

DVE

Deutscher Verband
Ergotherapie

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

Teil 5: Praktische Ausbildung

Die Empfehlungen ergänzen die DVE-Ausbildungsstandards und bieten Anhaltspunkte zur Qualitätsverbesserung der Lernortkooperation. Sie können die Bearbeitung des WFOT-Antrages, insbesondere zum Abschnitt D – Praktische Ausbildung, unterstützen. Vorausgesetzt wird hierbei, dass die inhaltliche Ausrichtung und Organisation der Praktischen Ausbildung eine Einheit mit Leitbild und internem Curriculum des jeweiligen ergotherapeutischen Ausbildungsprogramms bilden.

Inhalt

Teil 5: Praktische Ausbildung

Ein Blick über den Tellerrand	4
1 Was sind die Prinzipien der praktischen Ausbildung?.....	6
2 Wie wird die Lernortkooperation der praktischen Ausbildung organisiert?.....	22
3 Was ist bei der Planung der praktischen Ausbildung inhaltlich zu berücksichtigen?	26
Checklisten.....	30
Glossar	33
(Weiterführende) Quellen.....	34



Ein Blick über den Tellerrand

2022 haben sich die britischen Verbände Chartered Society of Physiotherapy (CSP) und das Royal College of Occupational Therapists (RCOT) zusammengeschlossen, um angehende Physio- und Ergotherapeut:innen bestmöglich auf ihren Weg in den Beruf vorzubereiten und die Qualität sowie Nachhaltigkeit der praktischen Ausbildung zu verbessern. Gemeinsam haben sie sieben Leitprinzipien der praktischen Ausbildung festgelegt (AHP Principles of Practice-based Learning). Mittlerweile wurden diese von zehn britischen Berufsverbänden für Gesundheitsberufe unterzeichnet und anerkannt.

Auch uns haben diese Prinzipien überzeugt. Wir haben sie auf den nationalen Kontext übertragen, übersetzt und sind trotz aller Unterschiede gewiss: Als klare und einheitliche Botschaften können sie zur Verbesserung der praktischen Ausbildung beitragen (siehe dazu auch die **Dokumente 7 Anregungen für die praktische Ausbildung**).

Sie sind ein Ausgangspunkt, um angehende Ergotherapeut:innen adäquat auf bestehende und auch künftige Anforderungen der Berufspraxis vorzubereiten.

Die sieben Prinzipien sollen es den beteiligten Akteuren leichter machen, zusammenzukommen und eine Basis für die Umsetzung und Durchführung einer verbesserten, konzeptionell soliden praktischen Ausbildung zu schaffen, die für alle funktioniert. Sie richten sich deshalb an alle, die mit der praktischen Ausbildung von Ergotherapeut:innen zu tun haben:

An Lernende, Lehrende, Modulverantwortliche, Praxisanleiter:innen, Praxeninhaber:innen, leitende Ergotherapeut:innen, Verantwortliche in regionalen Einrichtungen und alle anderen Beteiligten¹ der Lernortkooperation.

Für sie alle gelten die oben genannten Leitprinzipien. Wie unsere britischen Kolleg:innen glauben wir, dass diese Prinzipien durch eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Ziel die Chance bieten, Kontakte zu knüpfen, unterschiedliche Perspektiven zu verstehen und Bereiche für eine gemeinsame Arbeit sowohl innerhalb als auch zwischen den Berufen zu identifizieren, um wirklich Veränderungen zu bewirken. Wir wollen es den Beteiligten leichter machen, zusammenzukommen und Lernorte in der Praxis schaffen, die für alle funktionieren.

Sie können dieses Dokument auf vielfältige Weise nutzen. Alle Prinzipien enthalten evidenzbasierte Begründungen, warum sie für unseren Beruf wichtig sind. Sie bieten Raum für individuelle und gruppeninterne Überlegungen, die Ihnen helfen sollen, zu überlegen, was sie für Ihren spezifischen Kontext wirklich bedeuten und wie diese in die jeweiligen Praxiskontexte eingebettet und übertragen werden können.

Die enthaltenen Informationen können auf unterschiedliche Weise genutzt werden – als Diskussionsgrundlage innerhalb Ihres Teams in den ergotherapeutischen Ausbildungsprogrammen an Hochschulen, Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens; in Workshops und Fortbildungen; in Teamsitzungen oder zur Rahmung von Gesprächen mit anderen Beteiligten der praktischen Ausbildung. Wir möchten, dass die „sieben Prinzipien“ einen Rahmen bilden, der alle Beteiligten unterstützt und zur Verbesserung bestehender Angebote zur praktischen Ausbildung beiträgt.

Auch wenn diese Grundsätze für praxisbezogenes Lernen für sich alleinstehen, möchten wir Sie ermutigen, sie in Verbindung mit anderen wichtigen Veröffentlichungen und Arbeiten zu lesen und sich mit diesen vertraut zu machen.

1 Die Belange der Nutzenden ergotherapeutischer Angebote werden in dieser Handreichung nicht explizit dargestellt.

1 Was sind die Prinzipien der praktischen Ausbildung?

Die sieben Prinzipien der praktischen Ausbildung. Eine Übersicht.

- 1.** Lernsituationen der praktische Ausbildung werden gemeinsam gestaltet: Sie sind gelebte Lernkooperation von Bildungseinrichtung und Praxis
- 2.** Die praktische Ausbildung findet in allen Bereichen der Ergotherapie statt
- 3.** Die praktische Ausbildung ist einladend und bezieht alle ein. Sie lebt von Vielfalt und Diversität
- 4.** In der praktischen Ausbildung finden flexible, angemessene und unterstützende Formen der Begleitung sowie didaktische Methoden Anwendung
- 5.** Die praktische Ausbildung wird vom gesamten Team getragen
- 6.** Alle an der praktischen Ausbildung Beteiligten werden in ihrer Rolle geschätzt, respektiert und anerkannt
- 7.** Die praktische Ausbildung wird evaluiert; es werden gezielt Daten erfasst, um Verbesserungen der Ausbildungsqualität zu erzielen

Abb. eigene Darstellung, angelehnt an AHP Principles of Practice-based Learning, 2023

Reflexions-Nudge

Die praktische Ausbildung erfordert eine gelingende Lernortkooperation und ein gutes Zusammenspiel aller Beteiligten. Damit Sie eine gemeinsame Vision für eine erfolgreiche praktische Ausbildung entwickeln können, haben wir Ihnen – in Anlehnung an das Original – Reflexionshilfen zusammengestellt. Betrachten Sie die nachfolgenden Fragen als Anregung und Denkanstoß, um die sieben Prinzipien der praktischen Ausbildung sowie organisatorische und rechtliche Aspekte zu reflektieren.

1. Was tue ich (tut unser Team) bereits in Bezug auf dieses Prinzip?
2. Was könnte ich (unser Team) noch tun, um eine Vision für eine gut funktionierende Lernortkooperation zu entwickeln?
3. Woran erkenne ich (erkennt unser Team), dass positive Veränderungen eintreten? Lassen sich diese messen?

Nutzen Sie diese Reflexionsanstöße in verschiedenen Settings: sei es allein, im Team oder im Qualitätszirkel, in Bildungseinrichtungen oder Praxisorten. Machen Sie es sich gemütlich auf dem Sofa der Lernortkooperation und tauschen Sie sich im Team dazu aus!

Fragen Sie sich: Welches der sieben Prinzipien spricht mich (unser Team) besonders an? Ist es aufgrund von Handlungsbedarf oder weil es besonders mit meinen (unseren) Werten und Bedürfnissen resoniert? Wo positioniere ich mich (mit meinem Team) auf dem Sofa der Lernortkooperation: Welche Rollen habe ich bereits eingenommen und welche möchte ich zukünftig übernehmen?

PRINZIP 1 Lernsituationen der praktischen Ausbildung werden gemeinsam gestaltet – sie sind gelebte Lernortkooperation

An der praktischen Ausbildung sind Lernende, Praxisanleiter:innen und Teams, Praxisbegleitungen, Praxiskoordinator:innen von Schulen und Hochschulen, sowie Menschen, Gemeinschaften und Bevölkerungsgruppen, die Ergotherapie in Anspruch nehmen, beteiligt.



Damit die praktische Ausbildung für alle Beteiligten gut funktioniert, müssen die jeweiligen Bedürfnisse und Ziele gut zusammenpassen. Ganz gleich, ob Ihre Priorität darin besteht, neue Mitarbeiter:innen in Ihr Team aufzunehmen oder ob sie sicherstellen möchten, dass Lernende ihre Ausbildung rechtzeitig als kompetente Berufszugehörige abschließen – alle Praxisanleitungen sind bestrebt, zukünftige Kolleg:innen bestmöglich auszubilden. Um dieses gemeinsame Ziel zu erreichen, müssen alle gut zusammenarbeiten.

Unsere britischen Kolleg:innen haben für die Ausbildung künftiger Kolleg:innen das Bild eines dreibeinigen Hockers gewählt: Jedes Bein steht für sich, aber sie sind alle wichtig, um die Funktion zu erfüllen. Wenn ein Bein fehlt, kann das gemeinsame Ziel – künftige Kolleg:innen auszubilden und ihnen einen Platz unter dem Dach der Profession anzubieten – nicht erreicht werden.

Das sehen wir auch so. Machen wir es uns trotzdem etwas bequemer und setzen uns auf ein Sofa; es steht für die Lernortkooperation in unserer Profession und bietet allen Beteiligten Platz. Einer davon ist der „Praxis“ vorbehalten – also den Kolleg:innen, die in einer Klinik, einer ambulanten Praxis für Ergotherapie, einer Tagesklinik, einer Behörde, in einem Unternehmen oder einer Organisation arbeiten. Sie lassen angehende Ergotherapeut:innen an ihrem Arbeitsleben teilhaben und unterstützen sie gezielt in ihrer Kompetenzentwicklung, damit sie später in den Beruf einsteigen. Insbesondere ist damit die dafür verantwortliche Person gemeint: die Praxisanleitung und auch das Team, das dabei unterstützt.

Auch „Lernende“ bekommen einen Platz auf dem Sofa. Damit sind die angehenden Ergotherapeut:innen gemeint, die die praktische Ausbildung absolvieren und deren Einstellung zum Lernen entscheidend für das Ergebnis sein wird. Der dritte Platz auf unserem Sofa ist für die Praxisbegleitung vorgesehen, in der Regel ist dies eine lehrende Person der Bildungseinrichtung. Am Ende – so unsere Hoffnung – finden alle hier ihren Platz. Sei es, weil wir gerne einladend zusammenrücken, oder weil sie sich in einer der Rollen wiederfinden, die eben skizziert wurden.

Jede dieser Personen spielt eine entscheidende Rolle, um die Fragen an eine zeitgemäße Ausbildung zu beantworten: Wie können Lernende ihre Ausbildung zur Ergotherapeutin oder zum Ergotherapeuten abschließen, wenn die Praxis keine Plätze für die praktische Ausbildung zur Verfügung stellt? Wie können qualitativ hochwertige Lernortkooperationen für unseren nachgefragten Beruf geschaffen werden, wenn Schulen und Hochschulen die Entwicklung von Praxisanleiter:innen nicht unterstützen? Und wie sollen angehende Kolleg:innen auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet werden, wenn sie auf ein Umfeld treffen, das aktuelle Erkenntnisse und Standards noch nicht oder erst in Ansätzen in den Arbeitsalltag integriert hat?

Orientieren Sie sich bei der Lektüre dieser Empfehlungen am Ansatz der „Zusammenarbeit des gesamten Teams“. Nehmen Sie sich Zeit, Ihr eigenes Denken und Ihre derzeitige Praxis zu hinterfragen. Betrachten Sie die sieben Prinzipien durch die Brille der Beteiligten, erkennen Sie die unterschiedlichen Perspektiven an und erkennen Sie die Möglichkeiten, die sich damit gegenseitig bieten können. Überlegen Sie, wie Sie zusammenkommen können. Stellen Sie sicher, dass alle bequem zusammenfinden, um gemeinsam den Blick für das große Ganze zu schärfen: nämlich hochwertige und praxisnahe Lernerfahrungen zu schaffen, die die aktuellen Entwicklungen in der Ergotherapie widerspiegeln, um damit die Kompetenzentwicklung unserer künftigen Kolleg:innen zu unterstützen und sie gleichzeitig bestmöglich auf die Anforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Abb.: © Simone / Adobe-Stock



Die Zusammenarbeit zwischen beruflicher Praxis, Bildungseinrichtung und Lernenden ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Lernortkooperation. Es ist nicht nur das erste der sieben Prinzipien, sondern auch der rote Faden, der sich durch alle anderen zieht: die Zusammenarbeit aller Beteiligten.

- Wie intensiv habe ich mich (hat sich unser Team) bereits mit Lernortkooperation auseinandergesetzt?
- Sehe ich mich (sieht sich unser Team) als Teil einer Lernortkooperation?
- Wie gestalte ich diese Zusammenarbeit für eine erfolgreiche Ausbildung?

PRINZIP 2 Die praktische Ausbildung findet in allen Bereichen der Ergotherapie statt²

Die Entwicklung der Ergotherapie erfährt gerade eine spannende Zeit. Unser Gesundheitswesen blickt großen Herausforderungen entgegen. Diese zeigen sich zum Beispiel an der steigenden Anzahl älterer und damit oft auch multimorbider, chronisch kranker Menschen, der Zunahme psychischer und neurologischer Erkrankungen, der Digitalisierung der Kommunikations- und Versorgungsstrukturen oder der Rationalisierung von Behandlungsabläufen und der zunehmenden Anforderungen an das therapeutische Handeln und Wissen durch die Komplexität von Krankheitsbildern und Therapiemöglichkeiten. Der eklatante Mangel an Fachpersonal wird von Berufszugehörigen mittlerweile als elementar erfahren.



Diese Herausforderungen erfordern angepasste Kompetenzen und somit auch veränderte Ausbildungsstrukturen in den Therapieberufen. Obwohl auch die Politik die Notwendigkeit einer Reform erkennt, reagiert sie – „im Spannungsfeld zwischen Versorgungsbedarfen, wissenschaftlichen Anforderungen und finanziellen Rahmenbedingungen“ (Wissenschaftsrat, 2023, S. 47) – äußerst zögerlich und nicht mit der nötigen Weitsicht. Auch wenn seit Jahren erhebliche Zweifel an der Effektivität und Qualität des bestehenden, sektoriell untergliederten Versorgungssystems geäußert werden und es einen anhaltenden Diskurs darüber gibt, wie die Kompetenzen der Gesundheitsberufe bestmöglich genutzt werden können, um eine zeitgemäße und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung sicherzustellen, bleiben grundlegende Veränderungen aus (Hofmann et al., 2021).

