

UPL-WORKSHOP

25. MAJ 2023, KL. 12.00-16.00, ZOOM

TEMA: “HVORDAN SKABER VI GODE KLINISKE LÆRINGSMILJØER? HVILKE BARRIERER OG MULIGHEDER SKAL MAN VÆRE OPMÆRKSOM PÅ – OG HVAD KAN MAN GØRE?”



VELKOMMEN!

Formål med UPL-workshops er at

- Understøtte UPL funktionen som en pædagogisk ressource på afdelingen
- Facilitere videndeling og netværksdannelse i UPL gruppen

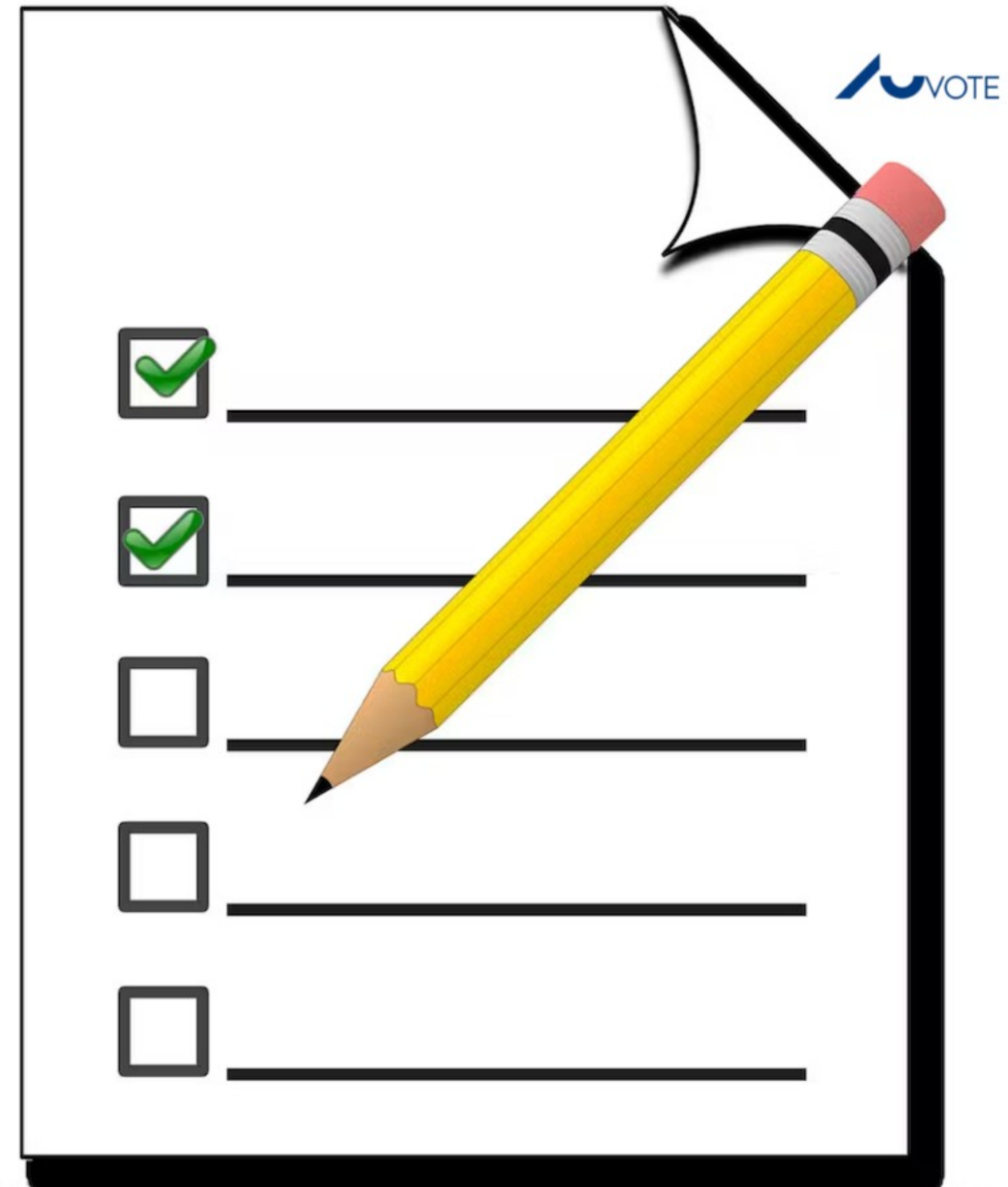
Fokus for 2023:

- Studerendes læring under klinikophold og valg af klinisk undervisningsformat



HVAD KAN DU FORVENTE?

