

Einleitung

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

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

Gesetzliche Grundlagen und weiterführende Informationen

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

Die maßgebliche gesetzliche Vorgabe dazu liefert das MTD-Gesetz 1992 i.d.g.F., das in § 11 Abs. 2 eine allgemeine Fortbildungsverpflichtung definiert: „Sie haben sich über die neuesten Entwicklungen und Erkenntnisse des jeweiligen gehobenen medizinisch-technischen Dienstes sowie der medizinischen Wissenschaft, soweit diese für den jeweiligen gehobenen medizinisch-technischen Dienst relevant ist, regelmäßig fortzubilden.“ (MTG-Gesetz, 1992)

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

Sparten MTD / Berufsbezeichnung

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

- Biomedizinische Analytik, Biomedizinische Analytikerin/Analytiker
- Diätologie, Diätologin / Diätologe
- Ergotherapie, Ergotherapeutin / Ergotherapeut
- Logopädie, Logopädin / Logopäde
- Orthoptik, Orthoptistin / Orthoptist
- Physiotherapie, Physiotherapeutin / Physiotherapeut
- Radiologietechnologie, Radiologietechnologin / Radiologietechnologe

Kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung

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

Im internationalen Sprachgebrauch hat sich für die kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung der englische Fachbegriff „Continuing Professional Development“ (CPD) durchgesetzt. CPD ist die Fortsetzung bzw. Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss jener Bildungsphase, die zur Berufsberechtigung führt (CEDEFOP, 2009). Dabei wird das Erreichen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung hinsichtlich Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten angestrebt (EU-Kommission, 2008). Dies erfolgt durch die Anwendung von neuen Methoden, neuem und arriviertem Wissen, beruflicher Erfahrung sowie durch die alltäglichen Arbeitssituationen (Walter & Dick, 2007).

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

Wichtige Grundsätze von CPD (CSP, 2005):

- Die/der individuell Lernende ist verantwortlich für die Organisation und die Durchführung von CPD Aktivitäten. Sie/er weiß am besten über die eigenen Lernbedürfnisse Bescheid.

- Der Lernprozess findet kontinuierlich in einem systematischen Prozess von Analyse, Durchführung und Evaluation statt.
- Die klar formulierten Lernziele sind abgestimmt auf die Erfordernisse der Organisation, die Bedürfnisse der PatientInnen als auch auf individuelle Zielsetzungen der Lernenden.
- Der Prozess ist geplant und zielt auf ergebnisorientierte Kompetenzentwicklung für das Individuum ab.

Für den Bereich der MTD existiert ein Katalog definierter Fortbildungsarten, in welchem sich formales Lernen, nicht-formales Lernen, sowie informelles Lernen laut Definition der Europäischen Kommission (CEDEFOP 2009) im Europäischen Qualifikationsrahmen als anerkannte Lernformen abbilden.

Organisation und Verfahren

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

Rahmen/Anforderungen/Gültigkeit/Übergangsbestimmungen

Innerhalb von 3 Jahren sind 100 CPD-Punkte zu erreichen (s. Fort- und Weiterbildungskatalog). Falls im Fort- und Weiterbildungskatalog nicht anders geregelt lautet die Umrechnung: 1 CPD-Punkt = 45 min.

Die Gesamtpunkteanzahl setzt sich aus den nachgewiesenen Lernleistungen gemäß Fort- und Weiterbildungskatalog sowie (ab dem 10. Jahr der Berufstätigkeit) den Bonuspunkten zusammen.

Eine Mitnahme von CPD-Punkten in die nächste Periode ist nicht möglich. Ruhendstellungen der Fortbildungspflicht sind ausschließlich mit gleichzeitiger Ruhendstellung der Berufstätigkeit möglich.

