



*Abschlussarbeit im Rahmen
der systemischen Coaching-Ausbildung*

**Coachingansätze zur Unterstützung der
Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen einer
berufsbegleitenden pflegerischen Weiterbildung**

Verfasserin:
Jasmin Bieswanger
Mai 2023

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Grundlagen der pflegerischen Weiterbildung nach DKG.....	4
3. Spannungsfelder während der Weiterbildung	7
3.1. Beispiel.....	7
3.2. Spannungsfelder.....	7
3.2.1 Spannungsfeld eigener Anspruch.....	7
3.2.2 Spannungsfeld Schule/theoretische Weiterbildungsstätte.....	8
3.2.3 Spannungsfeld praktischer Einsatzort/Arbeitgeber	8
4. Coachingansätze.....	9
4.1. Definition.....	9
4.2. Coaching Prozess.....	10
4.3. Inneres Team.....	11
4.3. Weitere Coachingansätze	11
5. Resümee.....	12
6. Literaturverzeichnis	13

1. Einleitung

Lebenslanges Lernen gehört heute zu fast jedem Berufsalltag. Die Zeiten, in denen nach einer abgeschlossenen Ausbildung nur noch betriebsintern Fortbildungen besucht werden, gehören längst der Vergangenheit an. Oft wird bereits kurz nach Abschluss einer Berufsausbildung eine Weiterbildung notwendig. Berufsbegleitende Weiterbildungen sind damit verbunden, Unterricht zu erhalten, Hausarbeiten zu schreiben und Prüfungen abzulegen. Jede Weiterbildungsmaßnahme vermittelt nicht nur Wissen, sondern führt auch zur Weiterentwicklung der Teilnehmenden auf der persönlichen Ebene. Die Teilnehmenden sammeln wertvolle Erfahrungen durch den Kontakt mit neuen Gruppen und Teams, in denen sie im Rahmen ihrer Weiterbildung interagieren, aber auch durch die Aufgaben, die sie im Anschluss ausüben.

In der nachfolgenden Arbeit soll dargestellt werden, wie Coaching zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der pflegerischen Weiterbildungen am Beispiel der Weiterbildung Intensiv- und Anästhesiepflege (DKG) sinnvoll eingesetzt werden können.

Dabei werden die Spannungsfelder, in denen sich die Weiterbildungsteilnehmenden befinden, näher beleuchtet. Der Coachingprozess, während einer 2jährigen berufsbegleitenden Fachweiterbildung, wird anhand von Beispielen aus der Praxis dargelegt und die angewendeten Coachingmethoden werden auf ihre Umsetzbarkeit hin beschrieben.

Die Arbeit beruht auf meinen Erfahrungen aus sechs Jahren Praxisanleitung und ca. sechs Monaten Integration von Coaching in die Praxisanleitung. In der Regel betreue ich zwischen zehn und 15 Weiterbildungsteilnehmende gleichzeitig. Ein wichtiges Thema sind immer die Vorbereitungen auf praktische Leistungsnachweise und Prüfungen. Hier ergeben sich oft Coachingansätze: Diese reichen vom richtigen Umgang mit Stress oder mit neuen, ungewohnten Situationen, aber auch von den unterschiedlichen Erwartungshaltungen.

Die in dieser Abschlussarbeit enthaltenen Daten wurden nicht wissenschaftlich erhoben und beruhen lediglich auf eigenen persönlichen Erfahrungen.

2. Grundlagen der pflegerischen Weiterbildung nach DKG

Um den Kontext der pflegerischen Weiterbildung zu verstehen, sollen nachfolgend die Rahmenbedingungen für diese dargelegt werden.

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (kurz DKG) bietet eine Reihe von Empfehlungen für pflegerische Weiterbildungen an. Einzelne Bundesländer haben auch landesrechtliche Regelungen für pflegerische Weiterbildungen getroffen. In Bayern macht sich die Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB) derzeit auf den Weg, Empfehlungen hierfür zu erstellen. Die erste Weiterbildung in Bayern, die über eine landesrechtliche Regelung verfügt, ist die der Praxisanleitung, weitere Weiterbildungen sollen folgen.

