



# Vejledersamtale og Refleksion...

Hvorfor, hvordan og hvornår...?



# Vejledersamtaler og Refleksion

- ***Kompetencer, Læring og Vejledning...***
- Hvad er det?
  - Hvad er målet?
- Virker det?
  - Evidens for effekt af vejledning / feedback?
- Hvordan bør man gøre det?
  - Hvilke redskaber/metoder har vi

# Hvad er lægelig kompetence?

➤ *Professional competence is the habitual and judicious use of communication, knowledge, technical skills, clinical reasoning, emotions, values, and reflection in daily practice for the benefit of the individual and community being served*



➤ Epstein RM & Hundert EM.: *Defining and Assessing Professional Competence*. JAMA 2002; 287: 226-235

# Lægers uddannelse gennem tiden

- Mesterlære
- Mesterlære
- Mesterlære...
- Men...
- Medicinske skoler har eksisteret i mange tusind år



# Lægers uddannelse gennem tiden

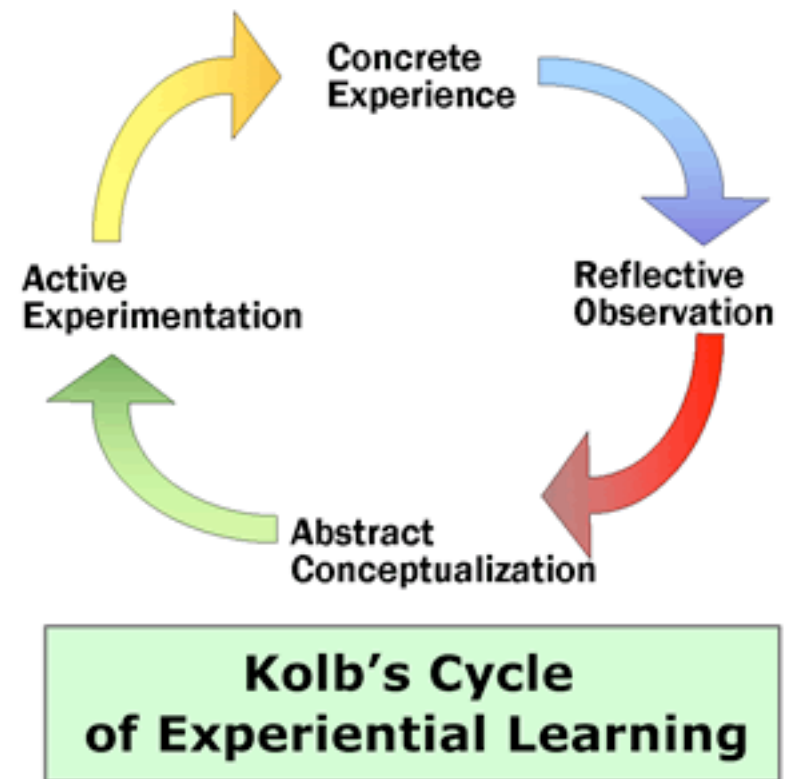


## 1500-tallet:

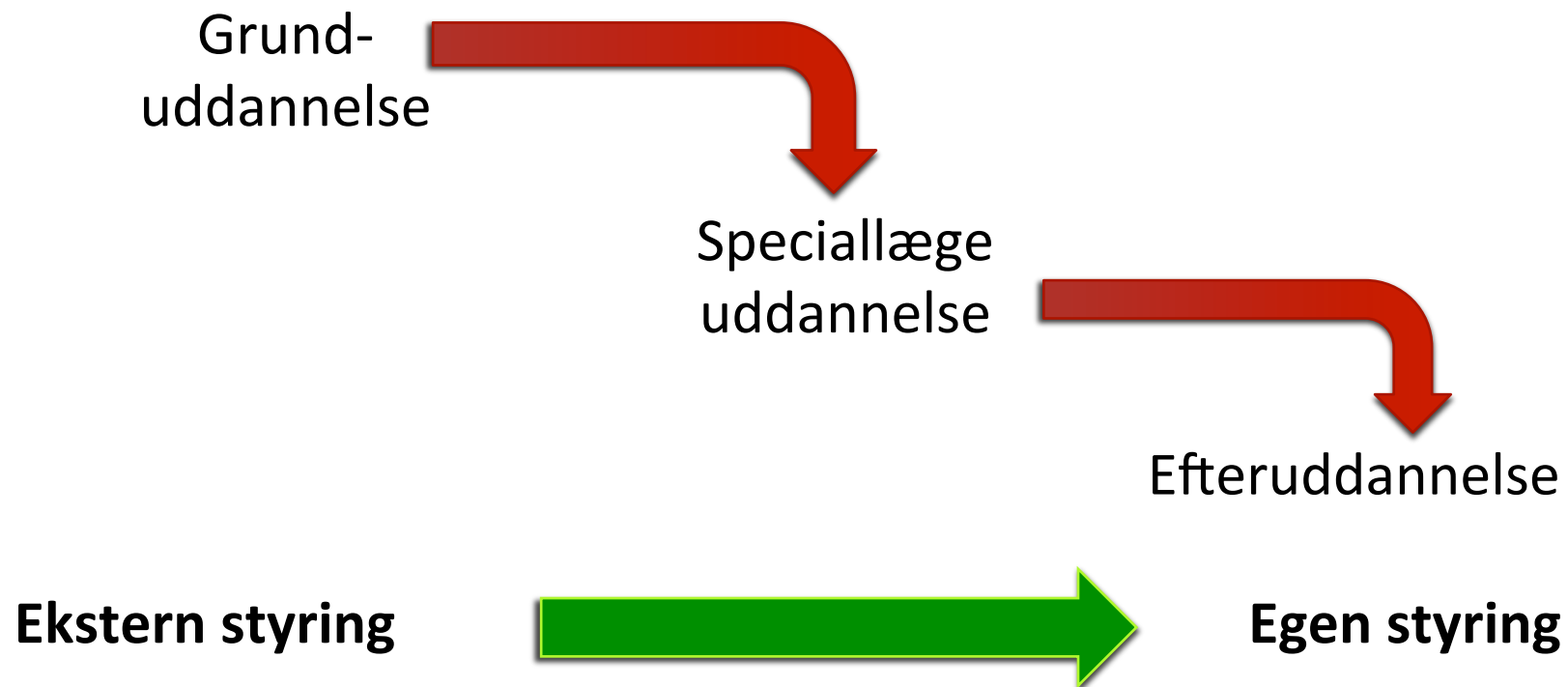
- Kirurger – uddannet typisk ved mesterlære
  - Barbersurgeon
  - Tituleret **Mr.** i angelsaksisk kultur
  - Rimelige resultater
  
- Medicinere – uddannet ved universiteterne
  - Tituleret **Doctor**
  - Ikke så gode resultater...

# Hvordan lærer vi?

- Hvad er læring
- Kan man lære det hele selv?



