

DVE

Deutscher Verband
der Ergotherapeuten

**Empfehlungen des
Deutschen Verbandes der Ergotherapeuten e.V. (DVE)
zur Ausbildung von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten**

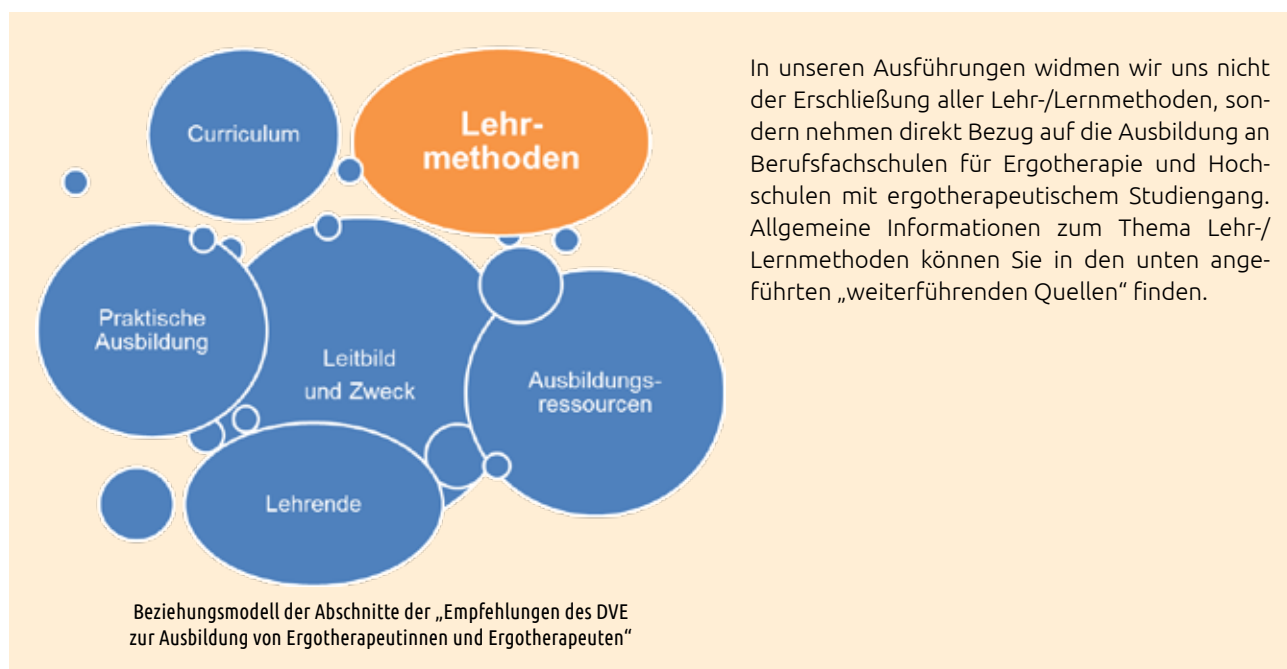
Teil 3: Lehrmethoden

Auf der Grundlage der „WFOT Minimum Standards for the Education of Occupational Therapists (Revised 2016)“ des Weltverbandes der Ergotherapeuten (WFOT), den „Ausbildungsstandards des DVE“, den Erfahrungen des Ausbildungsausschusses aus den Q-intern Prozessen der DVEZ-Schulen und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten.

Inhalt

Teil 3: Lehrmethoden

Was sind Lehr-/Lernmethoden?	4
Was ist inhaltlich zu berücksichtigen?	7
Wie werden Lehr-/Lernmethoden implementiert?	11
Checkliste zur Selbsteinschätzung	23
Weiterführende Quellen	24



1 Was sind Lehr-/Lernmethoden?

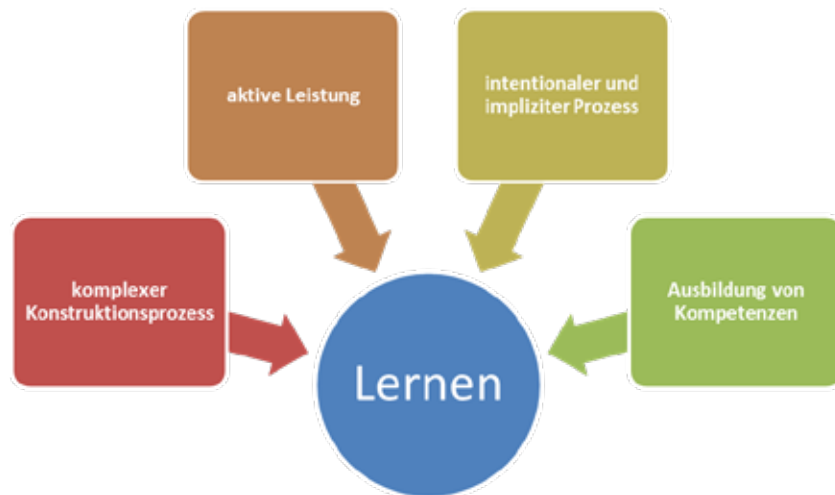
Lehr- und Lernmethoden stehen in engem Zusammenhang mit der Lernkultur einer Bildungseinrichtung. Sie sind zentrale Bestandteile des Lehr- und Lernarrangements konkreter Lerneinheiten. Obwohl kein allgemeines Verständnis über Lehr- und Lernmethoden existiert, bleiben sie unmittelbar mit dem Lernen verbunden.

Es erscheint daher sinnvoll, sich über eine kontextuelle Bestimmung themenrelevanter Begriffe den Lehr-/Lernmethoden zu nähern.

1.1 Begriffsbestimmung

Lernen

Ein großes Missverständnis über das Lernen ist, dass Lernen vor allem die Akkumulation (Anhäufung) von Wissen bedeutet (Widulle 2009, 51). Neuere Ansätze betonen die kognitiven, motivationalen und emotionalen Prozesse beim Lernen. Vier Merkmale werden aufgezeigt (ebd.):



Eigene Darstellung. Vier Merkmale des Lernens.

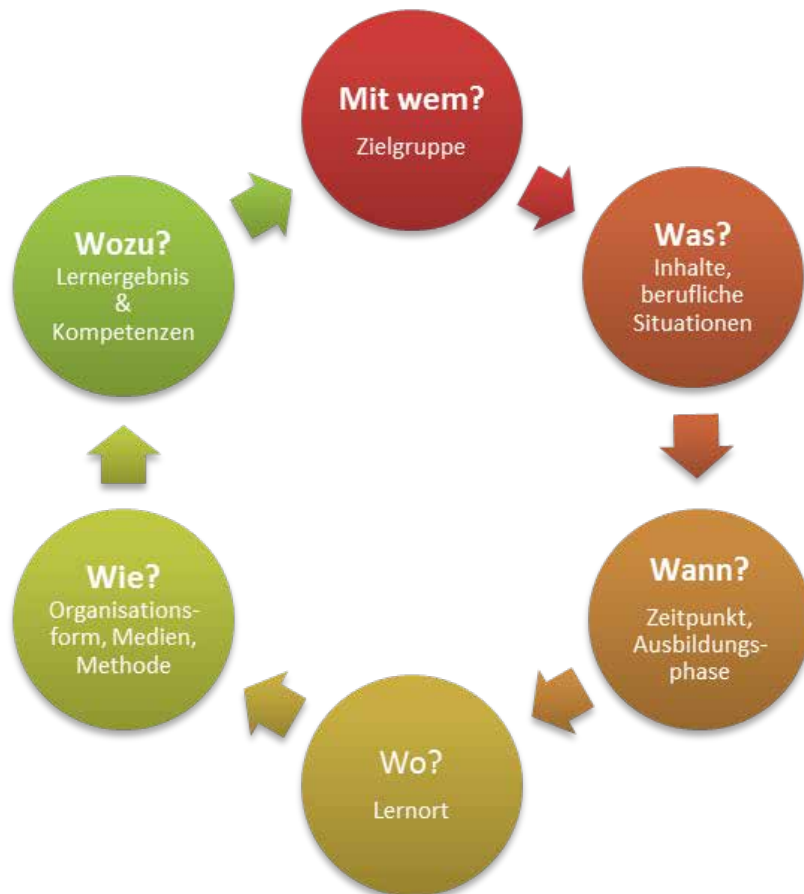
1. Lernen ist ein komplexer *Konstruktionsprozess* und kein einfacher Speichervorgang, Gelerntes wird permanent adaptiert. Wissensbestände oder Fähigkeiten werden erweitert oder Gelerntes neu konstruiert.
2. Lernen ist eine *aktive Leistung*, keine passive Rezeption und kein Resultat äußerer Instruktion. Der Lernprozess liegt immer in den Händen der lernenden Person. Motivation und Interesse sind deshalb wesentliche Aspekte des Lernens.
3. Lernen ist ein ebenso *intentionaler (absichtsvoller) und impliziter (beiläufiger, inzidenteller) Prozess* – es findet in formalen Lernkontexten und im Alltag statt. Der Mensch erwirbt den größten Teil seines Wissens durch beiläufiges Lernen. Damit werden *Alltag und Praxis* zu bedeutsamen Lernorten.
4. Lernen ist ein Prozess der *Ausbildung von Kompetenzen* – Wissenserwerb wird damit nur zu einem Aspekt im Lernprozess. Lernen hat *Autonomie und Handlungsfähigkeit* zum Ziel, dies reicht vom Beherrschen technischer Prozesse bis zu sozialen Verhaltensmustern. Damit verschiebt sich der Fokus des Lernens vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln.

Didaktik

Didaktik ist die Wissenschaft vom lernwirksamen Lehren bzw. Unterrichten. Wort-geschichtlich stammt der Begriff vom griechischen Verb didaskein, was sowohl „lehren, unterrichten“, als auch „lernen, belehrt werden“ bedeutet. Der Begriff verdeutlicht das Zusammenspiel von Lehrenden und Lernenden (Arnold et al. 2010, 64).

Leitfragen der Didaktik:

Didaktik untersucht Lernen in Bezug auf die Zielgruppe: (mit) WEM, auf das Thema oder den Inhalt: WAS, auf die Zeit: WANN und den Ort: WO, auf die Methode: WIE und mit welcher Absicht: WOZU?



Eigene Darstellung in Anlehnung an Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Didaktik.

Im Zusammenhang mit digitalem Lernen taucht häufig der Begriff des didaktischen Designs auf. Nach Ballstaedt (1997) versteht man darunter die „planmäßige und lernwirksame Entwicklung von Lernumgebungen (von der Bedarfsanalyse bis zu Evaluation) auf wissenschaftlicher Grundlage.“ Didaktisches Design hat nach Kerres (1999) die Aufgabe, mit dem Einsatz und der Gestaltung von Medien das Lehren und Lernen zu verbessern.