Nachfolgend werden die DKG Weiterbildungen näher dargestellt.

Diese unterscheiden sich bei einer zweijährigen Weiterbildungszeit nur in den Inhalten der Fachmodule; die Rahmenbedingungen sind bei den unterschiedlichen Weiterbildungen gleich.

(5) Die jeweilige Fachweiterbildung umfasst die Teilnahme an:

1. mindestens 720 Stunden¹⁵ Theorie¹⁶ (davon können maximal 25 von Hundert in nachgewiesenen Formen von selbständigem und selbstbestimmtem Lernen durchgeführt werden);
2. mindestens 1800 Stunden¹⁷ praktische Fachweiterbildung¹⁸, die unter fachkundiger Anleitung von Praxisanleiterinnen¹⁹ stehen, und
3. den jeweiligen Prüfungen (Modulprüfungen, praktischen Leistungsnachweisen sowie der praktischen und mündlichen Abschlussprüfung).

Tab 1 vgl. Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung DKG, Seite 11

Wie die Tabelle 1 darlegt, handelt es sich zu über Zweidrittel um eine praktische Weiterbildung, die von Praxisanleitern begleitet wird. Für alle an der Weiterbildung Beteiligten sind die Ziele immer das Maß ihres täglichen Handelns. Die 1.800 Stunden (davon 500 Stunden konservative Intensivpflege, 500 Stunden operative Intensivpflege, 500 Stunden Anästhesiepflege und 300 Stunden Wahleinsatz) praktische Weiterbildung finden im normalen Stationsalltag, also im Schichtdienst statt. Der theoretische Anteil findet in der Regel in Blockform von einer Unterrichtswoche pro Monat statt.

§ 2
Ziele der Weiterbildung

- (1) Die erfolgreich abgeschlossene Fachweiterbildung im jeweiligen Fachgebiet befähigt Teilnehmende, Patienten² entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse zu pflegen. Die Teilnehmenden werden befähigt, den fachspezifischen Pflegebedarf zu erheben, den gesamten Pflegeprozess zu gestalten, zu steuern und durch gezielte Analysen zu evaluieren und anzupassen.
- (2) Nach erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung begegnen die Teilnehmenden komplexen beruflichen Situationen mit individuellem Handeln, indem fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen vertieft und erweitert werden. Die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Patienten werden ebenso wie ihre familiären, sozialen, spirituellen und kulturellen Aspekte einbezogen.
- (3) In der Fachweiterbildung werden den Teilnehmenden Inhalte zur Kompetenzentwicklung vermittelt, die in den jeweiligen Modulen detailliert beschrieben werden.

Tab 2: vgl. Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung DKG, Seite 4

Die Vertiefung und Erweiterung der personalen Kompetenzen ist explizit in den Zielen aufgeführt und sollten somit in der praktischen Anleitung stets mitbedacht werden.

Die detaillierten Inhalte eines Moduls sollen anhand eines Beispiels dargelegt werden. Im Anhang finden Sie den Link zum gesamten Modulkatalog. Die Module sind alle gleich aufgebaut.

Für die Weiterbildungsteilnehmenden ist das Modul 2 in dem es um die Betreuung von intensivpflichtigen Erkrankungen geht, am spannendsten, da dies ihren täglichen Alltag betrifft.

