

RICHTLINIE ZUR KONTINUIERLICHEN FORTBILDUNG VON MTD-BERUFEN **(MTD-CPD-Richtlinie, Version 2.0, aktualisiert September 2018)**

Einleitung

Berufsangehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste (MTD) haben einen hohen Verantwortungsgrad gegenüber der Gesellschaft und sind gefordert für ihre KlientInnen und PatientInnen stets die höchste Qualität und Sicherheit zu gewährleisten. Neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Fortbildung, um dem aktuellen Stand und Diskurs der medizinischen Fachwissenschaften zu entsprechen, besteht eine ethisch-moralische Verpflichtung dieser Berufsgruppen, sich im Dienste der KlientInnen/PatientInnen in ihrem Fachgebiet und persönlich fortzubilden.

MTD-Austria, Dachverband der gehobenen medizinisch-technischen Dienste Österreichs bekennt sich daher im Sinne des lebensbegleitenden Lernens (Life-Long-Learning) zur kontinuierlichen fachlichen Fort- und Weiterbildung aller Berufsangehörigen. Es besteht europaweit Konsens darüber, dass im Sinne der Qualitätssicherung im Bereich der Fort- und Weiterbildung eine dokumentierte Validierung der Fortbildungsmaßnahmen bzw. der erworbenen Qualifikationen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) mittels CPD (=Continuing Professional Development) erreicht werden kann.

MTD-Austria empfiehlt allen MTD-Berufsangehörigen im Sinne der qualitätsvollen Arbeit für die PatientInnensicherheit die Vorgaben für die Erlangung eines **MTD-CPD-Zertifikats PLUS** zu erfüllen. Das MTD-CPD-Zertifikat ist ein Nachweis für die Mindestanforderungen für Fort- und Weiterbildung laut MTD-Gesetz.

Gesetzliche Grundlagen und weiterführende Informationen

Es besteht die gesetzliche Verpflichtung der Angehörigen der MTD-Berufe sich regelmäßig fortzubilden, um die eigenverantwortliche Durchführung ihrer beruflichen Aufgaben qualitativ hochwertig und nach dem aktuellen Stand der Wissenschaft absolvieren zu können.

Die maßgebliche gesetzliche Vorgabe dazu liefert das MTD-Gesetz 1992 i.d.g.F., das in § 11d Abs. 1-3 eine allgemeine Fortbildungsverpflichtung definiert:

- (1) *Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste sind verpflichtet, zur*
 1. *Information über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse des jeweiligen medizinisch-technischen Dienstes sowie der medizinischen Wissenschaft oder*
 2. *Vertiefung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb von jeweils fünf Jahren Fortbildungen in der Dauer von mindestens 60 Stunden zu besuchen.*
- (2) *Über den Besuch einer Fortbildung ist eine Bestätigung über die Dauer und den Inhalt der Fortbildung auszustellen.*

- 3) *Der (Die) Bundesminister(in) für Gesundheit und Frauen kann durch Verordnung Richtlinien über die Anerkennung von Fortbildungen unter Bedachtnahme auf die vom MTD-Beirat erarbeiteten Standards erlassen.*

Die Angehörigen der MTD-Berufe sehen es des Weiteren als ethische Pflicht und demnach als Selbstverständlichkeit, ihre fachliche Kompetenz laufend durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung zu aktualisieren und zu festigen.

Sparten MTD/Berufsbezeichnung

Zu den gehobenen medizinisch-technischen Diensten zählen (lt. MTD-Gesetz, 1992):

- Biomedizinische Analytik, Biomedizinische Analytikerin/Analytiker
- Diaetologie, Diaetologin/Diaetologe
- Ergotherapie, Ergotherapeutin/Ergotherapeut
- Logopädie, Logopädin/Logopäde
- Orthoptik, Orthoptistin/Orthoptist
- Physiotherapie, Physiotherapeutin/Physiotherapeut
- Radiologietechnologie, Radiologietechnologin/Radiologietechnologe

Kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung

Es ist für Gesundheitsberufe erforderlich, Qualität und Effektivität in der Praxis zu leben und zu belegen. Die Angehörigen der MTD-Sparten müssen auf dem neuesten Stand hinsichtlich professionellen Wissens, Techniken und Entwicklungen sein, „best-practice“ bereitstellen und zur Entwicklung der Gesundheitsberufe beitragen können (HPC, 2016). Lernen kann in unserem schnelllebigen beruflichen Alltag nur dann funktionieren, wenn es in das tägliche Arbeiten implementiert und als lebenslange Tätigkeit verstanden wird (CSP, 2007; GQG, i.d.g.F.).