Die Ergotherapie hat in den letzten Jahren viele Veränderungen erfahren. Der als Paradigmenwechsel bezeichnete Perspektivwechsel von einer Funktionsorientierung zur Betätigungs- und Teilhabeorientierung verlangt den Berufszugehörigen einiges ab. Im Rahmen früherer Zuweisungen („Heilhilfsberuf“, „nichtärztliche Heilberufe“) und Strukturen innerhalb des Gesundheitssystems und immer noch verinnerlicht in der beruflichen Identität (Orientierung an Krankheitsbildern und Funktionseinschränkungen) wird dieser Paradigmenwechsel unvermeidbar zu einem neuen beruflichen Selbstverständnis führen, der von Spannungen innerhalb der Profession begleitet sein wird, und damit die praktische Ausbildung zu einer besonders prominenten Reibungsfläche macht.

In diesem Kontext machen sich fehlende verbindliche Qualitätsstandards und didaktische Vorgaben zur praktischen Ausbildung bemerkbar. Die inhaltliche Ausgestaltung der praktischen Ausbildung bleibt den Bildungseinrichtungen weitgehend selbst überlassen, ebenso wie die Akquise geeigneter Stellen für die Lernortkooperation. Eine pädagogische Qualifizierung wird bundesweit noch nicht vorausgesetzt. Die Anleitung künftiger Kolleg:innen erfolgt überwiegend auf Basis ehrenamtlichen Engagements motivierter Berufszugehöriger. Sie sind in verschiedenen Bereichen des Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Gemeinwesens tätig und finden sich z. B. in Kliniken, Akutkrankenhäusern, Schulen, Wohn- und Pflegeheimen, im Maßregelvollzug, in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, in integrativen Kindertagesstätten, ambulanten Ergotherapiepraxen und vielen anderen Orten.

Obwohl sich die Berufsausübung auf unterschiedliche Ebenen verteilt (berufliche Praxis, Lehre, Führungs- oder Leitungstätigkeit und Forschung), findet die praktische Ausbildung in der Ergotherapie ausschließlich im Feld der beruflichen Praxis

2 Das zweite Prinzip kann bisher nur in Ansätzen Anwendung erfahren. Von der Nennung der in Großbritannien bekannten Einteilung in vier unterschiedliche Säulen der Berufspraxis (Praxis, Lehre, Forschung und Leadership) und der dazugehörigen Kompetenzebenen haben wir abgesehen. In Deutschland ist die praktische Ausbildung – im Unterschied zum theoretischen und praktischen Unterricht – zwar überraschend wenig geregelt; klar benannt werden (ErgThAPrV Anhang 1B) jedoch die Zuweisung zu ergotherapeutischen Arbeitsfeldern, Altersgruppen und der zeitliche Umfang einzelner Abschnitte, bzw. Gesamumfang der praktischen Ausbildung.

statt. Aufgrund der historisch unterschiedlichen Berufsentwicklung findet eine Einbettung der anderen Ebenen innerhalb der üblichen Ausbildung an Berufsfachschulen keine Anwendung; sie bleibt damit den persönlichen Karriereplänen der Berufszugehörigen überlassen, die sich diesbezüglich auf dem unregulierten Markt der Fort- und Weiterbildungsanbieter orientieren müssen.

Dennoch erleben Lernende – festgelegt durch die rechtlichen Ordnungsmittel – in unterschiedlichen Abschnitten der praktischen Ausbildung oder praktischen Studienphasen ein umfangreiches Angebot in verschiedenen Sektoren, Einrichtungen und Praxisbereichen. Das eröffnet ihnen die Möglichkeit, die Vielfalt des Berufs der Ergotherapie kennenzulernen und zu erleben, wie weitreichend die Arbeit als Ergotherapeutin oder Ergotherapeut ist. Sie erkennen, wie wichtig berufsbezogene und personale Kompetenzen in verschiedenen Umgebungen sind und wie viele Optionen sich bieten, das Leben der Menschen zu verbessern, mit denen sie arbeiten. Ganz gleich, ob der Gegenstand der praktischen Ausbildung die direkte therapeutische Versorgung, die ergotherapeutische Befunderhebung und Diagnostik oder die Umsetzung und Erforschung neuer Erkenntnisse ist: Die Bandbreite der praktischen Ausbildung prägt und inspiriert unsere künftigen Kolleg:innen.

Die Begleitung von Lernenden in der praktischen Ausbildung kann sich als äußerst lohnend herausstellen, verlangt jedoch auch einiges ab. An vielen Stellen hat die Arbeitsbelastung zugenommen und es mangelt an Anerkennung, Wertschätzung, Unterstützung und Freiräumen für die Aufgaben der Praxisanleitung. Dennoch können Sie Nutzen aus der Rolle ziehen: Sie können sich im Bereich der Ausbildung qualifizieren und weiterentwickeln, die Zukunft anderer inspirieren, die Kompetenzentwicklung angehender Ergotherapeut:innen unmittelbar mitgestalten und vor allem: nah an den zeitgemäßen Erkenntnissen der Ergotherapie sein und selbst dabei lernen. Im besten Fall wirkt sich ihr Engagement auf die Arbeit im gesamten Team aus.

Die Vielzahl der Einsätze in der praktischen Ausbildung in unterschiedlichen Arbeitssettings und Praxisbereichen bedeutet, dass mehr Lerngelegenheiten erschlossen und mehr Lösungen für Herausforderungen der Ergotherapie ermöglicht werden können, um zu wachsen. Um sich für das einzusetzen, was wir tun, sollen die künftigen Kolleg:innen das Wissen, die Kompetenzen und die Haltung entwickeln können, die erforderlich sind, um im modernen Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Gemeinwesen als Ergotherapeut:innen erfolgreich zu sein.

-
- In welchen Bereichen der Ergotherapie biete ich (bietet unser Team) Erfahrungsmöglichkeiten in der praktischen Ausbildung an?
 - Wie kann ich (kann unser Team) innovative Inhalte innerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen umsetzen?

PRINZIP 3 Die praktische Ausbildung muss alle einbeziehen und einladend sein. Sie lebt von Vielfalt und Diversität

Dieses Prinzip kann für manche eine Herausforderung sein, da es aus der Komfortzone herausführt. Es ist absichtlich kühn formuliert, um uns alle zu ermutigen, mehr zu tun und besser zu sein. Wenn wir dies gemeinsam tun können, haben wir die kollektive Fähigkeit, die Praxis wirklich zu verändern. Das gelingt aber nur, wenn wir die Unannehmlichkeiten, die dies mit sich bringen könnte, in Kauf nehmen.



Es ist wichtig, dass sich Lernende am Lernort Praxis willkommen fühlen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Ergotherapie erfahren. Wir brauchen eine starke und vielfältige Berufsgruppe, die repräsentativer für die Gesellschaft ist und zu der alle gehören können. Und die Lernenden der Ergotherapie werden immer repräsentativer für die Gesellschaft. Sie sind zunehmend vielfältig und haben unterschiedliche Bedürfnisse, Identitäten, Hintergründe und Erfahrungen. Gleichberechtigung, Vielfalt und Zugehörigkeit sind eine ständige, lebenslange Verpflichtung und nicht nur ein Zusatz zu unserem Lernen, unserer Ausbildung, unserer beruflichen Praxis und unseren Dienstleistungen. Das Wohlergehen von Lernenden und Antidiskriminierung sind ein entscheidender Schwerpunkt unserer derzeitigen und künftigen Arbeit auch innerhalb unseres Berufsverbandes.

Wir müssen sicherstellen, dass die Erfahrungen derjenigen, die aufgrund von zu schützenden Merkmalen, ihrer Identität, ihren Unterschieden und den Gemeinschaften, denen sie angehören, positiv, gerecht und integrativ sind und ihr Zugehörigkeitsgefühl stärken.

Es ist wichtig, dass Lernende in allen Aspekten ihrer Ausbildung ein einladendes und sicheres Umfeld vorfinden. Der Lernort Praxis, die Bildungseinrichtungen und die Gruppe der Lernenden tragen eine gemeinsame Verantwortung und spielen eine Rolle bei der Verwirklichung dieses Ziels. Wir wollen in unserer Praxis aktiv antirassistisch, antidiskriminierend und antirepressiv sein. Dazu müssen wir alle strukturellen Hindernisse, die der Chancen- und Erfahrungsgerechtigkeit für alle entgegenstehen, ermitteln, in Frage stellen und beseitigen. Dies wird sichere Orte für die praktische Ausbildung und Arbeitsumgebungen schaffen, die für unser aller Gesundheit, Wohlbefinden, sicheres Lernen und unser Zugehörigkeitsgefühl von größter Bedeutung sind.

Es ist entscheidend anzuerkennen, dass wir nicht alle Expert:innen sind und dass wir Fehler machen werden. Wir sollten bereit sein, zu lernen und unser Verhalten zu ändern. Davon profitieren wir alle und die Gemeinschaften, denen wir dienen. Thomas et al. (2022) ermutigen uns, „das Unbehagen zu suchen“, indem wir uns bewusst und aktiv um Vielfalt bemühen: „Wenn man sich unwohl fühlt, bedeutet das, dass man es richtig macht, wir müssen uns selbst herausfordern, uns weiterentwickeln und wachsen.“

Es gibt systemischen Rassismus, ethnische und soziale Ungleichheiten. Dies wirkt sich nachteilig auf unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden aus und führt zu gesundheitlichen Ungleichheiten, insbesondere bei Minderheitengruppen. Als Einzelpersonen und Angehörige der Gesundheitsberufe schätzen und respektieren wir die Unterschiede der Menschen. Wir gehören verschiedenen Gemeinschaften an und haben mehrere sich überschneidende Identitäten. Zusammen sind wir dafür verantwortlich, auf allen Ebenen und in allen Bereichen unserer Belegschaft, als Einzelpersonen, Teams und Organisationen. Wir müssen in der Lage sein, darzulegen, wie wir dies im Rahmen der praktischen Ausbildung tun.



Es ist wichtig zu erkennen, dass es für die Lernenden zusätzliche individuelle Dimensionen gibt. Dazu gehören u. U. die Abwesenheit von zu Hause und den üblichen Unterstützungsmechanismen, die Bewertung und die Tatsache, dass sie während der praktischen Ausbildung nur vorübergehend Mitglied des Teams sind. Wenn sie ungleiche Situationen erleben oder beobachten, ist es für Lernende möglicherweise nicht einfach, diese Herausforderungen anzunehmen oder ihre Meinung zu äußern. Wir alle, Praktiker:innen, Lernende und Lehrende, haben die Aufgabe, einen sicheren Raum für das Verständnis der Bedürfnisse der anderen zu initiieren und zu schaffen.

Beachten Sie dazu beispielhaft auch folgende Veröffentlichungen:

- <https://wfot.org/resources/occupational-therapy-and-human-rights>
- <https://dve.info/service/aktuelles/3605-demokratie-und-pluralismus-als-fundament-f%C3%BCr-ein-menschliches-gesundheitswesen>
- <https://wfot.org/assets/resources/WFOT-Statement-on-Systemic-Racism.pdf>
- <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/>

-
- Welche Rolle spielt Diversität für mich (für unser Team)?
 - Unterscheide ich (unser Team) zwischen Diversität im Rahmen ergotherapeutischer Angebote, Ausbildung und gesamtgesellschaftlich?

PRINZIP 4 In der praktischen Ausbildung finden flexible, angemessene und unterstützende Formen der Begleitung, sowie didaktische Methoden Anwendung

Es gibt keine einheitliche praktische Ausbildung, daran würde auch eine bundeseinheitliche Rahmung nichts ändern. Wir üben Ergotherapie auf so viele verschiedene Arten aus, dass es keine „festgelegte Vorgehensweise“ der praktischen Ausbildung für alle geben kann. Um eine qualitativ hochwertige, nachhaltige praktische Ausbildung – die den Bedürfnissen der Einrichtung, des Teams und der Lernenden besser gerecht wird – sicherzustellen, sollten wir flexibel darüber nachdenken, wie die Lernenden durch diesen wichtigen Teil ihrer Ausbildung begleitet werden und wie die einzelnen Abschnitte der praktischen Ausbildung durchgeführt werden.



Die praktische Ausbildung hat den Zweck, bereits erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten, professionelles Reasoning und professionelle Berufspraxis zu integrieren, um Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen auf dem Kompetenzniveau zu erlangen, das von ausgebildeten Ergotherapeuten erwartet wird (WFOT, 2017). Reale authentische berufliche Situationen tragen dazu bei, Lernende zu befähigen, die Aufgaben des therapeutischen Prozesses zu übernehmen und sich die für die Berufsausübung erforderlichen Kompetenzen anzueignen. Praxisanleitende und Praxisbegleitende haben die Aufgabe, berufliche Handlungssituationen in Lernsituationen zu übersetzen und diesen Prozess didaktisch zu rahmen. Gelingen kann der Lernprozess durch eine mit dem allgemein anerkannten Stand berufspädagogischer und bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse verzahnte, strukturierte und situationsangepasste Praxisanleitung. Und durch – auf den Kompetenzerwerb abgestimmte – stimmige Lernaufgaben, sowie einer gezielt begleitenden Reflexion beruflichen Handelns und Auseinandersetzung mit der persönlichen Weiterentwicklung (Dauer & Jürgensen, 2021) in gemeinsamer Verantwortung der Lernortkooperation.



Literaturtipp:

Methodik in der Erwachsenenbildung unter <https://wb-web.de/> → Wissen
→ Lehren/Lernen → Methodik in der Erwachsenenbildung
<https://t1p.de/cffzn>

Es ist wichtig, die praktische Ausbildung gemäß festgelegter Qualitätsstandards zu gestalten, wenngleich sich dies unter den derzeitigen rechtlichen Rahmungen höchst unterschiedlich gestaltet. Orientierung bieten hier die DVE-Ausbildungsstandards und die Mindeststandards des Weltverbandes der Ergotherapeuten (WFOT, 2017), in einigen Bundesländern werden verbindliche Standards (zum Beispiel zum Verhältnis Lernende/Praxisanleitende oder zu Qualifikationsanforderungen) zudem durch Verordnungen vorgegeben. Ziel eines Ausbildungskonzeptes für die Lernorte der Praxis soll sein, den Bedürfnissen der Nutzenden der Einrichtung, des Teams und der Lernenden besser – und künftigen Anforderungen an eine zeitgemäße ergotherapeutische Versorgung ausgerichtete Ausbildung – gleichermaßen gerecht zu werden. Methodisches Handeln wird dabei als Grundlage aller Lehr-Lernprozesse betrachtet (Meyer & Jung-hans, 2021).