Bezeichnung der Moduleinheit	Die Situation des atemungsbeeinträchtigten Patienten einschätzen und folgerichtig handeln		
Codierung	F I A M II ME 1		
Stunden	48		
Beschreibung der Moduleinheit	In dieser Moduleinheit erweitern die Teilnehmenden ihre Kenntnisse zur Pathophysiologie des Atemsystems. Sie erlangen erweitertes Wissen über die Auswirkungen intensivmedizinisch relevanter Krankheitsbilder mit Einschränkungen der Atmung. Sie erreichen Fertigkeiten, um bei komplexen pulmonalen Störungen adäquat zu reagieren.		
Handlungskompetenzen	Die Teilnehmenden identifizieren die komplexen Herausforderungen für die Intensivpflege auf Grund der Atemfunktionsstörungen als zentrales intensivmedizinisches Problem. Sie leiten die daraus resultierenden pflegerischen Konsequenzen ab, planen die Interventionen, setzen sie eigenverantwortlich um und evaluieren die Maßnahmen.		
Lernergebnisse	<p>Wissen</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • erläutern detailliert die Anatomie, Physiologie und Pathophysiologie des Atemsystems. • beschreiben den Krankheitsverlauf intensivpflichtiger Erkrankungen des Atemsystems. • wissen um diagnostische und therapeutische Maßnahmen bei intensivpflichtigen Atemwegserkrankungen. • benennen Normwerte und bewerten ihre pathologischen Abweichungen. • stellen die Atemtherapie und Beatmung eines Patienten auf der Intensivstation umfassend dar. • erklären die Möglichkeiten des Airwaymanagement auf der Intensivstation. • beschreiben und erklären Weaningkonzepte. • beschreiben und begründen pflegerische Interventionen zur Unterstützung der Atmung, sowie atemtherapeutische Konzepte. <p>Können</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigen in ihrem Handeln pathophysiologische Veränderungen des Atemsystems. 		<ul style="list-style-type: none"> • führen klinische, apparative und laborchemische Überwachungen der Atemfunktion durch. • interpretieren die Ergebnisse und handeln entsprechend. • beziehen Zusammenhänge der physischen, psychischen und sozialen Situation des Intensivpatienten ein und leiten Auswirkungen auf dessen Lebensqualität ab. • planen zielgerichtet Pflegeinterventionen für Patienten mit Atemfunktionsstörungen, führen diese durch und evaluieren die Maßnahmen. • wenden ausgewählte Assessmentinstrumente an. • steuern und gestalten eigenverantwortlich die Kommunikation mit dem beatmeten Patienten. • reagieren adäquat bei Komplikationen und in Notfallsituationen. <p>Einstellungen</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • übernehmen Verantwortung in der Umsetzung von Pflegestrategien beim atembeeinträchtigten Patienten anhand aktueller, wissenschaftlicher Erkenntnisse. • übernehmen Verantwortung im Rahmen der Planung rehabilitativer Maßnahmen.
		Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der pathophysiologischen Grundlagen der Atmung • Physiologie und Störungen im Saure-Basen-System Intensivpflichtige Erkrankungen und Komplikationen der Atemwege und der Lunge • Airwaymanagement, und pflegerische Konsequenzen • Maschinelle Beatmung • Fallorientierte maschinelle, nichtinvasive und invasive Beatmung Möglichkeiten/Arten • Extubation und Dekanülierung • Inhalationstherapie • Atemtherapeutische Lagerungen • Hyperbare Oxygenierung • extrakorporale Verfahren • Lungentransplantation • Spezielle Hygieneaspekte im Rahmen der Beatmungstherapie • Analgosedierung des Beatmungspatienten • Weaningkonzepte, prolongiertes Weaning • Assessmentinstrumente zur Versorgung pulmonal eingeschränkter Patienten

Tab 3: DKG Fachmodul I&A Modul 2 gültig ab 1.5.22

Das Beispiel der Moduleinheit zeigt deutlich, dass der Fokus auf der Vermittlung von Wissen liegt und die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenz mitgedacht, jedoch die Inhalte in der Umsetzung nicht explizit erwähnt werden.

Jedes Modul (ein Basismodul, sieben Fachmodule) werden mit einer schriftlichen oder mündlichen Prüfung abgeschlossen.

Die praktische Weiterbildung besteht aus zwei praktischen Leistungsnachweisen in der Intensivpflege, einem praktischen Leistungsnachweis in der Anästhesiepflege und jeweils einer praktischen Abschlussprüfung in der Intensiv- und Anästhesiepflege.