Im internationalen Sprachgebrauch hat sich für die kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung der englische Fachbegriff „Continuing Professional Development“ (CPD) durchgesetzt. CPD ist die Fortsetzung bzw. Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss jener Bildungsphase, die zur Berufsberechtigung führt (CEDEFOP, 2016). Dabei wird das Erreichen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung hinsichtlich Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten angestrebt (EU-Kommission, 2008). Dies erfolgt durch die Anwendung von neuen Methoden, neuem und arriviertem Wissen, beruflicher Erfahrung sowie durch die alltäglichen Arbeitssituationen (Walter & Dick, 2007).

Ziel ist es, bereits erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern. Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens bedient sich CPD vielseitigster angebotener Lehr- und Lernmethoden (siehe Glossar).

Wichtige Grundsätze von CPD (French & Dowds, 2008; CSP, 2007):

- Die/der individuell Lernende ist verantwortlich für die Organisation und die Durchführung von CPD Aktivitäten. Sie/er weiß am besten über die eigenen Lernbedürfnisse Bescheid.
- Der Lernprozess findet kontinuierlich in einem systematischen Prozess von Analyse, Durchführung und Evaluation statt.
- Die klar formulierten Lernziele sind abgestimmt auf die Erfordernisse der Organisation, die Bedürfnisse der PatientInnen sowie auf individuelle Zielsetzungen der Lernenden.
- Der Prozess ist geplant und zielt auf ergebnisorientierte Kompetenzentwicklung für das Individuum ab.

Für den Bereich der MTD existiert ein Katalog definierter Fort- und Weiterbildungsarten, sowohl für den gesetzlich geforderten Fortbildungsnachweis – das MTD-CPD-Zertifikat –, als auch für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS. Diese bilden formales Lernen, nicht-formales Lernen sowie informelles Lernen laut Definition der Europäischen Kommission (CEDEFOP 2016) im Europäischen Qualifikationsrahmen als anerkannte Lernformen ab.

Organisation und Verfahren

Die Einreichung der Unterlagen zur Ausstellung des Fortbildungsnachweises, dem MTD-CPD-Zertifikat, und des MTD-CPD-Zertifikats PLUS erfolgt an den jeweiligen Berufsverband. Innerhalb des Berufsverbandes erfolgt die Prüfung der Unterlagen hinsichtlich Anrechenbarkeit und Vollständigkeit. Ab dem Monat der Einreichung dürfen die eingereichten Fort- und Weiterbildungen nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Stichtag für die Laufzeit und Gültigkeit des MTD-CPD-Zertifikats ist das Datum der Einreichung. Die Ausstellung des MTD-CPD-Zertifikats erfolgt durch den jeweiligen Berufsverband.

Rahmen/Anforderungen/Gültigkeit/Übergangsbestimmungen

- **MTD-CPD-Zertifikat:**
Für das MTD-CPD-Zertifikat (Mindestanforderung) sind innerhalb von 5 Jahren 80 CPD-Punkte (60 Stunden) zu erreichen. Davon sind
 - mindestens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, siehe Tabelle 1, Nr. 1 und/oder Nr. 2 sowie
 - höchstens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, siehe Tabelle 1, Nr. 3 bis Nr. 19 nachzuweisen.
- **MTD-CPD-Zertifikat PLUS:**
Für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS (von MTD-Austria empfohlen) sind innerhalb von 5 Jahren 160 CPD-Punkte (120 Stunden) zu erreichen. Davon sind
 - mindestens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, siehe Tabelle 1, Nr. 1 und/oder Nr. 2 sowie
 - höchstens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, siehe Tabelle 1, Nr. 3 bis Nr. 19 nachzuweisen.