Im Rahmen der Praktischen Ausbildung setzen Praxisbegleitungen und -anleitungen didaktische Makro-, Meso- und Mikromethoden gezielt ein. So finden sich beispielsweise in mehreren Bundesländern (Rahmen-)Lehrpläne nach dem Lernfeldkonzept und abgestimmte kompetenzorientierte Beschreibungen, die eine übergeordnete Planungsebene für alle Teile der ergotherapeutischen Ausbildung darstellen.



Makro-, Meso- und Mikromethoden:



Methodik in der beruflichen Bildung 1. Theoretische Fundierung und methodisches Ordnungsraster → peDOCS Dokumentenserver unter: www.pedocs.de - hier: <https://t1p.de/cggah>



Praxisanleitung gestalten: <https://t1p.de/qat6h>

Neben den bekannten Mesomethoden wie „Lernen am Modell“ oder der „Vier-Stufen-Methode“, finden auch Lehrmethoden wie „Cognitive Apprenticeship“, „Kollegiale Beratung“, „Modeling with Metalog“, „Service-Learning“ – „Lernen durch Engagement“, „Shadowing“, sowie agile Arbeitsmethoden Anwendung. Diese werden durch Mikromethoden (zirkuläres Fragen, Visualisierung, Pro & Contra, ABC-Liste, Vormachen etc.) ergänzt.

Modeling durch Metalog:

Durch die Kommentierung des eigenen beruflichen Denkens und Handelns durch die Praxisanleitung während einer Beobachtungssituation erhalten Lernende nicht nur relevante Informationen zur ausgewählten beruflichen Handlungssituation, sondern einen unmittelbaren Einblick in das professionelle Reasoning der Praxisanleitenden

Literaturtipp Shadowing:

Höppner H, Schrank D (2020) Put your hands in your pockets. Shadowing als Lehr-Lernmethode im Kontext von SAGE-Professionen. Therapie Lernen. Ausgabe 2020-21. Bremen. S. 86-91

Makromethoden

- Makromethoden stellen einen begründeten Zusammenhang von Ziel-, Inhalts- und Methodenentscheidungen her
- werden über einen längeren Zeitraum umgesetzt, z.B. während der Dauer eines Bildungsgangs
- sind curricular verankert
- bieten Lehrenden und Praxisanleitenden kaum Handlungs- und Gestaltungsspielraum, da der Einsatz vorgegeben ist (z.B. Lernfeldkonzept, Handlungs- und Kompetenzorientierung)

Mesomethoden

- Mesomethoden beinhalten festgelegte methodische Handlungsmuster (Synonyme: Unterrichtsverfahren, Aktionsformen) zur Umsetzung von Unterricht
- konkretisieren die Makromethoden
- lassen sich innerhalb fester Zeiteinheiten realisieren (Unterrichtsstunde/ Therapieeinheit)
- Es ist Aufgabe der Lehrenden und Praxisanleitenden, Mesomethoden auszuwählen, zu planen, umzusetzen und zu evaluieren.

Mikromethoden

- Mikromethoden stellen sehr kurze, grundlegende didaktisch-methodische Impulse dar
- sind von sehr kurzer Dauer, d.h. einige Sekunden oder wenige Minuten
- Lehrende und Praxisanleitende planen Mikromethoden in der Regel nicht, sondern setzen diese spontan oder aus ihrer Routine heraus ein

Abb.: eigene Darstellung, angelehnt an Prof. Dr. Alexandra Bach in: Methodik in der beruflichen Bildung, BMBF 2022

Darüber hinaus sind für eine effektive Gestaltung von Lernprozessen Lernzielvereinbarungen von Lernenden sowie regelmäßige Selbst- und Fremdbeurteilungen mittels transparenter Bewertungskriterien unabdingbar. Dadurch können Hemmnisse in der Umsetzung des Theorie-Praxis-Theorie-Transfers aufgedeckt, Probleme gezielt bearbeitet und Lernende sowie Praxisanleitungen individuell beraten werden.

Bedeutsam ist dabei, dass die Institutionen und Personen, die die praktische Ausbildung ermöglichen, keinen direkten Bildungsauftrag innehaben, sondern originär einen Versorgungsauftrag erfüllen. Es kommt folglich zu Überlagerungen von Lern- und Arbeitssituationen, die die beteiligten Akteure bei der Gestaltung und Begleitung von Lernprozessen vor besondere Herausforderungen stellen (Klemme et al., 2019).

Für die Lernortkooperation an größeren Einrichtungen aus dem Bereich des Gesundheits-, Sozial oder Gemeinwesens bietet sich ggf. die Implementierung eines (interprofessionellen) Peer-Learnings an, bei dem zwei oder mehr Lernende in der Praxis zusammenarbeiten und von einem Team von Praxisanleitenden betreut werden. Dieser Ansatz ist bei unseren britischen Kolleg:innen schon erprobt. Er führt nicht zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung der Praxisanleitenden, sondern verbessert die Erfahrungen sowohl für die Praxisteams als auch für die Lernenden. Es hat sich gezeigt, dass die Anwesenheit von Gleichaltrigen in der praktischen Ausbildung Ängste abbaut und zur Schaffung eines sicheren Lernumfelds beiträgt. Die Lernenden berichten, dass sie sich darin üben können, Feedback zu geben und zu erhalten und dabei auch gemeinsam zu argumentieren und zu reflektieren, was die beruflichen Kernkompetenzen fördert. Peer-Learning ersetzt jedoch keinesfalls die Supervision, das Feedback und die Beratung durch Praxisanleitende und Praxisbegleitende, sondern kann sie ergänzen.



Peer-Learnings:



Youtube-Video: Wie funktioniert Peer-Learning in Schule und Unterricht?
<https://t1p.de/r8z1q>



Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter
<https://t1p.de/gw93k>

Um dem Alltag einer zeitgemäßen beruflichen Praxis Rechnung zu tragen, sollten alle berufsbezogenen Arbeitsroutinen in die praktische Ausbildung integriert werden. Dazu zählen persönliche Kontakte, Hausbesuche, Telemedizin und simulationsbasierte Lernaktivitäten, Gespräche mit Bezugspersonen, genauso wie Beratungsgespräche, die Recherche nach Leitlinien, die Teilnahme an Teamsitzungen und Arbeitskreisen oder die Vor- und Nachbereitung ergotherapeutischer Interventionen. Überlegenswert ist eine Aufteilung der praktischen Ausbildung innerhalb einer Institution im selben Arbeitsbereich, die Übertragung der Praxisanleitung an Teilzeitarbeitende mit ergänzender Unterstützung weiterer Teammitglieder oder bestimmte Arbeitszeiten, um den Bedürfnissen der Lernenden (z.B. in Elternschaft) oder des Teams besser gerecht zu werden. Es gibt viele Möglichkeiten, um die Abschnitte der praktischen Ausbildung für die Beteiligten besser zu gestalten. Die konkreten Gestaltungsmöglichkeiten können manchmal überwältigend wirken. Für Praxisanleitende ist es oft schwierig, etablierte Arbeitsweisen zu ändern, zu hinterfragen und neue zu implementieren. Für die Lernenden können die unterschiedlichen Vorgehensweisen in der Begleitung etwas gewöhnungsbedürftig sein, da kein Abschnitt der praktischen Ausbildung dem anderen gleicht. Die verantwortlichen Personen aus Hoch- und Berufsfachschulen, aus der Praxis und Lernende müssen sich gegenseitig unterstützen, flexibel denken und offen sein für die Vorteile, die unterschiedliche Formen der Anleitung bringen können.

- Wie werden die Anleitungssituationen in der praktischen Ausbildung von mir und dem Team gestaltet? Welche Vorgaben gibt es (z.B. durch Landesverordnungen, den Träger, ...)?
- Welche didaktischen Methoden nutze ich in der Anleitung? Welche Möglichkeiten gibt es, mir weitere Methoden anzueignen?
- Welche Möglichkeiten gibt es, flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der angehenden Ergotherapeut:innen zu reagieren? Wer kann dabei unterstützen?

PRINZIP 5 Die praktische Ausbildung wird vom gesamten Team getragen

Wenn es darum geht, gemeinsam Verantwortung für die praktische Ausbildung zu übernehmen und die Lernenden als „integralen Bestandteil“ des Arbeitsalltags zu betrachten, kommt dem gesamten Team am Lernort Praxis eine zentrale Rolle zu.



Die Zusammensetzung eines Teams variiert in verschiedenen Arbeitsumgebungen und Bereichen. Es ist entscheidend, die Vielfalt an Wissen und Fähigkeiten innerhalb des interdisziplinären Teams zu erkennen und zu nutzen. Dies gilt für alle Berufe, Bereiche und Hierarchieebenen. Es ist wichtig sicherzustellen, dass alle Teammitglieder einbezogen werden. Das ist eine Form der Wertschätzung gegenüber den Lernenden und ein Beitrag zur beruflichen Identitätsbildung. Das Eintauchen in ein praktisches Umfeld zur Vorbereitung auf zukünftige berufliche Tätigkeiten ermöglicht es den Lernenden, Erfahrungswissen, Kompetenzen, Verhaltensweisen und Einstellungen zu entwickeln. Es ist eine gemeinsame Aufgabe, alle Mitglieder des Teams dabei zu unterstützen, ihre Potenziale zu erkennen und ihnen Gelegenheiten zu bieten, Kompetenzen zu entwickeln, um verschiedene Rollen der Begleitung einzunehmen. Daher sollten wir das Angebot an formellen und informellen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erweitern.

Praxisanleitende sind dabei nicht auf sich gestellt. Sie können gemeinsam mit Praxisbegleitenden darüber nachdenken, welche Rolle das gesamte Team für die Ausbildung spielen kann. Sie können überlegen, wie die daraus entstehenden Lernchancen in die verschiedenen Phasen der praktischen Ausbildung integriert werden können. Auch Unterstützungsbedarfe an die Praxisbegleitung können formuliert werden.

Wir sind überzeugt: Die Unterstützung von Lernenden bietet Lernmöglichkeiten für das gesamte Team und trägt zum lebenslangen Lernen, zur Entwicklung der eigenen Lernbiografie und zur Diversifizierung der Interprofessionalität bei. Verschiedene Fachpersonen bringen ihre Kompetenzen und Erfahrungen in das Arbeitsfeld mit ein und Lernende werden davon profitieren, Zeit mit ihnen zu verbringen und von ihnen zu lernen. Zusammen tragen wir eine Verantwortung dafür, Lernsituationen zu ermöglichen, die den beruflichen Anforderungen entsprechen und auch künftige Anforderungen vorwegnehmen.

Wie in Prinzip 4 bereits erörtert, gibt es zahlreiche Möglichkeiten die Praxisanleitung und praktische Ausbildung zu gestalten, durchzuführen, zu reflektieren und zu evaluieren. Jede dieser Varianten bietet die Möglichkeit, darüber nachzudenken:



Arbeiten Sie mit Ihren Kolleg:innen und den Verantwortlichen für die praktische Ausbildung zusammen, um Rollen und Varianten zu finden, die für Sie sowohl als Einzelperson als auch als Teil des Teams geeignet sind. Finden Sie Rollen, in denen Sie Ihre Stärken zeigen, einen Beitrag leisten und aktiv in die praktische Ausbildung einbezogen werden können. Als Lernende können Sie innerhalb des Teams aktiv versuchen, Ihrer eigenen Rolle Kontur zu verleihen. Nehmen Sie sich Zeit, um die Rolle und die Aufgaben jedes Einzelnen zu erkunden und nutzen Sie die Möglichkeiten der Teamarbeit, um Ihre Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln.

Vorteile eines Teamansatzes zur Unterstützung der Praxisanleitung

Ein vom gemeinsamen Team getragener Ansatz bietet zahlreiche Vorteile, die es lohnt, näher zu betrachten. Durch die Einbindung von mehreren Mitarbeitenden in das Aufgabenfeld wird die Verantwortung für die Ausbildung am Lernort Praxis zwar weiterhin von der praxisanleitenden Person getragen, jedoch auf andere Teammitglieder erweitert. Dies schafft nicht nur eine Entlastung für die Praxisanleitung, sondern fördert auch die Lernmöglichkeiten: sowohl für die Lernenden als auch für das gesamte Team. Eine zeitgemäße Arbeitsweise des Teams, inklusive und nichtdiskriminierende Verhaltensweisen sowie ein sicheres, unterstützendes und einladendes Umfeld, tragen dazu bei, dass Lernende und Teammitglieder ihre Perspektiven erweitern können. Es ermöglicht in der Folge, selbst zu positiven Rollenmodellen zu werden und eine erstklassige kompetente therapeutische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.

Nachhaltigkeit und Vielfalt

Ein ganzheitlicher Teamansatz sichert nicht nur die Zukunft der Profession, sondern gewährleistet auch nachhaltige Gelegenheiten zur praktischen Ausbildung. Er sollte zeitgemäß, innovativ und vielfältig sein, die gesamte Praxis umfassen und sich an den Bedürfnissen der Lernenden, des Teams und der verschiedenen Gemeinschaften, für die wir uns einsetzen, orientieren. Ein solcher Ansatz unterstützt Mitarbeitende bei der Bewältigung von klinischen Fallzahlen und anderen Prioritäten, insbesondere bei flexiblen Arbeitsmodellen. Er kann als Peer-Support-System für Mitarbeitende bereichernd sein und ergänzt und unterstützt das berufsspezifische Fachwissen von Praxisanleitenden.

Kompetenzerwerb

Lernenden ermöglicht der sukzessive Kompetenzerwerb, ihre berufliche Identität auszubilden und weiterzuentwickeln. In der praktischen Ausbildung demonstriert und modelliert er die interprofessionelle Teamarbeit und macht die Lernenden mit den soziokulturellen Aspekten der Arbeit in Teams vertraut. Ein Teamansatz erleichtert es Lernenden, ihr erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten in einem sicheren Umfeld anzuwenden, erweitert ihre Erfahrungen und bietet ihnen Möglichkeiten zum Kompetenzerwerb. Das kann sowohl für ihre Entwicklung als auch für die der Kolleg:innen vor Ort eine Bereicherung darstellen.

