenmodell, welches im akademischen Kontext Anwendung findet und in vier Kategorien unterteilt wird, relevant ist, ob die Studienaktivität vom Studierenden oder vom Dozenten initiiert wurde oder ob es sich um eine Studienaktivität handelt, an der ein Dozent oder nur Studierende beteiligt sind. Die beiden "Achsen" bilden insgesamt vier Kategorien von Aktivitäten, in denen die Studierenden und die Dozierenden in einen Dialog treten können.

- Die erste Kategorie umfasst Aktivitäten, die von einem Dozenten initiiert werden und sowohl Lernenden als auch Dozenten einbeziehen. Dabei kann es sich um Unterricht im Klassenzimmer, Vorlesungen, Präsentationen von Vorgesetzten, Teamberatung oder Ähnliches handeln.
- Die zweite Kategorie umfasst Aktivitäten, die von einem Dozenten initiiert werden, die aber nur Lernende einbeziehen. Dies können Klassen- oder Teamsitzungen ohne Aufsicht, Schulungstage, Praktika oder Ähnliches sein.
- Die dritte Kategorie umfasst die Teilnahme von Dozenten und Studenten, die von Lernenden initiiert werden. Dies wären Forumssitzungen, Präsentation von Studienprojekten, Thementage oder Ähnliches.
- Die vierte und letzte Kategorie ist für Veranstaltungen, die von Lernenden initiiert werden - mit Beteiligung anderer Lernende. Dies könnte eine unabhängige Schulung und Schulungsvorbereitung sein.

## Activity model – skills' training



## 4 Die Zielgruppe und der Aufbau der Schulung

Alle Fachleute des Gesundheitswesens (unabhängig vom beruflichen Hintergrund) können mit dem Schulungskonzept angesprochen werden.

Die Ausbildung ist so ausgerichtet, dass es der Komplexität der Lernstufen zunimmt:

- Der Schwerpunkt der Schulung liegt auf der Anwendung: Technische und manuelle Fertigkeiten
- Kritischer Umgang in Bezug auf Professionalität und Ethik in der Nutzung der Technologien
- Ausbildung von Fähigkeiten, um Technologie für Dritte, d.h. KollegInnen, PatientInnen und Bürger, mit den Technologien vertraut zu machen.

Die allgemeine Ausbildung, die es ermöglicht Technologien nachhaltig in die Arbeitsprozesse implementiert und zu erkennen, wie neue Technologien die Arbeitsprozesse verändern.



## 5 Partizipative Entscheidungsfindung im Lernprozess

Für die Planungsphase empfiehlt sich die partizipative Entscheidungsfindung. So wird im Dialog zwischen **Teilnehmenden und dem Lehrendenteam** (s. LIU) eine Entscheidung erzielt, die den Inhalt, die Lehrmethoden und der Materialien regelt.

Vorteile:

- Die Präferenzen der Teilnehmer werden in die Entscheidung über den Inhalt einbezogen und fließen in die Trainingseinheit ein.
- Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit zu entscheiden, was für sie wichtig ist und wie das On-the-Job-Training an ihre Wünsche angepasst werden kann.



## 6 Checklist for the Concept "On the job training"

6 Checkliste für das Konzept "On the job training"	
<p><b>Wie können wir den Fachleuten im Gesundheitswesen helfen, wenn es um den Einsatz von Technologie im Gesundheitswesen geht?</b></p> <p><b>Wie können wir die Strategien strukturieren um sie eindeutig zu vermitteln?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Um welche Technologie handelt es sich dabei?</li> <li>- Gibt es einen Mehrwert? (Lernende müssen den Mehrwert erkennen können)</li> <li>- Was ist die Dringlichkeit?</li> <li>- Welchen Mehrwert hat die Technologie für die Lernenden?</li> <li>- Welchen Mehrwert hat die Technologie für die Patienten?</li> <li>- Worin liegt der Vorteil, sie zu nutzen?</li> <li>- Ist das Management im Implementierungsprozess beteiligt?</li> <li>- Ist die einzelne Fachperson beteiligt?</li> <li>- Ist die Technologie verfügbar?</li> <li>- Gibt es einen Anreiz für die Nutzung der Technologie, z.B. ein nationales Zertifikat oder einen Bonus/ höheres Gehalt?</li> <li>- Können wir mit der Technologie werben? Wenn die Patienten z.B. weit entfernt wohnen, haben sie die Möglichkeit, z.B. eine Videokonsultation durchzuführen.</li> <li>- Welche Einstellung hat das Gesundheitspersonal gegenüber der Technologie?</li> <li>- Was sind Barrieren, die das Gesundheitspersonal davon abhält, die Technologie zu nutzen?</li> <li>- Können diese Barrieren gemindert werden?</li> </ul>
<p><b>Wie können wir es Vereinfachen? (Leichtigkeit übertrifft die Motivation)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kann jeder den Mehrwert erkennen?</li> <li>- Erscheint es in der täglichen Arbeit praktikabel?</li> <li>- Sind Kompetenzen im Verhältnis zum Bedarf vorhanden?</li> <li>- Ist die Organisation an einer Rückmeldung interessiert?</li> <li>- Gibt es eine kurze Beschreibung/Information über die Technologie?</li> <li>- Gibt es Verantwortliche, die bei Problemen und Fragen zuständig sind?</li> <li>- Ist der Support gesichert?</li> <li>- Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden/Gesundheitsfachleuten und den IT-/Computerfachleuten?</li> <li>- Ist der realistische Arbeitsaufwand bekannt, um die Technologie anzuwenden?</li> <li>- Sind ausreichend Kapazitäten vorhanden?</li> <li>- Brauchen wir in der Startphase zusätzliche Ressourcen?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wurde ausreichend informiert und Vorwissen erteilt?</li> <li>- Wie können wir die erste Nutzung erfolgreich umsetzen?</li> <li>- Wie können wir eine aktive Beteiligung von Anfang an sicherstellen?</li> <li>- Haben wir sie flexibel gestaltet?</li> </ul>
<b>Kann es den Video- und / oder Kalendertest bestehen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie beziehen wir das Personal in die Beschreibung ein, wie der Einsatz von Technologie spezifisch genug sein kann, um den Kalender- und Videotest zu bestehen?</li> </ul>
<b>Wie können wir aus der "Ausbildung am Arbeitsplatz" etwas Unvergessliches schaffen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie soll die Schulung enden?</li> <li>- Was sollte der Teilnehmer ...aus der Ausbildung mitnehmen?</li> <li>- Gibt es einen festgelegten "Nachfolge"-Zeitplan?</li> </ul>
<b>Können wir einen sozialen Beweis schaffen -</b>  <b>"Wir tun, was die anderen tun."</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gibt es einen Teilnehmenden, der Einfluss auf die Organisation hat? (z.B. ein Rollenmodell)</li> <li>- Haben wir in jeder Schicht wichtige Multiplikatoren einbezogen?</li> <li>- Was ist der Mehrwert für das Personal?</li> <li>- Was ist der Wert für den Patienten und für die Organisation?</li> </ul>