3. Spannungsfelder während der Weiterbildung

3.1. Beispiel

Beispiel zum näheren Verständnis einer Weiterbildungsteilnehmenden:

Thea (Name geändert) hat vor 25 Jahren die Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und begann auf einer internistischen Station zu arbeiten. Nach ihrer Rückkehr aus der Familienzeit arbeitete sie im Springerpool des Krankenhauses bevor sie vor 5 Jahren begann auf der interdisziplinären Intensivstation zu arbeiten. Im Oktober 2021 hat sie die Weiterbildung für Intensivpflege und Anästhesie (DKG) begonnen. In den Praxisanleitungen sprach sie immer wieder darüber, dass sie es nach über 25 Jahren im Beruf nicht mehr gewohnt ist, in die Schule zu gehen und so geplant zu lernen, sich auf Prüfungen vorzubereiten und auch in der Praxis begleitet zu werden. Sie berichtet von Stressreaktionen, schlaflosen Nächten vor den Unterrichtseinheiten aber auch vor den praktischen Anleitungen. Diese physischen und psychischen Reaktionen führen in den Praxisanleitungen dazu, dass sie sich sehr nervös und unsicher zeigt und ihr eigenes Handeln ständig hinterfragt und sich selbst unter Druck setzt, auch wenn die Praxisanleiterin sie für ihre Arbeit lobt.

Thea dient als ein Beispiel für viele Weiterbildungsteilnehmende, die sich nach längerer Zeit nach der Ausbildung dazu entscheiden eine Weiterbildung zu absolvieren oder dafür berufen werden.

3.2. Spannungsfelder

3.2.1 Spannungsfeld eigener Anspruch

Die Weiterbildungsteilnehmenden verfügen bereits über ein fundiertes fachliches Wissen in ihrem Fachbereich der Intensivpflege, dieses wird in der Weiterbildung weiter geschärft. Die Teilnahme an einer Weiterbildung ist freiwillig, die Teilnehmenden entscheiden sich bewusst, dafür sich für das Auswahlverfahren zu bewerben oder werden angehalten, sich zu bewerben. Mit dem ersten Unterrichtstag verändert sich für zwei Jahre ihr beruflicher Alltag, neben einer Unterrichtswoche pro Monat kommen regelmäßige theoretische und praktische Leistungsnachweise, Fachbereichswechsel und zusätzliche Aufgaben dazu.

Hier müssen die Teilnehmenden ihren beruflichen und privaten Alltag neu sortieren und stehen auch vor vielen Fragen.

In meinem beruflichen Alltag sind mir folgende Themen immer wieder begegnet:

- Wie schaffe ich es meinem eigenen Ehrgeiz gerecht zu werden?
- Welche persönlichen Ziele verfolge ich mit der Weiterbildung?
- Wie schaffe ich das alles unter einen Hut zu bringen?
- Bin ich hier richtig?

Gerade von Teilnehmenden die schon jahrzehntelang im Berufsleben stehen, die aber noch keine Weiterbildung besucht haben werden oft Zweifel und Ängste kommuniziert.

3.2.2 Spannungsfeld Schule/theoretische Weiterbildungsstätte

Die Teilnahme an regelmäßigen Theorieunterrichtseinheiten lässt die Weiterbildungsteilnehmenden in ihre Schülerrolle zurückfallen. Das bedeutet, dass sie eine Veränderung zu ihrem oft jahrelangen Arbeitsalltag erleben, da sie in dieser Zeit eine regelmäßige Unterrichtszeit haben und nicht im Schichtdienst arbeiten. Die Lehrer und Dozenten gestalten unterschiedliche Formen von Unterrichtseinheiten, die der Mitarbeit bedürfen oder auch die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen.

Sowohl für die theoretischen und praktischen Leistungsnachweise gibt es bekannte Bewertungsmatrixen, die dem klassischen Notensystem unterliegen.

Vor und nach den Theorieunterrichtsstunden begegnen mir in der Praxisanleitung häufig folgende Fragestellungen:

- Reicht es, was ich für die Modulprüfung gelernt habe?
- Was wird von mir erwartet?
- Die Dozenten erwarten zu viel von mir
- Was muss ich tun, um eine bestimmte Note zu bekommen?

