



KeGL - Teilvorhaben Universität Osnabrück: Analyse der Kompetenzpassung ausgewählter Gesundheitsberufe zur passgenauen Konzeption von Weiterbildungsmodulen

Autor*innen:

Rechenbach, S.; Flottmann, S.; Babitsch, B.

Dieses Lernmaterial wurde im Teilvorhaben ‚Kompetenzpassung für Fachkräfte des Gesundheitswesens: Analyse der Kompetenzpassung und Ableitung einer akademischen, kompetenz- und zielgruppenorientierten Weiterbildung im Rahmen von Lebenslangem Lernen‘ (KeGL-UOS) der Universität Osnabrück innerhalb des niedersächsischen Verbundvorhabens ‚Kompetenzentwicklung von Gesundheitsfachpersonal im Kontext des Lebenslangen Lernens (KeGL)‘ erarbeitet. Folgende Hochschulpartner sind an dem Verbund beteiligt:

- Hochschule Hannover, Zentrum für Studium und Weiterbildung (ZSW)
- Jade Hochschule, Zentrum für Weiterbildung, Oldenburg
- Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Abteilung New Public Health
- Ostfalia Hochschule, Fakultät Gesundheitswesen, Wolfsburg

Das diesem Lernmaterial zugrundeliegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21027 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen/den Autoren.

Osnabrück, 29. März 2017

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
1 Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung	4
2 Grundlagen von Kollegialer Beratung.....	4
2.1 Definition von Kollegialer Beratung.....	4
2.2 Charakterisierung von Kollegialer Beratung.....	5
2.3 Rollen und Rollenverteilung in der Kollegialen Beratung	6
2.4 Modelle und Phasen der Kollegialen Beratung	8
2.5 Personenbezogene Wirkungen von Kollegialer Beratung.....	11
2.6 Anwendungsfelder und Themen der Kollegialen Beratung	12
2.7 Grenzen von Kollegialer Beratung	13
3 Fragen zur Selbstreflexion	13
Literaturverzeichnis.....	14

1 Einordnung in die wissenschaftliche Weiterbildung

Das Beratungskonzept „Kollegiale Beratung“ eignet sich in idealer Weise für einen Wissensaustausch sowie für (Selbst-)Reflexions- und Lernprozesse in Gruppen und Teams. Dieses strukturierte Beratungskonzept, welches Gleichrangigkeit und Gleichberechtigung der Gruppenmitglieder fokussiert, trägt direkt zur Qualitäts- und Teamentwicklung bei. Es findet Anwendung in unterschiedlichen Anwendungsfeldern mit verschiedenen Themen und Inhalten in Bezug auf die Problemlösung von berufsbezogenen Situationen und Fällen.

Ziel und Zweck des entwickelten Lernmaterials im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung:

- Die theoretischen Grundlagen im Kapitel 2 bieten Ihnen eine erstmalige und/oder erneute Auseinandersetzung mit dem Beratungskonzept „Kollegiale Beratung“.
- Detaillierte und weiterführende Ausführungen zur „Kollegialen Beratung“ entnehmen Sie bitte dem Literaturverzeichnis.
- Die Fragen zur Selbstreflexion im Kapitel 3 ermöglichen Ihnen, zum einen ihre bisherigen Erfahrungen über „Kollegiale Beratung“ zu reflektieren. Zum anderen eröffnen die Fragen Ihnen eine Option, bereits in der Vergangenheit erlebte und/oder aktuell erlebte Fallsituationen/-beispiele aus Ihrem Berufsalltag zu beschreiben und zu reflektieren.
- Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihre Erfahrungen über „Kollegiale Beratung“ in interprofessionellen Lerngruppen auszutauschen und/oder von den Erfahrungen anderer Kolleg*innen der Berufspraxis zu profitieren.
- Nutzen Sie auch die Gelegenheit, Ihre Erfahrungen über „Kollegiale Beratung“ in interprofessionellen Arbeitsgruppen in der Berufspraxis auszutauschen und/oder von den Erfahrungen anderer Kolleg*innen der Berufspraxis zu profitieren.

