

REFLEKSIV VEJLEDNING



AARHUS
UNIVERSITET
CENTRE FOR EDUCATIONAL DEVELOPMENT - CED

MUK 2023
25. SEPTEMBER 2023

METTE KROGH CHRISTENSEN & LOUISE BINOW KJÆR
LEKTOR & POSTDOC



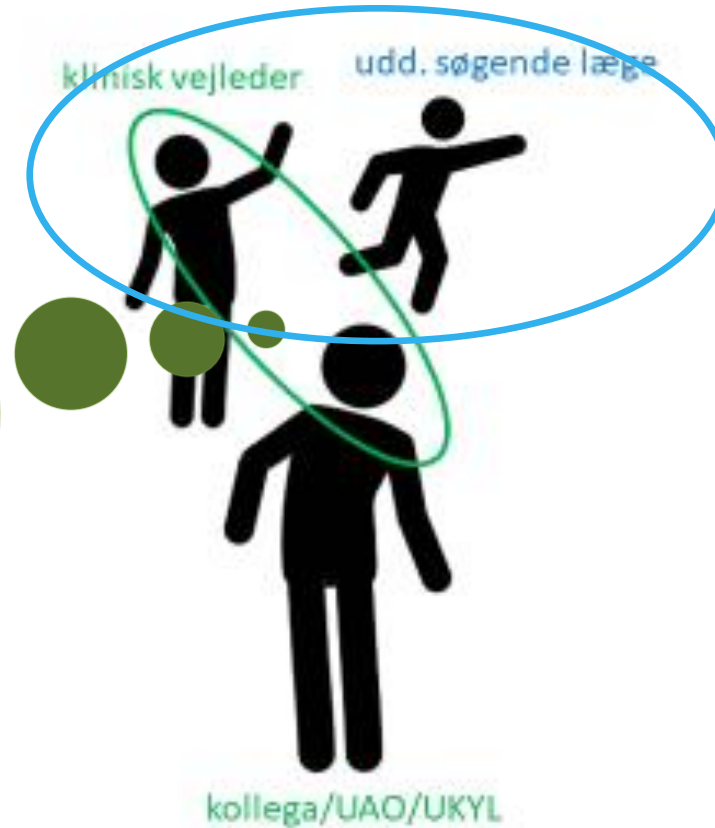
FORMÅLET MED DEN NÆSTE 1½ TIMES TID....

...er at du som deltager bliver klogere på,
hvordan du kan være med til at udvikle en
god kultur for refleksion i vejledningen.



HVEM ER I FOKUS? HVAD ER I FOKUS?

Refleksioner
over
vejlednings-
praksis



PROGRAM

1. Refleksion som begreb

2. Træning af refleksiv vejledning

Kort refleksionsøvelse (parvist)

Humble Inquiry samtaleøvelse (triader)

3. Refleksiv vejledning i din praksis

Spørgsmål og drøftelse



1. 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

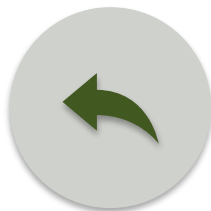
Louise Aronson (2011) Twelve tips for teaching reflection at all levels of medical education, Medical Teacher, 33:3, 200-205.

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



ERFARINGS- BASERET LÆRING

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.



” **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.

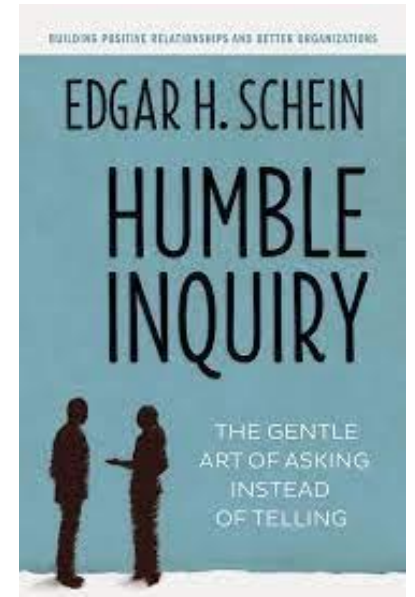
"HUMBLE INQUIRY" STIMULERER REFLEKSION

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 opgaverelevant 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..