Falls im Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD nicht anders geregelt, lautet die Umrechnung:

- 1 CPD-Punkt ⇔ 45 min.
- Zum Vergleich mit dem European Credit Transfer System (ECTS):
1 ECTS entspricht 25 Stunden á 60 Minuten bzw. 33 CPD Punkten.

Die Gesamtpunkteanzahl setzt sich aus den nachgewiesenen Lernleistungen gemäß Fort- und Weiterbildungskatalog sowie für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS ab dem 10. Jahr der Berufstätigkeit den Bonuspunkten (max. 30 Punkte/Periode, wenn mit Portfolio entsprechend belegt) zusammen.

Kosten

Mitgliedern eines MTD-Berufsverbandes werden gegebenenfalls anfallende Kosten für die Bearbeitung der Unterlagen und die Ausstellung des MTD-CPD-Zertifikats bzw. des MTD-CPD-Zertifikats PLUS vom jeweiligen Berufsverband vorgeschrieben. Von Nichtmitgliedern wird generell ein Kostenersatz eingehoben.

Lern- und Bildungsmethoden als Voraussetzung für den Erwerb von CPD-Punkten

Ziel des vorliegenden Bildungskonzeptes ist es, ein möglichst breites Spektrum an Lern- und Bildungsmethoden im Rahmen des CPD zuzulassen, um den jeweiligen lebensphasen-aktuellen Bedürfnissen und Anforderungen der MTD-Berufe Rechnung zu tragen. Bildungsmethoden sind im Hinblick auf lebensbegleitendes Lernen einer permanenten Entwicklung unterworfen und umspannen formales, non-formales und informelles Lernen (vgl. Glossar). Sie reichen vom klassischen Seminar über e-learning-Methoden bis zu Mentoring und Hospitation (vgl. Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-Austria bzw. Berufsverbände). Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen dienen dabei der Vertiefung der beruflichen Handlungskompetenz und Weiterentwicklung, die Schwerpunktsetzung erfolgt nach den individuellen Anforderungen des beruflichen Handlungsfeldes. Unter freien Fortbildungen werden nicht-fachspezifische Fort- und Weiterbildungen subsummiert. Sowohl freie als auch fachspezifische Fort- und Weiterbildungen können im Rahmen aller Fort- und Weiterbildungsarten absolviert und für die Zertifikate anerkannt werden.

- Fort- und Weiterbildungsangebote können im Vorfeld durch den Antragsteller/die Antragstellerin zur Überprüfung der Anerkennungswürdigkeit eingereicht werden.
- Eine Vorab-Bepunktung auf der Teilnahmebestätigung wird bei der Einreichung geprüft und ist veränderbar.
- Fort- und Weiterbildungen können in begründeten Fällen auch abgelehnt werden. Als Entscheidungsgrundlage werden die Kompetenzbereiche der FH-MTD-Ausbildungsverordnung i.d.g.F. herangezogen.

Fort- und Weiterbildungskatalog für MTD-CPD-Zertifikat und MTD-CPD-Zertifikat PLUS

Der folgende Fort- und Weiterbildungskatalog für MTD-CPD-Zertifikate und MTD-CPD-Zertifikate PLUS (siehe Tabelle 1) listet auf, welche Lern- und Bildungsmethoden im Detail angerechnet werden können.

• **MTD-CPD-Zertifikat**

Für das MTD-CPD-Zertifikat (Mindestanforderung) sind innerhalb von 5 Jahren 80 CPD-Punkte (60 Stunden) zu erreichen. Davon sind

- mindestens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, Nr. 1 und/oder Nr. 2
sowie
- höchstens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, Nr. 3 bis Nr. 19
nachzuweisen.

• **MTD-CPD-Zertifikat PLUS**

Für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS (von MTD-Austria empfohlen) sind innerhalb von 5 Jahren 160 CPD-Punkte (120 Stunden) zu erreichen. Davon sind

- mindestens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, Nr. 1 und/oder Nr. 2
sowie
- höchstens 50% der CPD-Punkte aus dem Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD, Nr. 3 bis Nr. 19
nachzuweisen.

Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD			
	Inhalte	Erläuterungen zu den Inhalten	Punkte
1.	<i>Fachspezifische Fort- und Weiterbildungen</i>	Workshops, Fortbildungslehrgänge, Schulungen, In-House-Training, interne und externe Fortbildungen, Hospitationen, Vorträge, Kongresse, Symposien, Tagungen, Seminare, E-Learning mit Nachweis	Lerneinheit = 45min = 1 Fortbildungspunkt Bewertung von Kongressen: 1 ganzer Tag = 10 Punkte ½ Tag = 5 Punkte

Tabelle 1: Katalog zur Bewertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für MTD-CPD-Zertifikat und MTD-CPD-Zertifikat PLUS (Teil 1).

Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD			
	Inhalte	Erläuterungen zu den Inhalten	Punkte
2.	<i>Fachspezifische Studien- und Lehrgänge</i>		<p><u>fachbezogene Studien- und Lehrgänge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>ab 90 ECTS – 120 ECTS:</u> können im Ausmaß bis zu 1 Periode angerechnet werden; – <u>bis 90 ECTS:</u> können im Ausmaß bis zu 80 CPD-Punkten angerechnet werden; <p><u>freie Studien- und Lehrgänge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>ab 90 ECTS – 120 ECTS:</u> können im Ausmaß bis zu 80 CPD-Punkten angerechnet werden; – <u>bis 90 ECTS:</u> können bis zu 40 Punkten angerechnet werden
3.	<i>Bestandene Prüfungen</i>	Prüfungsleistungen: Prüfung, (schriftlich), bewertete Protokolle, Ausarbeitungen, Projektprotokoll, Bewältigung neuer Aufgaben	Punktevergabe je nach zeitlichem Arbeitsaufwand; vom Prüfer/von der Prüferin zu bestätigen
4.	<i>Leitungstätigkeit</i>	Leitung von: Team, Arbeitsgruppe, Fachgruppe, Arbeitskreis, Studiengangsleitung, leitende Funktionärs-tätigkeit im beruflichen Kontext	10 Punkte/Periode
5.	<i>Fachspezifische Vortragstätigkeit</i>	Vorträge vor Fachpublikum bei betriebsinternen Fortbildungen, Kongressen, Symposien, Tagungen etc.	max. 5 Punkte/Jahr; ein Vortragsthema kann nur 1x eingereicht werden; Abstract als Nachweis erforderlich + Bestätigung
6.	<i>Lehrtätigkeit</i>	Lehrtätigkeit in Aus-, Fort- und Weiterbildung entsprechend Berufsbild	1 Semesterwochenstunde = 8 Punkte, (max. 32 Punkte/Periode) Quelle: Vergleiche von Aus-, Fort- und Weiterbildungen im Europäischen Raum, CPD England
7.	<i>Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten</i>	Betreuung von Bachelorarbeiten	4 Punkte je Arbeit
8.	<i>Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten</i>	Betreuung von Masterarbeiten	8 Punkte je Arbeit

Tabelle 1: Katalog zur Bewertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für MTD-CPD-Zertifikat und MTD-CPD-Zertifikat PLUS (Teil 2).