2 Grundlagen von Kollegialer Beratung

2.1 Definition von Kollegialer Beratung

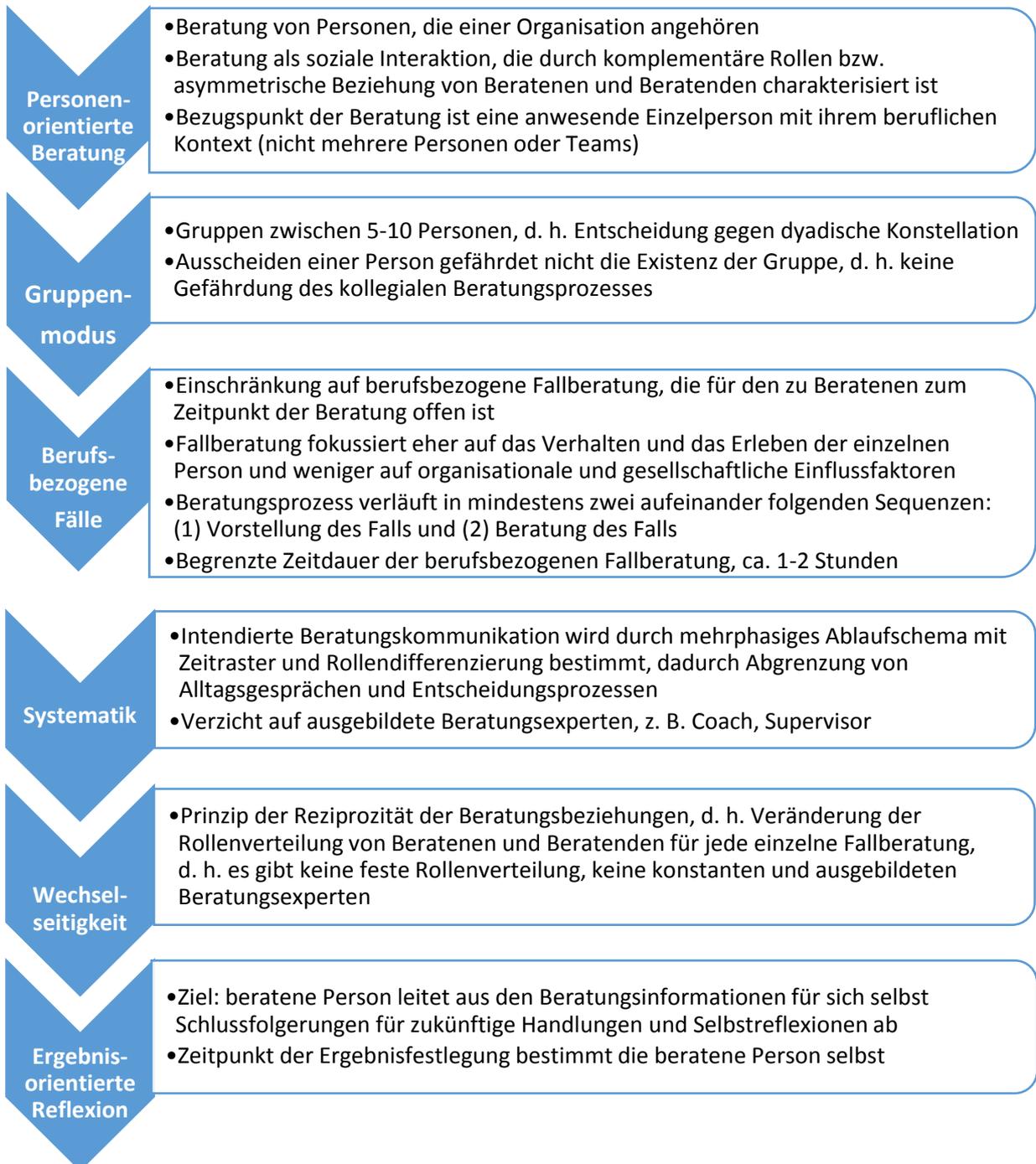
Tietze (2010) definiert „Kollegiale Beratung“ und schließt sich dem Verständnis über „Kollegiale Beratung“, welches mehrheitlich in der deutsch- und englischsprachigen Literatur zum Ausdruck gebracht wird, an (Tietze, 2010, S. 24).

