



ALTERNATIVE LEISTUNGSBEWERTUNG

Der Kollegiale Dialog



DER KOLLEGIALE DIALOG

Das Konzept des Kollegialen Dialoges ist eine Modifikation des Konzeptes der Kollegialen Beratung nach Tietze (2003) und soll in dieser Form als Evaluationsinstrument dienen.

DER KOLLEGIALE DIALOG



Definition:



Kollegial bezieht sich auf die wechselseitige Hilfsbereitschaft der Teilnehmer unter Kollegen, die in einem vergleichbaren beruflichen Betätigungsfeld oder ein ähnlicher Erfahrungshintergrund besteht.



Der Begriff `Dialog` > lat. Dialogus = Gespräch



Ein Dialog meint ein abwechselnd geführtes Gespräch mit einer oder mehreren Personen.



Das Wort Dialog verbindet in erster Linie das gesprochene Wort zwischen zwei Menschen



(vgl. Duden).

DER KOLLEGIALE DIALOG

Ziel:

- Das Ziel des Kollegialen Dialogs ist gemeinsam Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren,
zu beschreiben und Qualitätsziele festzulegen, um daraus Maßnahmen abzuleiten und ein Feedback zugeben.
- Die Form des Kollegialen Dialogs soll dabei eine Diskussion auf Augenhöhe sein. Durch die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe oder der beruflichen Rollen wird voneinander gelernt.
(vgl. Bundesärztekammer 2013)

DER KOLLEGIALE DIALOG

Der Kollegiale Dialog
ist ein Beitrag zur
Qualitätssicherung
und dient durch den

- fachlichen
Austausch

- durch die Achtung
vor der Perspektive der
Kollegen: innen

- der Entwicklung einer
Beratungskompetenz

- durch Bestätigung
des eigenen Handelns

- durch die
Entwicklung neuer
Handlungsspielräume

- und der
Reflexionsfähigkeit,

- einer Erweiterung der
Handlungskompetenz.

DER KOLLEGIALE DIALOG

Anwendung des kollegialen Dialoges:

Ein verbindlicher Ablauf des kollegialen Dialogs ist für ein erfolgreiches Ergebnis von großer Wichtigkeit und ermöglicht im Prozess Orientierung, Transparenz und Sicherheit für einen förderlichen Rahmen sowie die Gleichbehandlung der Partner.

DER KOLLEGIALE DIALOG

- **Merkmale der Methode:**
- Die Dauer von 90 min bezieht sich dabei auf die Phasen von 2-7 (vgl. Tietze).
- Jede Phase hat für Pflegende und Beratende Leitfragen, die zum Verstehen und Bearbeiten dieser Phase als Werkzeug dienen.
- Die Rückmeldung kann mündlich erfolgen, sollte aber schriftlich festgehalten werden, um den Lernprozess zu verdeutlichen.
- Selbststeuerung
- klares Setting, die Transparenz der Methodik, eine wertschätzende Grundhaltung, gegenseitige Akzeptanz ,Wertschätzung und Empathie.

(vgl. Roddewig, S.23-43)