- Inspiration fra andre UPL'er omkring klinikophold og etablering af studenterklinikker
- Viden om, hvordan kollegial sparring kan bidrage til at skabe et godt læringsmiljø på en arbejdsplads
- Teknikker til kollegial sparring: få din kollega til at reflektere over egen undervisningspraksis
- Konkrete idéer, som du kan arbejde videre med i egen praksis



PROGRAM

12.00-12.05	Velkomst
12.05-12.30	Stuenterklinikker: hvordan er det gået siden sidst? (breakout rooms)
12.30-13.00	Opsamling i plenum
13.00-13.15	Pause
13.15-14.00	Oplæg: Hvad er kollegial sparring og hvordan kan det bidrage til gode læringsmiljøer? Ved pædagogisk konsulent, cand.soc. Iris Maria Pedersen, CED
14.00-14.15	Pause
14.15-15.00	Oplæg og øvelse: få din kollega til at reflektere over egen undervisningspraksis Ved pædagogisk konsulent, cand.soc. Iris Maria Pedersen, CED (breakout rooms)
15.00-15.35	Hvordan skal vi arbejde fremadrettet med kollegasparring for at understøtte et godt klinisk læringsmiljø? (breakout rooms og opsamling i plenum)
15.30-16.00	Næste skridt og tak for i dag

KOLLEGIAL DRØFTELSE

I skal nu i mindre grupper drøfte:

”Hvordan går det med udvikling/videreudvikling af studenterklinikker hos os? Hvad lykkes og hvad er udfordrende?”

Skriv jeres pointer ind i mentimeter kommentar-bokse via kode på næste slide.

Spørgsmål og menti kode er i chatten

Hvordan er det gået med udvikling/videreudvikling af studenterklinikker hos os?

8 Answers

Rummangel

Bedst i de lange klinikker

Vanskeligt på akutafdelingen og anæstesi, rent fagligt

Udvikling er levende og i gang

Ansvarliggørelse mht dedikerede tider væsentlig

Vi har lang tradition med studenter i klinik. De indgår i arbejdet nærmest som en kbu, får tildelt en patient og en læge til at supervisere

Ikke prioriteret nok af afdelingsledelse

Vi arbejder på sammensætning af tværfaglige studerendegrupper

PAUSE

VI SES KL. 13.15

TEKNIKKER TIL KOLLEGIAL SPARRING

FÅ DIN KOLLEGA TIL AT REFLEKTERE OVER EGEN PRAKSIS



JERES UDFORDRINGER I HVERDAGEN

Skriv i chatten!

**Hvilke udfordringer
mht. sparring,
kompetenceudvikling
og uddannelse
oplever I i hverdagen?**



FORMÅLET MED WORKSHOPPEN....

...at stimulere til samtaler om, hvordan man kollega-til-kollega kan arbejde med **refleksion** (**selv i de helt små tidslommer**) som kompetenceudvikling og afprøve teknikker til kollegial sparring.



PROGRAM

1. Om refleksion som begreb + øvelse
2. Om at træne refleksive samtaler i praksis

PAUSE

3. Kollegial sparring – øvelser i breakout rooms
4. Hvordan bliver kollegial sparring integreret i hverdagen?



1. OM REFLEKSION SOM BEGREB



Refleksion

- **Eftertanke**

- Tænke dybere over noget
- Distance ift. praksis
- Kan tales om og skrives ned

Refleksion

- **Spejling**

- Se noget igennem andres øjne
- Andre kan spejle en person
- Kan bruges i feedback

Inspireret af: Madsen, B. (2016), Kolb, D. A. (2014), Schön, D. A. (1987).

” Critical reflection is **the process of analyzing, questioning, and reframing an experience** in order to make an assessment of it for the purposes of learning (reflective learning) and/or to improve practice (reflective practice)

Louise Aronson (2011) Twelve tips for teaching reflection at all levels of medical education, Medical Teacher, 33:3, 200-205.

HVORDAN LÆRE REFLEKSION I MEDICINSK UDDANNELSE?

1	Define reflection
2	Decide on learning goals for the reflective exercise
3	Choose an appropriate instructional method for the reflection
4	Decide whether you will use a structured or unstructured approach and create a prompt
5	Make a plan for dealing with ethical and emotional concerns
6	Create a mechanism to follow up on learners' plan
7	Create a conducive learning environment
8	Teach learners about reflection before asking them to do it
9	Provide feedback and follow-up
10	Assess the reflection
11	Make this exercise part of a larger curriculum to encourage reflection
12	Reflect on the process of teaching reflection

Louise Aronson (2011) Twelve tips for teaching reflection at all levels of medical education, Medical Teacher, 33:3, 200-205.