„Kollegiale Beratung
beschreibt ein Format personensorientierter Beratung,
bei dem im Gruppenmodus wechselseitig
berufsbezogene Fälle der Teilnehmenden
systematisch und ergebnisorientiert reflektiert werden“
 (Tietze, 2010, S. 24).

2.2 Charakterisierung von Kollegialer Beratung

„Kollegiale Beratung“ ist durch **sechs Merkmale** gekennzeichnet (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Merkmale von Kollegialer Beratung



Quelle: Tietze, 2003, S. 11-14; Tietze, 2010, S. 25-27.

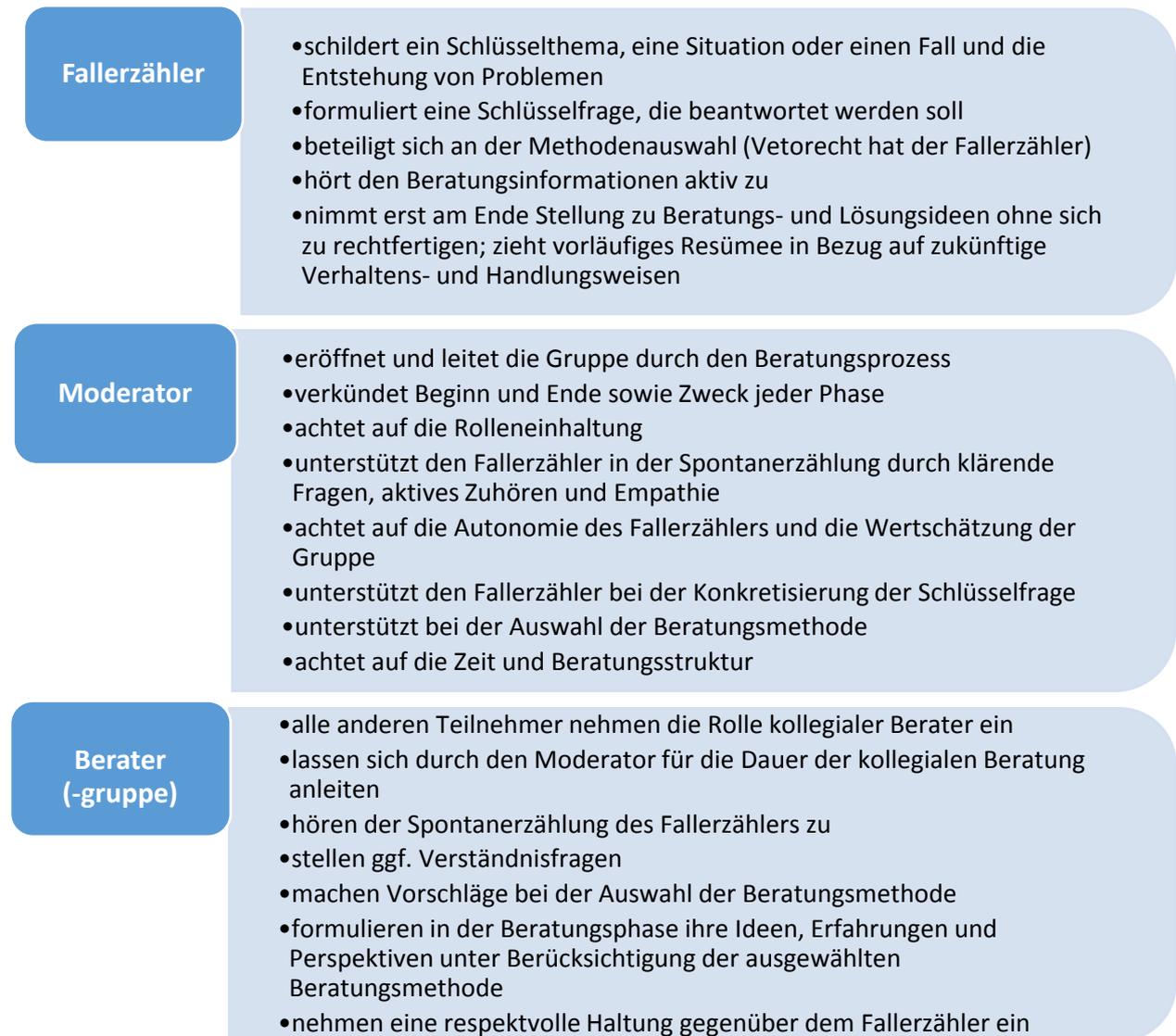
Grundsätzlich gilt, dass die „**Kollegiale Beratung**“ dann das geeignete Format ist, „*wenn ein **Beratungskonzept** vorsieht,*