- Auf welche Weise werden alle Teammitglieder in die praktische Ausbildung einbezogen?
- Welchen Raum hat die persönliche Entwicklung der Teammitglieder als Ko-Anleitende?
- Wie werden Stärken und Fähigkeiten analysiert und genutzt?

PRINZIP 6 Alle an der praktischen Ausbildung Beteiligten werden in ihrer Rolle geschätzt, respektiert und anerkannt

Die Arbeit derer, die an der Unterstützung hochwertiger praxisbezogener Lernerfahrungen beteiligt sind, darf nicht unterschätzt werden. Durch die Schaffung positiver Lernerfahrungen und -kulturen sind sie in der Lage, einen positiven Einstieg in den von den Lernenden gewählten Beruf zu unterstützen und zu gestalten. Darüber hinaus wird es ohne ein breites Angebot an hochwertigen Stellen für die praktische Ausbildung keine zukünftigen Arbeitskräfte geben.



Es ist bedeutsam, die Wertschätzung, die Anerkennung und den Respekt für alle Beteiligten an der praktischen Ausbildung zu fördern. Dies unterstützt nicht nur die aktuellen Lernenden, es stärkt auch die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen und leistet einen wertvollen Beitrag für die gesundheitliche Versorgung der Gesellschaft. Die gemeinsame Verantwortung spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Oft sind es die benannten Praxisanleitenden, die durch ihr ehrenamtliches Engagement viel Zeit in die Ausbildung investieren und keine angemessene Anerkennung dafür erfahren. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass den Anleitenden nur ein begrenzter Freiraum für ihre verantwortungsvolle Aufgabe zur Verfügung steht. So müssen sie Kooperationsveranstaltungen außerhalb ihrer Arbeitszeiten besuchen und erhalten selten eine Kostenübernahme für spezifische Fortbildungen, ganz zu schweigen von einem angemessenen Vergütungszuschlag für ihre Tätigkeit.

Im Prinzip 5 wurde ein umfassender Teamansatz für die Leitungsaufgaben in der praktischen Ausbildung präsentiert. Er beinhaltet die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung in den jeweiligen Rollen und den Vorteilen, die sich für die Nutzenden ergotherapeutischer Angebote, für die Lernenden, für das Team selbst, sowie die gesamte Organisation daraus ergeben. All diese Personen müssen in ihren Kompetenzen anerkannt und gefördert werden und Zeit haben, damit sie ihren Beitrag zu einer guten Ausbildung leisten können. Gemeinsames Ziel ist, den Lernenden eine qualitativ hochwertige Einführung in den Beruf der Ergotherapie bieten zu können, die dem aktuellen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse entspricht und auf die Anforderungen der Zukunft bestmöglich vorbereitet.

Wir sind uns bewusst, dass Lehrende und Mitarbeitende oft ein hohes Arbeitspensum, eine komplexe Arbeitsbelastung und andere konkurrierende Prioritäten haben. Die Vermittlung von Praxiswissen an Lernende führt zur Überlagerung von Arbeits- und Lernsituation, die durch unterschiedliche Zielsetzungen gekennzeichnet sind. Der Bildungsauftrag erfolgt parallel zum Versorgungsauftrag (Klemme, 2011) und stellt entsprechend hohe Anforderungen an die Praxisanleitenden. Wir betrachten es jedoch als eine berufliche Verantwortung, regelmäßige praxisbezogene Lerngelegenheiten anzubieten und eine Lernkultur am Arbeitsplatz zu fördern. In enger Kooperation zwischen beruflicher Praxis, Bildungseinrichtungen und Lernenden möchten wir eine Kultur fördern und bewahren, die es allen ermöglicht, sich geschätzt, respektiert und anerkannt zu fühlen. Durch diese Zusammenarbeit wird gewährleistet, dass alle die Möglichkeit erhalten, Wertschätzung und Anerkennung auf authentische Weise zu erfahren.

Wie sieht es aus, wenn man geschätzt, respektiert und anerkannt wird?

Für jede Person fühlt es sich anders an, wertgeschätzt zu werden. Das macht es schwer, allgemein zu formulieren, wie genau Wertschätzung aussehen soll. Manchmal fällt es uns leichter, uns darüber klar zu werden, in welcher Hinsicht wir uns nicht wertgeschätzt fühlen. Die nachstehenden Aspekte sind zwar nicht erschöpfend, können aber als Anregung für Gespräche innerhalb eines Teams dienen, um gemeinsam zu überlegen, wie Wertschätzung ausgedrückt und spürbar wird und wie entsprechende Strukturen und Prozesse verankert werden können.

1. Es steht ausreichend Zeit für die Vorbereitung auf die Aufgabe und die Ausübung der anstehenden Tätigkeit zur Verfügung
2. Praxisanleitende erhalten Unterstützung bei der Teilnahme an Schulungen und anderen damit verbundenen Fortbildungsmöglichkeiten, um die sichere Vermittlung von qualitativ hochwertigem praxisbasiertem Lernen zu fördern
3. Die Praxisanleitung unterstützt die berufliche Entwicklung und handelt im Einklang mit dem internen Curriculum der Bildungseinrichtung
4. Es besteht Unterstützung bei der Erkundung verschiedener Herangehensweisen und Ausbildungsmethoden
5. Kompetenzen, die durch die Unterstützung von Lernenden entwickelt und vertieft werden, werden benannt und anerkannt (einschließlich Führungsqualitäten, Inspiration anderer, Beitrag zum lebenslangen Lernen und wie dies sowohl den Einzelnen als auch denjenigen, mit denen sie arbeiten, zugutekommt)
6. Es besteht Vertrauen und Unterstützung bei der Erprobung innovativer Unterrichts- und Ausbildungsmethoden, die die bisherige Norm in Frage stellen
7. Die Lernenden unterstützen Praxisanleitende und das Team mit Innovation, Qualitätsverbesserung und projektbezogenen Aufträgen, während sie gleichzeitig wertvolle übertragbare Kompetenzen erwerben, die ihr Lernen und ihre Praxis weiterentwickeln
8. Innovative Führung wird eingesetzt, um die berufliche Praxis zu verbessern und sicherzustellen, dass unsere Arbeit nachhaltig ist und die Arbeitszufriedenheit gefördert wird
9. Lernende werden bei der Bestimmung einer sinnvollen Rolle in der praktischen Ausbildung unterstützt. Es wird ihnen eine Rolle zugesprochen, die dem Stand ihrer Ausbildung, ihren Fähigkeiten und der Rolle im Team entspricht
10. Die Lernenden werden vom Team geschätzt, ihr Beitrag wird anerkannt und gewürdigt. Dies wiederum kann dazu führen, dass sie zurückkehren und als neue Kolleg:in die laufende Arbeit des Teams unterstützen
11. Wir vertrauen darauf, dass die Lernenden eine aktive Rolle bei ihrem eigenen Lernen spielen. Sie bringen persönliche Erfahrungen und aktuelles Wissen aus ihrer Ausbildung oder ihrem Studium mit und können dieses an die/den Praxisanleiter:in und das gesamte Team weitergeben
12. Die Kolleg:innen nehmen sich die Zeit, konstruktives Feedback zu geben, und bieten Gelegenheit, die Anregungen umzusetzen. Lernende können als „kritische Freunde“ den Praxisanleitenden und dem Team ehrliches Feedback geben
13. Feedback von Lernenden, Nutzenden ergotherapeutischer Angebote und anderen wird mit dem Team und der Organisation geteilt und gewürdigt
14. Alle fühlen sich unterstützt, um aus Dingen zu lernen, die nicht so gut gelaufen sind oder schwierig waren. Gleichmaßen gibt es Raum, um die Aspekte zu feiern, die gelungen sind
15. Der Lernort Praxis verfügt über die notwendigen Ressourcen, um Aufgaben effektiv zu erfüllen, sie werden auch Lernenden zur Verfügung gestellt (z. B. IT, Arbeitsmaterialien, Literatur etc.)

- Inwiefern fühlen Sie sich in der Rolle, die Sie in der praktischen Ausbildung einnehmen, geschätzt, respektiert und anerkannt?
- Wer oder was kann Sie unterstützen, Ihre Situation zu verbessern?

PRINZIP 7 Die praktische Ausbildung wird evaluiert; es werden gezielt Daten erfasst, um Verbesserungen der Ausbildungsqualität zu erzielen

Daten können Ihnen Auskunft über den Wert und die Wirkung der praktischen Ausbildung geben. Sie sagen Ihnen, was gut funktioniert und wo es möglicherweise Frustrationen oder verbesserungswürdige Bereiche gibt. Daten können dazu beitragen, verschiedene didaktisch-methodische Ansätze auszuprobieren und Veränderungsprozesse anzustoßen.



Wie Sie Daten nutzen, um die praktische Ausbildung zu optimieren

Um besser zu verstehen, welche Daten gesammelt werden sollen, sollten Sie zunächst überlegen, was Sie messen wollen, warum Sie es messen wollen und was Sie mit den Ergebnissen zu tun gedenken. Ohne eine passende Fragestellung bleiben Daten eben genau das: Daten. Der erste Schritt ist zu definieren, welche Information Sie aus den Daten ziehen möchten, welche Frage Sie gerne beantwortet hätten. So stellen Sie sicher, dass die erhobenen Daten für Sie aussagekräftig sind. Bei der Wahl der gewünschten Information gibt es kein Richtig oder Falsch. Ihre Wahl hängt davon ab, was Sie besser verstehen wollen. Sie sollten auch überlegen, welche Art von Daten Ihre Geschichte am besten erzählt: quantitative, qualitative oder eine Kombination aus beiden. Quantitative Daten, die als Zahlenwerte gemessen werden, können nützlich sein, um Ihnen zu sagen „Wie viele?“, „Wie viel?“ oder „Wie häufig?“ Qualitative Daten, die in der Regel beschreibend sind und in Worten und Erzählungen ausgedrückt werden, können helfen, Ihre Fragen nach dem „Warum?“ und „Wie?“ zu beantworten, und ermöglichen es den Menschen, Ihnen mitzuteilen, wie sie wirklich über etwas denken.

Beide sind nützlich für die Erhebung von Daten über die praktische Ausbildung. Denken Sie bei der Planung Ihrer Datenerhebung an „alle Plätze auf der Couch“. Dies wird dazu beitragen, alle Perspektiven zu würdigen und Fortschritte zu machen, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: eine neue Generation von Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten auszubilden, die den Anforderungen einer zukünftigen Versorgungsstruktur kompetent gerecht werden.

- *Überlegen Sie, was für Praxisanleitende und ihr Team wichtig ist*
Die Aufgaben der Ausbildungsteams und der Praxisanleitung sind vielschichtig. Ausgestattet mit einem großem Erfahrungsschatz und einem breiten Kompetenzspektrum befassen sie sich mit der Einschätzung, dem Mentoring und Feedback der angehenden Kolleg:innen, während sie gleichzeitig ihrem Alltag in der beruflichen Praxis nachkommen. Die Erhebung von Daten über ihre Erfahrungen, einschließlich der Auswirkungen auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden, ihre Arbeitszufriedenheit, den Umfang der erhaltenen Unterstützung, die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und Verbesserungsvorschläge sind nur einige Möglichkeiten.
- *Überlegen Sie, was für die Lernenden wichtig ist*
Betrachten Sie die praktische Ausbildung aus der Sicht der Lernenden. Wie sehr haben sie sich unterstützt gefühlt? Wie empfanden sie die Betreuungsstruktur – zu viel, zu wenig oder gerade richtig? Was waren die Highlights? Was verbesserungswürdig? Wie war der Kontakt zur Bildungseinrichtung? Konnten Sie zeitgemäße Ergotherapie im beruflichen Alltag erleben? Gab es genügend Freiraum zum Lernen?

Berücksichtigen Sie auch den Zeitpunkt und die Mittel der Datenerhebung. Es ist nicht überraschend, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Lernende ein negatives Feedback zu einem Abschnitt der praktischen Ausbildung abgeben, geringer ist, wenn die Daten vor der abschließenden Beurteilung gesammelt werden. Dies liegt daran, dass die Befürchtung, dass sich dies auf das Ergebnis auswirken wird, verringert wird. Um positive Voreingenommenheit zu verringern,

müssen wir die ungleiche Verteilung der Macht zwischen Praxisanleitenden/Team und Lernenden anerkennen. Praxisbegleitende sollten sich dessen bewusst sein und Lernende ermutigen, ehrliches Feedback zu geben und ein sicheres Umfeld dafür schaffen.

■ *Überlegen Sie, was für den Lernort Praxis (die Einrichtung) wichtig ist*

Denken Sie darüber nach, welchen Wert das Engagement für die praktische Ausbildung für die Organisation selbst hat. Was ist wichtig, um sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung für Lernende nachhaltig ist? Das kann eine starke Lernkultur sein, das Angebot Fortbildungsmöglichkeiten zu entwickeln und/oder wahrzunehmen oder vielleicht die konkrete Absicht, Ergebnisse und Erfahrungen der Nutzenden gezielt zu verbessern. Überlegen Sie auch, welche Rolle die praktische Ausbildung für die eigene Akquise von neuen Mitarbeitenden spielt. Aus den Erhebungen der britischen Kolleg:innen wissen wir, dass es einen Zusammenhang zwischen positiven Erfahrungen in der praktischen Ausbildung und zukünftiger Anstellung gibt. Die Erhebung von Daten der Lernortkooperation zusammen mit Daten über die Einstellung und Bindung von neuen Kolleg:innen könnte ein wichtiges Element für die Personalgewinnung werden.

■ *Überlegen Sie, was für den Lernort Bildungseinrichtung wichtig ist*

Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Hochschulen sollten regelmäßig prüfen und sicherstellen, dass die Lernenden eine hohe Qualität ergotherapeutischen Handlungsspektrums bei den und durch die Kooperationspartner erfahren.

Es muss gut überlegt werden, welche Daten gesammelt werden und warum. Werden die Daten zeitsparend erfasst? Welche Verfahren gibt es, um etwaige Bedenken auszuräumen? Denken Sie auch darüber nach, ob die Datenerhebung zeitnah erfolgt. Werden auch die Perspektiven aus der Praxis berücksichtigt? Sind sie aussagekräftig? Und wenn nicht, welche Änderungen könnten vorgenommen werden?