Der Wiedereinstieg nach einer Ruhendstellung ist in 3 Stufen, je nach Dauer der Ruhendstellung organisiert:

- bis 3 Jahre: Wiedereinstieg ist ohne davor nachzuweisende Weiterbildungspunkte möglich
- 3 bis 6 Jahre: Nachweis von 50 Punkten vor Wiederaufnahme der Berufstätigkeit. Diese 50 Punkte müssen innerhalb der letzten 3 Jahre erworben worden sein
- ab 6 Jahren: 100 Punkte sind nachzuweisen. Diese 100 Punkte müssen innerhalb der letzten 3 Jahre erworben worden sein

Kosten

Mitgliedern eines MTD-Berufsverbandes werden gegebenenfalls anfallende Kosten für die Bearbeitung der Unterlagen und die Ausstellung des Zertifikats vom jeweiligen Berufsverband vorgeschrieben. Von Nichtmitgliedern wird generell ein Kostenersatz in Höhe von 250 Euro eingehoben.

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

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

Der folgende Punktecatalog listet auf, welche Lern- und Bildungsmethoden im Detail angerechnet werden können:

Inhalte	Erläuterungen zu den Inhalten	Punkte
<i>Fachspezifische Fortbildungen</i>	Workshops, Fortbildungslehrgänge, Schulungen, In-House-Training, interne und externe Fortbildungen, Vorträge, Kongresse, Symposien, Tagungen, Seminare, E-Learning mit Nachweis	1 Lerneinheit = 45min = 1 Fortbildungspunkt Bewertung von Kongressen: 1 ganzer Tag = 12 Punkte ½ Tag = 6 Punkte Für fremde Kurssprache (z.B. Englisch) ohne Übersetzung wird die Punkteanzahl verdoppelt
<i>Bestandene Prüfungen</i>	Prüfungsleistungen: Prüfung (mündlich, schriftlich), bewertete Protokolle, Ausarbeitungen, Projektprotokoll, Bewältigung neuer Aufgaben	Entsprechende Zusatzpunkte möglich, 50% bis 100% je nach Arbeitsaufwand bzw. Sparte
<i>Leitungstätigkeit</i>	Leitung von: Team, Arbeitsgruppe, Fachgruppe, Arbeitskreis, Studiengangsbewertung (bzw. Akademieleitung), leitende Funktionärstätigkeit	10 Punkte / Funktion / Jahr

<i>Fachspezifische Vortragstätigkeit</i>	Vorträge vor Fachpublikum bei Kongress, Symposium, Tagung, etc.	10 Punkte / Vortrag / Jahr (nur 1x einreichbar)
<i>Lehrtätigkeit</i>	Lehrtätigkeit in Aus-, Fort- und Weiterbildung	1 Semesterwochenstunde = 8 Punkte, (max. 24 Pkt. pro Periode) Quelle: Vergleiche von Aus-, Fort- und Weiterbildungen im Europäischen Raum, CPD England
	Betreuung von Bachelor- bzw. Diplomarbeiten	4 Punkte je Arbeit
	Betreuung von Masterarbeiten	8 Punkte je Arbeit
<i>Publikationen</i>	Autorentätigkeit, z.B. Autoren und Co-Autorenschaft von Büchern, Artikel, Herausgeberschaft von Büchern, Veröffentlichungen von Projekt- und Arbeitsberichten, Rezensionen...	Artikel in Informationsmedium: 5 Punkte Herausgeberschaft und Autorenschaft wissenschaftliche Artikel: 10–40 Punkte Autorenschaft von Büchern: 50 Punkte Entschieden wird durch ExpertInnen der Berufsverbände
<i>Organisation von Fachveranstaltungen, Symposien, Kongressen, etc.</i>		max. 6 Punkte / Periode (halber Tag: 2 Punkte)
<i>Mitwirkung bei fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften, Fachgruppen, Qualitätszirkel</i>		5 Punkte / Gruppe / Jahr
<i>Mitwirkung bei wissenschaftlichen Studien</i>		5 Punkte / Studie (mit Beschreibung des Verantwortungsbereiches und des Lernergebnisses)
<i>Eigenständige Konzeption und Durchführung eines Forschungsprojektes</i>		20 Punkte je Projekt (mit Beschreibung des Verantwortungsbereiches und des Lernergebnisses)
<i>Mentoring, Coaching</i>	Mitarbeit in Peergroups bzw. Teams als MentorIn für BerufseinsteigerInnen	max. 8 Punkte / Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)
<i>Supervision</i>	Teilnahme an Einzel- oder Gruppensupervision	max. 8 Punkte / Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)
<i>Hospitation</i>	bei BerufskollegInnen in Klinik, Praxis, ...	max. 6 Punkte / Tag max. 18 Punkte / 3 Tage je Periode (+ Nachweis per Dokumentation des Lernergebnisses)