- (1) dass es in einer **Gruppe** realisiert werden soll und*
- (2) wenn **berufsbezogene Fälle** von teilnehmenden Personen beraten werden und*
- (3) wenn sich der Beratungsprozess an einer **Ablaufstruktur** orientiert und **mit verteilten Rollen** vollzogen werden soll und*
- (4) alle **Rollen ausnahmslos reversibel** sein sollen [...]“ (Tietze, 2010, S. 28).*

2.3 Rollen und Rollenverteilung in der Kollegialen Beratung

Die „Kollegiale Beratung“ unterscheidet sich von anderen Beratungskonzepten wie Coaching und Supervision¹ u. a. dadurch, dass es keine feste Rollenverteilung innerhalb des kollegialen Beratungsteams gibt. Daher werden für jede Fallbearbeitung die Rollen im Beratungsteam neu verteilt (= Prinzip der Reziprozität der Beratungsbeziehungen unter dem Merkmal „Wechselseitigkeit“). Im Wesentlichen gibt es immer die drei Hauptrollen (1) Fall Erzähler, (2) Moderator und (3) Berater(-gruppe) (siehe Abbildung 2).

¹ Sektion BIS Beraten, Informieren, Schulen der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP) e. V. (Hrsg.), 2012, Anhang 10.1: Übersicht der Beratungsformen.

Abbildung 2: Hauptrollen in der Kollegialen Beratung

Quelle: Tietze, 2003, S. 52-57.

Darüber hinaus können bei Bedarf und besonders im Rahmen der Einführung des Beratungskonzeptes weitere zwei Rollen, nämlich die des Protokollanten/Sekretärs und des Prozessbeobachters hilfreich sein (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Rolle des Protokollanten und Prozessbeobachters in der Kollegialen Beratung

Protokollant	<ul style="list-style-type: none"> • dokumentiert Gedanken, Ideen und Erfahrungen (z. B. Flipchart) der Berater in der Beratungsphase • beteiligt sich selbst an der Ideensammlung • kann zu Beginn der Beratung auf ausdrücklichen Wunsch des Fallerszählers bestimmt werden
Prozessbeobachter	<ul style="list-style-type: none"> • nimmt selbst nicht an der Beratung aktiv teil; sitzt abseits • beobachtet das Geschehen von außen (Prozessbeobachtung) • gibt am Ende des Beratungsprozesses dem Team und ggf. jedem Einzelnen in seiner Rolle (z. B. Moderator etc.) eine Rückmeldung bzw. Feedback (gelungene/weniger gelungene Aspekte)

Quelle: Tietze, 2003, S. 57-59.

2.4 Modelle und Phasen der Kollegialen Beratung

In der Literatur sind Modelle von „Kollegialer Beratung“ aufgeführt, die sich durch eine unterschiedliche Anzahl von festgelegten Phasen unterscheiden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Modelle Kollegialer Beratung

Fallner/Gräßlin 1990	Haug-Benien/ Griepenbug (1998)	Tietze (2003, 2010)	Beckmann (2013)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Eröffnen und Beginnen 2. Darstellen und Orientieren 3. Betrachten und Erweitern 4. Differenzieren und Beurteilen 5. Entscheiden und Übersetzen 6. Abschließen und Beenden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rollenverteilung 2. Falldarstellung 3. Befragen 4. Hypothesenbildung 5. Stellungnahme 6. Lösungsvorschläge 7. Entscheidung 8. Austausch 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Casting 2. Spontanerzählung 3. Schlüsselfrage 4. Methodenwahl 5. Beratung 6. Abschluss 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung und Organisatorisches 2. Eröffnungsrunde 3. Festlegung der Beratungssequenzen 4. Verteilung der Moderatorenrolle 5. Falldarstellung und Befragung 6. Hypothesen 7. Stellungnahme 8. Lösungsvorschläge 9. Entscheidung 10. Feedback und Abschluss
ca. 90 Minuten	ca. 65 Minuten	ca. 35-45 Minuten	ca. 75 Minuten

Quelle: Beckmann, 2013, S. 48-49; Anm.: Rot markiert: die weiteren Ausführungen beziehen sich vorrangig auf das Modell „Kollegiale Beratung“ von Tietze (2003, 2010).