Nächste Schritte: Sobald die Daten gesammelt sind, sollten Sie überlegen, wie sie analysiert und aufbereitet werden und wie mit den Ergebnissen umgegangen wird. Wenn Unzufriedenheit gemeldet wird, wie wird darauf reagiert? Wie tauschen sich Lernende und die Lernorte Praxis und Bildungseinrichtung untereinander aus? Wenn ein Konzept der praktischen Ausbildung zu einem verbesserten Feedback von Mitarbeitenden, Lernenden und Nutzenden führt, wie wird dies dargestellt?

All dies ist wichtig, um die Feedback-Schleife zu schließen und Daten effektiv zu nutzen, um gemeinsam zu lernen und zu wachsen – und zwar auf allen Plätzen, die unsere Profession für uns bereithält!

- In welcher Art und Weise werden bisher Daten zur Praktischen Ausbildung erhoben (in der Bildungseinrichtung/ am Lernort Praxis)?
- Wessen Perspektiven wurden bisher berücksichtigt?
- Woher weiß ich, was den anderen Beteiligten (Lernortkooperation) wichtig ist?
- Wie kann Datenerhebung und Analyse nachhaltig und effektiv gestaltet werden? Welche Ressourcen werden dazu benötigt/sind verfügbar?

2 Wie wird die Lernortkooperation der praktischen Ausbildung organisiert?

Lernortkooperationen gelten als zentraler Erfolgsfaktor der Berufsbildung (Seufert & Guggemos, 2021). Auch die vollzeitschulischen Ausbildungen sowie Studiengänge sind auf diese wichtige Form der Verzahnung angewiesen und profitieren davon. Die praktische Ausbildung findet an externen Lernorten in unterschiedlichen Praxiseinrichtungen und in den unterschiedlichsten Bereichen des Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Gemeinwesens statt und entspricht den rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Handlungsfelder und der Dauer. Folgerichtig ergibt sich daraus eine Schnittstelle zwischen den Lernorten. Zur Qualitätssicherung und um Schulentwicklungsprozesse erfolgreich zu gestalten, hält Schaub (2022) „eine systematische Kooperation zwischen Praxisanleitenden am Lernort der Gesundheitseinrichtung und den Lehrenden am Lernort (Hoch-)Schule sowie den Auszubildenden unabdingbar“. Professionelle Lerngemeinschaften (PLG) sind geeignet „aktuellen sowie zukünftigen Anforderungen in der beruflichen Bildung professionell zu begegnen“ (ebd.). Die Förderung individueller Kompetenzentwicklung von Lernenden steht dabei im Zentrum der Professionellen Lerngemeinschaften.



Abb. eigene Darstellung

Unter **Lernortkooperation** wird die institutionelle, organisatorische, pädagogische, didaktisch-methodische und personelle Zusammenarbeit verschiedener Lernorte mit dem Ziel der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung verstanden (Dehnbostel 2020, S. 13).

2.1 Akteure und Aufgaben der praktischen Ausbildung

Praxisbegleitungen haben die Aufgabe zwischen den Lernorten zu vermitteln, das beinhaltet z.B. Praxisanleitungen zu unterstützen, sie zu berufspädagogischen und ergotherapiespezifischen Fragestellungen zu beraten und den kollegialen Austausch zu anderen Praxisbegleitungen zu suchen; sie bereiten die Lernenden auf die Einsätze der praktischen Ausbildung vor, sie reflektieren Praxiserfahrungen, sorgen für die Integration von Praxisthemen in den Unterricht und legen Standards für die Begleitung von Lernenden (z.B. Gesprächsleitfäden für Erst-,Mittel- und Abschlussgespräch, Kompetenzraster für die praktische Ausbildung etc.) fest; sie führen Lernstandserhebungen (SETI- supervidierte ergotherapeutische Interventionen) durch; unterstützen Lernende bei der Dokumentation durchgeführter Therapien, bereiten auf die staatliche Prüfung vor, sichten Lerntagebücher, Portfolios und andere Formen der Aufarbeitung, die therapeutisches Handlungswissen abbilden (Bölte et al., 2023).



Praxisanleitende initiieren Lernprozesse mit Blick auf den Kompetenzerwerb, sie wählen berufliche Handlungssituationen so aus, dass diese, umgewandelt in angepasste Anleitungssituationen, die Lernenden in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützen. Sie stehen Lernenden als Ansprechpartner:innen und Expert:innen der Ergotherapie zur Verfügung, lassen Fehler und Umwege als Lernchancen zu und regen zur Reflexion der Arbeitsergebnisse und -erfahrungen an. Sie begleiten Kompetenzüberprüfungen und supervidieren (abhängig von landesrechtlichen Regelungen) ergotherapeutische Interventionen im Miteinander mit der Praxisbegleitung. Sie fördern Kompetenzen, die zu selbstorganisiertem Lernen befähigen, unterstützen die Lernenden methodisch und geplant in der Entwicklung einer selbstständigen und eigenständigen Arbeitsweise und vermitteln effektives Zusammenarbeiten auch über die Grenzen der Ergotherapie hinaus (Dauer & Jürgensen, 2021). Bundesweit gibt es noch keine einheitlichen Vorgaben für eine Qualifikation von Praxisanleitenden. Einige Bundesländer haben aber entsprechende Verordnungen erlassen. Mit Hilfe des Greta-Reflexionsbogens können sich engagierte Praxisanleiter:innen einen Überblick über ihre pädagogischen Kompetenzen, zu ihrem Rollenverständnis und ihren Werten verschaffen.

Das Greta-Kompetenzmodell



wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) auf wissenschaftlicher Grundlage und unter Einbeziehung der Praxis entwickelt. Es bildet alle Kompetenzen ab, die für die Planung, Durchführung und Nachbereitung eines erwachsenenpädagogischen Angebots notwendig sind und berücksichtigt neben Wissen und Können auch professionelle Werthaltungen und Überzeugungen. Mehr Informationen finden Sie in der Handreichung unter: <https://t1p.de/nrj9w>



Die enge Verzahnung zwischen den Lernorten wird durch den Austausch zwischen Praxisanleitung und Praxisbegleitung und einen guten Austausch unter den Kooperationspartnern gewährleistet. Die Praxisbegleitung berät und unterstützt die Praxisanleitungen und supervidiert gemeinsam mit ihnen ausgewählte ergotherapeutische Interventionen der Lernenden im Sinne von Lernerfolgsüberprüfungen und zur Sicherstellung des Theorie-Praxis-Theorie-Transfers. Gegenseitige Kontakte, gemeinsame Arbeitsprojekte, Praxisanleitungsschulungen und -treffen sind wichtige Bestandteile gelungener Lernortkooperation, sie benötigen zeitliche Ressourcen und inhaltliche Freiräume.

Angehende Ergotherapeut:innen haben die Aufgabe, in der praktischen Ausbildung aktiv am Theorie-Praxis-Theorie-Transfer mitzuwirken, sie gestalten aktiv ihren Lernprozess, formulieren – mit Unterstützung – Lern- und Kompetenzziele für den jeweiligen Abschnitt, sie fügen sich in ein bestehendes Team ein und finden innerhalb des Teams ihre Rolle und Position für die Zeit ihrer Ausbildung. Zukünftige Kolleg:innen sehen sich unter Umständen Rollenkonflikten ausgesetzt, die sich aus den gegenläufigen Erwartungen an sie als angehende Ergotherapeut:innen ergeben. So muss beispielsweise in der Lernsituation ein größerer Zeitrahmen zur Verfügung stehen, als dies in einer therapeutischen Arbeitssituation – die unter einem deutlichen Entscheidungs- und Handlungsdruck geschieht – der Fall ist. Um Versorgungsaufträge zu erfüllen, geraten Lernprozesse möglicherweise in den Hintergrund (vgl. ebd.).

2.2 Merkmale gelingender Lernortkooperation

Anders als in den dualen Ausbildungsberufen und in der Pflege existieren für die Gestaltung der praktischen Ausbildung in der Ergotherapie keine klaren Rahmenbedingungen. Diskrete Hinweise finden sich in den Rahmenrichtlinien Berufsfachschule Ergotherapie des Niedersächsischen Kultusministeriums (Wawrinowski et al., 2002) oder in der „Empfehlenden Ausbildungsrichtlinie für die staatlich anerkannten Ergotherapieschulen in Nordrhein-Westfalen“ (Fischer et al., 2007).

Für angehende Ergotherapeut:innen ist dabei die Orientierung an einer zeitgemäßen, an aktuellen Erkenntnissen orientierten Ergotherapie zentral. Praxisanleitende wirken als Rollenvorbilder und tragen erheblich zur Entwicklung der beruflichen Identität bei. Für die pflegepraktische Ausbildung beschrieb Balzer (2023) eindrucksvoll die Strategien, die Auszubildende entwickeln, wenn sie in der Praxis das Dilemma von Anspruch und Wirklichkeit erleben. Sie entwickeln eine Chamäleonkompetenz, eine spezielle Anpassungsfähigkeit, die sich in bestimmten kreativen Handlungsweisen, Einstellungen und Haltungen äußert, „mit denen sie ihr Überleben im pflegerischen Feld sichern“ (ebd., S. 31).



Handbuch zur praktischen Ausbildung der Ergotherapie Akademie Südwest gGmbH

Das Lernen in der praktischen Ausbildung orientiert sich an realen authentischen beruflichen Handlungssituationen einer Ergotherapie. Auch wenn die Gesamtverantwortung der Ausbildung bei den Bildungseinrichtungen liegt (§ 1 Abs. 1 ErgThAPrV), ist es notwendig, eine Übereinkunft über den Kompetenzerwerb in der praktischen Ausbildung zu treffen. Im Idealfall stimmen sich die Lernorte untereinander ab und erstellen ein Konzept zur Praxisanleitung (Ausbildungsplan), das mit dem internen Curriculum der Bildungseinrichtung interagiert.

Im internen Curriculum finden sich Angaben zum gemeinsamen Ausbildungsverständnis, zum strukturellen Ablauf der praktischen Ausbildung, zur zeitlichen Einbettung und zu verschiedenen Formen der Kompetenzüberprüfung. Die wichtigsten Aspekte und Modalitäten zur Durchführung der praktischen Ausbildung, der staatlichen Prüfung und der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten sind in Form einer Vereinbarung schriftlich zu fixieren (§ 1 Abs. 2 ErgThAPrV). Fehlende oder unklare Regelungen über die Gestaltung dieses entscheidenden Ausbildungsabschnittes dürfen sich nicht zulasten der Lernenden auswirken. In der Kooperationsvereinbarung sollten daher mindestens folgende Aspekte geregelt werden:

- Ziel und Zweck der Kooperation
- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Beteiligten, inkl. konkreter Kooperationsvorhaben wie z.B. Lernerfolgsüberprüfungen, Netzwerkarbeit, gegenseitige Hospitationen, ...
- Anzahl der (Mindest-)Plätze, die vom Praxisort zur Verfügung gestellt werden, inkl. Verhältnis Praxisanleitung/Lernende
- Namen der Praxisanleiter:innen mit genauen Angaben zur beruflichen Qualifikation
- Konfliktregeln und Gültigkeit

Die Bildungseinrichtungen nehmen selbstverständlich ihre Gesamtverantwortung für die Ausbildung wahr, auch innerhalb bestehender Kooperationen, die eine Finanzierung nach § 17a Krankenhausfinanzierungsgesetz beinhalten! Die Gesamtverantwortung umfasst u.a. die curriculare Einbettung der praktischen Ausbildung in das Gesamtcurriculum, sowie die konkrete zeitliche und strukturelle Planung der praktischen Ausbildung. Stichworte dazu sind z.B. praktische Ausbildung von Anfang an, Anzahl und Dauer der jeweiligen Abschnitte und die Planung von Orientierungs- und Vertiefungsphasen inklusive der Planung einer konkreten Lernprozessbegleitung in Form von rahmenden Supervisions- und

Begleitangeboten, Austauschmöglichkeiten für Praxisanleitende, Inhalte und Gestaltung von supervidierten ergotherapeutischen Interventionen (SETI), die Akquise von neuen Kooperationspartner:innen sowie Unterrichts- und Reflexionstagen für die Lernenden.

Kriterien für die Akquise neuer Kooperationspartner:innen

- Berufserfahrung der Praxisanleitung
- Vielfalt des ergotherapeutischen Leistungsspektrums
- Aktualität des ergotherapeutischen Angebotes
- räumliche Nähe zum Wohnort der Lernenden
- päd. Qualifikation der Praxisanleiter:in
- Freistellung für Lernortkooperation, Fortbildungen
- Beteiligung an staatlichen Prüfungen

...

Auch die „Minimal Standards of Education for Occupational Therapists“ des WFOT (2017) geben vor, Unterrichts- bzw. Reflexionstage für die Lernenden anzubieten. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Lehrenden die Lernentwicklung ihrer Lernenden wahrnehmen und beurteilen können. Diese begleitenden Reflexionstage können sich im Plenum mit allen Mitlernenden des Kurses und verantwortlichen Leh-

renden oder auch in Kleingruppen gliedern. Neben einem Erfahrungsaustausch sowie der Bearbeitung inhaltlicher und organisatorischer Fragen und Anliegen von Lernenden, können Methoden, wie z. B. die Kollegiale Beratung oder Einzel-/Gruppensupervision, zur Aufarbeitung der Praxiserfahrungen genutzt werden oder gezielt den interprofessionellen Austausch anregen.

Für eine effektive Gestaltung von Lernprozessen sind Lernzielvereinbarungen zwischen Praxisanleitung und Lernenden, regelmäßige Selbst- und Fremdbeurteilungen mittels einheitlicher und transparenter (kompetenzorientierter) Beurteilungskriterien unabdingbar. Dadurch können Schwächen in der Umsetzung des Theorie-Praxis-Theorie-Transfers aufgedeckt, Probleme gezielt bearbeitet und Lernende sowie Praxisanleitende individuell beraten werden.