Methoden

„Der Begriff **Methode** ist abgeleitet aus dem altgriechischen Wort *methodos* für „Weg“ und meint ein Verfahren, um planmäßig ein Ziel zu erreichen. Im pädagogischen Kontext sind Methoden somit der Weg zum Lernziel [Lernergebnis]. Sie sind helfende und stützende Verfahrensweisen, welche bei den Teilnehmenden Interesse wecken oder verstärken können, die Motivation fördern im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit einem Thema und Möglichkeiten schaffen für aktive Erfahrungen im Hinblick auf die Lerninhalte, die eigene Person und die anderen Personen in der Gruppe (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)“

Lernergebnisse bestimmen

<https://wb-web.de/material/lehren-lernen/individuelle-lernziele-formulieren-lernziele-individuell-bestimmen.html>

Lehr- und Lernmethoden

Klafki (1996, 262) bezeichnet Unterrichtsmethoden als „Inbegriff der Organisations- und Vollzugsformen zielorientierten unterrichtlichen Lehrens und Lernens“ und liefert uns damit eine sehr weite Definition. Mattes (2011) versteht den gezielten Einsatz von Lehrmethoden durch Lehrende als „Kompetenzermöglichkeiten“ und sieht sie als „Kompetenzentwicklungsmethoden“ wenn sie von Lernenden als Strategien eingesetzt werden, um Lernanforderungen zu bewältigen.

1.2 Welche Bedeutung haben Lehr-/Lernmethoden?

Für Arnold (2012, 109) sind Methoden Erfahrungsräume, die den Lernenden angeboten werden müssen, wenn das Lernen kompetenzbildend sein soll und Lehr- Lern-Prozesse nachhaltig gelingen sollen.

Für eine ermöglichungsdidaktische Ausbildungspraxis, die neben einer fachlichen Kompetenzentwicklung auch eine persönlichkeitsorientierte Berufsbildung umfasst, formuliert Arnold (2010, 33) vier Fragen, die als *handlungsleitende Prinzipien* des Lehr- und Lernprozesses betrachtet werden können.



Eigene Darstellung in Anlehnung an Arnold. Nachhaltige Kompetenzentwicklung

1.3 Welche Vorteile bietet der Einsatz unterschiedlicher Lehr-/Lernmethoden?

Webinar
Munternichtsmethoden

www.youtube.com/watch?v=otCw8F8rtH4

Methodische Vielfalt ist wichtig, um Lernende in ihrer individuellen Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Weil Methoden einem kulturellen Wandel unterliegen, ist eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lehr- und Lernmethoden erforderlich. Ein abwechslungsreicher Einsatz von Methoden erhöht die Methodenkompetenz der Lernenden und Lehrenden sowie den Erfahrungshintergrund, der für die Metakognition eine notwendige Voraussetzung ist. Die Lerneinheiten im Rahmen der Module können abwechslungsreicher gestaltet werden, wodurch die Motivation der Lernenden und Lehrenden erhöht werden kann.

Im Sinne einer konstruktivistischen Didaktik sind alle Methoden geeignet, „die nachdenklich machen, die überraschende Erkenntnisse und ungewohnte Beobachtungen ermöglichen, die einen Perspektivenwechsel fördern, die neue Blicke öffnen und Horizonte erweitern“ (Siebert 2005, 103).

2 Was ist inhaltlich zu berücksichtigen?

Eine einheitliche Taxonomie der Lehr- und Lernmethoden aus bildungswissenschaftlicher Sicht existiert nicht. Hinsichtlich der verwendeten Begriffe und Inhalte gibt es zahlreiche Abhandlungen, die eine Übersicht nahezu unmöglich machen. Unterrichtsmethoden sind für Baumgartner (2011, 2014) Unterrichtsformen wie z.B. der Projektunterricht. Grob unterscheidbar sind für ihn allgemeine didaktische Prinzipien und Konzepte wie z.B. handlungsorientiertes oder selbstorganisiertes Lernen einerseits, sowie konkrete Unterrichtstechniken, wie z.B. Planspiel oder Gruppenpuzzle andererseits. Diese werden vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE 2015) auch als Aktionsformen bezeichnet und von Oelke/Meyer (2013) als *Handlungsmuster* beschrieben.

Aus pragmatischen Gründen lassen wir die unterschiedlichen Definitionen unberücksichtigt und orientieren uns im Weiteren an der Aufzählung der Ausbildungsstandards 2018 des DVE e.V., die wir aufgrund seiner aktuellen Bedeutung noch um das Thema „Digitales Lernen“ erweitern und im dritten Kapitel vorstellen sowie mit Implementierungsbeispielen versehen.

- Fallstudien
- Lernen mit und von der ergotherapeutischen Klientel
- Diskussionen
- Skills-Training
- Projekte mit kooperierenden Institutionen
- Reflektierende Übungen
- Literaturrecherchen
- Experimentelles Lernen
- Problembasiertes Lernen (PBL)
- Interprofessionelles Lernen
- Vorlesungen und Seminare mit dem Fokus auf Betätigung

2.1 Wie wählt man geeignete Lehr-/Lernmethoden aus?

Eine Methode wird für den Lernprozess erst dann effektiv oder hilfreich, wenn sie auf folgende Einflussfaktoren abgestimmt ist:

Berufssituation/Berufliche Handlungskompetenz-Qualifikationen

- Kompetenzprofil der Ausbildung¹
- angestrebte Lernergebnisse (learning outcomes)

Rahmenbedingungen

- zur Verfügung stehende Räumlichkeiten (Lernort, Ausstattung etc.)
- Veranstaltungsart
- Gruppengröße
- Zeitrahmen
- finanzielle Ressourcen

Bedingungen der lehrenden und lernenden Person

- Person des Lehrenden (Methodenkompetenz, persönliche Vorlieben, pädagogisches Selbstverständnis)
- Einzelne Lernende (kognitive, psychomotorisch-pragmatische, lerntechnische und sprachliche Voraussetzungen der Lernenden sowie motivationale, emotionale, soziale und individuell-psychische Aspekte)
- Lerngruppe als Ganzes (Gruppenkultur, soziales Miteinander)

Lerninhalte und Lernphasen

- zu vermittelnder Lerninhalt
- Lernphasen (Anfangs-, Arbeits- oder Abschlussphase)

¹ Im Mai 2019 wurde das von einer Projektgruppe des DVE erarbeitete Kompetenzprofil Ergotherapie veröffentlicht. Es beschreibt die Eingangskompetenzen für Berufsangehörige auf Bachelorniveau. <https://dve.info/resources/pdf/ergotherapie/kompetenzprofil-ergotherapie/3633-2019-kompetenzprofil/file>

Nach Arnold (2012, 79f) ist eine Methode dann lebendig und nachhaltig, wenn Sie Spaß macht. Als Akronym genutzt, kann dieses Wort ebenfalls zur Auswahl geeigneter Methoden herangezogen werden.

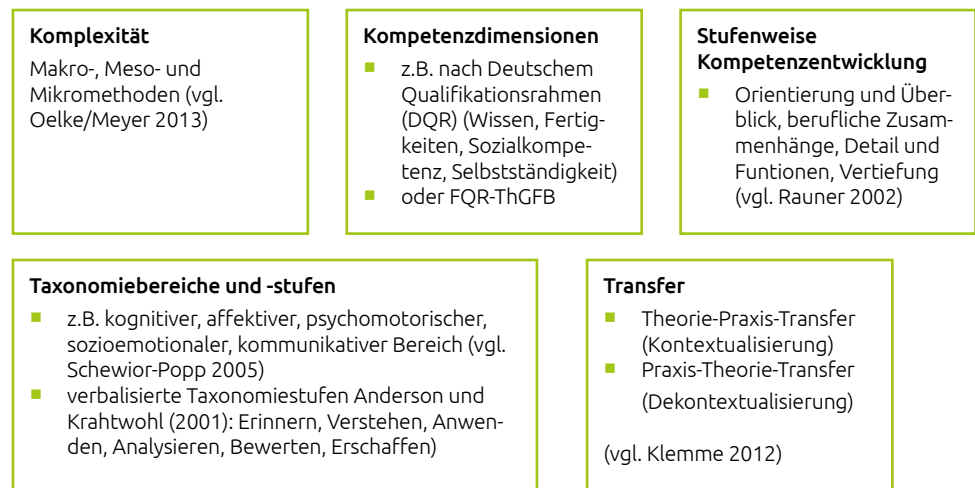
S	P	A	S	S
Selbstgesteuert <ul style="list-style-type: none"> Lernende haben die Möglichkeit, Wissen und Lernwege selbst zu bestimmen. Lernende überprüfen ihre Lernergebnisse selbst. Lernende gestalten Ziele, Prozesse und Lernbedingungen mit. Lernende werden darin unterstützt, die Verantwortung für ihr Lernen selbst zu übernehmen. Lehrende sind prozessverantwortlich: Sie schaffen die Bedingungen für das gelingende Selbstlernen des Lernenden. 	Produktiv <ul style="list-style-type: none"> Vorerfahrung und Vorwissen der Lernenden werden eingebunden. Lernenden wird Raum geboten für Neugier und Entdeckung(sarbeit). Lernende nehmen unterschiedliche Perspektiven ein. Lernende erhalten die Möglichkeit, eigene Sichtweisen zu hinterfragen. 	Aktivierend <ul style="list-style-type: none"> Lernende bearbeiten konkrete Arbeitsaufträge. Lernenden wird ermöglicht, Lösungswege selbst zu planen, durchzuführen und zu überprüfen. Lernende entwickeln selbst Initiativen. Lernenden wird ermöglicht, praxis- und erlebnisorientiert zu arbeiten. 	Situativ <ul style="list-style-type: none"> Lernende nutzen und reflektieren die Hier- und-Jetzt-Situation. Die Methode nimmt Bezug auf die Situation der Lerngruppe. Sie ist auf die Situation der Lernenden und der Lerngruppe abgestimmt. Lernende erarbeiten Lösungen anhand von Praxisbeispielen. Lernende übertragen Musterlösungen in die eigene Praxis. Lernenden werden Empfehlungen für Praxistransfer geboten. 	Sozial <ul style="list-style-type: none"> Lernende erleben Wertschätzung. Lernende erhalten Zeit und Raum für ihre Fragen und Feedback. Lernende nehmen Emotionen wahr. Lernende üben konstruktive Formen der Kommunikation. Lernende werden bei der kooperativen Erarbeitung von Lösungen gefördert.

Eigene Darstellung in Anlehnung an Arnold. Akronym Methodenwahl.

2.2. Methodensammlung / Methodenmatrix

Es existiert eine Vielzahl von Methodensammlungen, die häufig auch zusammenfassend in einer Methodenmatrix dargestellt werden, um so einen schnellen Überblick zu gewährleisten und die Auswahl zu erleichtern.

