

3-TIMERSRAPPORTEN 2015 IMPLEMENTERING AF KOMPETENCEVURDERING I KLINISK PRAKSIS

DRRLV 8.12.16
Susanne Nøhr, UKO, PKL i medicinsk Pædagogik

 AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
- i gode hænder

SPECIALLÆGEUDDANNELSEN



Kompetencevurdering

obligatorisk siden 2003

- dog ikke fuldt implementeret

Dobbelt fokus

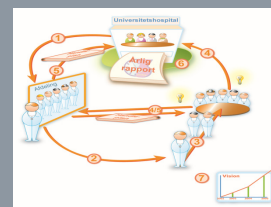
- Understøtte lægers uddannelse (Formativ vurdering)
- Sikre dokumentation for reel kompetence (Summativ vurdering)

Udgør vores ”specialisteksamen”

3-TIMERSRAPPORTEN 2015 – KOMPETENCEVURDERING OG FEEDBACK

Overordnet perspektiv

- Hvordan oplever du som yngre læge, at kompetencevurdering og feedback understøtter din uddannelse – og din evne til at løse arbejdsopgaverne som læge?



Praktisk perspektiv

- Hvilke gode erfaringer kan du videregive fra dit speciale?
- Hvilke områder kræver mere fokus og hvordan?



3-timersrapporten 2015
ISBN-978-87-90880-71-2

3-TIMERSRAPPORTEN 2015



- Konklusion: Ja, kompetencevurdering og feedback understøtter:
 - Uddannelsen/oplæringen
 - Systematisering og kontinuitet
 - Dokumentation og nye mål
 - Fokus på feedback
 - Uddannelseslægerne evner til at løse arbejdsopgaverne som læge
 - Legitim adgang til kompetenceudvikling
 - Feedback giver refleksion og hurtigere mestring
 - Selvstændighed og tro på egne evner
 - Bedre faglig kvalitet

3-timersrapporten 2015
ISBN-978-87-90880-71-2

FIGUR 1

Does (action)	Kompetencekort (EPAs) Mini-CEX OSATS 360-gradersevaluering
Shows (performance)	OSCE-eksamen Logbøger
Knows how (competence)	Short oral examination MCQ
Knows (knowledge)	

	Metode	Antal specialer
1	Direkte (struktureret) observation/supervision	26
2	Case-baseret diskussion (CBD)	23
3	360-grades evaluering	18
4	Mini-CEX <i>generel vurdering fx ved patientkonsultation</i>	12
5	Kompetencekort/Kørekort/EPA	12
6	OSATS <i>vurdering af kirurgisk/teknisk kompetence</i>	9
7	Vejledersamtaler	9
8	NOTTS <i>vurdering af ikke-teknisk kompetence</i>	3

3-timersrapporten 2015
ISBN-978-87-90880-71-2

logbog.net

Apoteker (30) Helsearbejder Vagtskema Kontakt [Log ud](#)

Tom Tutorsen

Hin profil

Kompetenceoversigt

Filer

Specifikationsfil
Vagtskema

Uddannelseslister

Funktionsoversigt

Kompetencer til påbegyndelse (3)

Notater (86)

Vagtskema

Kompetenceoversigt

Sejlskibet

Speciale

Gummatologi og osteologi - nov 2013

Sejlskibet

Sag 1

Info

Leder/administrator/organisator

Samarbejder

	M	Kompetence	Fase	Roller
11.1 Den akutte gynækologiske patient (D)	Intro	Kommunikator		
		Leder/administrator/organisator		
11.2 Den akutte gynækologiske patient (D)	Intro	Kommunikator		
		Leder/administrator/organisator		
		Samarbejder		
11.3 Den akutte gynækologiske patient (D)	Intro	Kommunikator		
		Leder/administrator/organisator		
		Samarbejder		
		Handledsning		
12.1 Abortus provocatus, antikonception og sterilisation (D)	Intro	Kommunikator		
		Leder/administrator/organisator		
12.2 Abortus provocatus, antikonception og sterilisation (D)	Intro	Kommunikator		
		Leder/administrator/organisator		
		Handledsning		
13 Tidlige graviditetskomplikationer (D)	Intro	Kommunikator		
		Klinisk ekspert		
		Professional		