HVORDAN LÆRE REFLEKSION I MEDICINSK UDDANNELSE?

1	Define reflection
2	Decide on learning goals for the reflective exercise
3	Choose an appropriate instructional method for the reflection
4	Decide whether you will use a structured or unstructured approach and create a prompt
5	Make a plan for dealing with ethical and emotional concerns
6	Create a mechanism to follow up on learners' plan
7	Create a conducive learning environment
8	Teach learners about reflection before asking them to do it
9	Provide feedback and follow-up
10	Assess the reflection
11	Make this exercise part of a larger curriculum to encourage reflection
12	Reflect on the process of teaching reflection

Louise Aronson (2011) Twelve tips for teaching reflection at all levels of medical education, Medical Teacher, 33:3, 200-205.

REFLEKSION ER:



1) at sammenholde tidligere, aktuelle og kommende erfaringer



2) at integrere kognitive og emotionelle erfaringer



3) at observere en erfaring fra flere forskellige vinkler



4) at udforske alternative forståelser



5) at italesætte hvad jeg ser nu, når jeg iagttager min erfaring



6) at planlægge kommende muligheder for læring

EXPERIENTIAL LEARNING



Dewey, J. (1938) *Experience and Education*. Collier.

Schön, D. A. (1987): *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.

Kolb, D. A. (2014): *Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2. ed.). Pearson Education.

Dornan T. et al. (2007): Experience-based learning: a model linking the processes and outcomes of medical students' workplace learning. *Med Educ.* 41(1):84-91.

REFLEKSIONSØVELSE (5 MIN.)

Refleksion stimuleres i situationer, hvor man som praktiker træder et skridt tilbage og overvejer sin praksis, så **man får mulighed for at give mening til en oplevelse eller en erfaring fra praksis.**

Tænk over et eksempel på sådan en situation fra din kliniske hverdag.

Undersøg sammen med din sparringspartner:

- hvad der kendetegnede den situation,
- hvad du kan lære af den, og
- hvad der skal til for at fastholde/ændre den form for praksis.