Diese Ziele will ich erreichen:

Daran merke ich, dass ich meine Ziele erreicht habe:

Das bin ich bereit dafür zu tun:

Diese Unterstützung erhalte ich:

Ein Instrument zur Gestaltung handlungssystematischer und lernsubjektbezogener Lernsituationen in der praktischen Ausbildung und somit in der realen beruflichen Handlungssituation ist die Arbeit mit Lernaufgaben. Der Begriff der Lernaufgabe ist nicht eindeutig definiert und bezieht sich auf unterschiedliche Aspekte des beruflichen Handelns. Je nachdem ob der Schwerpunkt der Aufgabe im Arbeiten, im Lernen oder in der Gestaltung des Lernens an einem bestimmten Lernort liegt, werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet, die von Lern- über Arbeitsaufgaben hin zu Leistungsaufgaben reichen. Lesen Sie hierzu die Empfehlungen des **DVE-Ausbildungsausschusses Teil 3: Lehrmethoden**.

3 Was ist bei der Planung der praktischen Ausbildung inhaltlich zu berücksichtigen?

„Die praktische Ausbildung ist im Ausbildungsprozess von zentraler Bedeutung. Sie hat den Zweck, bereits erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten, professionelles Reasoning und professionelle Berufspraxis zu integrieren, um Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen auf dem Kompetenzniveau zu erlangen, das von ausgebildeten Ergotherapeuten erwartet wird.“ (DVE, 2017)

Mit einem Anteil von 1700 Stunden nimmt die praktische Ausbildung derzeit ca. 40 % des Gesamtumfangs ergotherapeutischer Ausbildungsprogramme ein. Im Gegensatz zum theoretischen und praktischen Unterricht finden sich jedoch in den bundesweit geregelten Ordnungsmitteln – abgesehen von einer Zuweisung zu ergotherapeutischen Handlungsfeldern – keine weiteren Konkretisierungen darüber, wann, welche, wie und mit welcher Verantwortung Ausbildungsinhalte vertieft und entwickelt und der Ausbildungsprozess am Lernort Praxis gestaltet werden kann. Eine Novellierung der gesetzlichen Regelungen mit deutlichen strukturellen Veränderungen ist zu erwarten.

ErgAPrV Anlage 1

Praktische Ausbildung für Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten

Praktische Ausbildung im	Stunden
1. psychosozialen (psychiatrischen/psychosomatischen Bereich	400
2. motorisch-funktionellen, neurophysiologischen oder neuropsychologischen Bereich	400
3. arbeitstherapeutischen Bereich	400
Zur Verteilung auf die Bereiche	500

Dabei soll sich jeweils ein praktischer Einsatz auf die ergotherapeutische Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen, mit Erwachsenen und mit älteren Menschen erstrecken

Die Phasen der praktischen Ausbildung oder die jeweiligen berufspraktischen Studienphasen werden entsprechend den lokalen, personellen und institutionellen Gegebenheiten im internen Curriculum der Bildungseinrichtung sachlich und zeitlich verankert. Es gibt klare Prozessbeschreibungen und festgelegte Verantwortlichkeiten für die Lernortkooperation. Diese beinhaltet sowohl die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Lernenden auf die praktische Ausbildung als auch die Bereitstellung und die Akquise von neuen Kooperationspartnern nach festgelegten Qualitätskriterien. Hinweise darauf finden sich z.B. in den WFOT-Minimalstandards (WFOT, 2017) und den DVE-Ausbildungsstandards (DVE, 2017), jeweils Abschnitt D, oder in den landesrechtlichen Regelungen. Begleitende Lehr- und Lernangebote, Kooperationsveranstaltungen und Supervisionen werden gezielt eingesetzt, um therapeutisches Handeln und professionelles Entscheiden zu reflektieren.

„Professional Reasoning ohne Reflexion ist nicht möglich. Ergotherapeuten, die gut reflektieren können, sind imstande, die täglichen Praxissituationen in Lernmomente umzuwandeln. Je mehr man reflektiert und sich die unterschiedlichen Situationen bewusst macht, umso besser wird man zunehmend imstande sein, das eigene Handeln anzupassen und mit Argumenten zu untermauern.“ (Le Granse, 2019, S. 6)

In dieser Handreichung finden Sie unter den Reflexionshilfen eine Checkliste mit exemplarischen Fragestellungen, die bei der Erstellung eines Konzeptes für die praktische Ausbildung bzw. Studienphase nützlich sein kann. Der Ausbildungsausschuss des DVE empfiehlt zudem, sich **Teil 2 der Empfehlungen zur Ausbildung** anzuschauen, dort werden die Bestandteile eines internen Curriculums benannt und weiter ausgeführt.

3.1 Kompetenzentwicklung in der praktischen Ausbildung

„Handeln kann man nur handelnd erlernen.“ (Dieter Wahl)

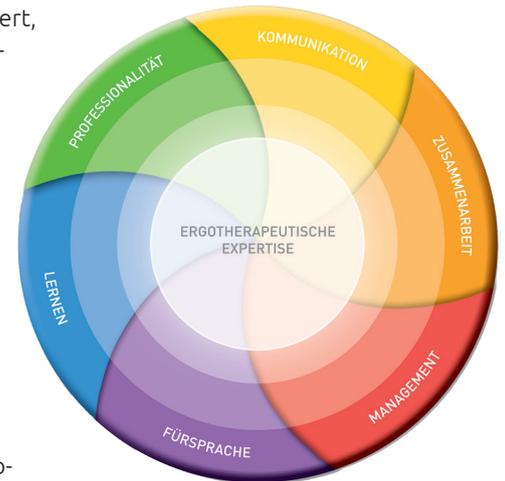
„Als Kompetenz wird die Fähigkeit bezeichnet, Wissen und Können so zu verbinden, dass berufsbezogene Aufgaben den Anforderungen gemäß selbstständig, eigenverantwortlich und situationsgerecht zu bewältigen sind. Kompetente Menschen zeichnen sich dadurch aus, auf Grundlage von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten auch in neuen, offenen, unüberschaubaren und dynamischen Situationen selbstorganisiert und zielorientiert zu handeln.“ (KODE, 2024)

Kompetenzentwicklung wird als Prozess bezeichnet, „[...] in dem die fachliche, methodische und soziale Handlungsfähigkeit sowie die Selbstorganisationsfähigkeit erweitert, umstrukturiert und aktualisiert werden“ (Erpenbeck & Sauer, 2000, S. 294). Dabei bilden Handlungen, die entweder selbst ausgeführt oder gedanklich nachvollzogen werden, den Ausgangspunkt des Lernens (Sekretariat der Kultusministerkonferenz, 2021, S. 17). Aus Sicht des Konstruktivismus kommt hinzu, dass Handeln kein Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse ist, sondern soziokulturell eingebunden und situativ gerahmt ist. Eine Lernkultur in diesem Verständnis ist „(...) ermöglichungsorientiert, selbstorganisationsfundiert und kompetenzorientiert“ (Erpenbeck et al., 2003, S. XII).

Die Kompetenzorientierung geht einher mit der Verantwortungsübernahme für das eigene Lernen und dient dazu, sich reflexiv seiner Kompetenzen, Potenziale und Lernbedarfe zu versichern.

Orientiert an dem oben abgebildeten Leitspruch von Dieter Wahl und anknüpfend an die eben getroffene Aussage formulierte Werner Sauter (2018) für den achtteiligen wb-web Blog zur „Zukunft des Lernens“ fünf Grundsätze für ein personalisiertes Lernen, das optimal auf den selbstorganisierten Erwerb von Kompetenzen ausgerichtet ist:

- *„Arbeiten und Lernen wachsen zusammen:* Lernen zielt auf den kontinuierlichen Aufbau der Kompetenzen durch die Bewältigung von Herausforderungen in Praxisprojekten und im Arbeitsprozess. Dabei wird nachhaltiges Lernen ermöglicht, indem Erfahrungswissen der Lernenden verinnerlicht – interiorisiert – und damit emotional imprägniert wird.
- *Lernen wird ermöglicht:* Kompetenzen können nicht vermittelt werden. Kompetenzentwicklung kann nur selbstorganisiert mit individuellen Kompetenzziele erfolgen. Diese personalisierten Lernprozesse werden durch einen bedarfsgerechten Ermöglichungsrahmen gefördert, der u.a. den notwendigen Wissensaufbau, das kollaborative Arbeiten und Lernen, die Kommunikation im Netz und die Dokumentation von Erfahrungswissen sicherstellt.
- *Lernen erfolgt selbstorganisiert:* Personalisiertes Lernen orientiert sich konsequent an den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Lernenden, indem die Lernprozesse selbstorganisiert im Prozess der Arbeit und im Netz aus deren Blickwinkel gestaltet werden. Kompetenzorientierte Lernsysteme passen sich dem Lernenden an und nicht umgekehrt.
- *Lernen wird durch Netzwerke gefördert:* Lernen findet zunehmend in Netzwerken und im Netz statt. Dabei wird die Fähigkeit, sich durch Austausch neues Wissen anzueignen und kollaborativ Herausforderungen zu lösen, immer bedeutsamer. Digitale Technologien können diesen Austausch fördern. Lernbegleiter und Lernpartner unterstützen die Entwicklung von Problemlösungen und damit die Kompetenzentwicklung.
- *Lernen wird professionell begleitet:* Selbstorganisierte Lernprozesse werden durch Learning Professionals oder Experten als Coaches und durch Führungskräfte als Mentoren begleitet. Sie beraten die Lernenden bei der Planung ihrer personalisierten Lernprozesse und begleiten sie beim selbstorganisierten Aufbau ihrer Kompetenzen im Arbeitsprozess und im Netz.“



Blog der Zukunft:



Zum Blog Zukunft des „Lernens“ von Werner Sauter ist auch eine Broschüre erhältlich: <https://t1p.de/rk0q2>

Domäne KOMMUNIKATION:		
<ul style="list-style-type: none"> • initiiert und gestaltet aktiv die professionelle Klient:innen – Therapeut:innen Beziehung • passt Kommunikationsstrategien und -techniken überlegt und zielgerichtet an • erläutert den ergotherapeutischen Prozess und dokumentiert diesen systematisch gegenüber den Klient:innen und anderen 		
Nr.	Item: Die/der Auszubildende	Ja/Nein
1	passt sich sowohl den kommunikativen Regeln der jeweiligen Einrichtung, sowie den Klient:innen an.	
2	kommuniziert und begründet das eigene therapeutische Handeln transparent und nachvollziehbar gegenüber Klient:innen und Kolleg:innen mit adressatengerechter Fachterminologie.	
3	nutzt aktiv Gesprächsstrategien, um in strukturierter Art und Weise für die Ergotherapie relevante Informationen zu erheben.	
4	setzt gezielt eigene Anteile (therapeutic use of self) zum Aufbau einer therapeutischen Beziehung ein.	
5	entwickelt geeignete Strategien zur Steuerung von Nähe und Distanz in der therapeutischen Beziehung.	
6	zeigt eine authentische Grundhaltung, in der verbale und non-verbale Kommunikation gezielt eingesetzt werden und miteinander übereinstimmen.	

Für jedes Item wird ein Punkt vergeben. Die Logik zur Punktevergabe pro Item ist ausschließlich JA oder NEIN. Es ist nicht möglich, anteilige Punkte zu verteilen, sondern es werden nur ganze Punkte vergeben.

Die ersten drei Items aller sieben Domänen müssen in der abschließenden Bewertung einer:s Auszubildenden jeweils mit JA bewertet werden, um mindestens die Note AUSREICHEND zu erreichen. Dies wird graphisch durch die rote Linie symbolisiert. Bei einer Bewertung mit nein führt dies ausnahmslos zur Note MANGELHAFT.

Kommentar: Jedes Item unterhalb der roten Linie, für das die Auszubildenden ein JA und damit einen Punkt erhalten, verbessert automatisch die Note, d.h. je mehr Punkte dort gesammelt werden, desto mehr strebt die Note des Kompetenzentwicklungsbogens der Note SEHR GUT entgegen.

Abb.: Lernergebnisse und Beurteilungsbogen aus: Handbuch praktische Ausbildung, EASW Freiburg 2024

Die Kompetenzorientierung in vollzeitschulischen Ausbildungen oder in berufsqualifizierenden Studiengängen richtet sich üblicherweise auf ein Ausbildungsziel und festgelegten, sich aus dem Handlungsfeld ergebenden Kompetenzbeschreibungen. In den veralteten rechtlichen Ordnungsmitteln ist für den Beruf der Ergotherapie weder ein Ausbildungsziel formuliert, noch sind konkrete Kompetenzvorgaben leitend. Für die Ergotherapie wurde im Rahmen einer Projektgruppe das DVE-Kompetenzprofil (DVE, 2019) veröffentlicht. Im Unterschied zu (Rahmen-)Lehrplänen der Länder – die in einigen Bundesländern lernfeld- und kompetenzorientiert gestaltet wurden – hat es zwar keinen verbindlichen Charakter, eignet sich jedoch zur Formulierung von Lernergebnissen für die praktische Ausbildung und kann für Lernentwicklungsgespräche in der praktischen Ausbildung genutzt werden.



Lesetipp:

Der DVE-Fachausschuss Lehrende hat 2023 eine mehrteilige Artikelserie in der Fachzeitschrift ERGOTHERAPIE UND REHABILITATION veröffentlicht, die den praktischen Mehrwert des DVE-Kompetenzprofils beispielhaft aufzeigt. Wir empfehlen Ihnen die Lektüre gerne!



Der rote Faden für die theoretische und praktische Ausbildung, 01/2023
<https://t1p.de/1nb35>



Macht Handlungskompetenzen von Lernenden sichtbar, 10/2021
<https://t1p.de/i1wpq>



Das Bindeglied zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung, 03/2023
<https://t1p.de/awtd6>

Selbstbewertungsbogen Berufskompetenzen

Beschreibe anhand kurzer beruflicher Situationen deinen aktuellen Kompetenzstand in den einzelnen Kompetenzdomänen (eine Situation innerhalb einer Domäne). Auf der nächsten Seite findest du dazu einen vorgefertigten Selbstbewertungsbogen. Dieser basiert auf dem Kompetenzprofil Ergotherapie des DVE. Ausführliche Erläuterungen zu den einzelnen Komponenten findest du im begleitenden Handbuch zur praktischen Ausbildung. Den Selbstbewertungsbogen solltest Du ungefähr zwischen Phase 2 und Phase 3 des Phasenmodells der praktischen Ausbildung erarbeiten. Bewerte anschließend deinen Kompetenzfortschritt anhand der beruflichen Situation innerhalb der einzelnen Domänen mit einem Kreuz an der passenden Nummer. Die Erläuterungen können dir hierbei eine Unterstützung sein.