<i>Praxisanleitung</i>	3 Monate / Periode: 5 Punkte 10 Monate / Periode: 10 Punkte 20 Monate / Periode: 15 Punkte 30 Monate / Periode: 20 Punkte (+ Nachweis in Kooperation mit Ausbildungsstelle / FH)
<i>E-Learning, Literaturstudium</i>	max. 6 Punkte / Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)
<i>Freie Fortbildungen, Vortragstätigkeiten</i>	max. 15 Punkte / Periode (+ Dokumentation des Lernergebnisses)

Tabelle 1: Bewertung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in CPD-Punkten

Portfolio-Dokumentation der non-formalen beruflichen Qualifikation

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

Ein Portfolio ist eine schriftliche Dokumentation von beruflichen Entwicklungen (Kompetenzen, Fertigkeiten, Kenntnissen) die nicht durch Teilnahmebestätigungen bzw. Zeugnisse belegt werden können (s. Glossar). Dazu wird in einem selbstverfassten Dokument die individuelle Kompetenzentwicklung der persönlichen beruflichen Praxis der letzten 3 Jahre abgebildet und reflektiert. Die beschriebenen Lernprozesse müssen stets Vorteile für PatientInnen/KlientInnen bzw. das berufliche Umfeld (Team, Studierende,...) darstellen.

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

Formalia	<ul style="list-style-type: none"> Name, Vorname, Datum
Rückschau auf die Evaluierungsperiode des CPD	<ul style="list-style-type: none"> Zeitraum für den das Portfolio erstellt wurde Rolle der eigenen beruflichen Tätigkeit als MTD während der letzten drei Jahre Hauptverantwortungsbereiche und Schwerpunkte der beruflichen Tätigkeit (Vertiefung, Spezialisierung,...) Definition der relevanten beruflichen Schnittstellen und Beschreibung ihrer Bedeutung (Herausforderung, Professionalisierungspotential, Verbesserungen,...)

<p>Rückschau auf die Evaluierungsperiode des CPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation im interdisziplinären Behandlungsteam (Herausforderungen, Erkenntnisse, Verbesserungspotential,...) • Beschreibung der erzielten Kompetenzentwicklung, Kenntnisse und Fertigkeiten • Reflexion der Relevanz der beschriebenen Entwicklung für die berufliche Tätigkeit • Qualitätssichernde Maßnahmen (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)
<p>Ausblick und Planung der fachlichen Entwicklung der Folgeperiode des CPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren der beruflichen Schwerpunkte der nächsten 3 Jahre • Handlungsfelder für berufliche Wissensvertiefung / -erweiterung • Geplante Lernaktivitäten und erwartete Lernergebnisse • Qualitätssichernde Maßnahmen (Überprüfung und Reflexion des beruflichen Handelns)

Tabelle 2: Darstellung der Inhalte eines Portfolios zur Dokumentation des CPD der MTD-Sparten

Glossar

Berufliche Handlungskompetenz

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

E-Learning

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

Formales Lernen

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

Informelles Lernen

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

Lernen

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

Lebenslanges Lernen

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

Mentoring

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

Nicht formales Lernen

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

Peer Learning

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

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

Portfolio

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

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

Qualitätszirkel

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

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

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

Quellen

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

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

CSP (The Chartered Society of Physiotherapy) (2005). *The CPD Process. Policy and practice in Continuing Professional Development (CPD)*. London: CSP.

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

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) (2009). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

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

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

Health Professions Council (HPC) (o. J.). *Continuing Professional Development*. Zugriff am 08. 07 2011 , unter: www.hpc-uk.org/assets/.../10000575cpd_consultation_document.pdf

MTG-Gesetz. (1992). 460. *Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste*.

Peer-Learning (o.J). Zugriff am, 08.07.2011, unter <http://www.e-science.at/detail.php?sortal=opqrs>

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

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

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