Die Vorteile des strukturierten Beratungsablaufs für die Beteiligten sind (Tietze, 2010, S. 62-63):

- *Rahmen der Beratung*: die Ablaufstruktur nach Phasen reduziert die Komplexität des Beratungsprozesses durch übersichtliche Abschnitte.
- *Erfolgreiche Problemlösung*: die Ablaufstruktur nach Phasen bietet stabile Orientierung bzw. die Trennung von Problemanalyse und Ideenproduktion im Beratungsprozess.
- *Methodisches Vorgehen*: die Beratung ermöglicht die gezielte Methodenwahl und Methodenvariation unter Berücksichtigung der Wünsche des Fallerszählers, der situativen Besonderheiten und der Schlüsselfragen; die Gruppe kann mit zunehmender Erfahrung komplexere Methoden anwenden.

In Abbildung 4 werden die **sechs Phasen** des Beratungsprozesses nach Tietze (2003, 2010) und die für jede Phase zugehörige Rollen- und Aufgabenverteilung der Beteiligten abgebildet.

Abbildung 4: Phasen der Kollegialen Beratung

Phase	Was passiert?	Was ist das Ergebnis?	Wer trägt was dazu bei?
Casting	Die Rollen werden besetzt: Moderator, Fallerszähler, Berater.	Ein Fall ist ausgewählt, Fallerszähler und Moderator nehmen ihre Rollen ein.	Der Moderator wird gesucht, Teilnehmer benennen ihr Thema kurz, ein Fallerszähler wird ausgewählt.
Spontanerzählung	Der Fallgeber gibt Informationen zu seinem Thema.	Alle Teilnehmer haben den Fall in groben Zügen verstanden.	Der Fallerszähler berichtet und wird dabei vom Moderator begleitet, die Berater stellen Verständnisfragen.
Schlüsselfrage	Eine Schlüsselfrage wird gesucht.	Alle Teilnehmer haben die Schlüsselfrage des Fallerszählers verstanden.	Der Fallerszähler formuliert eine Schlüsselfrage und wird dabei vom Moderator unterstützt.
Methodenwahl	Ein Beratungsmodul aus dem Methodenpool wird gewählt.	Die passende Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest.	Der Moderator leitet die Auswahl eines Moduls an, der Fallerszähler und die übrigen Teilnehmer machen Vorschläge.
Beratung	Die Berater geben ihre Ideen und Vorschläge im Stil des ausgewählten Beratungsmoduls.	Der Fallerszähler hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten.	Die Berater formulieren ihre Beiträge passend zur Methode, der Moderator achtet auf die Zeit, ein Sekretär notiert die Beiträge mit.
Abschluss	Der Fallerszähler resümiert die Beiträge der Berater und nimmt abschließend Stellung.	Die kollegiale Beratung ist bilanziert und abgeschlossen.	Der Fallerszähler berichtet, welche Anregungen für ihn wertvoll waren und bedankt sich abschließend.

© 2002-2017 | Dr. Kim-Oliver Tietze, Hamburg | info@kollegiale-beratung.de

Quelle: Tietze, 2002-2017, verfügbar unter <http://www.kollegialeberatung.de/>

Ebene2/ablauf.html[Letzter Zugriff am 22.03.2017], siehe ausführlich Tietze, 2010, S. 60-110.

Die Zeitdauer einer Beratungssequenz beträgt ca. 35 bis 45 Minuten. Für vier der sechs Phasen sind eher fünf Minuten vorgesehen; lediglich für die Spontanerzählung in der zweiten Phase und für die Beratung in der vierten Phase sollten eher 10 Minuten geplant werden (Tietze, 2010, S. 60).