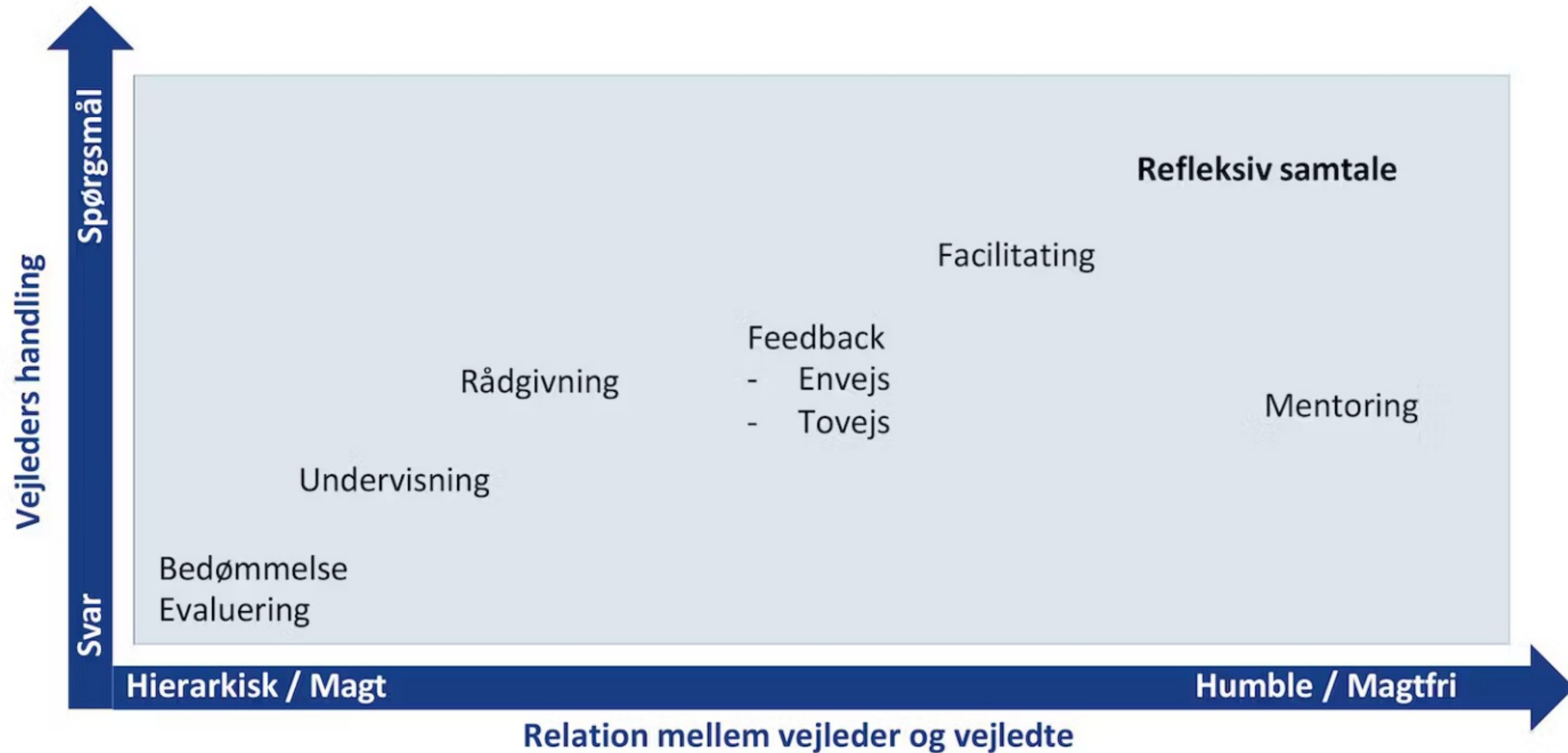


2. OM AT TRÆNE REFLEKSIVE SAMTALER



MULIGE STRATEGIER FOR VEJLEDERE

INSPIRERET AF REINHART STELTER (RED.) : "COACHING – LÆRING OG UDVIKLING". KØBENHAVN: PSYKOLOGISK FORLAG, 2002



TYPISKE VEJLEDNINGSMODELLER I VEJLEDNINGSPRAKSIS

KLINISK 

Vejledningsmodeller	Kendetegn
Demonstration, øvelse og korrektion <i>Lærlingemodellen</i>	Gode praktiksteder, hvor der foregår bedst muligt praktik Vejlederen er en dygtig erhvervsudøver Tankegang: Praksis er model Mål: Kopiering og mestring
Handling og refleksion <i>Refleksionsmodellen</i>	Varierede praktiksteder, hvor der foregår alsidig praktik Vejlederen er samtalepartner og dygtig som 'tolk' og 'analytiker' Tankegang: Praksis er eksempler Mål: Indsigt

Per Lauvås & Gunnar Handal: Vejledning og praksisteori. Forlaget Klim., 2006, p.79.

KOMPETENCEUDVIKLINGENS DILEMMA



Appraisal

- Subjektiv og udviklingsorienteret
- Beskrivelser ud fra kollegaens egne erfaringer
- Bruger aktiv lytning, samtaler, evt. dagbøger
- Fortrolig
- Spørgende tilgang



