

GKPH – LF 3B a u. 3B b – am 30.06.2025

Willkommen im 2. Theorieblock der GKPH-Ausbildung

Themen am 30.06.2025 08:30-15:30 Uhr:

- Willkommen zurück in der Schule
- 2. Theorieblock der GKPH-Ausbildung → LF 3B u. 4c
- Wiederholung Umgang miteinander → Schulordnung

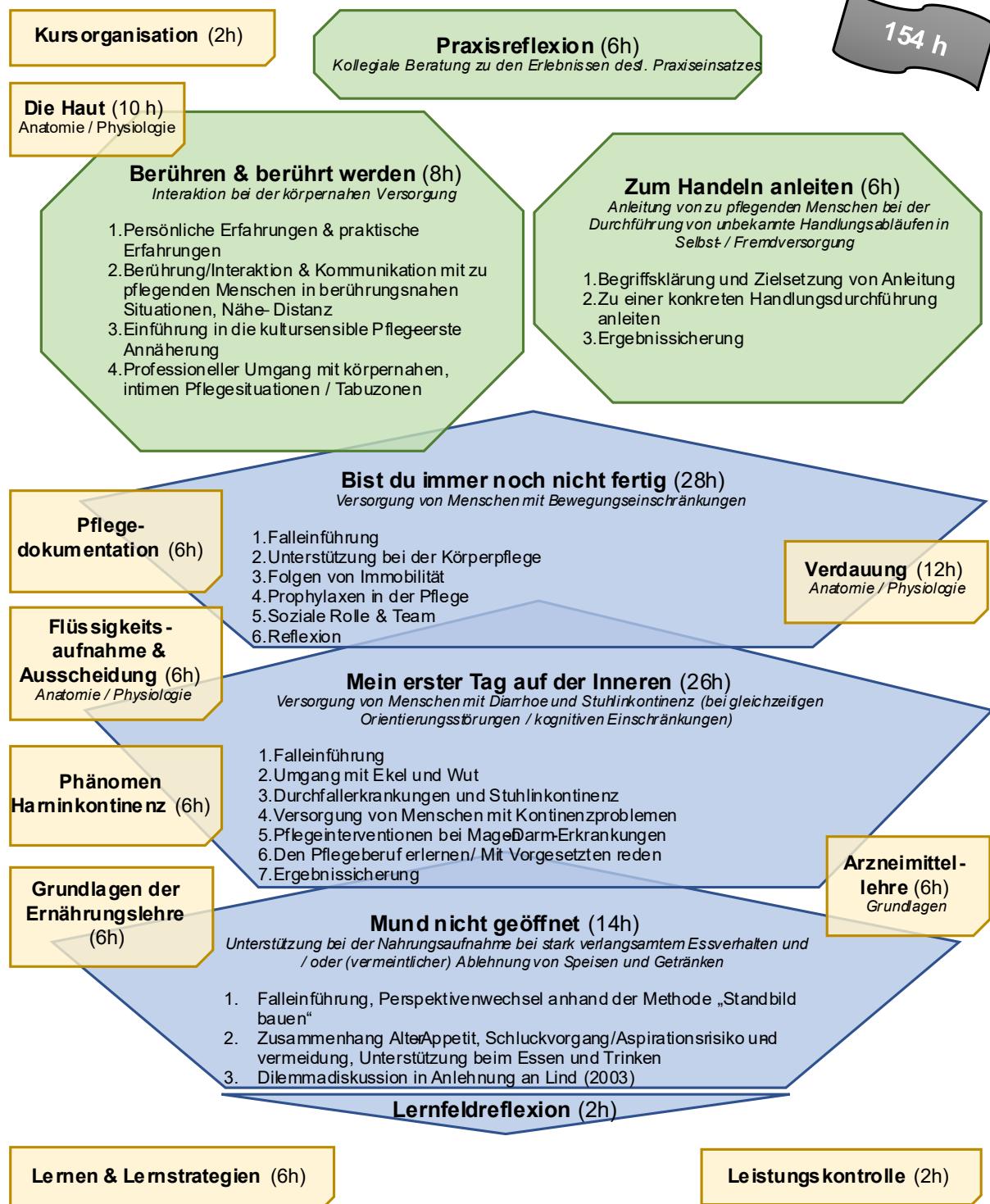
- Praxisreflexion des 1. Praxiseinsatzes
- Einführung in die Kollegiale Beratung

- Rückgabe und Besprechung
- Klausur LF 1, 2, 3A – 1. Theorieblock

2. Theorieblock 30.06.-03.08.2025

Lernfeld 3B:

Aufgaben im Alltag stationärer Pflegeeinrichtungen übernehmen und Menschen mit Hilfebedarf unterstützen – Teil B



Willkommen zurück in der Schule



Wiederholung: Umgang miteinander → Schulordnung des BZPB

BZPB... vermittelt ... eine umfassende Ausbildung in Theorie und Praxis. Dies setzt eine verständige und **eigenverantwortliche** Mitarbeit aller Auszubildenden voraus.