Sie werden z.B. nach diesen Aspekten systematisiert:



Linkliste
Methodensammlung

www.uni-paderborn.de/uni-versitaet/bildungsinnovationen-hochschuldidaktik/ressourcen/links-zu-methodensammlung/

Einzelaspekte können diese Einteilungen ergänzen, zum Beispiel:

- *Setting* (z. B. darbietende, aktivierende, interaktionsorientierte Settings)
- *Lernorte und Einsatzbereiche* (z. B. Lernort Einrichtung im Gesundheitswesen; Lernort Schule / Hochschule u.a. auch Skills Lab, Lehr- und Forschungsambulanz; außerschulische Lernorte, z. B. privates Umfeld für Eigenstudium zu Hause)
- *Anzahl der Teilnehmer*
- *Zeitliche Dauer*
- *Zielsetzung im Lernprozess* (z. B. Problemlösung, Vertiefung, Wiederholung, Prüfungsvorbereitung)
- *Aktivität der Lehrenden und Lernenden im Lernprozess* (passive und aktiv(ierend)e Methoden)
- *Sozialform* (z. B. Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit, Plenum)
- *Zeitpunkt des Einsatzes* in der Lernsituation (z. B. Anfangs-, Arbeits-, Abschlussphase)
- *Lernphase* (z. B. Einsteigen, Erarbeiten, Integrieren, Auswerten)

Eine Matrix hilft, eine schlüssige und umfassende Begründung des Einsatzes von Lehr- und Lernmethoden zu finden. Exemplarisch folgt eine Darstellung, die als Grundlage für eine institutionsspezifische Abbildung einer Methodensammlung übernommen werden kann. Eine kontinuierliche Reflexion des Methodeinsatzes nach der Matrix ist erforderlich.

Methode	Phase			Kompetenzdimension nach DQR				Transfer		Sozialform			Lernort				Setting			...	
	Einstieg	Arbeitsphase	Abschluss	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit	Theorie-Praxis-Transfer	Praxis-Theorie-Transfer	Einzelarbeit	Partnerarbeit	Gruppenarbeit	Plenum	Schule	Praxis	lernortunabhängig	Gemeinde / andere	darbietend	erarbeitend	interaktiv	
Skills Lab		X						X	X	X	X		X						X	X	
Projektarbeit		X		X	X	X	X	X	X			X		X	X				X	X	
Flipped Classroom	X	X		X	X		X	X		X	X				X			X	X		
Frontalunterricht	X	X	X	X	X				X				X	X				X			
Fallstudie		X		X	X			X	X	X	X		X	X	X	X			X		
Planspiel		X			X	X	X	X	X			X		X					X	X	
Gruppenpuzzle		X		X		X	X	X			X		X						X	X	
Pre mortem	X				X		X	X			X		X	X					X	X	
Biografische Wäscheleine	X	X	X				X		X	X			X	X	X				X		
Get Kahoot													X								
Zielscheibe			X				X			X			X								
Struktur-Legetechnik		X	X	X						X	X	X	X	X		X			X	X	
...																					

Eigene Darstellung. Methodenmatrix

2.3 Lernerfolgskontrolle und Prüfung

Neben einem breiten Spektrum an Lehr- und Lernmethoden, müssen für jedes Modul/jede Moduleinheit auch unterschiedliche Prüfungsmethoden zur Kontrolle der Lernfortschritte der Lernenden und der Lernergebnisqualität geplant, gestaltet und konsentiert werden. Diese Prüfungsmethoden müssen kongruent zu den eingesetzten Lehr- und Lernmethoden sein. Bei der Auswahl der Prüfungsmethoden ist darauf zu achten, dass diese die angestrebten Lernergebnisse auch wirklich abbilden und messbar machen.

Überblick Prüfungsmethoden mit Kompetenznachweis (Kompetenzdimensionen nach DQR)

Auch bei der Differenzierung der Prüfungsmethoden bietet sich eine Darstellung durch eine Matrix an. Für dieses Beispiel wurde - in Anlehnung an Bonse-Rohmann (2008, 24) - eine Differenzierung nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gewählt:

Prüfungsmethoden	Fachkompetenzen		Personale Kompetenzen	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Schriftliche Prüfung				
Situations-/fallbezogene schriftliche Klausur				
Multiple Choice Prüfung				
Hausarbeit				
Protokoll				
...				
Mündliche Prüfung				
Präsentation (z. B. Posterpräsentation)				
Fallstudie				
Fachgespräch				
Diskussion				
Struktur-Legeplan				
Portfolio				
..				
Praktische Prüfung				
Projektarbeit				
Performanzprüfung				
Objective structured clinical examination (OSCE)				
...				

Eigene Darstellung in Anlehnung an Bonse-Rohmann et al. 2008. Kompetenzorientiert prüfen.

3 Wie werden Lehr-/Lernmethoden implementiert?

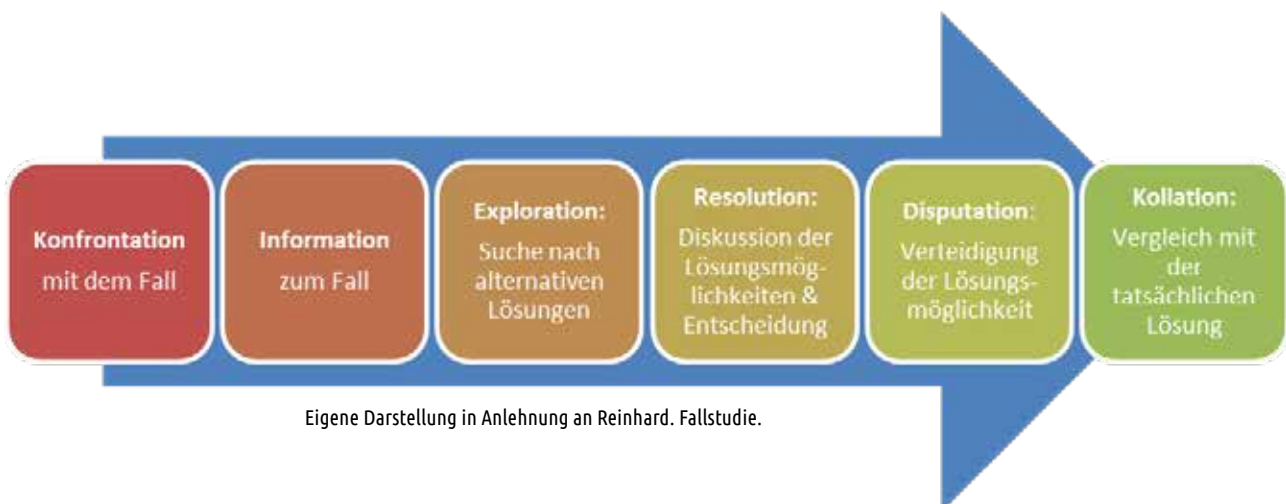
3.1. Ausgewählte Methodenbeispiele

Entsprechend der Einteilung in den nationalen Ausbildungsstandards (DVE 2018, 7) werden hier einige Methoden (in der Liste hervorgehoben) - vorgestellt und deren Implementierung in die Ausbildung anhand von Praxisbeispielen veranschaulicht.

- **Fallstudien**
- **Lernen mit und von der ergotherapeutischen Klientel**
- Diskussionen
- **Skills-Training**
- **Projekte mit kooperierenden Institutionen**
- **Reflektierende Übungen**
- Literaturrecherchen
- Experimentelles Lernen
- Problembasiertes Lernen (PBL)
- **Interprofessionelles Lernen**
- Vorlesungen und Seminare mit dem Fokus auf `Betätigung
- **Digitales Lernen**

Fallstudien

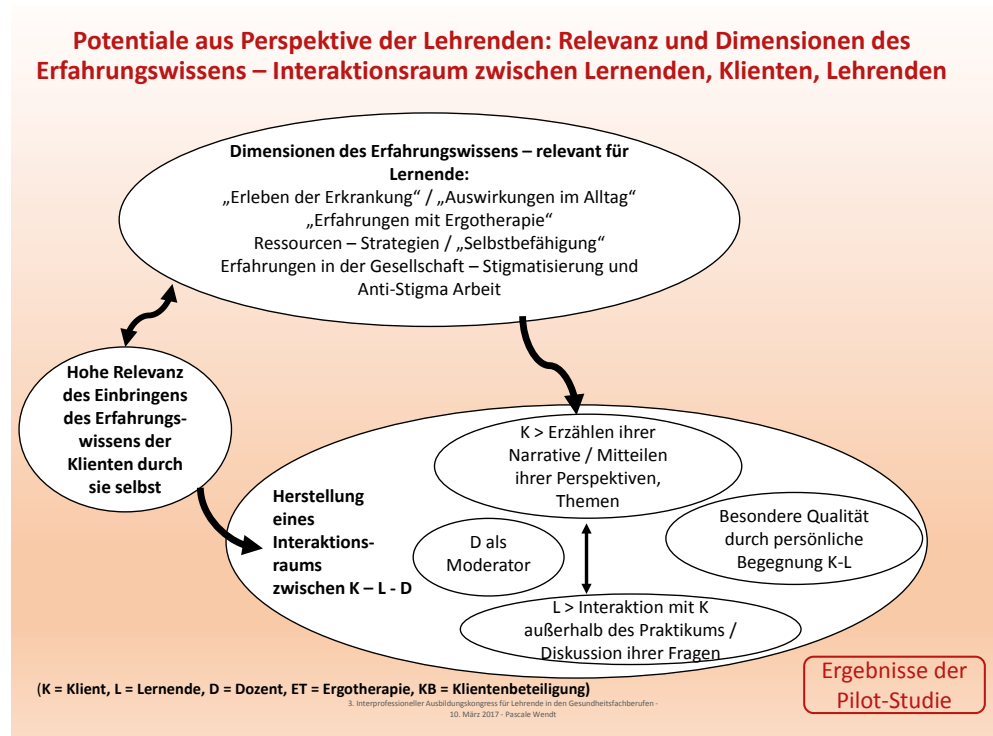
Die Methode „Fallstudie“ dient der vertieften Auseinandersetzung mit bereits erarbeiteten Themen. Lernende setzen sich in Gruppen mit Fällen aus der Praxis auseinander und bearbeiten selbstständig die im Fall geschilderte berufliche Situation. Ziel dieser Methode ist es, in Gruppendiskussionen die Fähigkeit erwerben alternative Lösungsmöglichkeiten zu finden, eine Entscheidung zugunsten einer Alternative zu treffen, diese zu begründen und das Ergebnis kritisch zu hinterfragen (Reinhard 2007, 121f.).