nt (D)

større forestået undersøgelse og behandling af patient med:

ner

indlæse en patient ved at kunne:

ne

cytologi

identifikation af uterus, bestemmelse af endometrietykkelse og

et mistanke om patologisk involveret en anden læge

(abstrakt eller endometriektomi og/eller vandsøgning)

kunne:

plejepersonale og andre samarbejdspartnere

ledelse/organisator og Kommunikator

Superviseret klinisk arbejde

Kompetenceoversigt med TILFØJELSE af GU dvs. Uddannelsesplanen

Struktureret vejledningsmateriale (2 cases)

Mini-CEX, den ambulante akutte gynækologiske patient i ambulatoriet

Kompetenceundersøgelse

Indsamling af billedokumentation (ca. 10 mill af endometrietykkelse (AP))

Checkliste til dokumentation af abstrakt, endometriektomi og vandsøgning (ca. 10)

11.1 Den akutte gynækologiske patient (D)

11.3 Den akutte gynækologiske patient (D)

Følgevær

Størrelse

Der er ingen filer tilknyttet denne kompetence

3-TIMERSRAPPORTEN 2015 - IMPLEMENTERING AF KOMPETENCEVURDERING

- Kun få specialer er fuldt i mål
- Specialernes erfaringer & uddannelsessøgende lægers initiativer
 - Overblik, information og strategi for implementering
 - Arbejdstilrettelæggelse
 - Vejlederstruktur og vejleder/vejledt-relation
 - Supervision og feedback i praksis
 - Konferencer til læring (krydspunkter)

Læs konkrete eksempler i rapporten og på LUF



3-timersrapporten 2015
ISBN-978-87-90880-71-2

COMPETENCE BASED MEDICAL EDUCATION (CBME) 1. SUMMIT – BARCELONA 2016



- **Brændende platform.** Behov for kompetencevurdering aht. uddannelse, kvalitet og patientsikkerhed – men problemer med implementering
- Relateres til **lægelige arbejdsopgaver = Entrustable professional activities = EPAs**
- **Indikator EPAs** – i stedet for at hele curriculum kompetencevurderes
- Kliniske vejledere og uddannelsessteder **”front office”** klædes på (fx vejlederkurser), således at det ikke kun er personer dybt begravet i medicinsk uddannelse **”back office”**, der behersker det.
- Relationen mellem vejleder-vejledt skal bygge på tillid **”ask for help – get help”**
- Det, at blive vist tillid (entrusted) udvikler **professionel identitet**

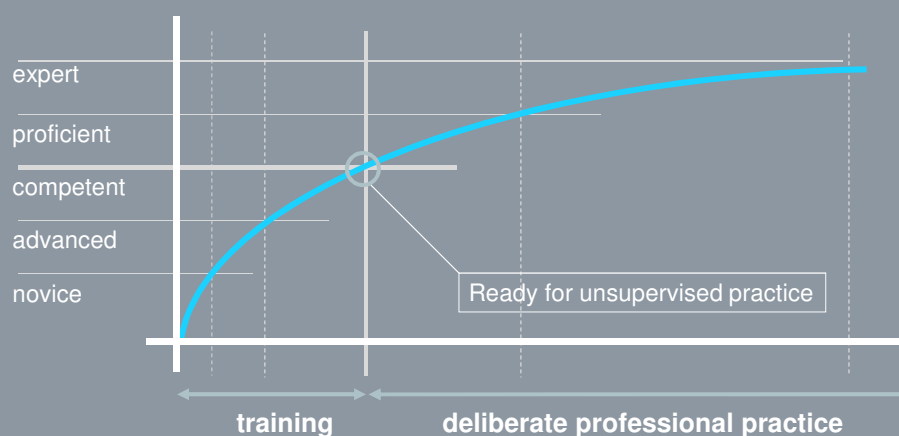
3-TIMERSRAPPORTEN 2015 – KOMPETENCEVURDERING NU OG I FREMTIDEN

De danske EPA'er

Sundhedsstyrelsens rapport beskriver eksempler på de 7 lægeroller i relation til konkrete lægelige opgaver - på 3 niveauer