2. Ausbildungsverhältnis

2.5 Für jeden Auszubildenden ist die Teilnahme an allen Ausbildungsveranstaltungen Pflicht. Jede Verhinderung der Teilnahme durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen ist der Schule, ..., unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. ...

→VOR UNTERRICHTSBEGINN/ VOR DIENSTBEGINN

→ Im Praxiseinsatz: Information an Praxisstelle UND Schule

3. Theoretische Ausbildung ...

3.5 Unterrichte können auch in Form von E-Learning stattfinden. Hier liegt es in der Verantwortung des/der einzelnen Auszubildenden die Lerninhalte gewissenhaft zu erarbeiten. Müssen Arbeitsergebnisse online eingereicht werden, so muss dies innerhalb der vorgegebenen Fristen geschehen. Erfolgt dies nicht, so werden hierfür Fehlzeiten berechnet.

4. Praktische Ausbildung ...

4.4 Die Leistungen der KursteilnehmerInnen während der praktischen Ausbildung werden von den in 4.2 an der praktischen Ausbildung beteiligten Personen beurteilt und mit den Auszubildenden besprochen.

Der Beurteilungsbogen wird von ihr/ihm zusammen mit den anderen an der Ausbildung beteiligten Personen unterschrieben.

Die/der Auszubildende hat die Möglichkeit, eine Gegendarstellung zur Beurteilung abzugeben, die mit ihr/ihm zu erörtern ist.

5. Lernzielkontrollen ...

- 5.1 Während der gesamten Ausbildung finden schriftliche, mündliche und praktische Lernzielkontrollen statt, an denen der/die Auszubildende teilzunehmen hat.
- 5.2 Grundsätzlich werden die Lernzielkontrollen nachgeholt. Um einen neuen Termin für die Lernzielkontrolle bemüht sich der/die Auszubildende

6. Verhalten während der Ausbildung ...

- 6.1 Aus dem Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme folgt, dass Störungen und andere Beeinträchtigungen des Unterrichts zu unterlassen sind.
- Im Unterricht und während schulischer Veranstaltungen sind Mobiltelefone auszuschalten.
- 6.2 Die Auszubildenden haben zu allen Ausbildungsveranstaltungen pünktlich zu erscheinen.
- 6.3 Die Entnahme von Gegenständen aus der Schule und den Einsatzbereichen, sind ausdrücklich verboten.

7. Schweigepflicht / Datenschutz

In allen dienstlichen Angelegenheiten unterliegen die KursteilnehmerInnen der gesetzlichen Schweigepflicht nach § 203 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 3 Satz 1 des Strafgesetzbuches. Zusätzlich ist nach § 17 Abs. 4 des Pflegeberufegesetzes über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

8. Urlaub ...

9. Gesundheitliche Betreuung

10. Ausbildungsakte

11. Schulordnung



Praxisreflexion des 1. Praxiseinsatzes

Einsatzort: _____

Da standen mir
die Haare zu Berge.

Das nehme ich
als nächstes in die Hand.

Das ist mir
unter die Haut gegangen

Das ist mir
auf den Magen geschlagen

Das ist mir immer wieder durch
den Kopf gegangen.

Da ist mein
Herz aufgegangen.

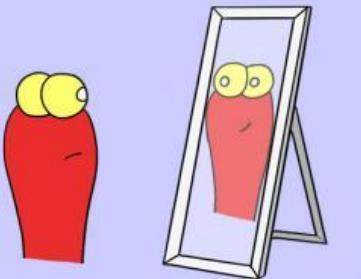
Da habe ich
weiche Knie bekommen

Da wäre ich
am liebsten weggelaufen



Praxisreflexion des 1. Praxiseinsatzes

Zeit für
ein Fazit



„Was mich bewegt hat“

Erster Praxiseinsatz vom 03.06.-29.06.
ca. 200 Praxisstunden

1. Einzelarbeit:

„Was mich bewegt hat.“

„Hier habe ich einen Beratungsbedarf/ hier habe ich Fragen.“
→ Schriftliche Erstellung eines Narrativ.

2. Gruppenarbeit:

Reflexionen von Praxiserfahrungen
Austausch in Kleingruppen zu den Erlebnissen

Gruppe 1: Diako

Gruppe 2: RKK

Gruppe 3: St. Joseph-Stift

Gruppe 4: BSS u. Caritas

Praxisreflexion – Einzelarbeit

Situation/ Titel: _____

Wo ...? Wo spielt die Situation? Wie sahen die Räume aus?



Wann ...? Wann spielt die Situation (Jahreszeit, Tageszeit)?



