

Hvordan lærer læger i klinikken?

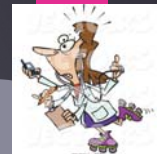


Et teoretisk, men subjektivt perspektiv. Om bevidste valg!

Ilse Christiansen
PkL hematologi

Disposition

1. Om kompetence
2. Om forskellige vidensformer
3. Om læring i arbejdslivet (situeret læring, mesterlære, arbejdspladslæring)
4. Syntese (håber jeg)



Men først til noget andet!

Hvilke forskelle ser du mellem funktionen som UAO og som PKL?

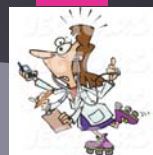
Hvilke forskelle ser du mellem funktionen som UKO og som PKL?

2 minutters diskussion 2 og 2



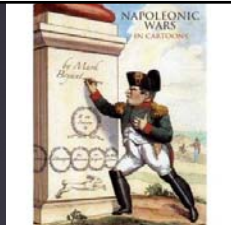
Mine umiddelbare bud for UAO/PKL

UAO	PKL
Direkte indflydelse i egen afdeling	Intet formelt ledelsesmandat
Pædagogisk Udvikling i egen afdeling	Pædagogisk Udvikling Regionalt
Hovedperson ved Inspektorbesøg	Følger op på Inspektorrapporter
Kursus for UAO er teoretisk og praktisk fundament	Indsat i og formidler af pædagogiske teorier Dvs. at kravet til den akademiske side af uddannelse og læring stiger. Humanistisk videnskab
Udarbejder uddannelsesprogrammer	Sparringspartner for udarbejdelse af uddannelsesprogrammer herunder udmøntning af læringsstrategier Medvirker til eller driver forskning i uddannelse



Mine umiddelbare bud for UKO/PKL

PKL	UKO
Postgraduat uddannelse kun et delelement af ansættelse	100% fokus postgraduat uddannelse
Skal også følge sit eget speciales naturvidenskabelige udvikling	Kan slippe sit speciales udvikling
Får inspiration fra andre specialer via PKL møder	Inspirator for UAO'er på tværs af specialer på eget hospital
Kan være drivkraft i eget speciales nationale udvikling for pædagogisk fundament	Følger (og driver?) den nationale udvikling på tværs af specialer



Nu til lidt (selektiv)historik

1990'rne internationalt fokus på postgraduat lægelig uddannelse

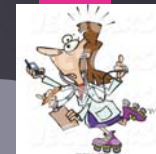
The Royal Surgeons of Canada (Jason Frank) laver empiriske studier

- Befolkningsstudie af marginaliserede grupper (indianere, socialt udsatte og kvinder)
- Studie blandt Sundhedsprofessionelle

Resultater i 7 roller

Denne model vælges i DK: betænkning nr.1384: Fremtidens Speciallæge Maj 2000

Implementeres 2003/2004: fra primært tidsstyret uddannelse til Tids- og kompetencestyret uddannelse



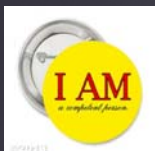
Men hvad er kompetence?

(Jeg er uddannet til at være kvalificeret, ikke kompetent!)

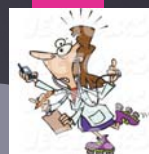


Diskuter 2 minutter

Hvad er kompetence og hvorfor ikke kun tidsstyret uddannelse



Historisk



Ordet kompetence anvendes første gang i 1933, Carr-Saunders og Wilson: the Professions

= kvalificeret

Binært: kompetent versus inkompetent

Kun intellektuel træning, ikke praktiske færdigheder hørte hjemme under håndværksfag.

Initialt træning for at skelne professionelle læger fra 'kvaksalvere', øger professionens autonomi (man er medlem af professionen ved den rette træning)

Men bliver et statsligt styringsinstrument for certificering

1990'rne: politisk ønske om kontrol med lægers standard

Voksende utilfredshed med professionen i befolkningen



Lægers ønske om at øge tillid

Mere om kompetence

At være kompetent bredt (spændvidde)
At være kompetent i dybden

Evnen til at lære nyt (og sætte det i spil)



Kompetence ikke som binært begreb, men som en gradueret proces fra novice til ekspert. Så kompetent på forskellige niveauer