Erläuterung:

	1	2	3	4
Die berufliche Situation erarbeite ich:	weitestgehend unter Anleitung und fachgerecht.	selbstständig in einem strukturierten abgesteckten beruflichen Rahmen.	selbstständig sowohl in der Planung, der Bearbeitung und der Ausführung.	selbstständig sowohl in der Planung, der Bearbeitung und der Ausführung in einem komplexen, spezialisierten sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld.

Beispiel:

Domänen	Ergotherapeutische Expertise	Kommunikation	Zusammenarbeit	Lernen
	1	2	3	4
Beispiele	Eine kurze Sequenz unter Supervision der Anleitung	Ein erstes selbstständig durchgeführtes Elterngespräch unter Berücksichtigung der personenzentrierten Gesprächsführung nach Carl Rogers	Eine selbstständig geplante, vorbereitete und durchgeführte interprofessionelle Teamsitzung	Die Auseinandersetzung mit Studien und Implementierung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Intervention aufgrund des Auftretens eines komplexen Problems eines Klienten

Abb. Lernagenda zur praktischen Ausbildung der Ergotherapieschule an der LVR-Klinik Düren

Checklisten

CHECKLISTE 1 Aspekte für eine einladende Arbeits- und Lernumgebung

Nutzen Sie die folgende Checkliste als Werkzeug, um Ihr Umfeld einladend zu gestalten. Reflektieren Sie ehrlich und integrieren Sie neue Verhaltensweisen schrittweise in Ihr Handeln.

Verwenden Sie zur Selbsteinschätzung eine Skala von 0 bis 10, wobei 10 bedeutet, dass Sie die Aspekte bereits vollständig in Ihr professionelles Handeln integriert haben und 0, dass Sie sich mit dem jeweiligen Punkt noch nicht auseinandergesetzt haben. Überlegen Sie abschließend, was nötig wäre, um den Wert nach oben zu verschieben.

Aspekte für eine einladende Arbeits- und Lernumgebung		0/10
1	Sie schaffen ein einladendes Umfeld, in dem Lernende sich sicher in ihrer Identität fühlen. Sie gestalten den Beziehungsaufbau mit angehenden Ergotherapeut:innen auf Augenhöhe und sind sich der unterschiedlichen Machtverhältnisse bewusst. Die Machtverhältnisse werden offen kommuniziert, sodass Vereinbarungen getroffen werden können.	
2	Sie einigen sich gemeinsam auf Grundsätze, wie gelernt und gearbeitet werden soll (Lernende, Praxis, Bildungseinrichtung), um ein gemeinsames Verständnis und Erwartungen zu ermöglichen. Sie verstehen die Lernerwartungen der anderen und vereinbaren, sich gegenseitig daran zu erinnern, wenn eine Person sie nicht erfüllt. Sie verfolgen im Rahmen der Lernortkooperation einheitliche Grundsätze, wie gelernt und gearbeitet werden soll. Damit formulieren sie den Anspruch, über ein gemeinsames Verständnis und die Erwartung an eine zeitgemäße Ergotherapie.	
3	Sie positionieren sich aktiv, bewusst und offen gegen Rassismus, alle Formen von Diskriminierung und Unterdrückungssystemen und zeigen sich so als Verbündete:r. Sie melden sich als aktive:r Beobachter:in zu Wort und unternehmen etwas gegen jede Form der Diskriminierung, die Sie sehen.	
4	Sie sind sich bewusst, dass wir nicht alle Expert:innen sind und deshalb immer noch dazulernen können. Sie übernehmen die Verantwortung für Ihre Handlungen und bilden sich weiter: Sie suchen nach Wissen, um Ihr Verständnis für die Förderung von Nicht-Diskriminierung und Inklusion zu vertiefen und zu stärken.	
5	Sie streben nach stetiger Verbesserung Ihres Wissens und Handelns durch Bildung, Forschung und praktische Erfahrungen, um die Umsetzung Ihres Wissens in konkrete Handlungen zu ermöglichen.	
6	Sie engagieren sich aktiv für die Aufdeckung und Beseitigung von Ungleichheiten, reflektieren dies in Ihrem professionellen Handeln und machen strategische/politische Entscheidungsträger:innen darauf aufmerksam.	
7	Sie stellen Fragen, hören mit Einfühlungsvermögen und Mitgefühl zu und lernen von denjenigen, die durch eigene Erfahrungen die Expert:innen sind. Indem sie Situationen kritisch hinterfragen, übernehmen Sie Verantwortung, zeigen Einsatz und Entgegenkommen	
8	Sie verwenden eine Sprache, die für alle verständlich und respektvoll ist. Sie beachten, dass Sprache sich ständig weiterentwickelt; sie hängt von Kultur, Kontext und Zeit ab und sollte entsprechend angepasst werden	
9	Sie suchen bewusst nach Vielfalt, indem Sie aktiv Ihre Netzwerke und Erfahrungen erweitern.	
10	Sie unterstützen aktiv die Sichtbarkeit von Menschen aus Minderheitengruppen, bieten ihnen Unterstützung an und eine Plattform, um sich Gehör zu verschaffen.	

CHECKLISTE 2

Das Ausbildungskonzept als Teil des internen Curriculums

Ausbildungskonzept		Check
1	<p>Einbettung in das Gesamtcurriculum</p> <p>Die praktische Ausbildung ist konsequent auf das Leitbild und das Ausbildungsprogramm der Bildungseinrichtung abgestimmt.</p> <p>Die praktische Ausbildung ist zeitlich ideal mit den theoretischen und praktischen Inhalten verknüpft und im internen Curriculum verankert.</p> <p>Die für die praktische Ausbildung leitenden ergotherapeutischen Modelle und/oder Konzepte und berufsethischen Grundlagen sind in das Ausbildungskonzept integriert.</p> <p>Die praktische Ausbildung beruht auf international und national gültigen Erwartungen an eine professionelle ergotherapeutische Versorgung.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	<p>Ziele der praktischen Ausbildung</p> <p>Aus dem Ausbildungskonzept geht hervor, dass die Lernenden umfassend auf den Theorie-Praxis-Theorie-Transfer vorbereitet werden.</p> <p>Das Ausbildungskonzept beinhaltet gezielte Maßnahmen zur Entwicklung der ergotherapeutischen Identität im Rahmen der praktischen Ausbildung.</p> <p>Für die einzelnen Abschnitte der praktischen Ausbildung werden Learning-Outcomes bestimmt und in das Ausbildungskonzept eingebunden.</p> <p>Auf eine stufenweise aufgebaute Kompetenzentwicklung in den einzelnen Phasen der praktischen Ausbildung wird geachtet, Niveauunterscheidungen werden im zeitlichen Verlauf berücksichtigt und sind im Ausbildungskonzept hinterlegt.</p> <p>Im Konzept ist enthalten, dass Lernende in der praktischen Ausbildung ein Spektrum an Vorgehensweisen und Handlungsfeldern sowie eine Bandbreite an ergotherapeutischen Interventionen erleben, deren Fokus auf Person, Betätigung und Umwelt liegt.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	<p>Lernortkooperation</p> <p>Aus dem Konzept geht hervor, wer in welcher Rolle mit welchen Aufgaben und Verantwortlichkeiten an der praktischen Ausbildung beteiligt ist.</p> <p>Im Konzept ist verankert, wie während des gemeinsamen Prozesses alle Beteiligten über zentrale Inhalte, Veränderungen, Aktualitäten informiert und unterstützt werden.</p> <p>Das Ausbildungskonzept zeigt auf, wie die Bildungseinrichtung durch eine passende Auswahl an Kooperationen Lernende dabei unterstützt, ein Spektrum an Vorgehensweisen und Handlungsfeldern sowie eine Bandbreite an ergotherapeutischen Interventionen, deren Fokus auf Person, Betätigung und Umwelt liegt, zu erleben.</p> <p>Im Ausbildungskonzept sind Angaben zu Inhalten, Struktur und Zuständigkeiten regelmäßiger Kooperationstreffen abgebildet. Sie verfolgen das Ziel, den Austausch untereinander zu fördern und sich auch inhaltlich abzustimmen.</p> <p>Die Qualität der praktischen Ausbildung wird an Kriterien geknüpft, die für alle Beteiligten transparent und im Ausbildungskonzept enthalten sind.</p> <p>Im Konzept sind Angaben zu Verfahren und Inhalten für Rückmeldungen zwischen Lernenden, Absolventen, Praxisanleitung, Praxisbetreuung sowie Lehrenden der Bildungseinrichtung vorhanden.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Glossar

Ausbildungsprogramm	ergotherapeutische Ausbildungsprogramme sind Kurse und Studiengänge an (Hoch-) Schulen, die zu einem Berufsabschluss in der Ergotherapie führen. Sie umfassen die strukturierte und organisierte Lehre von Fach- und Handlungswissen, die sich in einem internen Curriculum widerspiegelt.
Ausbildungsstandards (DVE)	Der DVE sieht die moderne, zeitgemäße und international angepasste Bildungsentwicklung in der Ergotherapie als einen bedeutsamen Aufgabenbereich an, weshalb die Unterstützung ergotherapeutischer Ausbildungsstätten in der Gestaltung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung eines seiner Hauptanliegen ist. Aus dieser Überzeugung heraus wurden bereits 1984 erstmals Kriterien für die Ergotherapieausbildung benannt, die in den Folgejahren regelmäßig aktualisiert wurden und als „Ausbildungsstandards des DVE“ bekannt geworden sind. Die Ausbildungsstandards des DVE bilden die Grundlage für das Verfahren der WFOT-Anerkennungen (Kennzeichen für Ausbildungsqualität) in Deutschland.
Praktische Ausbildung	Im Unterschied zu einem „Praktikum“ ist die praktische Ausbildung auf den Kompetenzerwerb im Rahmen der Gesamtausbildung Ergotherapie ausgerichtet. Übertragen auf die hochschulische Ausbildung sind hier die (berufs-)praktischen Studienphasen gemeint.
Praxisanleitende	Gestalten den Lernprozess in der praktischen Ausbildung als am Lernort Praxis tätige Ergotherapeut:innen. Als Expert:innen der ergotherapeutischen Praxis koordinieren sie den therapeutischen Prozess, sorgen für die Integration von Theorie in die Praxis, unterstützen gezielt die Kompetenzentwicklung anhand ausgewählter beruflicher Handlungssituationen, die als Lernsituationen aufbereitet wurden, nehmen an staatlichen Prüfungen teil und arbeiten mit den Bildungseinrichtungen und Praxisbegleitenden zusammen.
Praxisbegleitende	Lehrende einer Bildungseinrichtung, die (in Abstimmung mit der Praxiskoordination und dem Ausbildungskonzept der Bildungseinrichtung) Lernende während der einzelnen Phasen der praktischen Ausbildung in ihrer Kompetenzentwicklung begleiten. Sie beraten Praxisanleitungen und überprüfen die Ausbildungsqualität mit Augenmerk auf den Theorie-Praxis-Theorie-Transfer.
Praxiskoordinator:innen	(Modul-)Verantwortliche Person, die in der Bildungseinrichtung zuständig ist für die Organisation und formale Abwicklung der einzelnen Phasen der praktischen Ausbildung. An einigen Bildungseinrichtungen werden Aufgaben aus diesem Bereich an die Praxisanleitungen delegiert.
Bildungseinrichtung	eine Berufsfachschule oder Schule des Gesundheitswesens sowie Hochschule mit ergotherapeutischem Ausbildungsprogramm. Eine Bildungseinrichtung kann mit weiteren Institutionen und Organisationen kooperieren: z.B. mit Selbsthilfeorganisationen, Verbänden und Vereinen, Einrichtungen aus dem Bereich des Gesundheits-, Sozial- und Gemeinwesens.
Lernende	Schüler:innen und Studierende ergotherapeutischer Ausbildungsprogramme, auch angehende Ergotherapeut:innen/angehende Kolleg:innen.
Lernortkooperation	Die institutionelle, organisatorische, pädagogische und didaktisch-methodische Zusammenarbeit zwischen Lernorten einer Bildungseinrichtung und Lernorten der Praxis. Sie geht mit dem Ziel einer Kompetenzentwicklung und Qualifizierung einher.
Internes Curriculum	Die differenzierte und systematische Darstellung (das didaktische Handlungskonzept) der Lehr- und Lernprozesse einer Bildungseinrichtung, abgestimmt auf die Vorgaben von Bund und Ländern. Berücksichtigt gezielt auch den internen, lokalen und regionalen Kontext und enthält ein Konzept zur praktischen Ausbildung.
Supervidierte, ergotherapeutische Interventionen (SETI)	Konkrete, in der Regel fallbezogene, ergotherapeutische Intervention, die von Lernenden durchgeführt wird und im Anschluss gemeinsam mit der Praxisbegleitung (und Praxisanleitung) reflektiert, ggf. beurteilt wird. Anhand gezielter Nachfragen soll die eigene Kompetenzentwicklung bedacht und die eigene Handlungsweise kritisch reflektiert werden. Zum anderen soll die Einschätzung von (Hoch-)schule und Praxisstelle über den Lernfortschritt den Schülern transparent gemacht und gezielte Lernhilfen gegeben werden.
Professionelle Lerngemeinschaften	Eine Gruppe von Menschen mit Expertise, die sich gemeinschaftlich dafür einsetzen, die berufliche Praxis systematisch und kontinuierlich zu aktualisieren, zu erweitern und zu verbessern („Gemeinschaft fortlaufender Forschung und Verbesserung“).
Nutzende ergotherapeutischer Angebote	Dieser Begriff bezieht sich auf das Konzept des internationalen User-Involvements und impliziert den aktiven Einbezug von Menschen mit ihrer Expertise und Erfahrung von Gesundheit, Erkrankung oder Behinderung.