Assessment

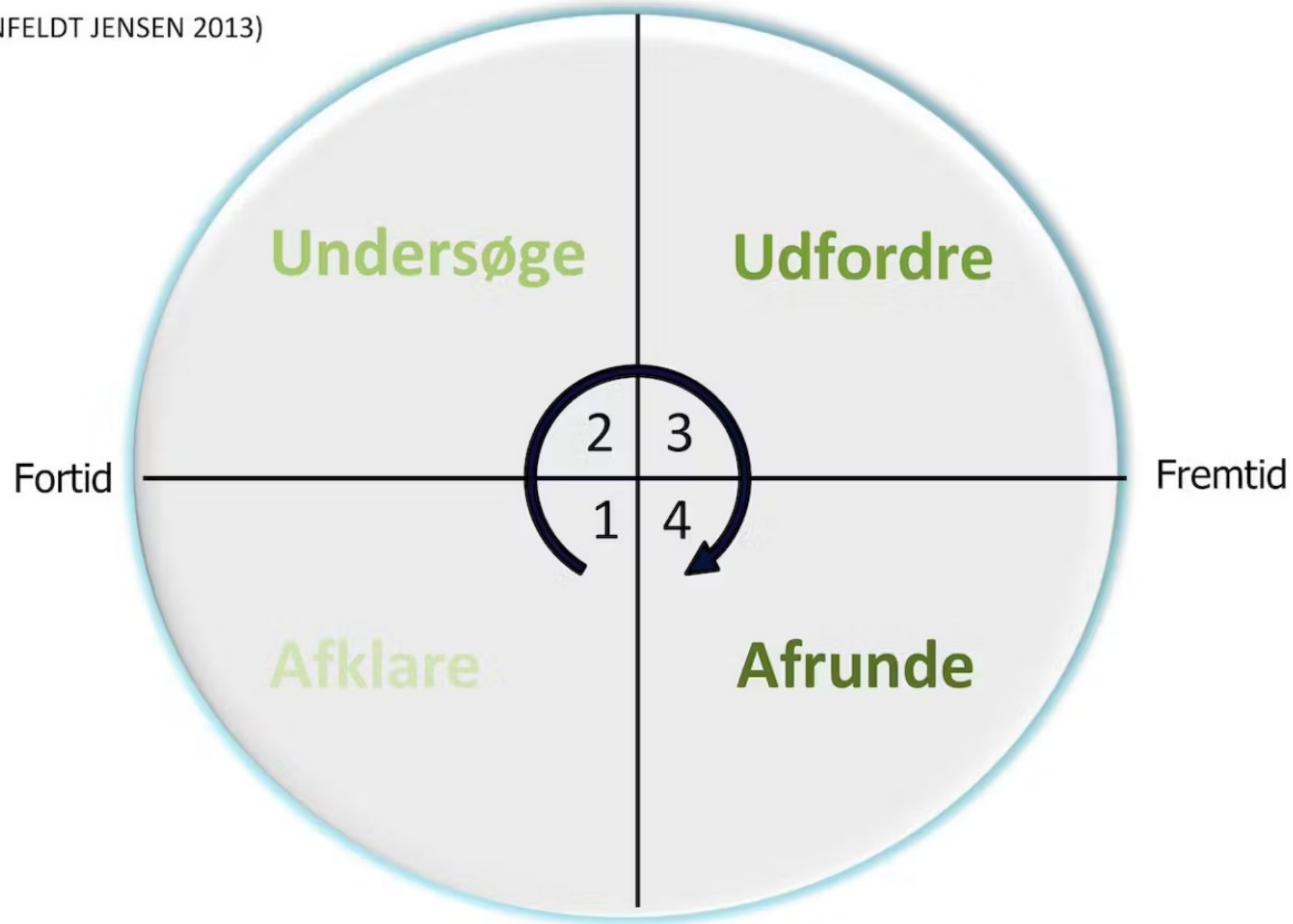
- Objektiv og orienteret mod (system)regulering
- Målinger ud fra eksisterende kriterier og mål
- Bruger test, observationer, struktureret feedback
- Officiel (evt. med rapporteringspligt)
- Kontrollerende tilgang