Die Methodenwahl und -variation wird von den Beteiligten selbst durchgeführt. Tietze (2010) betont, dass die Anwendung der Methodenbausteine von den Gruppenmitgliedern erst erlernt werden muss. Erst mit zunehmender Erfahrung wird die Gruppe in der Lage sein, zusätzlich zu den „Methoden für Einsteiger“ auch „solche für fortgeschrittene Gruppen“ anwenden zu können (Tietze, 2010, S. 115).

Tietze (2010) schlägt „Basis-Methoden, Ziele und Leitfragen“ als eine Auswahl vor, die sich besonders zu Beginn der „Kollegialen Beratung“ eignen, da ihr Schwierigkeitsgrad im Vergleich zu Methoden für fortgeschrittene Gruppen geringer erscheint (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Basis-Methoden, Ziele und Leitfragen

Methoden	Seite	Ziel	Beratungsfokus	Leitfrage
Brainstorming	118	Lösungsideen für den Fallerzähler sammeln	lösungsorientiert	Was könnte man in einer solchen Situation alles tun?
Kopfstand-Brainstorming	122	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage produzieren	lösungsorientiert	Wie könnte der Fallerzähler die Situation verschlimmern?
Ein erster kleiner Schritt	126	Anfang für einen Lösungsweg finden	lösungsorientiert und strukturierend	Was könnte der nächste kleine Schritt für den Fallerzähler sein?
Gute Ratschläge	130	Empfehlungen für den weiteren Lösungsweg zusammentragen	lösungsorientiert	Welche Ratschläge habe ich für den Fallerzähler?
Resonanzrunde	134	Feedback in Bezug auf die Spontanerzählung	Anteil nehmend	Was löst die Fallerzählung bei mir an inneren Reaktionen aus?
Sharing	139	Bezug zu eigenen ähnlichen Erlebnissen herstellen	Anteil nehmend	An welche eigene Erfahrung erinnert mich die Falldarstellung?
Schlüsselfrage (er-)finden	144	Schlüsselfrage für den Fallerzähler finden	strukturierend und die Perspektive verändernd	Was könnte die Schlüsselfrage des Fallerzählers (noch) sein?
Zwei wichtige Informationen	149	Informationen der Fallschilderung neu gewichten	strukturierend	Was sind für mich die beiden wichtigsten Informationen?
Kurze Kommentare	153	Stellungnahmen zum Geschehen abgeben	Anteil nehmend und lösungsorientiert	Was ist mir an dem Inhalt oder der Art der Fallerzählung aufgefallen?
Erfolgsmeldung	156	Faktoren beschreiben, die zum Erfolg geführt haben	lösungsorientiert	Wie hat der Fallerzähler seinen Erfolg erreicht?

Quelle: Tietze, 2010, S. 117; Anm.: siehe ausführlich Tietze, 2010, S. 116-159.

Zusätzlich zu den Basis-Methoden können bereits erfahrene Gruppen weitere Methodenbausteine mit höherer Komplexität im Rahmen der „Kollegialen Beratung“ einsetzen (siehe Tabelle 3). Diese Methoden ermöglichen „gezielter auf die Schlüsselfragen einzugehen“ und setzen bei den Beteiligten „ein tieferes Verständnis der Beratung“ voraus (Tietze, 2010, S. 160).

Tabelle 3: Übersicht über die Methoden für Fortgeschrittene, ihre Ziele und Leitfragen