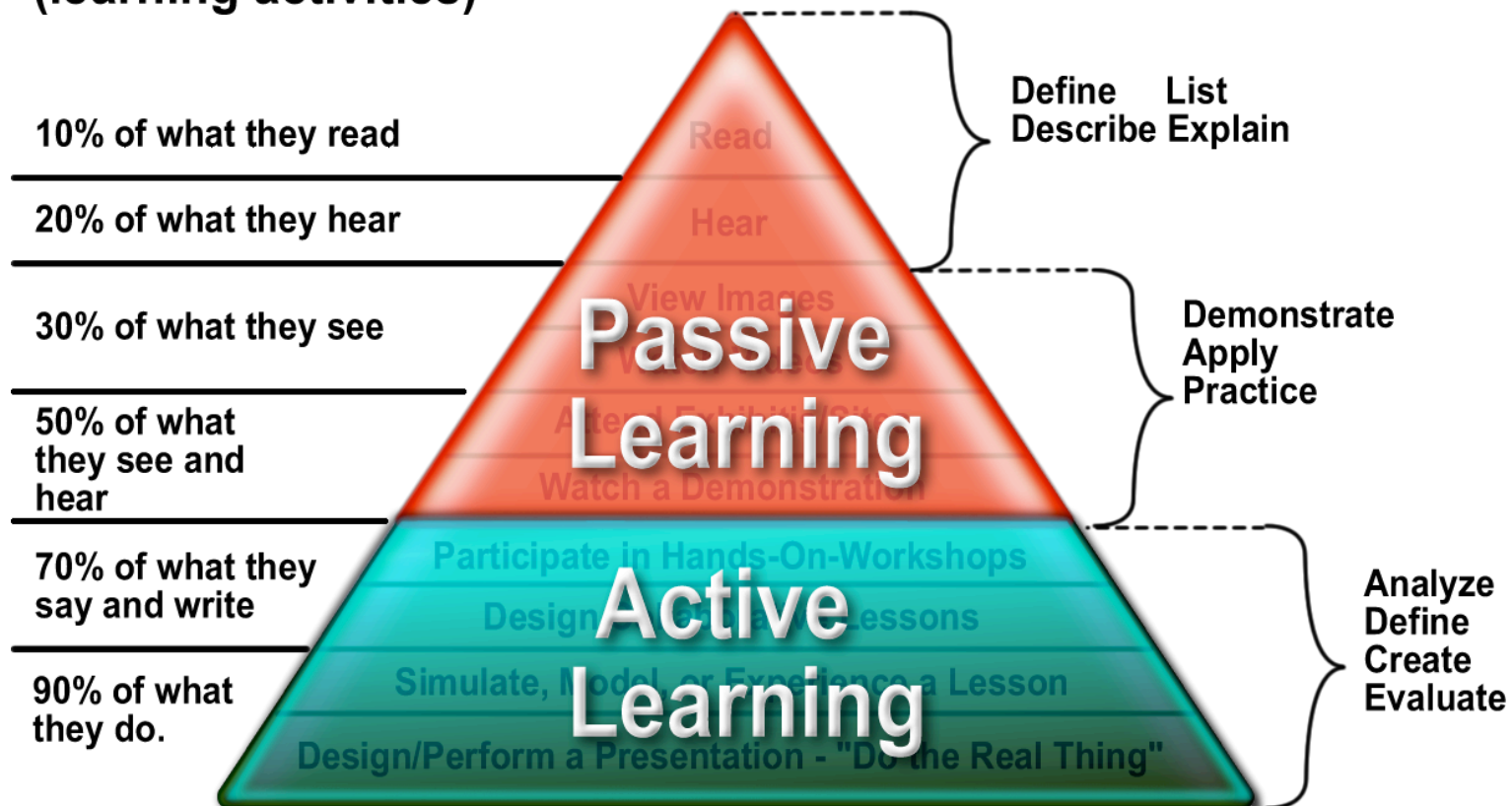
# Læringsudvikling – Lægelig Uddannelse



# Læringspyramiden

People generally remember...  
(learning activities)

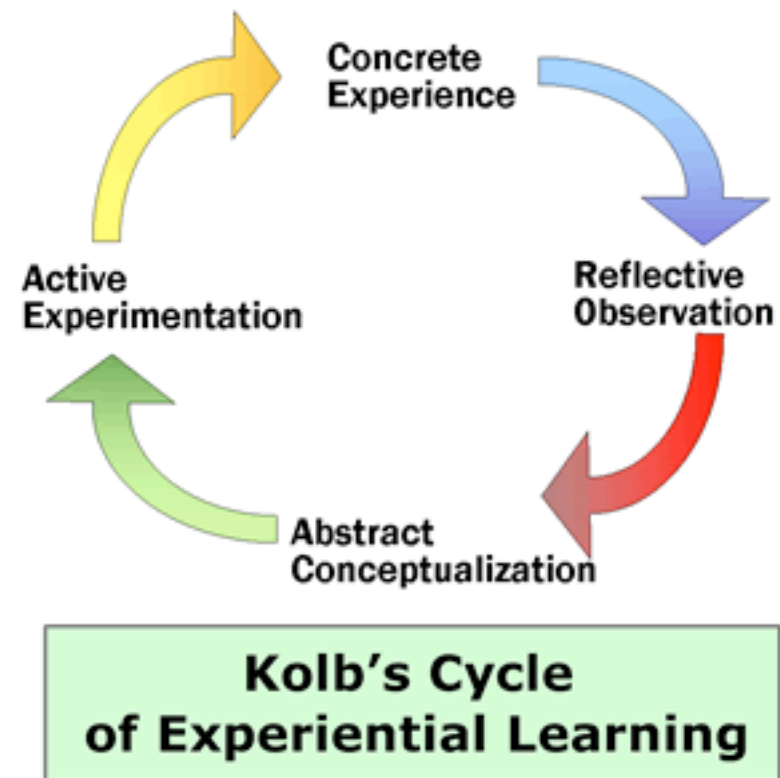
People are able to...  
(learning outcomes)