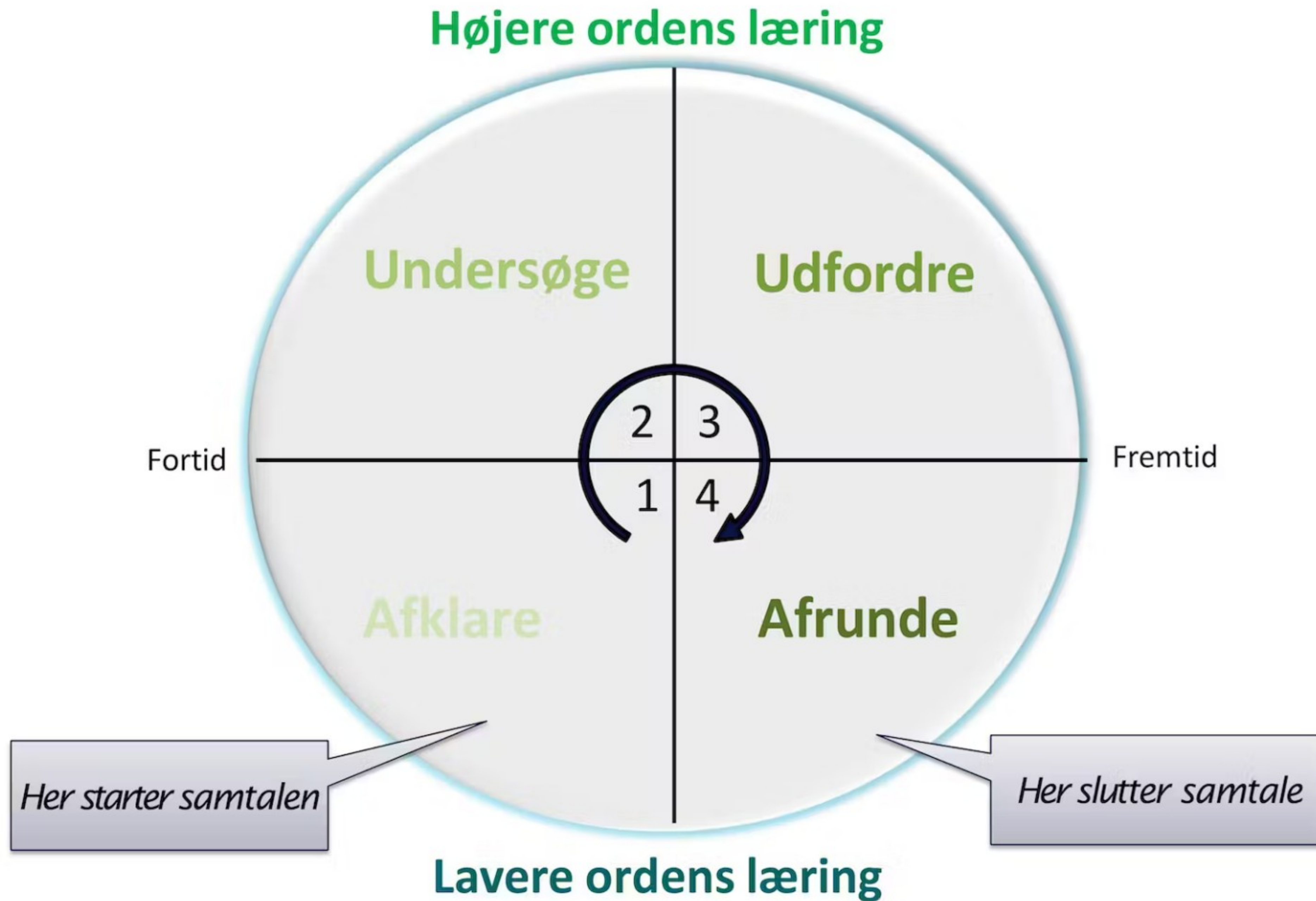


Madsen, B. (2016) og Faurfelt et al. (1999)

SPØRGECIRKLEN

(WICHMANN-HANSEN & WIRENFELDT JENSEN 2013)





” Humble inquiry is the skill and the art of drawing someone out, of asking questions to which you do not already know the answer, of building a relationship based on curiosity and interest in **the other person.**

Schein, E. H. (2013) *Humble inquiry: The gentle art of asking instead of telling.*
Berrett-Koehler Publishers.