Wie war das Klima?

Wer ...? Wer war dabei?



Was ist wichtig über die beteiligten Personen zu wissen?

Was soll? Wie lautet der Auftrag? – Was sollte erledigt werden?



Was geschah? Was hat sich ereignet, was wurde gesagt?



(→ kurze Darstellung der Ereignisse/ Dialog)

Wie ...? Wie habe ich mich gefühlt?



Welche Gedanken haben ich bewegt?

Schlüsselfragen ... **Schlüsselfrage(n)**



Zu welchen Fragen bestehen Beratungswünsche?

Setzten Sie Prioritäten!

Praxisreflexion – Kollegiale Beratung

Einführung

Kollegialen Beratung



Lehrervortrag

<p>Kollegiale Beratung (KB)</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Definition (nach Tietze)◆ Ziele v. KB Ihr pers. Nutzen◆ Prozessablauf<ul style="list-style-type: none">→ Rollen in der KB→ Phasen in der KB◆ Das Besondere an KB	<p>Definition: Kollegiale Beratung</p> <p>Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festgelegtem Ablauf mit verleiteten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.</p> <p>K.-O. Tietze</p>	<p>Ziele der Kollegialen Beratung</p> <p>Ihr persönlicher Nutzen</p> <p>KB ist eine Methode selbstgesteuerten Lernens u.a. für Auszubildende in der Pflege zur Bewältigung beruflicher Problemsituationen.</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Pauschierung beruflicher Lösungsentwicklung für konkrete Berufssituationen◆ Reflexion der beruflichen Tätigkeit der persönlichen Berufsrolle◆ Qualifizierung durch Kompetenzausbau	<p>Rollen d. Kollegialen Beratung</p> <p>Moderator: Moderation durch die Phasen • Behält die Zeit im Auge • Arbeit auf die Einhaltung v. Regeln</p> <p>Protokollant: Dokumentiert die Beiträge • Visuelle Darstellung ↳ Kreativstool ↳ Entscheidungsfindung</p> <p>Fallberichter: Sein Fall u. seine Schlüsselfragen stehen im Mittelpunkt "zu beratender Kunde"</p> <p>BeraterTeam: Phase 4-4 insbesond. Aktives Zuhören • Je nach Methode Unterstützung des Fallberichters bei der Schlüsselfragenlösung</p>	<p>Phasen d. Kollegialen Beratung</p> <p>Lösungsphasen</p> <p>Analyse- u. Klärungsphasen</p>	<p>Das Besondere an Kolleg. Berat.</p> <p>KB • Leiterlos, selbstdurchsteuert • wertschätzender, kreativer, lebendiger Raum • Beratung von Kollegen für Kollegen • Vertrauen auf Wissen u. Kompetenzen der Gruppenmitglieder</p> <ul style="list-style-type: none">+ Belastungsreduzierung durch Abbau von Stressen u. Frustrationen+ Steigerung beruflicher Zufriedenheit➔ Förderung einer reflexiven, professionellen Pflege (praxis) !
Überblick	Definition	Ziele	Rollen	Phasen	Besonderheiten

Grundlagen des Konzeptes der Kollegialen Beratung

→ Kollegiale Beratung als eine Methode situierten Lernens

Definition von Kollegiale Beratung von Tietze: „Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern, nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“¹

Merkmale der Kollegialen Beratung (nach Tietze):

- „... strukturiertes Beratungsgespräch“; „feststehender Ablauf ...“
→ vorgegebener, klarer Beratungsprozessablauf
- „... Gruppe/ verteilte Rollen ...“
→ aktive Beteiligung der Gruppenmitglieder ... in festgelegten Rolle ...“
- „... ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern beraten wird ...“
→ Gruppenarbeit, kein externer Coach
- „...Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage entwickeln ...“
→ Augenmerk auf konkrete berufliche Konflikte

¹Tietze: Kollegiale Beratung, 2015, S. 11

Ziele der Kollegiale Beratung

Durch die Anwendung von Kollegialer Beratung soll die berufliche Praxis der Teilnehmer verbessert werden, in dem berufliche Problemsituationen reflektiert/ bewältigt werden.²

Durch Kollegiale Beratung lassen sich unter anderem die folgenden Ziele erreichen:

- Praxisbezug near-the-job: Lösungen für konkrete Praxisprobleme
- Reflexion beruflicher Tätigkeit/ Berufsrollendefinition
- Qualifizierung durch Kompetenzausbau u.a. von Kommunikations-kompetenz, praktischer Beratungskompetenz, sozialer Kompetenz.³