Methoden	Seite	Ziel	Beratungsfokus	Leitfrage
Actstorming	160	Wörtliche Aussagen für ein bevorstehendes Gespräch sammeln	lösungsorientiert	Wie könnte der Fallerzähler sein Anliegen konkret formulieren?
Offene Fragen	166	Bisher unbeantwortete und ungestellte Fragen sammeln	die Perspektive verändernd und strukturierend	Welche Fragen könnte sich der Fallerzähler noch stellen?
Hypothesen entwickeln	169	Zusammenhänge aus der Fallschilderung neu bewerten	die Perspektive verändernd und strukturierend	Welche Hypothesen habe ich über das Geschehen?
Überraschungen erfinden	175	Vorschläge, um festgefahrene Situationen zu verändern	lösungsorientiert und die Perspektive verändernd	Womit könnte der Fallerzähler die Beteiligten überraschen?
Umdeuten	180	Das Verhalten der am Problem Beteiligten positiv deuten	die Perspektive verändernd	Wie könnte man die Ereignisse positiv verstehen?
Die zweite Seite der Medaille	187	Stärken und Erfolge des Fallerzählers hervorheben	die Perspektive verändernd	Welche Fähigkeiten des Fallerzählers werden deutlich?
Identifikation	192	Die Schilderung durch vermutete weitere Positionen ergänzen	die Perspektive verändernd	Was denken wohl die übrigen Beteiligten?
Kreuzverhör	199	Schwachstellen im Konzept des Fallerzählers finden	die Perspektive verändernd und lösungsorientiert	Was hat der Fallerzähler bislang nicht beachtet oder berücksichtigt?
Inneres Team	202	Unterschiedliche innere Positionen des Fallerzählers verdeutlichen	die Perspektive verändernd und strukturierend	Welche Stimme des Fallerzählers `sagt` was zur Schlüsselfrage?
Metaphern und Analogien	209	Metaphern für die Situation des Fallerzählers beschreiben	die Perspektive verändernd	Womit könnte man die Situation oder Teile davon vergleichen?

Quelle: Tietze, 2010, S. 161; Anm.: siehe ausführlich Tietze, 2010, S. 160-214.

2.5 Personenbezogene Wirkungen von Kollegialer Beratung

Im Rahmen einer Literaturanalyse identifizierte Tietze (2010) die drei Wirkungsbereiche: (1) Effekte beim Lösen berufsbezogener Probleme, (2) Auswirkung auf berufliche Handlungskompetenzen und (3) Auswirkungen auf berufliche Beanspruchungen, sowie die dazugehörigen Kategorien, die

personenbezogene Wirkungen durch die Teilnahme an Kollegialer Beratung beschreiben (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Personenbezogene Wirkungen von Kollegialer Beratung

Effekte beim Lösen berufsbezogener Probleme	Auswirkung auf berufliche Handlungskompetenzen	Auswirkungen auf berufliche Beanspruchungen
<p><i>Kollegiale Beratung fördert ,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Probleme zu lösen, • Problemsituationen besser zu verstehen, • Interpretations- und Lösungsideen zu entwickeln, • stellvertretendes Lernen. 	<p><i>Kollegiale Beratung fördert</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • berufliche Qualifikationen, • Professionalitätsentwicklung, • soziale Kompetenzen, • Problemlösekompetenzen, • berufsbezogene Selbstreflexionen. 	<p><i>Kollegiale Beratung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • mindert berufliche Beanspruchungen, • stärkt die Beteiligten, • reduziert Burnout bei Beratern.

Quelle: Tietze, 2010, S. 59-62.

2.6 Anwendungsfelder und Themen der Kollegialen Beratung

Tietze (2010, S. 30-31) weist darauf hin, dass die Situationen oder berufsbezogenen Fälle, die vom Fallenzähler berichtet werden, bestimmten **Anforderungen** entsprechen sollten:

- Fall bezieht sich auf eine konkrete aktuelle soziale Situation mit einem oder mehreren Interaktionspartnern,
- Interaktionspartner und Problemfeld liegen außerhalb der Beratungsgruppe,
- Fallenzähler hat noch offene Fragen und sucht nach Lösungsideen durch Reflexion und Beratung.

Mögliche **Anwendungsfelder und Themen** können exemplarisch sein:

- Umgang mit veränderten Verhaltensweisen, z. B. von Patienten/Klienten/Bewohnern,
- Bewältigung neuer Aufgaben,
- Integration neuer Mitarbeiter,
- eigene Arbeitsweise,
- Probleme mit Mitarbeitern,
- Probleme zwischen Mitarbeitern,
- Schwierigkeiten mit Kunden, z. B. Auszubildende, Klienten etc.,
- gestörte Arbeitsabläufe,
- Probleme in der Projektarbeit,
- Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und
- Bewältigung von Veränderungen oder Aufgaben (Tietze, 2010, S. 31-32).