3.2.3 Spannungsfeld praktischer Einsatzort/Arbeitgeber

In der Regel arbeiten die Weiterbildungsteilnehmenden auf einer Intensivstation oder Anästhesieabteilung und haben sich entweder für die Weiterbildung beworben oder wurden von ihrem Arbeitgeber berufen.

Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, dass sich die Weiterbildungsteilnehmenden fachlich weiterentwickeln, motiviert und engagiert die Weiterbildung absolvieren und im Anschluss zu Leistungsträgern innerhalb des Teams werden können.

Oftmals haben Projektarbeiten im Rahmen der Theorieunterrichte einen Bezug zum Arbeitgeber oder der Auftrag für das Projekt wird vom Arbeitgeber angeregt.

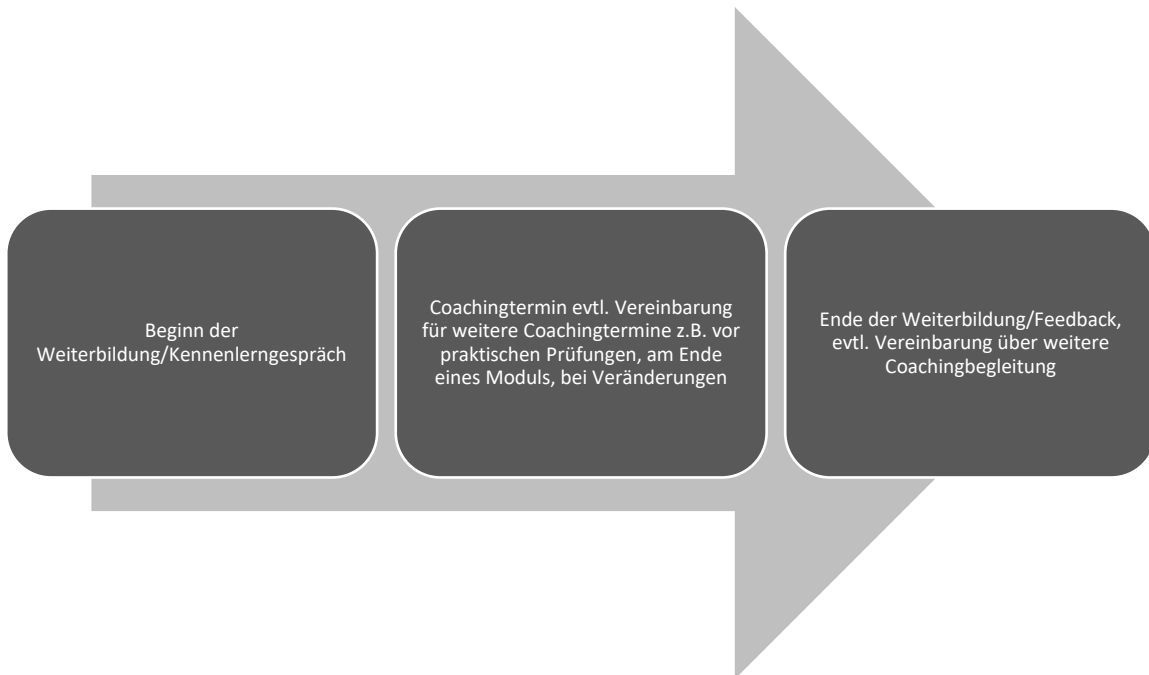
Auch im Rahmen der Praxisanleitungen kommen die Wünsche des Arbeitgebers (oft Teamleitungen) vor, wenn es darum geht, welche Entwicklungspotentiale im Weiterbildungsteilnehmenden gesehen werden.

Dies kann beim Weiterbildungsteilnehmenden Druck und Stress auslösen und es ergeben sich Fragestellungen, wie:

- Werde ich den Anforderungen meiner Teamleitung gerecht?
- Wie soll ich die Schule neben der Arbeit schaffen?
- Will ich ein Leistungsträger sein?
- Bin ich eine Enttäuschung? Hätte man nicht besser jemand anderen schicken sollen?