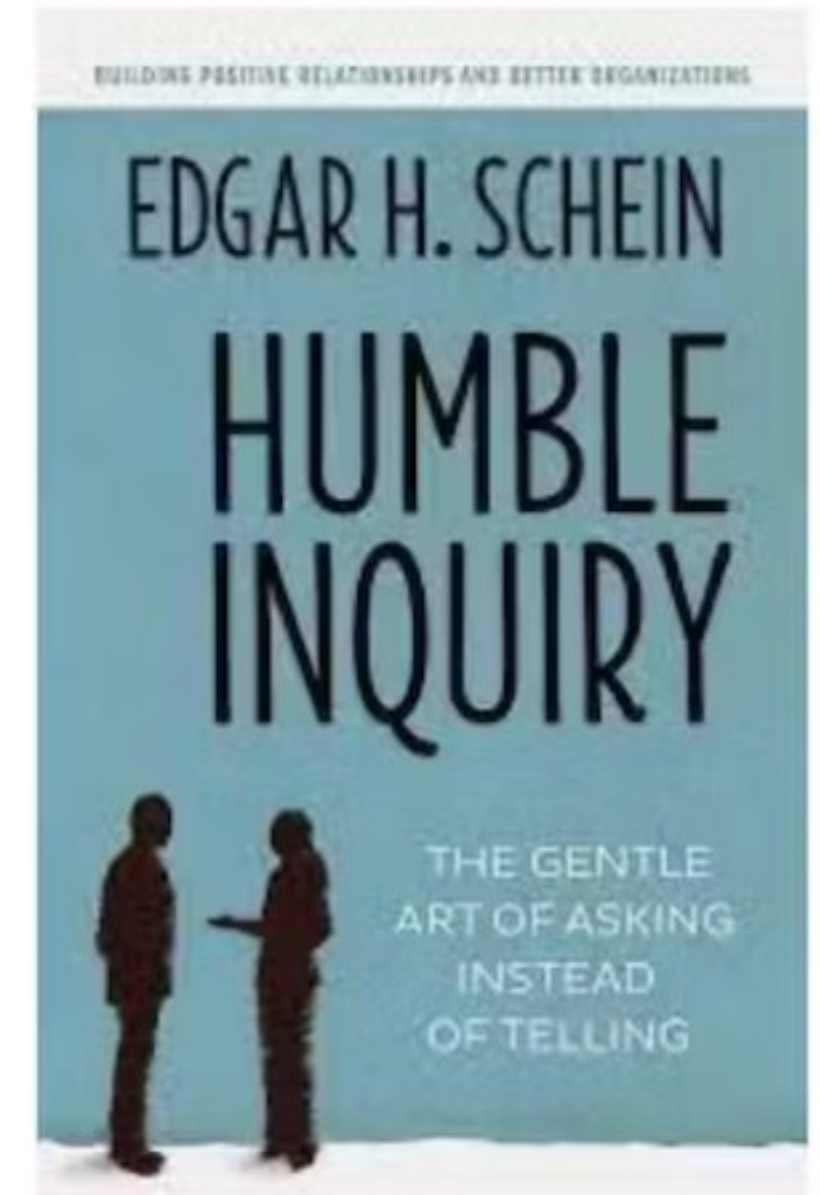
”HUMBLE INQUIRY” STIMULERER REFLEKSION

Humble inquiry er IKKE en tjekliste eller et sæt strukturerede spørgsmål.

Det er en ADFÆRD, som kommer ud af respekt, nysgerrighed og et ønske om at øge kvaliteten af en samtale ved at stimulere til større åbenhed og deling af opgaverrelevant information.

Humble inquiry er IKKE feedback, hvor vejleder fortæller om sine observationer og forslag til evt. ændringer.

Det er en REFLEKSIV SAMTALE, hvor vejleder spørger og lytter til den vejledtes fortælling om sin oplevelse af en situation og behov for hjælp til at forstå og lære af situationen..





Pause

Vi ses kl. 14.15

10 MINUTTERS KOLLEGIAL SPARRING VHA. HUMBLE INQUIRY



Indledning

Den vejledte tager initiativet til samtalen, og sætter mål og rammer for samtalen.



Hoveddel

Kollega lytter nysgerrigt og åbent til den vejledtes overvejelser og spørger blidt ind til eftertanker.



Afslutning

Kollega spørger hvordan samtalen har hjulpet den vejledte videre.

- ✓ Kollegial sparring **uden** forudgående observation og i små tidslommer.
- ✓ **Attitude** er altafgørende (being humble and curious) – du skal **ikke** agere ekspert
- ✓ Struktur og rammesætning nødvendigt selvom det kun tager 5-10 minutter.
- ✓ **Aktiv lytning** fra kollegaens side er afgørende for at stimulere refleksion:
 - Lyt nysgerrigt og åbent – frem for at overveje næste spørgsmål
 - Afbryd ikke – giv tænketid og vær ikke bange for pauserne
 - Vis din interesse og nysgerrighed ved f.eks. at vise anerkendende kropssprog (nikke, "hmm" etc.)
 - Undersøg med spørgsmål om du har forstået din kollega rigtigt



PRØV DET... (25 MINUTTERS ØVELSE)

Gå sammen to og to, og brug jeres cases fra første øvelse som udgangspunkt på denne øvelse.

Først er den ene person den vejledte og den anden person kollega (vejleder) i en 10 minutters refleksiv samtale inspireret af **Humble Inquiry**.

Derefter bytter I.

Brug de sidste 5 minutter på at tale sammen om, hvad denne form for kollegasparring kræver af jer som kollegaer i den kliniske hverdag – skriv pointer ind i mentimeter

Indledning

Den vejledte tager initiativet til samtalen, og sætter mål og rammer for samtalen.

F.eks. "Har du lige 5 minutter? Der er noget jeg har tænkt på".....Og kollega svarer: "Ja, jeg vil gerne lytte i 5-10 minutter" (dette er en vigtig rammesætning)

Hoveddel

Kollega lytter nysgerrigt og åbent til den vejledtes overvejelser og spørger blidt ind til eftertanker.

F.eks. "Jeg er nysgerrig på hvad du tænker om din rolle i situationen" eller "Hvis du kigger fra en anden vinkel, hvad ser du så?"