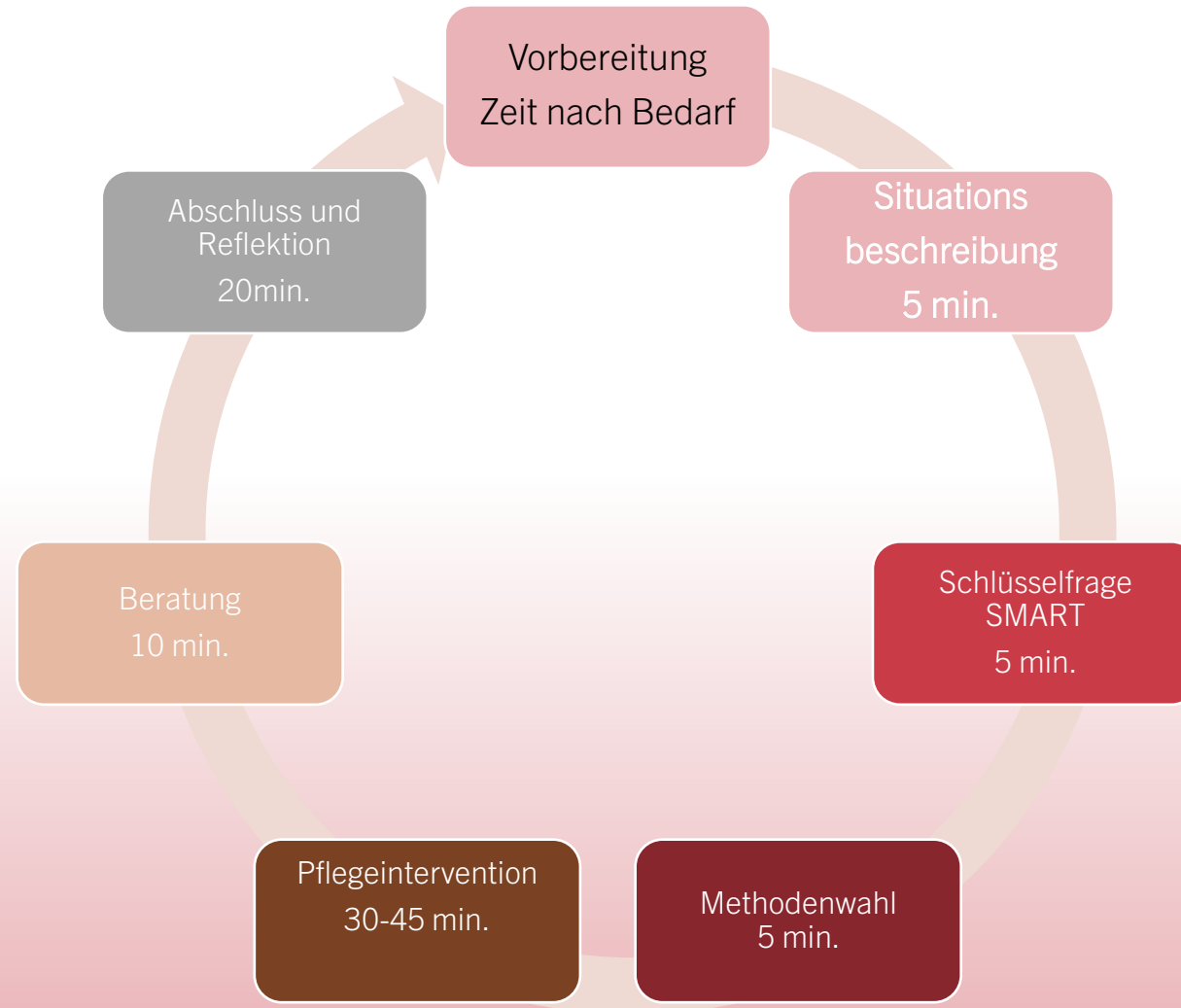
DER KOLLEGIALE DIALOG

- **Die Partner im kollegialen Dialog:**
- Die Rolle der Pflegenden wählt eine Praxissituation in der er/sie weiterkommen möchte, neue Ideen erhalten will, eine Lösung entwickeln oder etwas für die Zukunft lernen möchte.
(vgl. Tietze 2003, S.68)
- Die Rolle der /des Beratenden unterstützt mit aktivem Zuhören, eröffnet, moderiert, beachtet die Zeitfenster der einzelnen Phasen, berät je nach ausgewählter Methode und schließt den Prozess des kollegialen Dialogs ab.