Bei der Fallkonstruktion ist zu beachten, dass die Fälle authentisch sind und Aufgaben- und Problemstellungen behandeln, die ergotherapeutisches Handeln erfordern. Zusätzlich zu beachtende Gütekriterien sind die Aktualität, die Anschaulichkeit und Ergebnisoffenheit. Die konstruierten Fälle sollten das Vorwissen der Lernenden aktivieren, Anregungen für das Selbstlernen bieten und die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven ermöglichen (Bals 2009, 61). Die Perspektiven können auf Makro-, Meso- und Mikroebene eingenommen werden und/oder Aspekte wie Diversität von Klienten und Klientengruppen sowie weiteren, innovative Handlungsfelder etc. berücksichtigen.

Lernen mit und von der ergotherapeutischen Klientel

Klienten können Unterricht selbstständig gestalten, sich an einer gemeinsamen Unterrichtsgestaltung beteiligen oder als Experten agieren. Ihre Einbindung steht beispielhaft für die Partizipation der „Experten aus Erfahrung“ an der Lehre und wird von den Lernenden als sehr nachhaltig beurteilt. Der Perspektivwechsel von Klienten zu lernen anstelle über sie zu lernen verdeutlicht die klientenzentrierte Sichtweise in expliziter Weise und trägt so anschaulich und unmittelbar zur Entwicklung der beruflichen Identität bei.



Klientenbeteiligung im Unterricht, Wendt 2017

Skills-Training

Das Skills-Training bezieht sich auf das Erlernen berufsspezifischer Fertigkeiten in realitätsnahen Handlungssituationen und stärkt insbesondere den Theorie-Praxis- Theorie Transfer. Besonders bietet sich das Skills-Lab Konzept an, das sich aus dem Skills-Lab, Simulationspatienten und der Skills-Lab-Methode zusammensetzt.

„Skills Labs (Skills Laboratory – dt. Fertigkeitenlabore) sind Räume in der beruflichen Bildung der Gesundheitsberufe, die typische Tätigkeitsbereiche des jeweiligen Berufes abbilden und die Möglichkeit bieten, demonstrierte Handlungen beobachtbar zu machen (VIFSG 2015).“

Der Kompetenzerwerb wird durch den Einsatz von Simulationspatienten in dieser realitätsnahen Handlungssituation ermöglicht, in der der Lernende als Therapeut agiert. Als Simulationsklienten können Laienpatienten, Erfahrungspatienten, Schauspieler oder Angehörige der eigenen Profession eingesetzt werden.

Die Skills-Lab-Methode wird als Makromethode verstanden, in die weitere Methoden integriert werden können. Nussbaumer und Reibnitz (2008) untergliedern die Skills-Lab-Methode in folgende Phasen und Schritte:

Das Skills-Lab Konzept zum Nachlesen:

www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Skills_Lab_Konzept_T_Herzig_A_Kruse.pdf

Orientierungsphase	
Individuelle Vorbereitung	Lernende bereiten sich ohne Begleitung eines Lehrenden individuell auf die Aufgabe vor, indem sie mit ihrem Vorwissen die Aufgabe erarbeiten und eventuell fehlende Informationen recherchieren.
Übungsphase	
Trainingstreffen	Das Trainingstreffen ist gekennzeichnet durch einen Austausch zwischen Lernenden und einem Lehrenden. Offene Fragen zur Aufgabenstellung werden geklärt und es besteht die Möglichkeit des angeleiteten Übens der Fertigkeiten im Lernprozess, wobei der Lehrende auch als Modell zur Verfügung stehen kann, der die Fertigkeit vorab den Lernenden demonstriert.
Selbstständiges Üben	In Kleingruppen mit unterschiedlichen Rollenbesetzungen (Therapeut, Patient, Beobachter) wird die Fertigkeit ohne Begleitung des Lehrenden individuell geübt.
Simulation	Im Fokus dieser Phase steht die eigentliche Simulation. Die Handlungssituation, in der Lernende ihre Fertigkeit zeigen, wird vom Lehrenden beobachtet und anschließend gemeinsam reflektiert.
Beherrschungsphase	
Fähigkeitstest	Lernerfolgskontrollen und Aufgaben werden zur Vertiefung eingesetzt, wodurch die erworbenen Fähigkeiten der Lernenden beurteilt werden können.
Erproben und Weiterentwickeln	Begleitendes Erproben und Üben der Fertigkeit in der beruflichen Praxis führt hin zur Weiterentwicklung und Beherrschung (vom Novizen zum Experten).

Eigene Darstellung in Anlehnung an VIFSG. Die Skills-Lab-Methode

Projekte mit kooperierenden Institutionen

Projekte fördern und fordern fächerübergreifendes Arbeiten und ermöglichen auch berufsgruppenübergreifendes, interprofessionelles Lernen und Arbeiten.

Um Situationsbezug und Lebensweltorientierung zu ermöglichen, bieten sich in der Ergotherapieausbildung Projekte mit kooperierenden Praxisstellen und/oder an verschiedenen Lernorten an.

Viele Ausbildungsstätten kooperieren über die gesamte Dauer der Ausbildung mit Institutionen, Vereinen und Selbsthilfeorganisationen oder engagieren sich im Rahmen von gezielten Projekten bereits in der Gemeinwesenorientierten Arbeit.

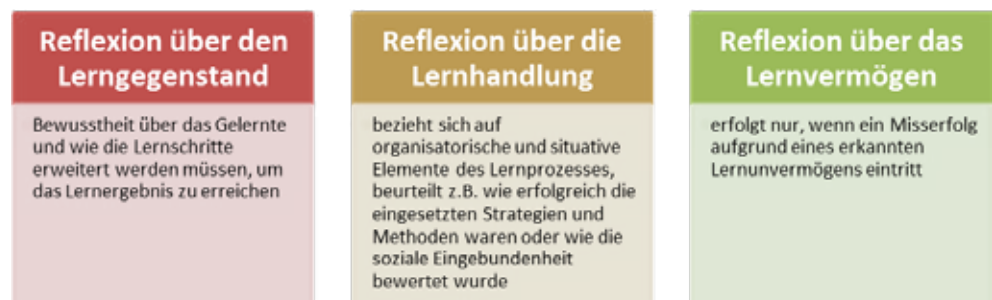
Dr. Sandra Schiller
Gemeinwesenorientierte
Ergotherapie

<https://www.youtube.com/watch?v=Qt3XfMaTEyM>

Reflektierende Übungen

Reflexion (lat. re-flectere – zurück-beugen, -drehen, -wenden) wird als Fähigkeit verstanden „mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu lernen und kritisch zu denken und zu handeln (DQR 2011). Im Zusammenhang mit der Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz als Leitziel von Ausbildung gilt Reflexionsfähigkeit als „transversale Kompetenz“² und kann als Basis eines selbstbestimmten Lernprozesses betrachtet werden. In der Ergotherapie zählt Reflexion zu den Grundlagen des beruflichen Selbstverständnisses.

Hilzenauer (2008,9 f) unterscheidet drei Ebenen der Reflexion:

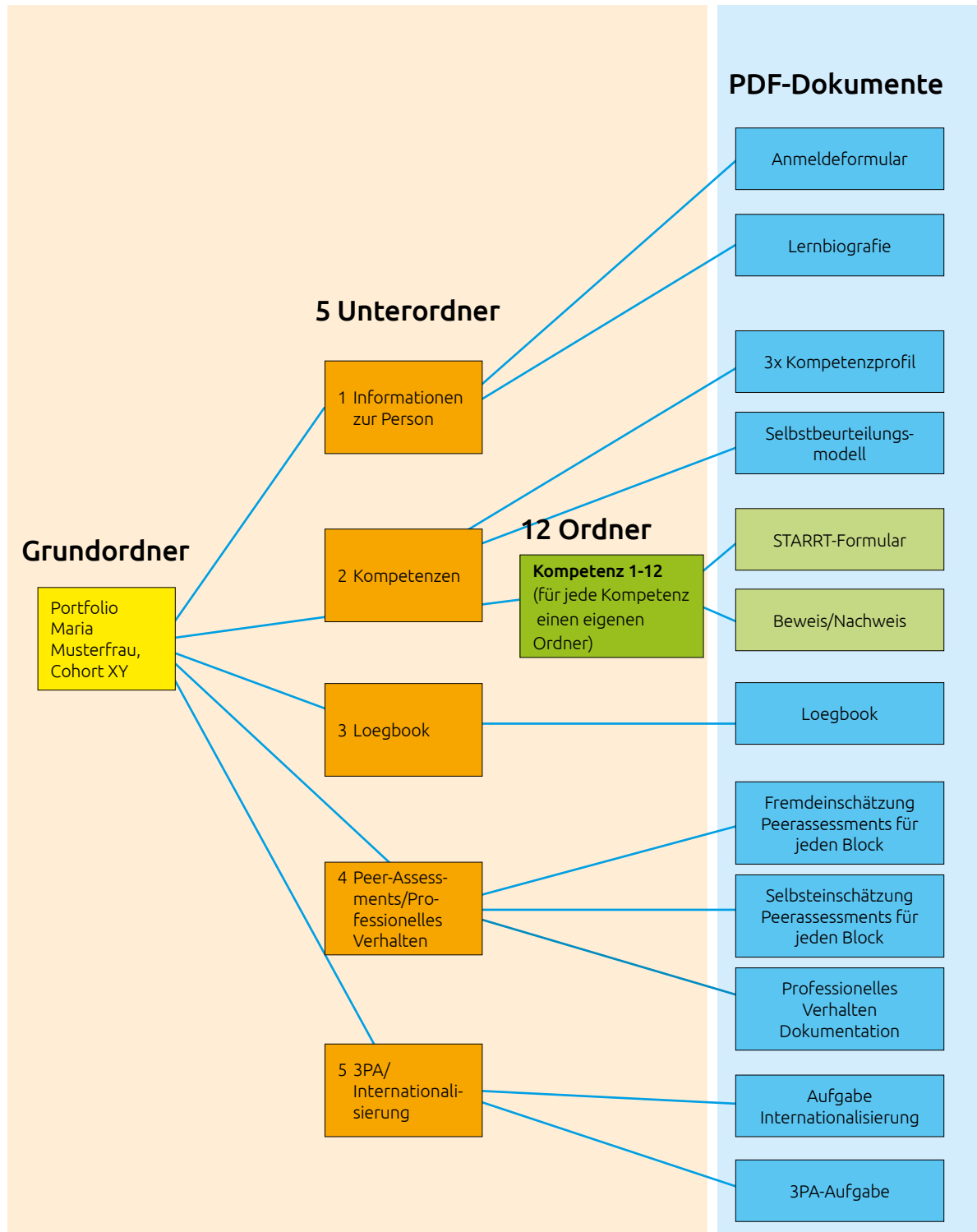


Eigene Darstellung in Anlehnung an Hilzenauer. Reflexion in drei Ebenen

² Transversalen Kompetenzen sind auch als fach- oder fächerübergreifende Kompetenzen bekannt. Im Zusammenhang mit beruflicher Ausbildung werden zählen, unter anderem, Flexibilität, Zukunftsgerichtetheit, Kommunikationsverhalten sowie Problemlösefähigkeit dazu.