Fort- und Weiterbildungskatalog MTD-CPD			
	Inhalte	Erläuterungen zu den Inhalten	Punkte
9.	<i>Publikationen</i>	Autorentätigkeit, z.B. AutorInnen und Co-Autorenschaft von Büchern, Artikel, Herausgeberschaft von Büchern, Veröffentlichungen von Projekt- und Arbeitsberichten, Rezensionen etc.	<ul style="list-style-type: none"> – Artikel in Informationsmedium: 5 Punkte – Herausgeberschaft und Autorenschaft wissenschaftliche Artikel: 10 – 40 Punkte – Autorenschaft von Büchern: 50 Punkte
10.	<i>Organisation von Fachveranstaltungen, Symposien, Kongressen etc.</i>		max. 10 Punkte/Periode (halber Tag: 2 Punkte)
11.	<i>Mitwirkung bei fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften, Fachgruppen, Qualitätszirkel</i>		5 Punkte/Gruppe/Jahr + Bestätigung
12.	<i>Mitwirkung bei wissenschaftlichen Studien</i>		5 Punkte/Studie (mit Beschreibung des Verantwortungsbereiches und des Lernergebnisses) + Bestätigung
13.	<i>Eigenständige Konzeption und Durchführung eines Forschungsprojektes</i>		20 Punkte je Projekt (mit Beschreibung des Verantwortungsbereiches und des Lernergebnisses) + Bestätigung
14.	<i>Mentoring, Coaching</i>	Mitarbeit in Peergroups bzw. Teams als MentorIn für BerufseinsteigerInnen	max. 14 Punkte/Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses) 1 Lerneinheit = 45 Minuten
15.	<i>Supervision</i>	Teilnahme an Einzel- oder Gruppensupervision	max. 14 Punkte/Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses) 1 Lerneinheit = 45 Minuten
16.	<i>Hospitation</i>	bei BerufskollegInnen in Klinik, Praxis etc.	max. 6 Punkte/Tag max. 30 Punkte/5 Tage je Periode (+ Nachweis per Dokumentation des Lernergebnisses) + Bestätigung
17.	<i>Praxisanleitung</i>		1 Monat/Periode: 2 Punkte Max. 30 Punkte/Periode (+ Nachweis in Kooperation mit Ausbildungsstelle/FH)
18.	<i>Literaturstudium (fachbezogen)</i>		max. 10 Punkte/Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)
19.	<i>Freie Fort- und Weiterbildungen, Vortragstätigkeiten</i>		max. 25 Punkte/Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)

Tabelle 1: Katalog zur Bewertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für MTD-CPD-Zertifikat und MTD-CPD-Zertifikat PLUS (Teil 3).

Portfolio-Dokumentation der non-formalen beruflichen Qualifikation

Zusätzlich zu den oben angeführten Fort- und Weiterbildungsmethoden können Punkte für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS ab dem 10. Jahr der Berufstätigkeit auch über die Dokumentation der beruflichen Entwicklung erworben werden.

Ein Portfolio ist eine schriftliche Dokumentation von beruflichen Entwicklungen (Kompetenzen, Fertigkeiten, Kenntnissen), die nicht durch Teilnahmebestätigungen bzw. Zeugnisse belegt werden können (siehe Glossar). Dazu wird in einem selbstverfassten Dokument die individuelle Kompetenzentwicklung der persönlichen beruflichen Praxis der letzten 5 Jahre abgebildet und reflektiert. Die beschriebenen Lernprozesse müssen stets Vorteile für PatientInnen/KlientInnen bzw. das berufliche Umfeld (Team, Studierende, Berufsgruppe, ...) darstellen.

Im Portfolio der MTD findet sich neben den Formalia und einer Rückschau auf die jeweilige Evaluierungsperiode ein Ausblick auf die geplanten fachlichen Entwicklungen der Folgeperiode des CPD (vgl. Tabelle 2). Das Portfolio soll dabei einen Gesamtumfang von 3 bis 4 Seiten (1.000 – 1.300 Worte) nicht überschreiten.

Inhalte eines Portfolios	
Formalia	<ul style="list-style-type: none"> • Vorname, Name • Datum
Rückschau auf die Evaluierungsperiode des CPD	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitraum für den das Portfolio erstellt wurde • Rolle der eigenen beruflichen Tätigkeit als MTD während der letzten drei Jahre • Hauptverantwortungsbereiche und Schwerpunkte der beruflichen Tätigkeit (Vertiefung, Spezialisierung...) • Definition der relevanten beruflichen Schnittstellen und Beschreibung ihrer Bedeutung (Herausforderung, Professionalisierungspotential, Verbesserungen...) • Kommunikation im interdisziplinären Behandlungsteam (Herausforderungen, Erkenntnisse, Verbesserungspotential...) • Beschreibung der erzielten Kompetenzentwicklung, Kenntnisse und Fertigkeiten • Reflexion der Relevanz der beschriebenen Entwicklung für die berufliche Tätigkeit • Qualitätssichernde Maßnahmen (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)
Ausblick und Planung der fachlichen Entwicklung der Folgeperiode des CPD	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren der beruflichen Schwerpunkte der nächsten 5 Jahre • Handlungsfelder für berufliche Wissensvertiefung/-erweiterung • Geplante Lernaktivitäten und erwartete Lernergebnisse • Qualitätssichernde Maßnahmen (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)

Tabelle 2: Darstellung der Inhalte eines Portfolios zur Dokumentation des CPD der MTD-Sparten für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS.