Wie dargestellt, befinden sich die Weiterbildungsteilnehmenden in verschiedenen Spannungsfeldern, die sie beschäftigen und die sie als Probleme oder Themen definieren.

4. Coachingansätze



Beginn der Weiterbildung/Kennenlerngespräch

Die Weiterbildungsteilnehmenden hatten zu Beginn der Weiterbildung noch keine Berührung zu Coaching Angeboten. Empfehlen würde ich immer, das Angebot mittels Definition, Haltung und Arbeitsweise darzustellen.

4.1. Definition

Definition Coaching aus dem Modul „Willkommen“ von Inkonstellation:

- Hilfe zur Selbsthilfe/lösungs- und zielorientierter Dialog über berufliche und private Fragen, zur Förderung des persönlichen Wachstums, der Selbstreflexion und der Wahrnehmung des Erlebten.

Ich ergänze die fachliche Definition immer durch meine persönliche Interpretation von Coaching:

Coaching setzt den Turbo zu deinem Thema frei – damit meine ich, dass es Themen gibt, die einen tagelang beschäftigen, über die man grübelt, darüber nachdenkt und mit Freunden darüber spricht um nach langem hin und her zu einer Lösung für sich selbst zu kommen. Durch ein Gespräch mit einem Coach kann ein Turbo zu deinem Thema in Gang gesetzt werden und du findest vielleicht eine schnellere Lösung. Auf jeden Fall ermöglicht es einen Perspektivenwechsel.

4.2. Coaching Prozess

Die Darstellung des Coachings als Prozess über 2 Jahre Weiterbildung gestalte ich so individuell wie die Teilnehmenden auch sind, anhand ihrer individuellen Themen und Spannungsfelder.

Mit dem Kennenlerngespräch lässt ich auch gut die Zielsetzung und Auftragsklärung verbinden, dadurch wird für mich als Coach eventuell auch schon der Umfang der Begleitung klar.

Auf Fragen „Wie fühlst du dich zu Beginn der Weiterbildung? Und wie möchtest du dich am Ende der Weiterbildung fühlen?“ sind die meisten erstmal irritiert, geht es für sie doch in erster Linie um die fachliche Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten. Wie in den Spannungsfeldern bereits erläutert, kommen eine Reihe von Fragestellungen auf, die je nach Weiterbildungsteilnehmenden unterschiedlich ausgeprägt sind.

Als übergeordnete Ziele haben sich jedoch in den letzten Jahren (auch schon ohne Coaching Ausbildung) folgende herauskristallisiert:

- Weiterentwicklung auf der fachlichen Ebene
- Wie schaffe ich es alles unter einen Hut zu bekommen?
- Wie schaffe ich es den Ansprüchen gerecht zu werden?

Anhand der Fragestellungen, der Weiterbildungsteilnehmenden, die diese sich stellen, lassen sich eine Reihe von Coachingansätzen ableiten.

Die Coachingprozesse, die ich bisher begleiten durfte, gestalteten sich, nach folgender Methodik:

1. Thema/Problem erkennen
2. Ziel und Auftrag festlegen
3. Mithilfen von Methoden den Coachee in seinem individuellen Lösungsprozess unterstützen
4. Umsetzung der erarbeiteten Lösungen
5. Evaluation des Coachee

4.3. Inneres Team

Das innere Team hat sich im Zusammenhang mit Weiterbildungsteilnehmenden als wirksame Methode herausgestellt, um zu den unterschiedlichen Spannungsfeldern die inneren Anteile in Balance zu bringen, darum soll die Methode hier näher erläutert werden.

Inneres Team angelehnt an F. Schulz von Thun:

Schulz von Thun geht davon aus, dass in jedem Menschen verschiedene innere Anteile vorhanden sind, die je nach Thema/Anlass auftreten oder in den Vordergrund treten und es zu einem Durcheinander und Konkurrenz zwischen den inneren Anteilen kommen kann.