Methoden und Techniken, die die Reflexionsfähigkeit befördern oder anregen sind z.B.:

- Lernentwicklungsgespräche
- **(e-) Portfolios oder Lernjournale**
- Präsentationen von Lernergebnissen
- Mini Podcast
- Lerntagebücher
- **Lernvideos**
- Fotoevaluationen



e-Portfolio – Ordnerstruktur des Studienganges Ergotherapie an der Hogeschool Zuyd

Für die praktische Ausbildung bieten die Reflexionszyklen von Korthagen (2002) oder Gibbs (1988) den Lernenden, Lehrenden und ihren Praxisausbildern eine gute Unterstützung, um supervidierte Therapieeinheiten kriteriengeleitet zu betrachten und aufzuarbeiten.



Eigene Darstellung des Reflexionszirkels nach Gibbs, in Anlehnung an den *Methodenkoffer lernförderliche Reflexionsfragen*, Institut für Informationsmanagement Bremen, 2014

Lernvideos

Anatomie und Physiologie der Schulter

BBA Oldenburg

BBA Oldenburg. Lernvideo der Lernenden zur Anatomie und Physiologie der Schulter. Screenshot Facebook

Interprofessionelles Lernen

Impulspapier der Hochschulrektorenkonferenz

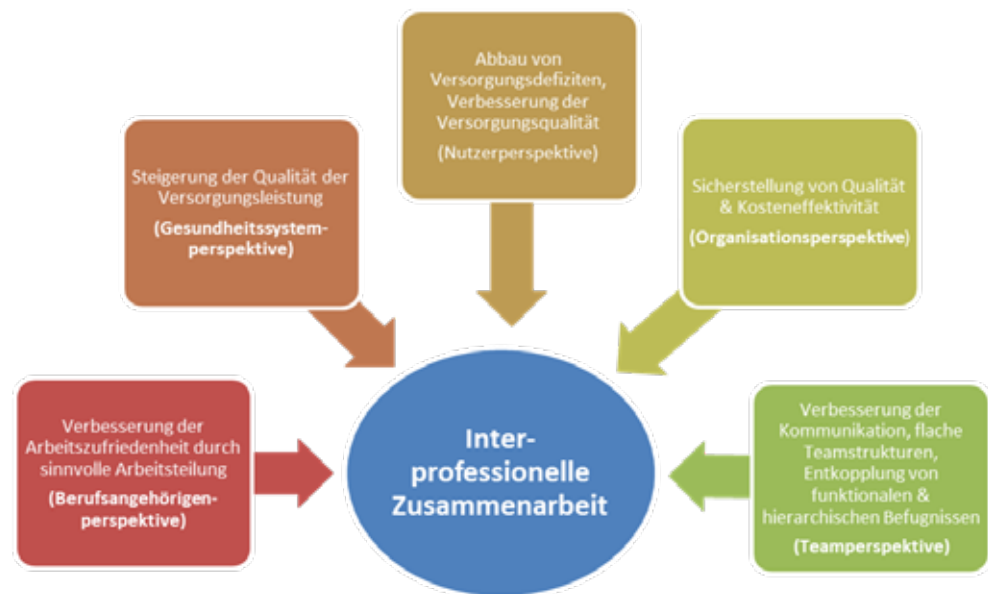
Interprofessionelles Lehren und Lernen in hochschulisch qualifizierenden Gesundheitsfachberufen und der Medizin

www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Impulspapier-Lang_2.Auflage.pdf

Für die Versorgungsstrukturen gewinnen interprofessionelle Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Um eine optimale Versorgungsqualität weiterhin zu sichern, sind sie notwendig, „weil sie eine umfassende und integrierte Perspektive auf die Situation der betroffenen Personen ermöglichen und in der Teamarbeit ihren Niederschlag finden (HRK 2018).“

Die Perspektive der Nutzer gesundheitlicher Versorgungseinrichtungen ist für die **Interprofessionelle Zusammenarbeit** von zentraler Bedeutung. Die Übernahme von Aufgaben im Versorgungsprozess orientiert sich an deren Bedarfen und an fachlichen Kompetenzen und nicht an hierarchischen Kriterien oder Berufsbildern.

Der Gewinn interprofessioneller Zusammenarbeit für die berufliche Praxis stellt sich nach Walkenhorst (2016) zum Beispiel so dar:



Eigene Darstellung in Anlehnung an Walkenhorst. Interprofessionelle Zusammenarbeit.

Interprofessionelle Ausbildung ist nach Definition des britischen Centre for the Advancement of Interprofessional Education dann gegeben, „wenn zwei oder mehr Berufe miteinander, voneinander und übereinander lernen, um die Zusammenarbeit und die Versorgungsqualität zu verbessern (Bundesamt für Gesundheit 2013, S.8).“

Größere Bildungseinrichtungen gelingt es aufgrund der Rahmenbedingungen häufig leichter, interprofessionelle Projekte strukturell und thematisch in ihren Curricula zu verankern. So z.B. ist z.B. das Projekt „INTER-M-E-P-P – Interprofessionelles Lehren und Lernen in Medizin, Ergotherapie, Physiotherapie und Pflege“ bekannt geworden, ein Kooperationsprojekt der ASH Berlin, der Charité – Universitätsmedizin Berlin und der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und das Projekt ZIPA (Zürcher interprofessionelle klinische Ausbildungsstation), bei dem Lernende und Studierende aus unterschiedlichen Gesundheitsberufen unter Supervision in interprofessionellen Teams Patienten betreuen (<https://www.zipas.ch/>). Aber auch kleineren Einrichtungen integrieren interprofessionelle, bzw. interdisziplinäre Projekte in ihre Ausbildung:



Eigene Darstellung, Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Ausbildung. DVE Innovationspreis 2017

<https://www.careum.ch/-/startschuss-fuer-zipas?redirect=%2F>

Die Schweizer Themengruppe Interprofessionelle Ausbildung (IPE) schlagen in diesem Kontext folgende Methoden vor (Bundesamt für Gesundheit 2013, 37):

- Einführungsreferate,
- Diskussionen im Plenum,
- Analyse und Diskussion von Videomaterial,
- Gruppenarbeit mit Fallvignetten, entsprechend dem Ausbildungsniveau
- Mitwirkung/Präsentationen von Patienten oder deren Angehörigen,
- Rollenspiele anhand konkreter, maßgeschneiderter Beispiele, die auf eine beschränkte Anzahl Lernziele oder zu entwickelnder/teilender Kompetenzen ausgerichtet sind,
- E-Learning als Teil von Fernunterricht, der den IPE-Basisunterricht verlängert und ergänzt,
- persönliches IPE-Journal, insbesondere im Rahmen von interprofessionellen Praktika und klinischen Rotationen,
- Self-directed Learning (soweit möglich unter der Aufsicht der Fazilitatorinnen und Fazilitatoren aus der Praxis).

Eine „Handlungshilfe zur Entwicklung von interprofessionellen Lehrveranstaltungen in den Gesundheitsberufen“ finden Sie hier:

<https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2018-01/Handlungshilfe%20zur%20Entwicklung%20von%20inter-professionellen%20Lehrveranstaltungen%20in%20den%20Gesundheitsberufen.pdf>

Digitales Lernen

Der digitale Wandel verändert die Lehr- und Lernkultur. Neben traditionellen Lehr- und Lernformen werden offenen Lernszenarien und Selbstlernphasen, in denen die Lernenden eigenverantwortlich, kooperativ und kollaborativ Lernen und Arbeiten können, ein großer Stellenwert beigemessen. E-Learning gilt nach Kerres (2018, 6) als Sammelbegriff „für alle Varianten der Nutzung digitaler Medien zu Lehr- und Lernzwecken, die über einen Datenträger oder über das Internet bereitgestellt werden, etwa um Wissen zu vermitteln, für den zwischenmenschlichen Austausch oder das gemeinsame Arbeiten an Artefakten.“

Eine Kombination unterschiedlicher Methoden und Medien, zum Beispiel die Verzahnung aus Präsenzunterricht und E-learning wird als Blended Learning, als integriertes - oder auch als hybrides Lernen bezeichnet. Es gilt mittlerweile als übliche Lehr- und Lernform an modernen Hochschulen und zeichnet sich nach Bendel (2018)³ neben der flexiblen Anwendung vor allem durch die Stärkung des informellen Lernens aus. Im Vorfeld geklärt werden sollte die

Digitalisierung in der Erwachsenenbildung:

www.wb-web.de/dossiers/Digitalisierung-in-der-Erwachsenenbildung-1.html

Blended Learning in der Praxis
<https://www.blink.it/blended-learning-in-der-praxis>

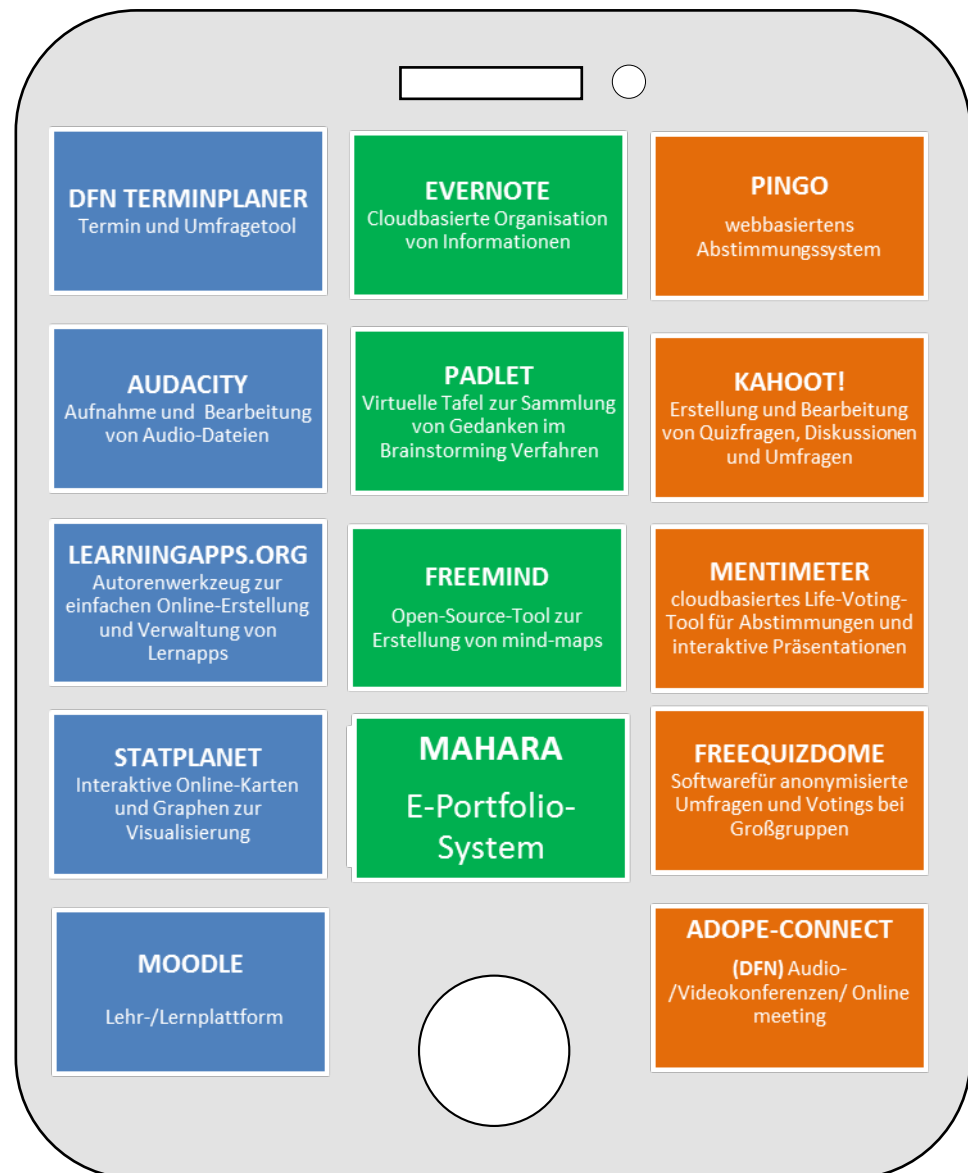
³ <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/blended-learning-53492/version-276579, 1.10.2019>