Die maximale Punkteanzahl pro Periode, die ab dem 10. Berufsjahr bei entsprechendem Portfolio-Nachweis für das MTD-CPD-Zertifikat PLUS erworben werden kann, liegt bei 30 Bonuspunkten.

Glossar

Berufliche Handlungskompetenz

Berufliche Handlungskompetenz „bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln und seine Handlungsmöglichkeiten ständig weiterzuentwickeln.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 86)

ECTS

European Credit Transfer System: 1 ECTS entspricht einer Arbeitsleistung von 25 Stunden.

E-Learning

E-Learning findet dann statt, wenn „Lernprozesse in Szenarien ablaufen, in denen gezielt multimediale und (tele-)kommunikative Technologien integriert sind.“ (vgl. Seufert & Mayr 2002, S. 45).

Formales Lernen

Formales Lernen ist „Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z.B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 86)

Informelles Lernen

Unter informellem Lernen ist Lernen zu verstehen, „das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 86)

Lernen

Lernen ist ein „Prozess, in dem eine Person Informationen, Ideen und Werte aufnimmt und sich auf diese Weise Wissen, Know-how, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen aneignet.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 87)

Lebenslanges Lernen

Der Begriff Lebenslanges Lernen (auch lebensbegleitendes Lernen) umschreibt „Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 87)

Mentoring

Mentoring ist die Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Protegé(e)s durch erfahren(er)e MentorInnen. Mentoring bezieht sich verstärkt auf die Persönlichkeitsentwicklung, während Coaching vermehrt auf die Bewältigung von Arbeitsprozessen abzielt (vgl. Sonntag & Stegmaier, 2001).

Nicht formales Lernen

Lernen ist dann nicht formal, wenn es „...in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.“ (vgl. CEDEFOP, 2009, S. 87)

Peer Learning

Peer Learning ist eine Methode des kollegialen Austausches. Lernen geschieht dabei in mehreren Schritten: durch strukturierte Weitergabe von Expertisen, Perspektivenwechsel, Fragen und eigene Einsicht. Eingebrachte Themen, Erfahrungen etc. werden in der Gruppe multipliziert, dadurch können in kurzer Zeit Ergebnisse erreicht werden.

Peer-Learning-Gruppen entstehen selbstorganisiert, auch dezentral und in selbstbestimmten zeitlichen Rhythmen. Sie finden sowohl in sparten-spezifischer als auch transdisziplinärer Zusammensetzung statt. (<http://www.e-science.at/detail.php?sortal=opqrs>)

Portfolio

Unter Portfolio (Prozessportfolio) versteht man generell eine Sammlung von Werken etc. eines/einer Lernenden. Durch das Portfolio wird der Aufwand und der Prozess des Lernens abgebildet und/oder das durch das Lernen Erreichte dargestellt (vgl. Arter & Spandel, 1992).

Das Portfolio dient im Sinne des LLL (Life-Long-Learning) der schriftlichen Dokumentation von beruflichen Entwicklungen (Kompetenzen, Fertigkeiten, Kenntnissen), die nicht durch Teilnahmebestätigungen bzw. Zeugnissen belegt werden können.

Qualitätszirkel

Qualitätszirkel sind strukturierte, fachspezifische, kollegiale Arbeitskreise, bei denen sich die TeilnehmerInnen als gleichberechtigte ExpertInnen verstehen. In (bereichsspezifischen oder bereichsübergreifenden) Kleingruppen (max. 10 Personen) werden Themen aufgegriffen, die dazu dienen, den Erfordernissen der Organisation, den Bedürfnissen der PatientInnen bzw. KlientInnen oder individuellen beruflichen Zielsetzungen gerecht zu werden. Dabei werden unter Moderation und nach entsprechender Vorbereitung aktuelle Themen bearbeitet. ExpertInnen können gezielt hinzugezogen werden. (vgl. Guldin, 2001).