:

(Weiterführende) Quellen

- ArbeitGestalten (Hrsg.) (2021). Pflegeausbildung in der Praxis: Handlungshilfe für Praxisanleitende [E-book]. <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/projekte/Pflege-Sachsen-Anhalt/2021/Handlungshilfe-PA-SLT-2Auflage.pdf>
- Bach, A. (2022). Methodik in der beruflichen Bildung: Theoretische Fundierung und methodisches Ordnungsraster. In: Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (S. 8). <https://doi.org/10.25656/01:25775>
- Backhaus, L. & Schüller, A. (2023). Der rote Faden für die theoretische und praktische Ausbildung: Das DVE-Kompetenzprofil Ergotherapie (Teil 1). *Ergotherapie und Rehabilitation*, 2023(01), 24–28. <https://doi.org/10.2443/skv-2023-51020230103>
- Baird, T. [Chartered Society of Physiotherapy] & Hay, C. [Royal College of Occupational Therapists]. (2023). AHP principles of practice-based learning: working together to develop our future workforce (2. Aufl.). https://www.unison.org.uk/content/uploads/2023/11/AHP-Principles-of-Practice-based-Learning_Digital_Oct23_Final.pdf
- Balzer, S. (2023). Chamäleonkompetenz: Eine Studie in der pflegepraktischen Ausbildung (2. Aufl.). Mabuse-Verlag.
- Behrendt, S. (2017). Ein Methodenkatalog für die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung. https://www.bamberger-akademien.de/_Resources/Persistent/9ec861b222d1fc8fd1e3cf5ac0c35ef2b67e6a29/Praxisanleitung%20Methodenkatalog%20S.%20Kraus.pdf
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2021). Die Zukunft des Lernens: Selbstorganisierter Kompetenzerwerb durch personalisiertes Lernen [E-book]. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-zukunft-des-lernens/>
- Bohrer, A. & Walter, A. (2020). Die neue Pflegeausbildung gestalten: Eine Handreichung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter (Projekt Neksa & Projekt CurAP, Hrsg.). <https://doi.org/10.26127/BTUOpen-5161>
- Bölte, E., Harms, J. & Klemme, B. (2023). Aufgaben von Praxisbegleiter*innen in der Physiotherapieausbildung. *Therapie Lernen*, 2023–24, 50.
- Bonse-Rohmann, M., Hüntelmann, I. & Nauerth, A. (2008). Kompetenzorientiert prüfen: Lern- und Leistungsüberprüfungen in der Pflegeausbildung. Elsevier.
- Brühlmann, J., Moser, D. F. & Žekar, M. (2020). Modeling mit MetaLog in der Praxisausbildung – Vermitteln von Expertise in Anwesenheit von Schölerinnen und Schöleren, Teams oder Eltern. *Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung*, 38(2), 245–254. <https://doi.org/10.25656/01:21787>
- Buchloh, S. (2021). Macht Handlungskompetenzen von Lernenden sichtbar: Wochenreflexion für die praktische Ausbildung. *Ergotherapie und Rehabilitation*, 2021(10), 18–21. <https://doi.org/10.2443/skv-s-2021-51020211002>
- Buchloh, S. & Möller, S. (2023). Das Bindeglied zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung: Das DVE-Kompetenzprofil Ergotherapie (Teil 3). *Ergotherapie und Rehabilitation*, 2023(03), 26–30. <https://doi.org/10.2443/skv-s-2023-51020230304>
- Cölle, D. (2022). Gelerntes in der Praxis wiederfinden – Paradigmenwechsel. *Ergopraxis*, 15(09), 9–11. <https://doi.org/10.1055/a-1831-1975>
- Dehnbostel, P. (2020). Lernorte und Lernortkooperation – Erweiterungen und Entgrenzungen nicht nur in digitalen Zeiten. *BiBB – Direktvertrieb*. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16766>
- Dauer, B. & Jürgensen, A. (2021). Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis [E-book]. *BiBB – Direktvertrieb*. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17175>
- Deutscher Verband Ergotherapie [DVE] (2017). Die Ausbildungsstandards des DVE. <https://dve.info/resources/pdf/aus-weiterbildung/qualitaetssicherung/280-v09-113-a/file>
- Deutscher Verband Ergotherapie [DVE] (2019). Kompetenzprofil Ergotherapie. <https://dve.info/bildung/kompetenzprofil-ergotherapie>
- Deutscher Verband Ergotherapie [DVE] (2023). Ethik in der Ergotherapie: Handlungshilfe zur ethischen Situationseinschätzung im beruflichen Alltag. <https://dve.info/resources/pdf/ergotherapie/5078-2023-broschuere-ethik/file>
- Deutscher Verband Ergotherapie [DVE] (2024, 18. März). Demokratie und Pluralismus als Fundament für ein menschliches Gesundheitswesen [Pressemeldung]. <https://dve.info/service/aktuelles/3605-demokratie-und-pluralismus-als-fundament-f%C3%BCr-ein-menschliches-gesundheitswesen>
- ErgThAPrV – Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten. (1999). <https://www.gesetze-im-internet.de/ergthapr/BJNR173100999.html>
- ErgThG – Gesetz über den Beruf der Ergotherapeutin und des Ergotherapeuten. (1976). <https://www.gesetze-im-internet.de/bearbthg/BJNR012460976.html>
- Erpenbeck, J., Rosenstiel, L., Grote, S. & Sauter, W. (2003). Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel.
- Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2000). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung 2000“. In: *Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen*. Waxmann Verlag.
- Euler, D. (2004). Handbuch der Lernortkooperation: Theoretische Fundierung (Bd. 1). W. Bertelsmann Verlag.
- Fischer, A., Berding, J., Esser, C., Förger, E., von der Heyden, R., Lagemann, H., Rohloff, J., Stade, A., Oelke, U., Walkenhorst, U. & Oetzel-Klöcker, M. (2007). Empfehlende Ausbildungsrichtlinie für die staatlich anerkannten Ergotherapieschulen in NRW (Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Hrsg.). https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/pflege_ausbildungsrichtlinien-ergotherapieausbildung-nrw.pdf
- Galler, E. (2020). Fit für die Praxislehre – Anforderungsprofil für Praxisanleitende. *Ergopraxis*, 13(07/08), 24–31. <https://doi.org/10.1055/a-1174-2222>
- Hofmann, C. M., Igl, G., Knieps, F., Reiners, H., Welti, F., Wenner, U. & Woskowski, S. (2021). Neustart! Für das Gesundheitsrecht: Ein Handlungskatalog für Politik und Selbstverwaltung (Robert Bosch Stiftung, Hrsg.; ISBN 978-3-939574-65-1). https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2021-06/Neustart_f%C3%BCr_das_Gesundheitsrecht.pdf
- Höppner, H. & Schrank, D. (2020). Put your hands in your pockets. Shadowing als Lehr-Lernmethode im Kontext von SAGE-Professionen. *Therapie Lernen*, 2020–21, 86–91.
- Kaldewei, N. & Wendt, P. (2019). Innovative Konzepte für die deutsche Ergotherapie-Ausbildung: Service user involvement & service learning. *Ergotherapie und Rehabilitation*, 58(4), 24–27. <https://doi.org/10.2443/skv-s-2019-51020190403>

- Klemme, B. (2011). Plädoyer für eine Akademisierung der Lehrerbildung für therapeutische Berufe [Journal-article]. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Spezial 5*. http://www.bwpat.de/ht2011/ft10/klemme_ft10-ht2011.pdf
- Klemme, B., Weyland, U. & Harms, J. (2019). *Praktische Ausbildung in der Physiotherapie*. Georg Thieme Verlag.
- KODE. (2024, 19. März). Was sind Kompetenzen? Definition des Kompetenzbegriffs. <https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kompetenzen/>
- Kohlhuber, M. (2023). Der rote Faden für den fachtheoretischen Unterricht am Lernort Schule: Das DVE-Kompetenzprofil Ergotherapie (Teil 2). *Ergotherapie und Rehabilitation, 2023(02)*, 20–24. <https://doi.org/10.2443/skv-s-2023-51020230202>
- Kranz, F. (2023). Wunsch nach Lernplattform – Mediale Bedürfnisse im Praktikum. *Ergopraxis, 16(01)*, 12–13. <https://doi.org/10.1055/a-1930-2000>
- Kriesten, U. (2021). Praxisanleitung – gesetzeskonform, methodenstark & innovativ: So setzen Sie das Pflegeberufegesetz praktisch um. Mit Qualitätsindikatoren für die Praxisanleitung. Schlütersche.
- Le Granse, M. (2019). Vorwort. In: *Professionelles und klinisches Reasoning in der Ergotherapie* (S. 5–6). Georg Thieme Verlag.
- Meyer, H. & Junghans, C. (2021). *Unterrichtsmethoden II: Praxisband* (17. Aufl.). Cornelsen.
- Möller, S. A. (2013). Evaluation des Theorie-Praxis-Transfers einer pädagogischen Zusatzqualifikation von PraxisanleiterInnen in der Ergotherapie [Unveröffentlichte Diplomarbeit]. Charité – Universitätsmedizin Berlin.
- Sauter, W. (2018, 21. Juni). Fünf Prinzipien kompetenzorientierten Lernens – Die Zukunft des Lernens Folge 5. *Wb-web | Einfach Gute Weiterbildung*. <https://wb-web.de/aktuelles/funf-prinzipien-kompetenzorientierten-lernens.html>
- Schaub, A. (2018). Wissen praktisch vermitteln – Praxisanleitung. *Ergopraxis, 11(11/12)*, 22–27. <https://doi.org/10.1055/a-0656-7996>
- Schaub, A. (2019). Lernerfolg ist Teamarbeit – Lernorte der praktischen Ausbildung. *Ergopraxis, 12(11/12)*, 46–49. <https://doi.org/10.1055/a-1009-3720>
- Schaub, A. (2022). Auf Augenhöhe: Miteinander lernen und kooperativ Ausbildung gestalten. *Therapie Lernen, 2022–23*, 50.
- Scheidner, S. (2006). Die pädagogische Situation der praktischen Ergotherapieausbildung aus Perspektive der Anleiter [Unveröffentlichte Diplomarbeit]. FH Bielefeld.
- Schubarth, W., Speck, K., Ulbricht, J. & Cording, L. (2016). Qualitätsstandards für Praktika: Bestandsaufnahme und Empfehlungen: Fachgutachten. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/praxisportal/docs/Praktika_Fachgutachten.pdf
- Sekretariat der Kultusministerkonferenz. (2021). Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf
- Seufert, S. & Guggemos, J. (2021). Neue Formen der Lernortkooperation mithilfe Künstlicher Intelligenz. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Beihefte, 31*, 184–214. <https://doi.org/10.25162/9783515130752>
- Siewert, V., von der Heyden, R. & Grebe, C. (2019). Die praktische Ausbildung in der Ergotherapie – Zufriedenheit der Lernenden an Berufsfachschulen. *Ergoscience, 14(3)*, 108–117. <https://doi.org/10.2443/skv-s-2019-54020190303>
- Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hrsg.). (2020). *Lehrplan für die Berufsfachschule für Ergotherapie*. https://www.isb.bayern.de/fileadmin/user_upload/Berufliche_Schulen/Berufsfachschule/Lehrplan/bfs_lp_ergotherapie.pdf
- Strauch, A., Lencer, S., Bosche, B., Gladkova, V., Schneider, M. & Trevino-Eberhard, D. (2019). GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell. <http://www.die-bonn.de/id/37005>
- Struck, P. (2023). Peer Learning in der beruflichen Ausbildung. <https://doi.org/10.3278/9783763976188>
- Thomas, D., Arday, J. & Ibrahiim, K. (2022). Allyship and creating a sense of belonging. *AdvanceHE NET2022 Conference, Lancaster, Vereinigtes Königreich*. <https://www.advance-he.ac.uk/programmes-events/conferences/NET2022-Conference>
- Unterzeichner_innen – Für Diversity in der Arbeitswelt (o. D.). <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/>
- von der Heyden, R. (2013). Berufliche Schlüsselprobleme als Grundlage einer kompetenzorientierten Fachdidaktik Ergotherapie [Journal-article]. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, 24*. http://www.bwpat.de/ausgabe24/heyden_bwpat24.pdf
- Walter, A. (2018). Arbeitshilfe AH3-2.1 Notwendige Kompetenzen von Praxisanleitenden. In: *Konzept zum Zertifikatsstudium Praxisanleiter*in für Gesundheitsberufe*. <https://handbuch-pflege.de/wp-content/uploads/2019/06/Arbeitshilfe-AH3-2.1-.pdf>
- Wawrinowski, U., Dünnwald, C., Köhler, K., Owsianowski, E., Scheiber, I., Schmidt-Hurtienne, J., Schultze-Burmester, R. & Tola, M. (2002). Rahmenrichtlinien für das Fach Berufsbezogener Unterricht der Berufsfachschule – Ergotherapie. In: *Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung (NLI) (Hrsg.), Rahmenrichtlinien*. <https://www.nibis.de/nli1/bbs/archiv/rahmenrichtlinien/ergo.pdf>
- Wb-web | Einfach Gute Weiterbildung (o. D.). *Methodik in der Erwachsenenbildung*. <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/methodik-in-der-erwachsenenbildung.html>
- Weyland, U. & Klemme, B. (2013). Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals – aktuelle Herausforderungen für therapeutische Gesundheitsberufe [Journal-article]. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Spezial 6*. http://www.bwpat.de/ht2013/ft10/weyland_klemme_ft10-ht2013.pdf
- Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2023). *Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gesundheitsfachberufe: wissenschaftliche Potenziale für die Gesundheitsversorgung erkennen und nutzen*. <https://doi.org/10.57674/6exf-am35>
- World Federation of Occupational Therapists [WFOT] (2017). *Mindeststandards für die Ausbildung von Ergotherapeuten: Revision 2016: Deutsche Version (Deutscher Verband Ergotherapie [DVE], Übers.)*. <https://dve.info/resources/pdf/aus-weiterbildung/qualitaetssicherung/3092-wfot-mindeststandards-f%C3%BCr-die-ausbildung-2016/file>
- World Federation of Occupational Therapists [WFOT] (2020). *Statement on Systemic Racism*. <https://wfot.org/assets/resources/WFOT-Statement-on-Systemic-Racism.pdf>
- World Federation of Occupational Therapists [WFOT]. (2023). *Position Statement Occupational Therapy and Human Rights*. <https://wfot.org/resources/occupational-therapy-and-human-rights>

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

Becker-Göring-Str. 26/1
76303 Karlsbad
Telefon 07248 9181-0
Telefax 07248 9181-71
E-Mail info@dve.info
www.dve.info

Alle Angaben ohne Gewähr.
Stand: Mai 2024

Bildnachweise:

S. 7 oben © Prostock-studio / Adobe Stock;
S. 9 © Robert Kneschke / Adobe Stock; S.
11 © Jacob Lunde / Adobe Stock; S. 13 ©
Максим Зайков / Adobe Stock; S. 16 oben
© Yingyaipumi / Adobe Stock, unten ©
contrastwerkstatt / Adobe Stock; S. 18
© magele-picture / Adobe Stock; S. 20 ©
snowing12 / Adobe Stock; S. 22 © Garik
Barseghyan / Pixabay; S. 23 © rakenimages.
com / Adobe Stock