Formen der Kommunikation und Begleitung des Angebotes, die inhaltliche Aufarbeitung und Bereitstellung, sowie die Unterstützung und Vertiefung der Wissensaneignung.

Überblick E-Learning tools

E-learning Tools können dazu beitragen, diese Lernszenarien entscheidend und lernenden-zentriert zu unterstützen (Pallesche et al).

Exemplarische Tools zum Erstellen, Bearbeiten, Bereitstellen und Organisieren von Lehr- und Lerninhalten sowie zur Verbesserung der Kommunikation über Lehr- und Lerninhalten auf digitalem Weg:

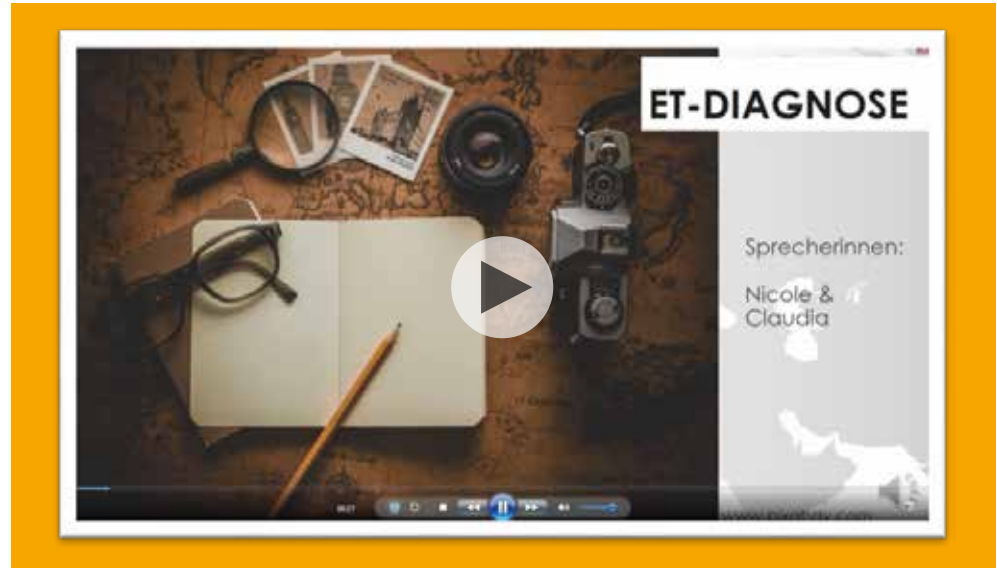


Eigene Darstellung, in Anlehnung an Fachhochschule Bielefeld und Universität Duisburg – Essen.
E-learning Tools

Methode "Flipped Classroom" – „Mehr Zeit im Unterricht“

Die Lernenden eignen sich zu Hause in ihrem eigenen Lerntempo die theoretischen Grundlagen mit dafür eigens erstellten Erklärvideos an. Im Unterricht werden diese Grundlagen gezielt besprochen, angewendet und vertieft.

So muss die in der Lerneinheit zur Verfügung stehende Zeit nicht für das Lernen von Faktenwissen verwendet werden, sondern kann für das Üben, Vertiefen, Analysieren, und Diskutieren genutzt werden, in Anwesenheit des Lehrenden und im Austausch mit ihm. Anregungen für apps zum Erstellen der Videos finden sich zum Beispiel auf <https://www.e-teaching.org/materialien/apps>



Screenshot 4.7.2018. Erklärvideo, Hogeschool Zuyd

3.2 Wie kann der Einsatz eines großen Spektrums an kompetenz- und handlungsorientierten Methoden gesichert werden?

„Die pädagogische Praxis fundiert auf aktuellen nationalen und internationalen Bildungstheorien und Forschungserkenntnissen. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien werden von allen an der Ausbildung Beteiligten genutzt.“ (DVE 2018, 7)

Neben der Bereitstellung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien am Lernort Schule kann ebenso die Nutzung dieser unterrichtsdidaktischen Technologien für Lehrende und Lernende eine besondere Herausforderung darstellen. Zur Sicherstellung des Einsatzes dieser Technologien können auch hier spezielle Schulungsangebote und die Implementierung weiterer Maßnahmen erforderlich sein.

Im Hinblick auf die Methodenauswahl sollten Lehrende mit der gewählten Methode gut vertraut sein, sie richtig anwenden können und von der Methode selbst überzeugt sein.

Lehrende dabei zu unterstützen methodisch vielfältig zu agieren gelingt u. a. durch:

- ein reichhaltiges Methodenerleben für Lehrende im Rahmen von schulinternen und externen Fort- und Weiterbildungen
- regelmäßigen Austausch über eingesetzte Lehr- und Lernmethoden in Teamsitzungen und Schulkonferenzen
- gemeinsames Erleben, Erfinden und Einsetzen von (neuen) Methoden im Teamteaching
- Zugang zu vorhandenen Informationen über Lehr- und Lernmethoden (z. B. institutionseigener Methodenpool, Literatur etc.) für alle an der Ausbildung beteiligten Personen (Lehrende, Honorarprofessoren, Praxisausbilder, Lernende etc.)
- ...

3.3 Evaluation von Methoden

An den jeweiligen Bildungseinrichtungen sollten Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung der Lehr- Lern- und Prüfungsmethoden vorhanden sein. Diese sollten aktuell und dauerhaft installiert sein. Es sollte auf vielfältige Informationen zurückgegriffen werden, um die gewonnenen Erkenntnisse zur weiteren Entwicklung des Ausbildungsprogramms zu nutzen.

Dazu gehören beispielsweise (DVE 2018, 7):

- Peer-Review-Prozesse
- Kollegiale Beratung der Lehrenden
- Rückmeldungen der Lernenden und Absolventen
- Rückmeldungen aus der Berufspraxis
- Hinweise von nationalen und internationalen Experten der Ergotherapie aus Praxis und Lehre
- Hinweise aus Beratungsprozessen durch externe Experten und Beratungsausschüssen



Interview mit Ulrike Ott, DVE-Fortbildungsbeauftragte

1. Sie geben seit vielen Jahren Methodenworkshops für Lehrende der Ergotherapie, wie beurteilen Sie den Bedarf dieser Fortbildungen?

Der Bedarf an Fortbildungen für Lehrende müsste eigentlich groß sein, da viele pädagogisch-didaktische Fragestellungen im Unterrichtsalltag auftreten. Es werden aber eher fachliche ergotherapeutische Fortbildungen besucht, die für eine aktuelle Lehre auch wichtig sind und durch den schnellen Zuwachs an Wissen als besonders dringend erlebt werden. Die Kapazitäten von Zeit und Geld sind knapp, sodass eine Priorisierung erfolgen muss.

Methodenworkshops werden von Lehrenden sehr gerne gewählt. Lehrende erleben oft den Anspruch der Lernenden, die sich eine vielfältige Unterrichtsgestaltung wünschen, die aber auch sinnvoll sein muss. Den Ausspruch „Schon wieder Gruppenarbeit!“ werden die meisten Lehrkräfte schon einmal gehört haben. Unmut entsteht bei Lernenden, wenn die Auswahl der Methode nur zwischen Lehrervortrag und Gruppenarbeit wechselt und sie mit den Problemen der Gruppenarbeit alleine gelassen werden, d.h. das als Arbeitsergebnis nur der Inhalt zählt, aber nicht die Arbeitsweise der Gruppe. Viele Gruppenphänomene spielen bei der Erarbeitung eine große Rolle, die der Reflexion und Unterstützung bedürfen, z.B. was machen wir, wenn einige sich keine Gedanken machen und es nur bei den gleichen Aktiven bleibt.

Ganz elementar ist auch, dass die Methode zu der inhaltlichen Vermittlung und zum Können der Lernenden passen muss. Bei der Komplexität einer guten Methodenauswahl und -durchführung sind eine Fortbildung und ein Austausch mit den Erfahrungen anderer Lehrender sehr hilfreich. Die Teilnehmerinnen gehen gestärkt mit neuen Ideen in den Alltag zurück.

2. Hat sich Ihrer Einschätzung nach der Methodeneinsatz aufgrund der zunehmend kompetenzorientierten Ausbildungsplanungen und Curricula grundlegend verändert?

Ja auf jeden Fall! Eine kompetenzzentrierte Ausbildung ist ohne Methodenvielfalt nicht zu denken. Bei dem Erwerb der Kompetenzen ist einzig die Fachkompetenz durch die Vermittlung im Lehrervortrag, Unterrichtsgespräch und durch Lesen von Fachtexten zu erwerben. Alle anderen Kompetenzen brauchen neben herausfordernden Inhalten die zur Diskussion und Bewältigung ethischer Dilemmata anregen, (wie dies durch die bildungstheoretische Didaktik nach Klafki initiiert wird) zusätzlich Methoden.

