

AMEE 2017

DRRLV d 27/9 2017

Pasi Sahlberg

What can we learn from the Finnish system?

- * Visiting Professor of Education at Harvard University in USA
- * Ansat i det finske undervisningsministerium, planlægger innovation og implementering af uddannelsesreformer in Finland

Pasi Sahlberg

What can we learn from the Finnish system?

- * Højest scorende i PISA undersøgelserne
- * Professionaliseret læreruddannelsen

Why some education systems don't improve?

Competition

Test-based accountability

De-professionalisation

Addition to reform

Choice

Why some education systems do better?

Collaboration

Trust-based responsibility

Teacher professionalism

Continuous improvement

Equity

G.E.R.M

- * Global Educational Reform Movement
- * Præget af indbyrdes konkurrence om at være bedst
- * Reformer ses som løsningen hvis ikke mål nås, -system ændringer (i stedet for forbedringer)
- * Standardiseringer
- * Kontrol
- * deproffesionalisering af undervisere

Hans budskaber

- * Invest in social capital
- * Quality through equity
- * teach with small data
 - * hidden in the complex fabric of values, behaviours and cultures

Refleksion

- * Tendens til at lave store ændringer i stedet for at forbedre i det bestående?
- * Er vores oplæring af vejledere og undervisere præget af professionalisering?
 - * Prestigefyldt? Stillingsbetegnelse? opkvalificering og prioritering af de dygtigste undervisere? driver lysten værket eller er det et must do?

Hvordan skaber vi gode læringsmiljøer?

- * fokus på trivsel hos undervisere
- * fokus på engagerede undervisere
- * fokus på opkvalificering af undervisere
- * sparring med andre undervisere om hvordan vi kan lære af hinandens succeser
- * fokus på feedback kultur og generelt social kapital
- * ledelsesmæssig opbakning til at uddannelse er en obligat del af driften og at kvalificerede vejledere er nødvendige for at levere varen
- * faglig stolthed, også i rollen som undervisere og ikke kun som medicinsk ekspert

Overvejelser

- * Et godt arbejdsmiljø er essentielt for et godt læringsmiljø
- * undervisere der trives, performer bedst
- * Konstant kulturarbejde
- * rollemodeller
- * robuste organisationer som muliggør resiliens
 - * udbrændthed tager energi fra kerneopgaverne
 - * trivsel er et fælles ansvar og problem
 - * konstante forandringer udfordrer

Og hvad så?

- * understøtte tiltag der professionaliserer undervisere i bred forstand
- * støtte forandringsarbejde og være forsigtig med at lave store reformer baseret på big data, måske ikke løsningen?
- * konstant opmærksomhed på kultur

Upward feedback

- * Studie om hvordan feedback overbringes ”opad”

Results

How residents provided upward feedback verbally

❖ Positive feedback

- ❖ More than negative feedback
- ❖ On a task or self-level (praising)
- ❖ Rarely made concrete

❖ Negative feedback

- ❖ On a task level
- ❖ Never made concrete
- ❖ Different ways of mitigating negative feedback (weaken feedback, justify supervisor's behaviour)

❖ Self-reflection

- ❖ Encouraged by asking for the opinion about the own strong and weak points as a medical supervisor
- ❖ Impeded by explaining the behaviour of the supervisor by themselves

Results

How supervisors received upward feedback verbally

❖ Positive feedback

- ❖ Flat reactions

❖ Negative feedback

- ❖ Self-reflection to explain their behaviour
- ❖ Recognition
- ❖ External explanations (high work- and time pressure, atmosphere department, residents)

❖ Action points

- ❖ Little guidelines for concrete implementation
- ❖ Broad and vague

Refleksion



- * Arbejder vi overhovedet aktivt med at tilskynde upward feedback
- * nødvendig for at lave en god feedbackkultur?
- * manglende upward feedback har samme risiko for at betyde tab af værdifulde refleksioner og læring, som al anden manglende feedback

Refleksion



- * Hvordan kan vi understøtte at upward feedback bliver en del af feedback kulturen?
- * kan det at vi har fokus på upward feedback være gavnligt for den generelle feedback kultur?
- * Vi skal fortsat arbejde med at gå fra sandwich modellen til koncept med feedback samtale, i messages, konkret fb, timely fb og relationer som stillads for muligheden for at lave konstruktiv feedback