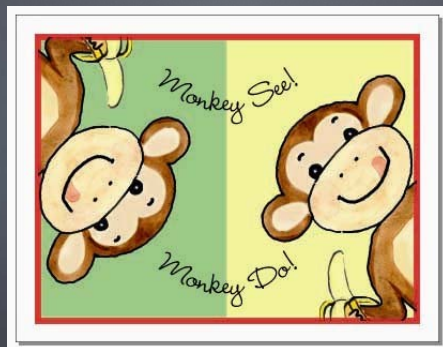
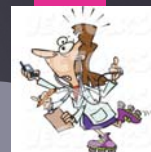
Evnen til fordybelse

(Lene Tanggård og M. Eraut)

Kompetencemodeller

1. Performance-outcome (præstation-mål)

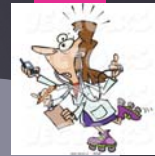
Oprindeligt fra behaviorisme. Ligestiller kompetence med præstation, som et målbart resultat. Tilgodeser ikke kontekstspecifikke faktorer, og resulterer i fragmentering af mål uden indbyrdes prioritering og uden at tilgodese metakompetencer.
Fordel: standardisering, kan bedømmes af ekstern evaluatør



Kompetencemodeller

2. Generisk kompetence

Empiriske studier over hvad der skiller den gennemsnitlige præstation fra den fremragende.
 En psykologisk profilering kombineret med erhvervets behov. Præmis kun en profil matcher et givet job. Tilsidesætter læring efter ansættelse. Men er målbart i forhold til de kriterier der er opstillet for jobbet.



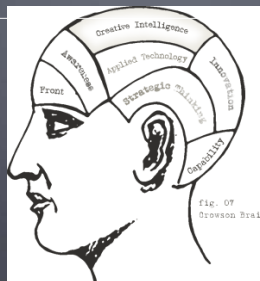
Kompetencemodeller

3. kognitiv kompetence

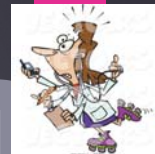
- Model for progredierende viden. Tilgodeser at tidligere erfaring og viden kobles med ny viden. Kræver strukturering og omstrukturering.
- Potentielt gap mellem viden/forståelse(kompetence) og præstation.
- Kompetence: indlejret i forståelse kombineret med evnen til at kunne adaptere til skiftende omstændigheder
- Inkluderer ubevidst, tacit og bevidst viden. Selvevaluering
- Fokuserer på individet, som lærende. Hovedsageligt selvevaluering

Kompetence ≠ præstation
 Præstation: Det, der ydes i et givet øjeblik

Kompetence: den dybere forståelse
 M. Eraut

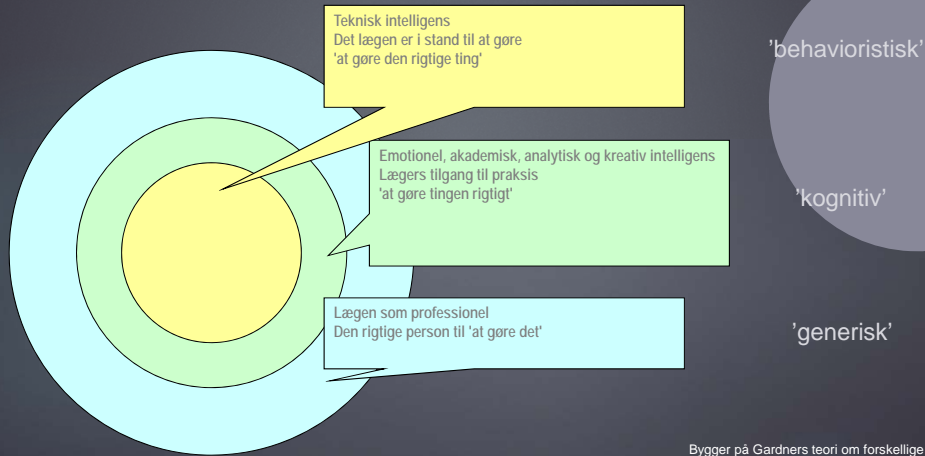


Oprindeligt Chomsky
 men videreudviklet med empiriske studier
 f.eks. Säljö, Mezirow



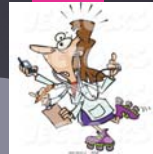
Kompetencemodeller

4. Dundee Outcome Based medicine

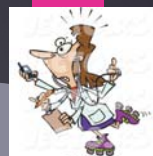


Mangler der en kompetencemodel?

Kollektiv kompetence? Teamkompetence?