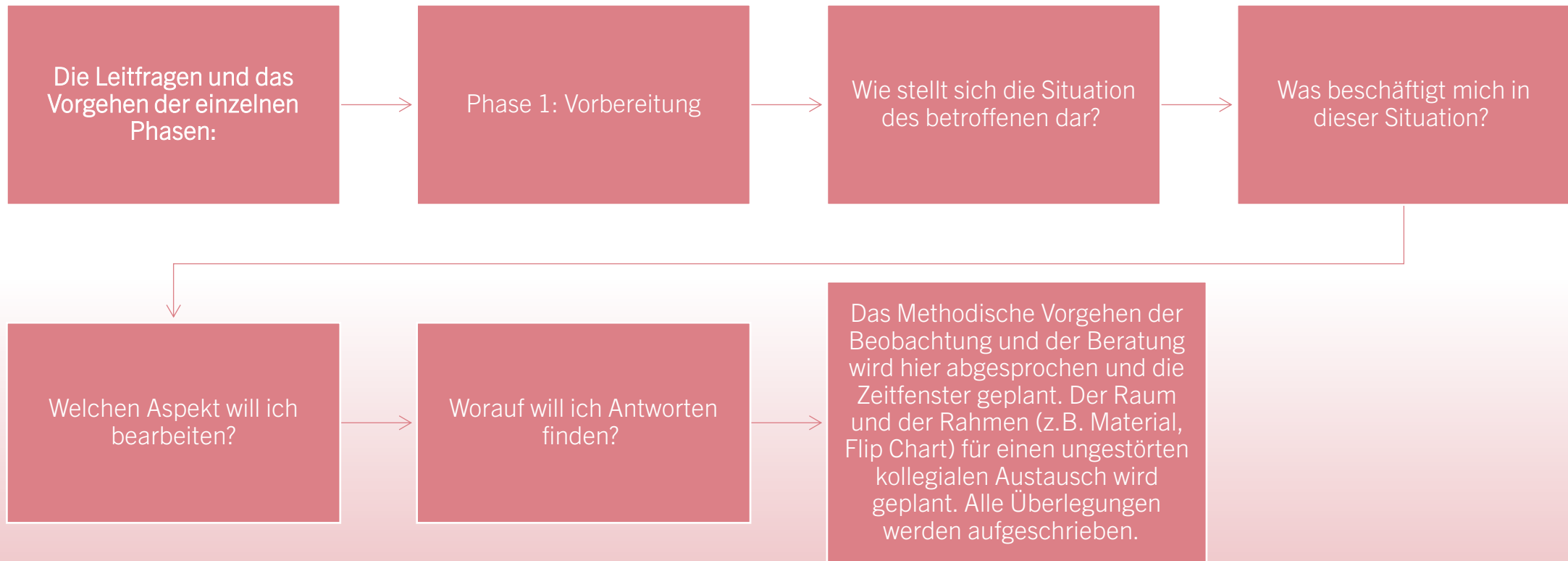
DER KOLLEGIALE DIALOG

Die Phasen des kollegialen Dialoges:

Die Anwendung des Kollegialen Dialogs erfolgt in sieben Phasen:



DER KOLLEGIALE DIALOG



DER KOLLEGIALE DIALOG

Phase 2: Die Situationsbeschreibung

- Worum geht es?
- Wie stellt sich die Situation dar?
- Welche Herausforderung ist darin enthalten?
- Der/die Pflegende erläutert die Ausgangslage in spontaner Erzählung.
Der/die Beratende stellt Verständnisfragen, um einen Gesamtüberblick der Situation zu erhalten.



DER KOLLEGIALE DIALOG

Phase 3: Die Schlüsselfrage

- Welchen Klärungswunsch hat die/der Pflegende in Bezug auf diese Situation?
- Die Schlüsselfrage der /des Pflegenden ist zentral für die Pflegeintervention als auch für die Beratung. Die Frage sollte für beide stimmig sein. Hier kann die Methode des SMART- Prinzip gut eingesetzt werden.

SMART Ziele Beispiel

Spezifisch

Messbar

Attraktiv

Realistisch

Terminiert

Um später mal freie Wahl bei der Jobsuche zu haben, wird meine schlechteste Note in diesem Semester eine 2,7. Dafür werde ich alle zwei Tage oder am Wochenende in der Bib lernen.

DER KOLLEGIALE DIALOG

Phase 4: Die Methodenwahl

Methode für den Beobachtungsauftrag während der Pflegeintervention

- Die/der Pflegende entscheidet, ob sie/er während der Pflegeintervention eine teilnehmende oder nicht- teilnehmende Beobachtung der/des Beratenden wünscht.

Methode für die Beratung

- Die/der Pflegende stimmt mit dem/der Berater: in die Methode des Beratungskontextes ab. Die Beratung erfolgt die Absicht dem/ der Pflegenden mit Informationen und Anregungen eine weiterführende Selbstreflektion anzubieten.

DER KOLLEGIALE DIALOG

Methoden	Ziel	Fokus in der Beratung	Leitfrage für Beratende	Beratung beginnt mit
Offene Fragen	Bisher <u>unbe-</u> antwortete Fragen sammeln	Perspektive verändernd und strukturierend	Welche Fragen könnte sich die Pflegende noch stellen?	Ich stelle mir die folgenden Fragen...
Hypothesen entwickeln	Zusammenhänge aus der Fallbeschreib. und der durchgeführten Pflege neu bewerten	Die Perspektive verändernd und strukturierend	Welche Hypothesen habe ich über das Geschehen?	Ich nehme an dass...
Erfolgsmeldung	Faktoren benennen, die zum Erfolg geführt haben	Lösungsorientiert	Wie hat die Pflegende ihren Erfolg erreicht?	Der Erfolg wurde erreicht durch... Das ist gelungen
Brainstorming	Lösungsideen für die Pflegende sammeln	Lösungsorientiert	Was könnte man in einer solchen Situation alles tun?	Was mir dazu alles einfällt... Mögliche Schritte...