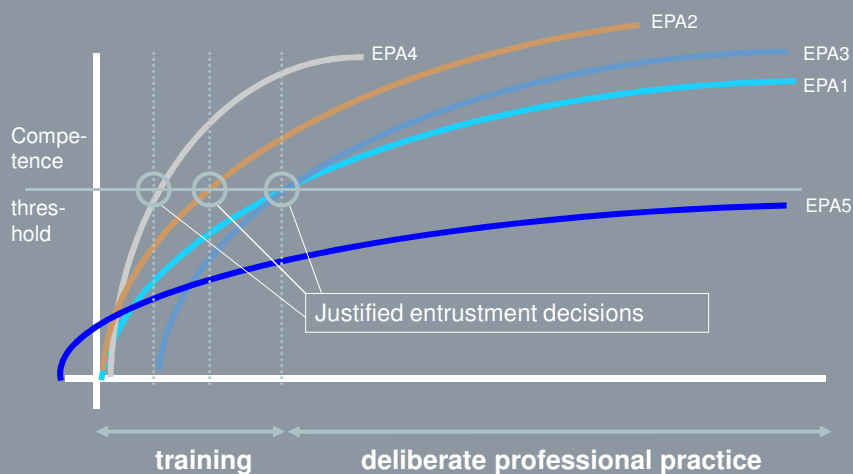


GROWTH OF COMPETENCE OVER TIME



Dreyfus & Dreyfus 1986; ten Cate et al, 2010

COMPETENCY CURVES OF ONE TRAINEE

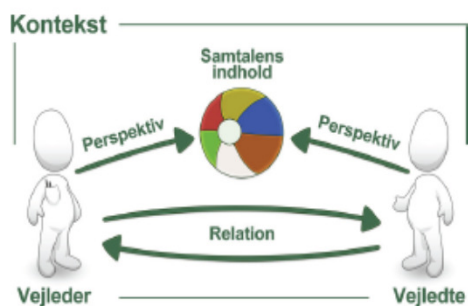


ten Cate et al, 2010

FEEDBACK

En proces, hvor den uddannelsessøgende læge opnår information om sit arbejde således at denne bliver klar over ligheder og forskelle mellem den professionelle standard for arbejdet generelt og den måde, hvorpå de selv udfører arbejdet aktuelt, således at dette forbedres.

David Boud



PERSPEKTIVER



- **Kompetencevurdering og feedback**
 - Meningsfuld for uddannelse og varetagelse af opgaverne som læge
 - Hospitalets handleplan
- **Arbejdstilrettelæggelse**
 - Systematisk oplæring - kompetencevurdering, supervision og feedback
 - Ressourcer , herunder speciallæge-tid
- **Kultur**
 - Specialisternes viden skal i spil - mesterlære
 - Feedback skal gives på en konstruktiv måde (vejlederkursus)
- **Patientens perspektiv**
 - Patientsikkerhed og kvalitet
 - Uddannelse og patientbehandling er hinandens forudsætning – ikke modsætning

ORGANISATORISKE PERSPEKTIV PÅ LÆRING

- Mesterlære – Old school, but still cool
- Essentiel ledelsesopgave at sikre at specialister og novicer lærer sammen
- Det er op til 20 gange dyrere at miste dyb viden end at tage hånd om oplæring og systematisk vidensoverførsel, før det er for sent
- Læringskultur er nøglen til forbedret performance i vidensintensive organisationer