Die Basis für jeden Qualitätszirkel ist eine freiwillige Teilnahme und die Bereitschaft der MTD-Angehörigen, ihr Wissen in die Gruppenarbeit mit einzubringen und gleichzeitig die Bereitschaft, sich mit anderen Methoden bzw. Meinungen auseinander zu setzen. Diese Bereitschaft ist primär

einzufordern.

Die Anerkennung der Qualitätszirkel erfolgt durch die Berufsverbände. Die Qualitätssicherung erfolgt durch definierte Anforderungskriterien an ModeratorInnen. Über jeden Qualitätszirkel ist ein Protokoll zu führen, das jedem/jeder TeilnehmerIn zur Verfügung zu stellen ist.

Autorenschaft:

Elisabeth Eckerstorfer, Sylvia Öhlinger, Karin Pfaller, Ingeborg Schininger, Christine Schnabl, Ruth Elisabeth Resch und Marianne Tammegger. (2017). Richtlinie zur kontinuierlichen Fortbildung von MTD-Berufen (MTD-CPD-Richtlinie, 2., veränderte Auflage). Im Auftrag von MTD-Austria.

Elisabeth Eckerstorfer, Christine Gabler, Martina Göbl, Sylvia Öhlinger, Karin Pfaller, Ruth Elisabeth Resch und Christine Schnabl (2012). Richtlinie zur kontinuierlichen Fortbildung von MTD-Berufen (MTD-CPD-Richtlinie, 1. Auflage). Im Auftrag von MTD-Austria.

Quellen

Allied Health Professions Project. (2003). *Demonstrating competence through evidence of CPD*. [Final Report. August 2003]. London: AHP Project.

Arter, J. & Spandel, V. (1992). *Using portfolios of student work in instruction and assessment*. Educational Measurement. Issues & Practic 11(1), 36 – 44.

Cedefop (2016). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/669676>.

Cedefop (2009). Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

CSP (The Chartered Society of Physiotherapy (2007). *Policy Statement on Continuing Professional Development (CPD)*. London: CSP.

EU-Kommission. (2008). *Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)* . Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

FH-MTD-Ausbildungsverordnung (2006), BGBl. II Nr. 2/2006.

French, H. P., & Dowds, J. (2008). An overview of Continuing Professional Development in physiotherapy. On behalf of the Dublin Academic Teaching Hospitals Physiotherapy CPD Project Group Physiotherapy, 94, (3), 190-197, DOI: 10.1016/j.physio.2007.09.004.

GQG (2012). Bundesgesetz zur Qualität von Gesundheitsleistungen (Gesundheitsqualitätsgesetz – GQG) StF: BGBl. I Nr. 179/2004 (NR: GP XXII RV 693 AB 711 S. 90. BR: AB 7175 S. 717.)

Guldin, A. (2001). *Fördern von Innovation*. In H. Schuler, Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 289-315). Göttingen: Hogrefe.

Health Professions Council (HPC) (2016). Standards of conduct, performance and ethic. Zugriff am 4.1.2018, unter:
<http://www.hcpc-uk.org/aboutregistration/standards/standardsofconductperformanceandethics/>.

MTD-Gesetz, Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, BGBl. Nr. 460/1992 idF BGBl. I Nr. 54/2017.

Österreichisches Zentrum für Persönlichkeitsbildung und soziales Lernen, Zugriff am 04.06.2018
unter: <http://www.oezepts.at/a5365.html>.

Peer-Learning (o.J). Zugriff am 09.01.2018, unter <http://www.e-science.at/detail.php?sortal=opqrs>.

Seufert, S. & Mayr, P. (2002). *Fachlexikon e-le@rning, Wegweiser durch das E-Vokabular. Managerseminare*. Bonn. Gerhard May Verlags GmbH.

Sonntag, K. & Stegmaier, R. (2001). *Verhaltensorientierte Verfahren der Personalentwicklung*. In H. Schuler, Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 262-284). Göttingen: Hogrefe.

Walter, W. & Dick, M. (2007). *Continuing Professional Development (CPD) – Strategie für lebenslanges Lernen*. ZM – Zahnärztliche Mitteilungen, 97 (16).74-78.