Rollen in der Kollegialen Beratung

In der Kollegialen Beratung lassen sich verschiedene Rollen differenzieren. Nach den Grundprinzipien der Gleichrangigkeit und Gleichberechtigung sollten die Rollenbesetzungen im Wechsel erfolgen, so dass jedes Gruppenmitglied die Möglichkeit bekommt jede Rolle einzunehmen, und entsprechende Kompetenzen zu erlernen.⁴ Für das Gelingen der Methode ist die aktive Übernahme der zugeteilten Rolle entscheidend.⁵

²Vgl. Tietze: Kollegiale Beratung, 2015, S. 19

³Vgl. Tietze: Kollegiale Beratung, 2015, S. 19

⁴Vgl. DGP (Hrsg.): Kollegiale Beratung, 2012, S. 7

⁵Vgl. Franz/ Kopp (Hrsg.): Kollegiale Fallberatung, 2010, S. 55

Folgende Rollen werden in der Kollegialen Beratung unterschieden:

- Moderator: Er schafft eine vertrauensvolle, wertschätzende Atmosphäre, sichert den systemischen Ablauf in dem er durch die Phase führt, achtet auf die Einhaltung der Rollen sowie auf die Einhaltung von Regeln u.a. Zeitregeln, Kommunikationsregeln.
- Protokollant: Er stellt Zusammenhänge visuell dar und entschleunigt das Verfahren. Er sicherte durch seine Dokumentation die Ergebnisse der Kollegialen Beratung.
- Fallerzähler: Er schildert objektive sowie subjektive Aspekte seines Themas. Er ist offen für die Beratung, er ist an einer Lösung interessiert.
- Berater-Team: Sie zeigen Interesse am Thema des Fallerzählers, hören aktiv zu. Sie beraten den Fallerzähler je nach gewählter Methode.

Phasen in der Kollegialen Beratung

6 Phasen: Phasen 1-4 dienen der Analyse und Klärung, Phasen 5-6 dienen der Lösung

Phase 1: Casting	Die Rollen des Moderators und Protokollant werden besetzt.
Phase 2: Spontanerzählung	Die übrigen Teilnehmer (außer Moderator und Protokollant) stellen kurz ihre Fälle/ ihr Thema vor. Die Gruppe wählt einen Fall/ ein Thema – den Fallerzähler aus.
Phase 3: Schlüsselfrage	Der Fallerzähler stellt seinen Fall/ sein Thema der Gruppe ausführlich vor. Das Berater-Team stellt Verständnisfragen. Die Gruppe formuliert unter Verantwortung des Fallerzählers eine Schlüsselfrage.
Phase 4: Methodenwahl	Die Gruppe entscheidet sich unter Verantwortung des Fallerzählers für eine (Beratung-)Methode. Z.B. Brainstorming, Resonanz, Sharing, ...
Phase 5: Beratung	Das Beratungs-Team berät den Fallerzähler entsprechend der (Beratungs-)Methode, wendet die (Beratungs-)Methode an.
Phase 6: Abschluss	Der Fallerzähler zieht ein Fazit zur Beratung, reflektiert die Beratung. Es findet eine Abschlussrunde/ Feedbackrunde/ Evaluation aller Teilnehmenden zur Kollegialen Beratung statt.

FAZIT:

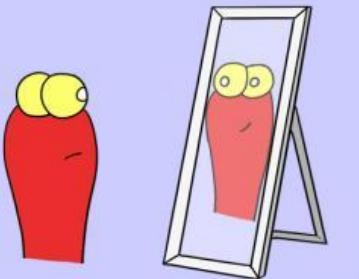
- Durch die Methode der Kollegialer Beratung sollen die Auszubildenden befähigt werden, individuell unterschiedlich wahrgenommenen Stressbelastungen während der Ausbildung zu reduzieren.
- Mit der Kollegialen Beratung als Methode selbstgesteuerten Lernens sollen die Auszubildenden neben dem fachlichen Austausch Strategien entwickeln, um die Anforderungen des beruflichen Alltags besser bewältigen zu können.⁶
- Eine Förderung von Beratungskompetenzen und Methoden, welche für die Bewältigung von beruflichen Problemen benötigt werden, wird erlernt und angewendet.⁷

⁶Vgl. Roddewig: Kollegiale Beratung, 2016, S. 37

⁷Vgl. Roddewig: Kollegiale Beratung, 2016, S. 37

Praxisreflexion – Gruppenarbeit

Zeit für
ein Fazit



„Was mich bewegt hat“

1. Praxiseinsatz vom 03.06.-30.06.
ca. 200 Praxisstunden

2. Gruppenarbeit:

Kollegiale Beratung

Reflexionen von Praxiserfahrungen

Austausch in Kleingruppen zu den Erlebnissen

Gruppe 1: Diako

Gruppe 2: RKK

Gruppe 3: St. Joseph-Stift

Gruppe 4: BSS u. Caritas



Rückgabe und Besprechung

Klausur LF 1, 2, 3A – 1. Theorieblock