# Hvordan lærer vi?

- Mesterlære finder sted i en social organisation (og i sin traditionelle form som et fagligt fællesskab i håndværksproduktion)
  - Praksisfællesskab
- Evaluering finder hovedsagelig sted i arbejdssituationen ved kontinuerligt at teste færdigheder og modtage feedback



# Læring

- Indlæring skaber mere plads til ny læring
- Aktiv læring (f.eks. i forbindelse med stuegang) fremmer læring
  - Skaber struktur for hukommelse
    - Navn på patient
    - Køn
    - Alder
    - Lokale
    - Udseende / symptomer

# Læger og Læring

**”Den livslange læringen hos ferdig uddannede leger foregår først og fremst gennem egne erfaringer og selvstyrede læringsaktiviteter. Tradisjonelle former for undervisning og kunnskapsformidling har mindre innvirkning på læringsutbyttet.”**

**Pedersen OB, Prestegaard K, Hjortdahl P, Holm HA:**

***Livslang læring – hvordan lærer leger?***

**Nordisk Medicin 1997; 112: 14-16, 21-23**

# Selvstyret læring?

- Fragmenteret dagligdag
- Mange patientkontakter uden direkte supervision
- 37 timers arbejdsuge
- Vagter
- Hustru/Husbond/Samlever
- Børn – Dine/Mine/Fælles
- Svigermor

# Summespørgsmål 1

- Hvad er elementerne i selvstudie?
- Har nogen fået undervisning i studie-teknik?
- Hvad har I selv af erfaringer i selvstudier?
- Hvordan kan vi fremme selv-læring / selvstudie?

# Vejledersamtale – A Hwa'...?

## ➤ Definition:

- Evalueringsmetode
- Assessment (kompetencebedømmelse)
- *"Mentoring"*
- *"Coaching"*
- *Ikke undervisning...*



# Vejledersamtale – A Hwa'...?

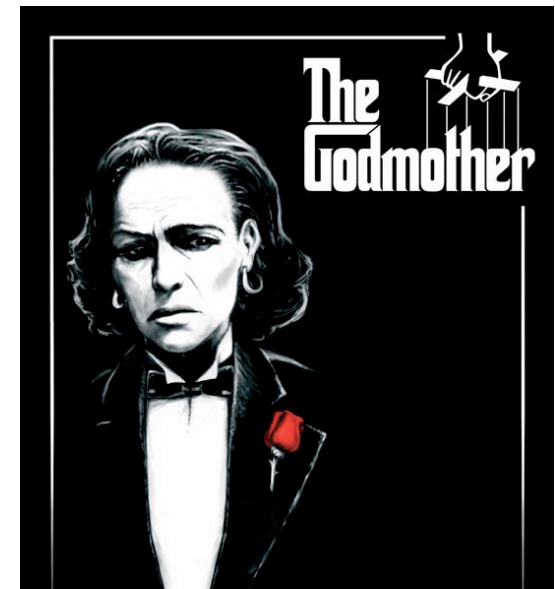
## *Vejledersamtale:*

En samtale, hvor der foregår vurdering af case-præsentationer, feedback på observationer, gennemgang af porteføljen, drøftelse af refleksioner m.m.

Det er strukturerede, aftalte samtaler med hovedvejlederen.

# Vejledersamtale - hvorfor

- Hovedvejleder har ansvar for den uddannelsessøgende
  - "Gudfar/Gudmor"
  - Facilitere læring
    - og "*selvstyret læring*"
- *An Offer You Can't Refuse!*





# Vejledersamtale – Hvorfor?

- Selvstyret læring og selvevaluering – alene
  - **Er ikke adækvat**
  - Men uhyre vigtigt, at man lærer metoder til selvstudier og er klar over hvordan man selv lærer bedst (Bjork et al. 2013)
    - I relation til aktuel opgave/patient
    - Opdelte ”lektioner”
    - Med refleksion over det lærte

# Vejledersamtale - Hvordan

## ➤ **Struktureret vejledersamtale**

- Introsamtale – skema
  - Uddannelsesplan
- Alm. skabelon
- ***Feedback***

## ➤ **Andre metoder:**

- Læringsdagbog
- Læringskontrakt
- Uddannelsesplan
- Journal audit
- 360 graders evaluering
- SWOT analyse
- PQRS