2.7 Grenzen von Kollegialer Beratung

„Kollegiale Beratung“ als Beratungskonzept ist ungeeignet, z. B.

- bei allgemeinen Organisationsfragen,
- wenn alle Teilnehmer gleichermaßen vom Problem betroffen sind,
- bei Konflikten und Spannungen zwischen Teilnehmern der Beratungsgruppe,
- bei privaten Themen oder Problemsituationen ohne direkten Bezug zum beruflichen Alltag und
- zur Aufarbeitung von Führungs-, Management- und Organisationsproblemen (Tietze, 2010, S. 31-33).

3 Fragen zur Selbstreflexion

„Kollegiale Beratung“ eignet sich in idealer Weise für einen Wissensaustausch sowie für (Selbst-) Reflexions- und Lernprozesse in Gruppen und Teams. Dieses strukturierte Beratungskonzept, welches auf Gleichberechtigung der Gruppenmitglieder beruht, trägt direkt zur Qualitäts- und Teamentwicklung bei. Es findet Anwendung in unterschiedlichen Anwendungsfeldern mit verschiedenen Themen und Inhalten in Bezug auf die Problemlösung von berufsbezogenen Situationen und Fällen. Detaillierte Ausführungen zur „Kollegialen Beratung“ können Sie dem Literaturverzeichnis entnehmen.

Nehmen Sie sich nun kurz Zeit für Fragen zur Selbstreflexion.

1. *Was gefällt Ihnen an dem Beratungskonzept „Kollegiale Beratung“?*
2. *Beschreiben Sie kurz, welche Voraussetzung die Teilnehmer*innen für die „Kollegiale Beratung“ mitbringen sollten.*
3. *Sollten Sie bereits eigene Erfahrungen mit „Kollegialer Beratung“ gesammelt haben, beschreiben Sie diese kurz.*
 - *Beschreiben Sie die konkrete berufsbezogene Situation oder den Fall.*
 - *Beschreiben Sie, wie Sie die Kollegiale Beratung subjektiv erlebt haben.*
 - *Beschreiben Sie kurz die Ablaufstruktur und die Rollenverteilung.*
 - *Beschreiben Sie die Entwicklung von Lösungsideen und das Ergebnis.*
4. *Welche konkrete berufsbezogene Situation oder welchen berufsbezogenen Fall würden Sie aus aktuellem Anlass in eine „Kollegiale Beratung“ einbringen wollen?*
 - *Beschreiben Sie kurz die Situation oder den Fall.*
 - *Formulieren Sie eine Schlüsselfrage.*
 - *Welche Erwartungen hätten Sie an den Moderator und welche an das Beratungsteam?*
5. *Möchten Sie weitere eigene Gedanken, Erwartungen und ggf. Bedarfe in Bezug auf „Kollegiale Beratung“ reflektieren, die durch die bisherigen Fragen zur Selbstreflexion nicht explizit angesprochen wurden? Skizzieren Sie diese kurz.*
6. *Beschreiben Sie kurz, was Sie in Bezug auf „Kollegiale Beratung“ gelernt haben.*
7. *Beschreiben Sie kurz, was Sie in Bezug auf „Kollegiale Beratung“ noch lernen möchten.*

Literaturverzeichnis

Beckmann, U. (2013): Kollegiale Beratung für Pflegeberufe. 10 Phasen zur Selbsthilfe. Hannover: Vincent Network.

Sektion BIS Beraten, Informieren, Schulen der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP) e. V. (Hrsg.) (2012): Kollegiale Beratung in der Pflege. Ein praktischer Leitfaden zur Einführung und Implementierung. (Autoren: Kocks et al.). Verfügbar unter <http://www.dg-pflegewissenschaft.de/2011DGP/wp-content/uploads/2011/09/2012-11-26-Leitfaden-DGP-A4-es-FINAL-gute-Aufl%C3%B6sung.pdf> [Letzter Zugriff am 22.03.2017]

Tietze, K.-O. (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. (Miteinander reden: Praxis hrsg. von F. Schulz von Thun). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Tietze, K.-O. (2010): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. Dissertation an der Universität Hamburg. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tietze, K.-O. (2015): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. (Miteinander reden: Praxis hrsg. von F. Schulz von Thun). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.