Die Methodenbausteine stammen aus den Beratungskontexten von Tietze (S.115-209).



Phase 5: Pflegeintervention



Was lässt sich aufgrund der Schlüsselfrage und des Methodenbausteins beobachten?



Die /der Pflegende führt die Pflegeintervention durch. Der Fokus liegt beim aktuellen Geschehen. Die /der Pflegende gestaltet die Intervention entsprechend dem aktuellen Bedarf des Patienten.



Die/der Beratende notiert die Beobachtungen entsprechend der gewählten Methode.

DER KOLLEGIALE DIALOG



Phase 6: Beratung



Was teile ich der/dem Pflegenden in Bezug auf die Schlüsselfrage mit?



Die/der Beratende wählt aus den eigenen Notizen die Beobachtungen, die die Schlüsselfrage beantwortet und formuliert diese in Anlehnung an den entsprechend gewählten Methodenbaustein. Die Ausführungen werden ebenfalls notiert, damit sie der/dem Pflegenden anschließend zur Verfügung stehen. Sie /er lässt die Ideen auf sich wirken.



Es muss keine Lösung gefunden werden.

DER KOLLEGIALE DIALOG



DER KOLLEGIALE DIALOG

Phase 7: Reflexion und Abschluss

- Welchen Nutzen haben die Ergebnisse?
- Welche Erkenntnisse nimmt er/sie mit?
- Was war hilfreich?
- Welche konkreten Schlussfolgerungen im Sinne des eigenen Lernprozesses werden gezogen?
- Der/die Beratende formuliert zum Abschluss, die Lernerfahrung und das Erleben des kollegialen Dialoges.

DER KOLLEGIALE DIALOG...

- bietet im Kontext einer Einarbeitung neuer Mitarbeiter, die Chance daraus in den Arbeitssituationen mehr Sicherheit und Arbeitszufriedenheit zu entwickeln.
- Lässt sich aufgrund des Zeitaufwands besonders gut im Kontext einer Lernsituation in der Fort- und Weiterbildung realisieren und ist daher geeignet als Konzept für eine Praxisanleitung oder Praxisbegleitung.
- ist im normalen Arbeitsprozess unter Umständen schwer zu integrieren da die Gewinnung eines Partners für einen Dialog und der zeitliche Aufwand sicherlich schwierig sein könnte. (vgl. Funk, S.197).

DER KOLLEGIALE DIALOG

Vor- und Nachteile

- Die Methode fördert die Wertschätzung, wirkt entlastend durch die Problembearbeitung.
- Lässt Lösungen als beratenden Anteil zu, unterstützt den individuellen Lernprozess .
- Die soziale Wahrnehmungsfähigkeit wird geschult und verfeinert .
- Förderung der kommunikativen und interaktionellen Kompetenz die auch den Forderungen des Pflegeberufegesetz entspricht .
- Sicherheit und Arbeitszufriedenheit wird entwickelt und der individuelle Lernprozess unterstützt.
- Eigenständige Lösungsfindung für die Zukunft, im Sinne des lebenslangen Lernens wird gefördert.
- Förderung der Reflexionsfähigkeit als zentrale Kompetenz der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.
- Die Reflektion der eigenen beruflichen Rolle unterstützt zusätzlich die Professionalisierung des beruflichen Handelns und stärkt die Persönlichkeit.

DER KOLLEGIALE DIALOG

Literatur:

- Bundesärztekammer 2013, (Internet-Zugriff am 21.11.2022) Auszug aus dem „Curriculum Ärztliches Peer Review.
- Duden, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Dialog>
(Internet-Zugriff am 21.11.2022)
- Estler, (Internet-Zugriff am 21.11.202) https://www.reutlingen-university.de/fileadmin/_migrated/media/Kollegiale_Beratung_Angebot_fuer_Neue_Profs_02.pdf
- Funk, C.2015, Dissertation, Kollegiales Feedback aus der Perspektive von Lehrpersonen, Universität Mannheim.
- Roddewig, M. 2018, Kollegiale Beratung für Gesundheitsberufe- Ein Anleitungsprogramm, Mabuse Verlag; Frankfurt am Main.
- Tietze, K.-O. 2021, 11. Auflage, (Internet-Zugriff am 21.11.2022)
- Kollegiale Beratung-Problemlösen gemeinsam entwickeln, ro wohl Verlag GmbH. <https://www.book2look.com/book/978364440171>