# Vejledersamtale – Feedback & Refleksion

- Refleksion er vist at øge indlæring
- Kan feedback øge refleksion?
  - Mange studier viser JA.
  - Men bedst ved *specifikt* feedback



Pelgrim et al. 2013  
Archer-JC 2010

# Vejledersamtale – Feedback & Refleksion

## ➤ **Fungerer bedst ved:**

- Observation og feedback er aftalt
- Indhold og aflevering af feedback er adækvat
- Og at den uddannelsessøgende anvender feedback til at guide indlæring i relation til læringsmål



Pelgrim et al. 2012+2013  
Archer-JC 2010

# Summespørgsmål 2

- Har I viden om, hvilke metoder til feedback der bliver anvendt til vejledersamtaler på jeres afdeling?
- Anvendes metoder, der opfordrer til refleksion
- Hvilken bliver hyppigst anvendt?
- Får I tilbagemelding om manglende refleksion hos uddannelsessøgende?



# Vejledersamtale – Intro 1

## ***Tjekliste til introduktionssamtale:***

- Afklaring af gensidige forventninger.
- Spørg ind til tidligere arbejds- og træningserfaring med særlig vægt på forhold vedr. diagnostiske, terapeutiske og teoretiske færdigheder
  - Hvordan var rammerne?
  - Graden af selvstændighed i arbejdet?

# Vejledersamtale – Intro 2

- Hvilke funktioner har du varetaget?
- Hvad faldt dig let, hvad var særligt svært?
- Graden af supervision og opbakning, hvad har du savnet?
- Har du tænkt over, hvornår du lærer mest?
- Evt. spørgsmål fra uddannelsessøgende til arbejdsrutiner m.m. på afdelingen

# Vejledersamtale – Intro 3

- Gennemgang af uddannelsesprogram og plan
- Udfærdigelse af uddannelsesplan.
- Drøftelse af den uddannelsessøgende læges individuelle ønsker
  - Uddannelse og evt. forskning
- **Lav aftaler om:**
  - Brug af logbog
  - Supervision
  - Vejledersamtaler



# Vejledning

- Ikke kun i vejledersamtaler med hovedvejleder...!
- Også til dagligt...
  - I børnemodtagelsen
  - På stuegang
  - Ved procedurer
  - Ved konferencer

# Vejledersamtale - Læringskontrakt

## Forslag til formular til læringskontrakt

- **Planlægning af træning af lægelig kompetence** (udfyldes i et samarbejde mellem vejleder og uddannelsessøgende læge)
- **Læge:** \_\_\_\_\_
- **Vejleder:** \_\_\_\_\_
- **Måned / Uge** \_\_\_\_\_
- 
- **Månedens / ugens kompetencemål er:**
- \_\_\_\_\_

# Vejledersamtale – Struktureret

- Afdække den tilgrundliggende viden
- Vurdere om der er overensstemmelse mellem viden og faktisk handling
- Vurdere om den uddannelsessøgende, vil være i stand til selvstændigt at løse tilsvarende problemstillinger i fremtiden
- Vejlederens spørgsmål bør tilpasses, til den aktuelle problemstilling eller patientforløb

# Vejledersamtale – Strukturet

## Checkliste for samtale

Delmål:	Dato	Kommentar	Dato	Kommentar
<i>Hvis det er den første samtale drøftes ramme og mulighed for uddannelse i afdelingen, forhold vedrørende introduktion til stedet, instrukser m.m. Drøft efter behov den uddannelsessøgendes oplevelse af uddannelsesmiljøet.</i>				
<i>Gennemgå den uddannelses søgendes egne behov for læring, herunder for afdelingsrotation og hvad der er med i bagagen af læring/uddannelse fra tidligere (især ved den første samtale), eller forløb siden sidst.</i>				
<i>Sikre at ”skema til tidsmæssig attestations...” og målbeskrivelse med kolonne til signatur kendes. Kun ved første og sidste samtale.</i>				

# Vejledersamtale - Audit



## ➤ Journal Audit

- De sidste tre journaler fra en vagt...
- De sidste tre journaler fra et ambulatorium...