De syv roller



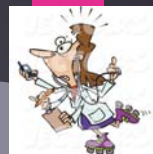
Hvilke ligheder og forskelle ser du i de syv roller?

Er der forskel på hvilken kompetencemodel, der er i spil?



Diskuter to og to i 2 minutter

De 7 roller og kundskabsformer (eller vidensformer)

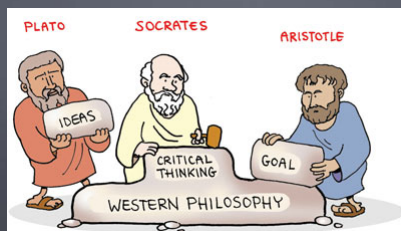


Betænkning nr.1384: Fremtidens Speciallæge Maj 2000. Den kliniske uddannelse skal være funderet i mesterlære og et integreret hele af de 7 roller

To gamle grækere

Platon: En overordnet forståelse af kosmos skaber forståelse for det partikulære. Ergo: Teori før praksis

Aristoteles: Der er forskellige vidensformer. Detaljer følger



Aristoteles videns/kundskabsformer

3 kundskabsformer med hver sin aktivitetsform



'Sikker viden' (episteme, theoria): uforanderlig viden. I dag kan vi sidestille det med evidensbegrebet. Udenadslære: kognitiv kompetence (men kan være forskellig fra præstation)

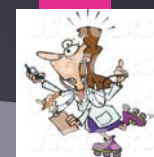


'Håndværk' (techne, poiesis): praktisk kunnen, viden og færdigheder, som opnås ved at man praktiserer dvs. erfaringsbaseret viden. 'Man lærer ved at være'. Hvert individ (patient) skal ses i sin specifikke kontekst af personlighed, erfaring og sociale omstændigheder. Kompetence: præstation/mål (og kognitiv?)



'Sociokulturel' (fronesis, praxis): Det, der giver livet mening, 'det gode liv'. Etik og moral. En fælles forhandlet forståelse mellem borgerne. Mit postulat: megen af denne viden er implicit eller tacit. Kompetence: generisk

Aristoteles sat ind i de syv roller



Sikker viden: medicinsk ekspert og akademiker

Håndværk: integrationen af alle 7 roller.

Sociokulturel: professionel, samarbejder, kommunikator, leder/administrator, sundhedsfremmer

Den 4. form? Kollektiv viden: alle 7 roller. Eraut kalder det distribueret kognition.

Citat: Unge mænd kan være fysikere eller matematikere. De kan ikke være læger - det kræver erfaring

Mesterlære/situeret læring/arbejdspladslæring



Giv dine bud på hvilke faktorer, der har betydning for oplæring, når man er ansat.

2 minutter 2 og 2

Udvalgte Læringsteorier

Situeret læring/praksisfællesskaber (sociokulturel læring)



Lave og Wenger, som faktisk bygger på dansk mesterlæretradition (håndværksfag). Deltagelse i et praksisfællesskab skaber læring, hvad enten det er intenderet eller ej. Så læring kan være både formel og informel. En bevægelse fra perifer legitim deltagelse til fuld optagelse i praksisfællesskabet.

'Inkulturering'

Svaghed: Forholder sig ikke til, hvordan man aktivt kan konstituere et læringsfremmende miljø eller hvilke barrierer der kan være for læring.

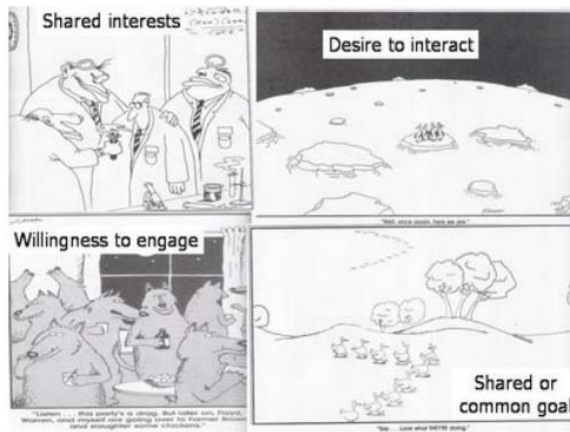
Sharing Best Practice

There is a much better way of doing this! *Can't it wait until it's too late?*

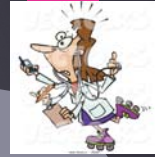


© Anders Herms

What is a community



Og artefakter (f.eks. Stetoskop)



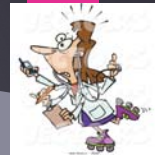
Mesterlære

Empiriske studier viser at effektiv mesterlære kræver:
Tætte relationer mellem mestre og lærende



tæt interaktion med mere
erfarne
Tid til vejledning,
supervision, feedback,
feedforward og
kompetencevurdering
hensyn til 'læringsgap'
Motivation hos både de
lærende og mestrene

Kilde: Lene Tanggård



Læring i voksenlivet

Transformativ læring

Hidtidig erfaring,
viden, holdninger
færdigheder,
personlighed osv.