Afslutning

Kollega spørger hvordan samtalen har hjulpet den vejledte videre.

F.eks. "Når du kigger frem, hvad ser du så?"

Den vejledte opsummerer samtalen og skitserer evt. ændringer i praksis.

Hvad kræver denne form for kollegasparring af jer som kollegaer i den kliniske hverdag?

4. GRUPPEDRØFTELSE (5 min)

Hvordan skal vi arbejde fremadrettet med kollegasparring for at understøtte et godt klinisk læringsmiljø – og hvad skal der til for at det lykkes?

Skriv jeres pointer i Mentimeter



Hvordan skal vi arbejde fremadrettet med kollegasparring for at understøtte et godt klinisk læringsmiljø – og hvad skal der til for at det lykkes?

12 Answers

Audit på programmer

Hot debriefing

Trænings kurser

Hvorfor er kolleger bange for at reflektere

Hvem tager teten

Hvordan får vi de erfarne til at huske hvad der er svært

Og igen - hvem tager teten?

Etablere rummet

Kæmpe mod fejlfindingskultur

Hvordan skal vi arbejde fremadrettet med kollegasparring for at understøtte et godt klinisk læringsmiljø – og hvad skal der til for at det lykkes?

12

Answers

Lommekort med grundprincipper

Film som medium

Hvad er folk bange for?

SMÅ SKRIDT I DEN RIGTIGE RETNING

1. Bliv skarp på en fælles forståelse af, hvad refleksion er.
2. Styrk refleksion i de små tidslommer rammesat som kollegial sparring.
3. Kend forskellen på refleksive samtaler, vejledning, feedback og evaluering.



ANVENDT LITTERATUR

Aronson, L. (2011) Twelve tips for teaching reflection at all levels of medical education, *Medical Teacher*, 33:3, 200-205. Dewey,

J. (1938) *Experience and Education*. Collier.

Dornan T. et al. (2007) Experience-based learning: a model linking the processes and outcomes of medical students' workplace learning. *Med Educ.* 41(1):84-91.

Faurfelt, Wichmann-Hansen & Worsøe: *Læger lærer når de arbejder – men hvordan?* (1999). Roskilde Amt.

Kolb, D. A. (2014) *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2. ed.). Pearson Education

Lauvås, P. & Handal, G. (2010) *Vejledning og praksisteori*. Aarhus: Forlaget Klim.

Logan, A. A. et al. (2021) Twelve tips for teaching and supervising post-graduate trainees in clinic. *Medical Teacher* (e-pub ahead of print), DOI:10.1080/0142159X.2021.1912307

Madsen, B. (2016) *Processer og procesledelse: Håndbog for konsulenter, vejledere, undervisere og ledere*. Dansk Psykologisk Forlag.

Madsen, B. (2012) *Conversation management and use of the contract tool in consultation, supervision and coaching*. Working paper, Institute of Psychology, University of Aarhus

Patterson, F. (2019) Supervising the supervisors: What support do first-line supervisors need to be more effective in their supervisory role? *Aotearoa - New Zealand Social Work* 31(3), 46–57.

Rienecker et al. (2019) *God vejledning af specialer, bacheloropgaver og projekter*. Samfundslitteratur.

Scanlan, J.M. & Chernomas, W.M. (1997) Developing the reflective teacher. *Journal of Advanced Nursing* 25, 1138–1143.

Schein, E. H. (2013) *Humble inquiry: The gentle art of asking instead of telling*. Berrett-Koehler Publishers.

Schön, D. A. (1987) *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.

Stelter, R. (red.) (2002) *Coaching – læring og udvikling*. København: Psykologisk Forlag.

Wichmann-Hansen, G., & Jensen, T. W. (2013) *Processtyring og kommunikation i vejledningen*. In L. Rienecker, P. S. Jørgensen, J. Dolin, & G. H. Ingerselv (Eds.), *Universitetspædagogik* (pp. 329-350). Samfundslitteratur.

NÆSTE SKRIDT OG TAK FOR I DAG

Brug nu tiden indtil kl. 16 for dig selv til at planlægge følgende:

1. Find en konkret situation, hvor du kunne forestille dig at afprøve kollegial sparring i din egen afdeling

2. Planlæg, hvornår du vil afprøve dette: Hvad skal der ske? Med hvem? Hvor? Hvornår?

3. Reflekter over, hvordan det gik. Hvad gik godt og hvad var svært? Hvorfor?

Vi følger op på jeres ideer og erfaringer på UPL årsmødet den 2. november 2023.