# Vejledersamtale - SWOT

<b>Styrker</b>	<b>Svagheder</b>
<b>Muligheder</b>	<b>Trusler</b>

# Vejledersamtale PQRS

## ➤ **P - Positive/Praise**

➤ Spørg: Hvad gik godt?

➤ Nævn selv noget konkret, som den, der modtager feedback, gjorde godt.

## ➤ **Q – Question**

➤ Spørg: Var der noget, du kunne have gjort anderledes?

# Vejledersamtale PQRS

## ➤ **R – Refleksion**

- Reflektér over emnet, prøv at lade den der modtager feedback selv finde svar og løsninger f.eks. ved at bruge ledende spørgsmål:
  - Hvad tror du, patienten var bekymret for?
  - Hvad ville der være sket, hvis du i stedet havde...?

## ➤ **S – Summarize**

- Bed modtageren opsummere.
- Spørg: Hvad vil du arbejde videre med?



# Vejledersamtale - Feedback

- Hvordan gives Feedback bedst?
- **Bedstemors lov:**
  - 3 gode ting om ... og hvorfor de er gode
  - 1 ting at arbejde videre med



# Feedback – 12 Tips

1. Respektfuldt miljø
2. Mål for feedback – klart for modtager
3. Feedback baseret på direkte observation
4. Feedback – ikke for sjældent
5. Modtagers egen vurdering først
6. Forstærk gode træk
7. Specifikt og neutralt sprog
8. Modtagers forståelse skal sikres
9. Husk læringsplan/kontrakt
10. Giver skal også reflektere over egne feedback-evner
11. Skab Uddannelse i feedback
12. Gør feedback til en dagligdags ting i afdelingen

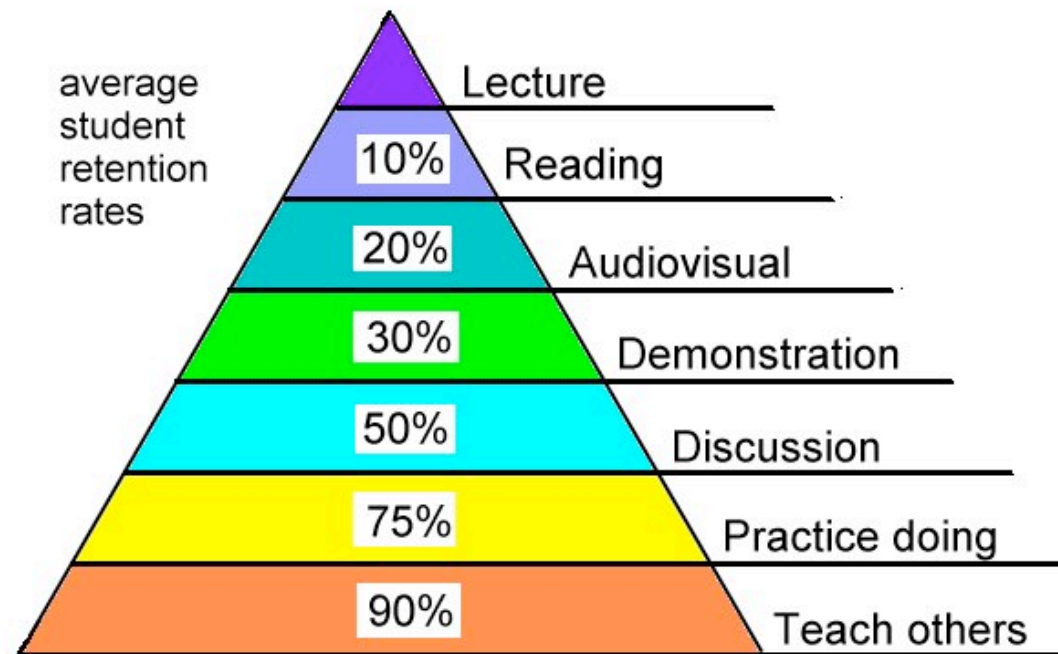
## Summespørgsmål 3

- Hvordan trænes feedback-givning bedst?
- Arbejder I med intern træning af vejledere?
- Har alle vejledere været på vejlederkursus?



“We do not  
learn from  
experience...we  
learn from  
reflecting on  
experience.”  
–John Dewey

## Learning Pyramid



Source: National Training Laboratories, Bethel, Maine



## De syv speciallægeroller