Zur Visualisierung des inneren Teams empfiehlt es sich

1. den Namen des inneren Anteils zu klären,
2. ein Symbol, Bild für den inneren Anteil zu finden,
3. die Botschaft, positive Absicht in einem Satz aufzuschreiben
4. die Sprech-(Blick-) richtung, die Beziehung zu anderen inneren Anteilen zu markieren

Wenn alle inneren Anteile zu dem Thema gefunden wurden, in der Regel 5-8, geht es darum diese in Beziehung und Kommunikation zu setzen, um eine Balance herzustellen. Dabei kommt es zu einer Reflexion des Coachee und es können sich Unsicherheiten klären.

Das innere Team kann sich je nach Thema/Anlass verändern, somit wird den Weiterbildungsteilnehmenden auch ein Tool an die Hand gegeben mit dem sie während der gesamten Fachweiterbildung und danach arbeiten können und somit ihre Ziele selbstwirksam erreichen können.

Beim inneren Team können auch bestehende Ressourcen herausgearbeitet werden und verstärkt werden.

Weitere Informationen zum Inneren Team sind im Literaturverzeichnis zu finden.

4.3. Weitere Coachingansätze

Für die verschiedenen Spannungsfelder würden sich noch weitere Methoden anbieten, namentlich sollen hier das Restriktionsmodell, Arbeit mit Ressourcen, Tetralemma, Entscheidungsmatrix und die Problemlösungsgymnastik erwähnt werden, da ich diese schon individuell bei einzelnen Weiterbildungsteilnehmenden angewendet habe und die Coachees dazu ein positives Feedback gegeben haben.

Oftmals braucht es im Coaching keine sortenreinen Methoden, sondern durch aufmerksames Zuhören und Fragen kann beim Coachee ein Perspektivenwechsel ausgelöst und somit auch neue Lösungen erarbeitet werden.

5. Resümee

In dieser Arbeit wurde ein Einblick in die pflegerischen Weiterbildungen gegeben. Näher beleuchtet wurden die Spannungsfelder der Teilnehmenden und die daraus möglichen Coachingansätze.

In meiner 6-monatigen Erfahrung kann ich jetzt schon sagen, dass die Kombination aus Praxisanleiterin und systemischen Coach von Vorteil für die Weiterbildungsteilnehmenden sein kann, da die praktische Weiterbildung einen zusätzlichen Fokus erhält - nämlich den der persönlichen Weiterentwicklung.

Indem sich die Weiterbildungsteilnehmenden auch mit ihren Spannungsfeldern beschäftigen und diese im besten Fall mit Hilfe des Coaches bearbeiten und für sich lösen können, kann es zu einer Stressreduktion kommen.

Die Weiterbildungsteilnehmenden berichten mir, nach den Coachings, dass der Fokus auf sie selbst und nicht nur auf das Fachwissen für sie den Unterschied gemacht hat.

Wichtig wäre es über den gesamten Zeitraum einer Weiterbildung mehrere Teilnehmende zu begleiten, um dann empirische Daten über die Wirksamkeit zu erheben und Coaching als festen Bestandteil in die Fachweiterbildung zu integrieren.

Die vorgelegte Arbeit hat sich auf die pflegerische Weiterbildung nach DKG beschränkt, sicherlich lassen sich die Coaching Ansätze auch auf andere duale Aus- und Weiterbildungen anwenden.

6. Literaturverzeichnis

<https://www.dkgev.de/themen/personal-weiterbildung/aus-und-weiterbildung-von-pflegeberufen/pflegerische-weiterbildung/>, 02.05.2023

<https://www.dkgev.de/themen/personal-weiterbildung/aus-und-weiterbildung-von-pflegeberufen/intensiv-und-anaesthesiepflege/>, 02.05.2023

InKonstellation (2023): Skript systemische Coachingausbildung

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>, 02.05.2023

<https://www.inneres-team.de/>, 02.05.2023

Abbildungen:

Tab 1 vgl. Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung DKG, Seite 11

Tab 2: vgl. Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung DKG, Seite 4

Tab 3: DKG Fachmodul I&A Modul 2 gültig ab 1.5.22