Der Erwerb von Sozialkompetenz ist nur durch eine gemeinsame herausfordernde Erarbeitung z.B. im Rollenspiel möglich. Aber genau dies sind oft die Probleme im Schulalltag, wenn die Methode nicht beherrscht wird, die Lernenden sich u.a. vorgeführt fühlen, ist die Arbeit mit dem Rollenspiel für die Lernenden für immer dahin und in folgenden Unterrichten nicht

mehr einsetzbar. Es entsteht also alles andere als Sozialkompetenz. Gelingt das Spiel und das Lernen daraus, vermittelt das Probehandeln Sicherheit in dem praktischen Tun mit Klienten oder Teammitgliedern.

Für die Methodenkompetenz brauchen Lernende u.a. eine gute Lesetechnik, die wesentliche Inhalte herausfiltert. Sieht man sich eine solche Aufgabe an, wird man feststellen das Lernende fast alle Textpassagen unterstreichen. Hier ist es wichtig zu Beginn der Ausbildung nach Erledigung der Aufgabe auch das Vorgehen zu reflektieren. Sinnvoll ist es z.B., dass die Lernenden in Paararbeit die unterstrichenen Stellen abgleichen und überlegen was wirklich wesentlich in diesem Abschnitt gewesen ist. Eine gute Methodenkompetenz ist besonders zu Beginn der Ausbildung durch viele Methoden zu unterstützen.

Die Selbstkompetenz ist eine entscheidende Kompetenz im Berufsleben geworden. Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen, kann nur durch einen Spielraum in der Lehre bewirkt werden. Dieser Spielraum kann auch durch Methoden gegeben werden. Hier ist z. B. die Methode des Peripatein eine Möglichkeit (peripatein ist griechisch und bedeutet so viel wie „umherwandeln, umhergehen“, dieser Begriff stammt aus der aristotelischen Schule). Die Lernenden gehen 20-30 Minuten spazieren, bewegen sich an der frischen Luft und erörtern dabei ein Thema. Das Thema sollte interessant sein, trotzdem übernehmen die Lernenden die Verantwortung die Zeit auch im Sinne des Unterrichtes zu nutzen. Luft und Bewegung sind zwei wunderbare Nebenprodukte.

Es gibt auch einige große Methoden die mehrere oder alle Kompetenzen gleichzeitig fördern, wie die Fallarbeit oder das problemorientierte Lernen, die durch ihre vielfältigen Herausforderungen für Lehrende und Lernende schrittweise erarbeitet werden müssen.

Dies sind nur einige Beispiele, die aufzeigen sollen das Methoden für den Kompetenzerwerb unerlässlich sind. Ich höre oft den Einwand „Dafür haben wir gar keine Zeit.“ Hier kann ich nur zwei Dinge erwidern:

1. Ja am Anfang der Ausbildung braucht es viel Zeit, die Lernenden in diesem Sinne arbeitsfähig zu machen, aber schon im zweiten Ausbildungsjahr geht alles viel schneller, die Lernenden sind kompetenter im Miteinander, sie sind Selbstständiger und können besser ihre Arbeiten strukturieren. Hier gehen die Lernenden Kompetenzen die für das Berufsleben entscheidend sind und auch den Schulalltag bereichern.

Der Lehre kann eine Stoffreduktion für mehr Zeit im Kompetenzerwerb zudem in den meisten Fällen nicht schaden.

2. Lehrende und Lernende haben viel mehr Freude im Unterricht, weil sich die Rollen verändern und mehr Lebhaftigkeit entsteht, ist das Lehren und Lernen weniger anstrengend. Durch mehr emotionale Ansprache kann der Lernstoff besser behalten werden.

3. Ihre aktuelle Lieblingsmethode und ein Literaturtipp für unsere Lehrenden?

Meine Lieblingsmethode ist das Flüstergespräch, ich nutze es schon seit vielen Jahren. Es ist eine ganz simple Methode, bei der die Lernenden am Tisch sich zu zweit oder zu dritt leise unterhalten. Im Unterrichtsgespräch melden sich oft die gleichen Lernenden. Weil manche nicht so schnell sind oder zu lange hin und her überlegen ob Ihre Antwort richtig ist. Deshalb lasse ich viele Fragen erst einmal mit der Sitznachbarin erörtern. So kommen anschließend andere besser im Plenum zu Wort und es erhöht sich die Redemöglichkeit enorm, was danach zu mehr Ruhe führt.

Es ist keine Vorbereitung erforderlich und es gibt keine Zeitverluste durch das Finden in Gruppen. Diese Methode lässt sich auch ungeplant einsetzen, wenn ich z.B. merke, dass bei einigen die Konzentrationsspanne nachlässt. Das Flüstergespräch eignet sich um mit neuen Themen zu beginnen und an der Lebenswirklichkeit der Lernenden anzusetzen, es ist hilfreich für Wiederholungen und ist auch gut für den Einstieg in sensible Themen wie z.B. Sexualität oder Suizid. Das Flüstergespräch kann unterschiedlich lang sein je nach Fragestellung und

Diskussionsfreude. Am Ende braucht man 2-3 Aufforderungen wieder im Plenum zusammen zu kommen (es ist wichtig für die Lernenden ihre Gedanken zu Ende zu bringen).

Viele Methodentipps findet man im Internet unter Stichworten wie „Methodenpool“ oder „Methodenkartei“. Sehr gut finde ich das Handbuch „Active Training“ die besten Methoden für lebendige Seminare von Bernd Weidenmann aus dem Beltz Verlag. Weidenmann hat 850 Seminarmethoden gesichtet und die besten aktivierenden Methoden herausgefiltert und in der Praxis getestet. Das Buch ist sehr übersichtlich gestaltet und für Anfänger und Fortgeschrittene zu verwenden.

Die Lieblingsmethoden des Ausbildungsausschusses (DVE)



Lernen aus der Aufzeichnung
<https://www.orbium.de/methodensammlung/munterrichtsmethode-64-lernen-aus-der-aufzeichnung/>

Fallstudie
<https://www.sowi-online.de/praxis/methode/fallstudie.html>

Diskussion
<http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/62269/methodenkoffer-detailansicht?mid=508>

Pre mortem
<https://komfortzonen.de/workshop-tools-pre-mortem/>

Einsatz von Simulationsklienten im Rollenspiel
Peters T/Thrien C Hrsg. Simulationspatienten. Bern: Hogrefe Verlag, 2018

BMW Methode
www.orbium.de/methodensammlung/munterrichtsmethode-25-bequem-mutig-waghalsig/

Struktur-Lege-Technik
<http://medien-dz.ph-gmuend.de/mediawiki/images/b/b2/Struktur-Lege-Technik.pdf>

4. Checkliste zur Selbsteinschätzung

Folgende Checkliste können Sie zur Implementierung von Lehr-/Lernmethoden nutzen.

Checkliste zum Einsatz von Lehr- und Lernmethoden	Check
Die Methoden sind lebendig und nachhaltig und zeichnen sich durch folgende Merkmale aus	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Selbstgesteuert ■ Produktiv ■ Aktivierend ■ Situativ ■ Sozial 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Es werden unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden eingesetzt.	<input type="checkbox"/>
Es werden begleitende Methoden zum fachübergreifenden Kompetenzerwerb eingesetzt.	<input type="checkbox"/>
Die Prüfungsmethoden sind kongruent zu den eingesetzten Lehr- und Lernmethoden. Sie bilden die angestrebten Lernergebnisse ab und machen sie messbar.	<input type="checkbox"/>
Die Auswahl der Methoden ist auf folgende Faktoren abgestimmt:	
<i>Berufssituation/Berufliche Handlungskompetenz-Qualifikationen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kompetenzprofil der Ausbildung ■ angestrebte Lernergebnisse (learning outcomes) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Rahmenbedingungen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ zur Verfügung stehende Räumlichkeiten (Lernort, Ausstattung etc.) ■ Veranstaltungsart ■ Gruppengröße ■ Zeitrahmen ■ finanzielle Ressourcen 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Bedingungen der lehrenden und lernenden Person</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Person des Lehrenden ■ Einzelne Lernende ■ Lerngruppe als Ganzes 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<i>Lerninhalte und -phasen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ zu vermittelnder Lerninhalt ■ Lernphasen (Anfangs-, Arbeits- oder Abschlussphase) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die implementierten Methoden werden kontinuierlich reflektiert.	<input type="checkbox"/>
Lehrende werden u.a. durch folgende Maßnahmen dabei unterstützt methodisch vielfältig zu agieren:	
<ul style="list-style-type: none"> ■ schulinterne und externen Fort- und Weiterbildungen ■ regelmäßigen Austausch in Teamsitzungen und Schulkonferenzen ■ Teamteaching ■ Zugang zu vorhandenen Informationen über Lehr- und Lernmethoden für alle an der Ausbildung beteiligten Personen (Lehrende, Honorarprofessoren, Praxisausbilder, Lernende etc.) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Lehrende und Lernende werden beim Einsatz neuer unterrichtsdidaktischer Technologien unterstützt.	<input type="checkbox"/>