'Læringsgap'

Fremtidig erfaring,
viden, holdninger,
færdigheder,
personlighed



J. Mezirow, Vygotsky

Fra novice til ekspert

(Miller's pyramide, brødrene Dreyfuss)

Novicen
Nybegynderen
Den kompetente
Den kyndige
Eksperten



Kompetenceudvikling
Fra novice til ekspert



Syntese

Aktiv deltagelse i praksis er en forudsætning for at læger bliver læger (Aristoteles, Tanggård, Lave & Wenger, og mange flere)

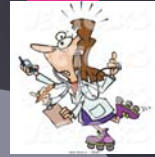
Men praksis har både synlige og usynlige faktorer, der influerer på læring (Illeris, Eraut, m.v.)

Al læring er social og foregår inkrementalt

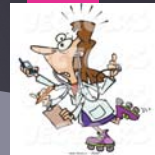
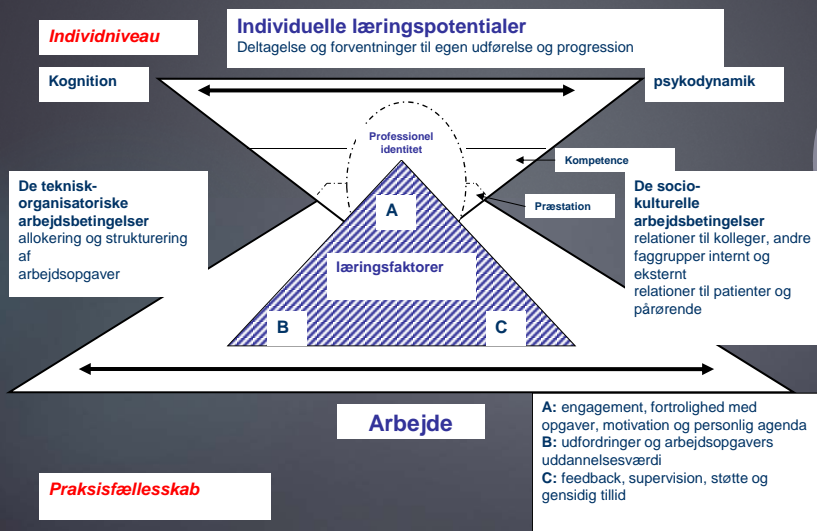
Kompetencemodeller, kundskabsformer, læringsteori kan assistere til bevidste strategier for arbejdet med de 7 roller, kompetencevurderingsmetoder, målbeskrivelser og udmøntning af disse. Den formelle læring.

Men der sker også uformel læring, som kan være hensigtsmæssig eller uhensigtsmæssig.

Minimumsmålbeskrivelser er afskaffet. Gud ske lov!



Mesterlæremodel





Men et er søkort at forstå, et andet skib at føre

Tilbage til Aristoteles!!!!

DRIFT

UDDANNELSE

FORSKNING



Anbefalelsesværdig litteratur

Knud Illeris: Læring

Michael Eraut: Developing Professional Knowledge and Competence

Brian D. Hodges, Lorelei Lingard, editors: The Question of Competence

Niels Jørgen Bisgård og Jens Rasmussen: Pædagogiske teorier

Lene Tanggaard: Lær, effektiv talentudvikling og innovation

K. Nielsen, S. Kvale: The Workplace -a Landscape of Learning. In: Learning, Working and Living, Mapping the Terrain of Working Life Learning. Palgrave Macmillan, 2006

Sarah Yardley, Pim W. Teunissen & Tim Dornan: Experiential learning: AMEE Guide No. 63

David C. M. Taylor & Hossam Hamdy: Adult learning theories: Implications for learning and teaching in medical education: AMEE Guide No. 83

Billett S (2002) Workplace pedagogic practices: Participation and learning. *Australian Vocational Education Review* 9 (1) 28-38