5 Weiterführende Quellen

- Arnold R. Systemische Berufsbildung. Kompetenzentwicklung neu denken - mit einem Methoden ABC. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hühnegehen, 2010
- Arnold R. Wie man lehrt, ohne zu belehren. Heidelberg: Carl Auer, 2012
- Arnold R., Nolda S., Nuisl E. Hrsg. Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 2010
- Bals T. Hg. Wege zur Ausbildungsqualität - Stand und Perspektiven in den Gesundheitsfachberufen. Paderborn: Eusl, 2009
- Baumgartner P. Taxonomie von Unterrichtsmethoden: ein Plädoyer für didaktische Vielfalt. 2. aktualisierte und korrigierte Auflage. Münster: Waxmann, 2014
- BBA Oldenburg. Lernvideos. BBA Oldenburg Lernvideos de-de.facebook.com/BBA-Oldenburg-558012410899162/ (04.04.2018)
- Berliner Projekte „INTER-M-E-P-P“ und „interTUT“. 2017. https://dsfz.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/ohne_AZ/sonstige/studentmentoring/Berliner_Aufruf_interprofessionelle_Ausbildung_und_Kooperation.pdf (09.05.2018)
- Bonse-Rohmann M., Hüntelmann I., Nauerth A. Hrsg. Kompetenzorientiert prüfen. Lern- und Leistungsüberprüfungen in der Pflegeausbildung. München: Urban & Fischer Verlag, 2008
- Bundesamt für Gesundheit. Bericht Interprofessionalität der Schweizer Eidgenossenschaft, 2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. <https://www.dqr.de/content/2325.php> (05.07.2017)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Didaktik der Erwachsenenbildung. <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/didaktik-der-erwachsenenbildung.html> (25.03.2018)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Methode. http://www.wb-erwachsenenbildung.de/online-woerterbuch/?title=Methoden&tx_buhutbedulexicon_main%5Baction%5D=show&tx_buhutbedulexicon_main%5Bcontroller%5D=Lexicon&tx_buhutbedulexicon_main%5Bentry%5D=156&cHash=3364d3418f407d90c3e1c777ef854287 (12.12.2017)
- Deutscher Verband der Ergotherapeuten. Die Ausbildungsstandards 2018 des DVE. 2018. <https://dve.info/aus-und-weiterbildung/qualitaetssicherung-der-ausbildung/ausbildungsstandards-des-dve/file> (09.05.2018)
- Fachhochschule Bielefeld. LearningTools. <https://www.fh-bielefeld.de/bib/digitales-lernen/tools-und-werkzeuge> (09.05.2018)
- Gede H., Novak S. Gemeinwesenorientierte Ergotherapie als Handlungsfeld in der Ausbildung zur Ergotherapeutin und zum Ergotherapeuten - Möglichkeiten und Herausforderungen. 09.-10.03.2017. https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Veranstaltungen/2017-03_Ausbildungskongress_Bielefeld/S2.6.2_Gemeinwesenorientierte_Ergotherapie_als_Handlungsfeld_in_der_Ausbildung_end_-_Ver_Affentlichung.pdf (09.05.2018)
- Hilzensauer W. Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. 2008. <https://open-journals4.uni-tuebingen.de/ojs/index.php/bildungsforschung/article/viewFile/77/80> (09.05.2018)
- Hochschulverbund Gesundheitsfachberufe e.V. Interdisziplinärer hochschulischer Fachqualifikationsrahmen für die therapeutischen Gesundheitsfachberufe in der Ergotherapie, Physiotherapie und Logopädie (FQR -ThGFB). 2014. http://hv-gesundheitsfachberufe.de/dokumente/FQR_ThGFB_%20HVG_2014_final.pdf (09.05.2018)hs
- Holzcamp, K. Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt/M: Campus. 1995
- HRK. Interprofessionelles Lehren und Lernen in hochschulisch qualifizierenden Gesundheitsfachberufen und der Medizin - Impulspapier des Runden Tisches Medizin und Gesundheitswissenschaften des Projekts nexus der HRK. 2018. https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Impulspapier-Lang_2.Auflage.pdf (09.05.2018)
- IB Medizinische Akademie Freiburg. Interdisziplinärer Projekttag: Ergo meets Logo im Fachbereich der Neurologie (09.05.2018)
- ifib: Institut für Informationsmanagement Bremen GmbH. Methodenkoffer Lernförderliche Reflexionsfragen. 2014. http://www.ifib.de/documents/LernenPlus_-_Methodenkoffer_Lernfoerderliche_Reflexionsfragen,_Bremen,_Oktober_2014.pdf (09.05.2018)
- Kerres M. Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung digitaler Lernangebote. Berlin: Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2018
- Kerres M. 1999. <https://www.e-teaching.org/didaktik> (20.07.2018)
- Klafki W. Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Weinheim: Beltz, 1996
- Klemme B. Hg. Lehren und Lernen in der Physiotherapie. 1. Auflage. Stuttgart: Georg Thieme Verlag, 2012
- Kunze K. Die Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion in der beruflichen Bildung – als Voraussetzung und Bildungsziel? 2017. https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Veranstaltungen/2017-03_Ausbildungskongress_Bielefeld/S3.1.2_Kunze_F_nhigkeit_zur_Selbst-Reflexion.pdf (20.07.2018)
- Krapp A., Weidemann B. Pädagogische Psychologie, Weinheim; Beltz Verlag, 2006
- Lange J. Schulische Materialität: Empirische Studien zur Bildungswirtschaft. Berlin: Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2017
- Mattes W. Methoden für den Unterricht. Kompakte Übersichten für Lehrende und Lernende. Paderborn: Schöningh, 2011
- Mikro-Didaktik Seminarplanung. Tipps für die Methodenauswahl. 18.01.2017. <http://mikro-didaktik.de/tipps-fuer-die-methodenauswahl/> (09.05.2018)
- Nolda S. Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt: WBG, 2008
- Nussbaumer G, Reibniz von C. Innovatives Lehren und Lernen. Konzepte für die Aus- und Weiterbildung von Pflege- und Gesundheitsberufen: Praxishandbuch für die Aus- und Weiterbildung von Pflege- und Gesundheitsberufen. Bern: Huber, 2008
- Oelke U, Meyer H. Didaktik und Methodik für Lehrende in Pflege- und Gesundheitsberufen. Berlin: Cornelsen, 2013
- Pallesche M, Thisse F, Hund M. Innovation Lab-Lernen für die Zukunft. <http://www.innovation-lab.education/akteure/> (09.05.2018)

- Reinhardt S. Fallprinzip. In: Reinhardt S, Hrsg. Politik-Didaktik. Praxishandbuch für die Sekundarstufe I und II. Berlin: Cornelsen Scriptor, 2007, 121–132.
- Rauner F. Berufliche Kompetenzentwicklung – vom Novizen zum Experten. In Dehnbostel, p. et al. Vernetzte Kompetenzentwicklung. Alternative Positionen zur Weiterbildung. Berlin 2002
- Schewior-Popp S. Lernsituationen planen und gestalten. Handlungsorientierter Unterricht im Lernfeldkonzept. Stuttgart: Thieme Verlag, 2005
- Schrader K. Masterarbeit: Entwicklung und Evaluation eines Flipped Classroom Konzeptes zur Förderung der Interdisziplinären Zusammenarbeit in der Ergotherapie- und Physiotherapieausbildung, 2017
- Siebert H. Pädagogischer Konstruktivismus: lernzentrierte Pädagogik in Schule und Erwachsenenbildung. Weinheim: Beltz, 2005
- Universität Duisburg – Essen. E-Learning an der UDE. <https://www.uni-due.de/e-learning/angebote.php> (09.05.2018)
- VIFSG. Das Skills-Lab-Konzept. 2015. <https://www.vifsg.de/unsere-themen/skills-lab-konzept/#skills-labs> (09.05.2018)
- Walkenhorst U. Interprofessionalität als Forschungsgegenstand – Einflussfaktoren auf interprofessionelles Lernen und Arbeiten. 08.04.2016. <http://www.gesundheitskongresse.de/dresden/2016/dokumente/Praesentationen/Walkenhorst-Ursula--Interprofessionality-as-research-object.pdf> (09.05.2018)
- Wendt P. Klientenbeteiligung am psychiatriebezogenen Unterricht in der deutschen Ergotherapie-Ausbildung – Potentiale aus Perspektive der Lehrenden. 09.-10.03.2017. https://www.hs-gesundheit.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Veranstaltungen/2017-03_Ausbildungskongress_Bielefeld/S2.1.1_Klientenbeteiligung_am_psychiatriebezogenen_Unterricht_in_der_deutschen_Ergotherapie-Ausbildung_Wendt_final.pdf (09.05.2018)
- Widulle W. Handlungsorientiert Lernen im Studium – Arbeitsbuch für soziale und pädagogische Berufe. Wiesbaden: VS Verlag, 2009
- Issing L., Klimsa P., Hrsg. Online lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. München: Oldenburg Verlag, 2009

Arbeitshilfen

- Berliner Aufruf für interprofessionelle Ausbildung und Kooperation in den Gesundheitsberufen. https://dsfz.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/ohne_AZ/sonstige/studentmentoring/Berliner_Aufruf_interprofessionelle_Ausbildung_und_Kooperation.pdf. (20.07.2018)
- BMW Methode. <https://www.orbium.de/methodensammlung/muntrittsmethode-25-bequem-mutig-waghalsig/> (20.07.2018)
- Brauneck P, Urbanek R, Brönstrup U. Methodensammlung - Anregung und Beispiele für die Moderation- Lehrerfortbildung in Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein- Westfalen, Soest, 2010
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Auswahlkriterien digitale Trainingstools. <https://wb-web.de/material/medien/digitale-trainingstools.html> (20.07.2018)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Digitalisierung in der Erwachsenenbildung. <https://wb-web.de/dossiers/Digitalisierung-in-der-Erwachsenenbildung-1.html> (20.07.2018)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Individuelle Lernziele formulieren – Lernziele individuell bestimmen. <https://wb-web.de/material/lehren-lernen/individuelle-lernziele-formulieren-lernziele-individuell-bestimmen.html> (20,07.2018)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Methodik in der Erwachsenenbildung. <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/methodik-in-der-erwachsenenbildung.html> (20.07.2018)
- Drude, C, Zielke-Nadkarni, A. Unterrichtsmethoden in der Pflegeausbildung. München: Elsevier Urban & Fischer Verlag, 2012
- Herzig T, Kruse A. DAS SKILLS-LAB-KONZEPT. Perspektiven auf die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und Chancen in der beruflichen Bildung der Gesundheitsberufe. 2017. https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/Skills_Lab_Konzept_T_Herzig_A_Kruse.pdf (20.07.2018)
- Jahnke H. Das Portfoliokonzept als Methode zur Beförderung von Selbstreflexionsprozessen von angehenden Lehrerinnen und Lehrern. 2015. http://www.bwpat.de/ausgabe28/jahncke_bwpat28.pdf (20.07.2018)
- Methoden – Kartothek. <https://www.wbv.de/methoden-kartothek.html> (20.07.2018)
- Peters T/Thrien C Hrsg. Simulationspatienten. Bern: Hogrefe Verlag, 2018
- PH Schwäbisch Gemünd. Struktur-Lege-Technik. <http://medien-dz.ph-gmuend.de/mediawiki/images/b/b2/Struktur-Lege-Technik.pdf> (20.07.2018)
- SAMW. <https://www.samw.ch/de/Publikationen/Empfehlungen.html> charta_samw_zusammenarbeit.pdf (20.07.2018)
- Schiller S. Gemeinwesenorientierte Ergotherapie. <https://www.youtube.com/watch?v=Qt3XfMaTEyM> (20.07.2018)
- schule.at. Werkzeuge für den Unterricht. <https://www.schule.at/tools/werkzeuge-fuer-den-unterricht.html> (20.07.2018)
- Universität Köln. Konstruktiver Methodenpool. http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/frameset_uebersicht.htm (20.07.2018)
- Universität Paderborn. Linkliste Methodensammlungen. <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/bildungsinnovationen-hochschuldidaktik/ressourcen/links-zu-methodensammlung/> (20.07.2018)
- Webinar Muntrittsmethoden. www.youtube.com/watch?v=otCw8F8rtH4 (20.07.2018)
- Weidenmann B. Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/aktionen/Weidenmann_Aasgeier_und_Trueeffelschwein.pdf (20.07.2018)

Herausgeber:
**Deutscher Verband der
Ergotherapeuten e.V. (DVE)**

Postfach 2208
76303 Karlsbad
Telefon 07248 9181-0
Telefax 07248 9181-71
E-Mail info@dve.info
www.dve.info

Alle Angaben ohne Gewähr.
Stand: November 2019