2. TRÆNING AF REFLEKSIV VEJLEDNING



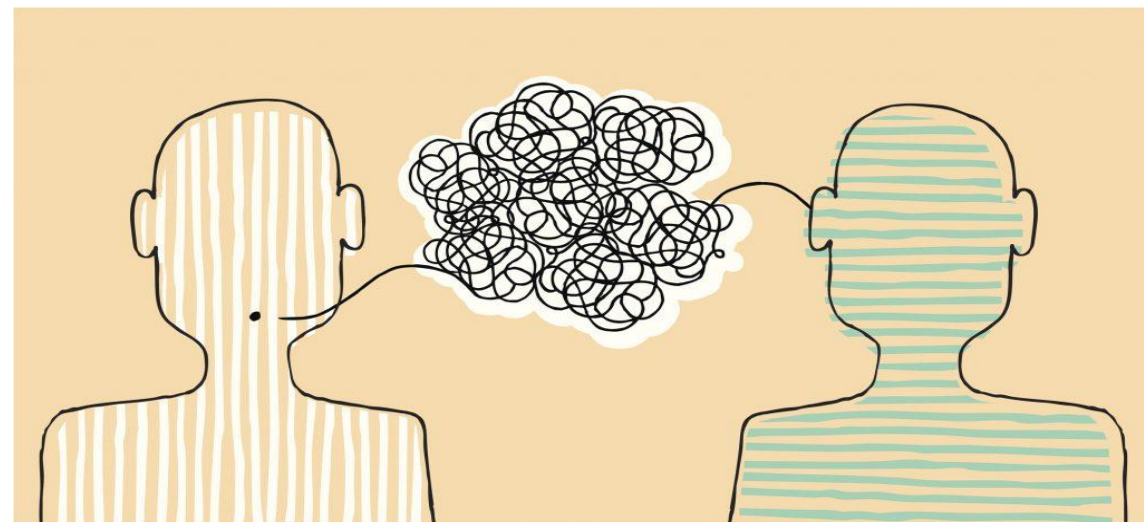
REFLEKSIONSØVELSE (10 MIN.)

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

Tænk over en situation fra din (kliniske) hverdag, hvor du trådte et skridt tilbage og reflekterede over din praksis.

Undersøg sammen med din nabo ved bordet:

- hvad der kendetegnede den situation,
- hvad du kan lære af situation,
- og hvad det vil betyde, at du har (ikke har) en kollega at sparre med i sådan en situation



REFLEKSIV VEJLEDNING VHA. HUMBLE INQUIRY

Indledning

Den vejledte tager initiativet til samtalen, og sætter emne 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, og den vejledte responderer.

Kollegial sparring **uden** forudgående observation og i små tidslommer.

Attitude er altafgørende (being humble and curious).

Du skal **ikke** agere ekspert eller bedømmer.

Struktur og **rammesætning** nødvendigt selvom det kun tager 5-10 minutter.

Aktiv lytning fra kollegaens side er afgørende for at stimulere refleksion.



PRØV DET...

Gå sammen tre og tre, og brug 2 minutter på at fordele rollerne i øvelsen.

- Observator (hjælper vejleder og er opmærksom på adfærden i den reflektive vejledning)
- Lærende (har en situation, som man gerne vil vende med sin vejleder/kollega)
- Vejleder (anvender humble inquiry)

Træn **humble inquiry** i 7 koncentrerede minutter med fuld opmærksomhed mod den anden.

Brug resten af tiden på at tale sammen om, hvad denne form for reflektiv vejledning kræver af jer som vejledere.

EKSEMPEL

Indledning

Den vejledte tager initiativet til samtalen, og sætter emne 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, og den vejledte responderer.

F.eks. "Når du kigger frem, hvad ser du så?" eller "Hvad tænker du nu om situationen?"

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



3. REFLEKSIV VEJLEDNING I DIN PRAKSIS



UDPLUK FRA FUNKTIONSBESKRIVELSER...

Som vejleder skal du:

- **Være en god rollemodel**
- Være god til at kommunikere og samarbejde
- Kunne formidle din faglighed
- Dele dit engagement

- Møde UddL på dennes niveau
- **Udvide anerkendende tilgang**
- Kunne give feedback
- Give UddL ansvar og plads
- Være tillidsvækkende



- Kunne sætte en ramme for læringssituationen
- Anvende relevante lærings- og kompetence-vurderingsmetoder

- Arbejde for at højne afdelingens uddannelsesniveau
- **Løfte kollegaer til at blive den bedste version af dem selv**
- Være bevidst om egne kompetencer og søge at udvikle dem systematisk

Autonomi-understøttende supervision

(Kjær et al. 2023; Reeve 2016; Ten Cate et al. 2011; Logan et al. 2022)

Være person-centreret:

- Lytte til og anerkende
 - Stimulere indre motivation
 - Acceptere og anerkende negative reaktioner – dialog

Stilladsere læring:

- Give rationaler
- Kommunikere forventninger
- Overveje hvordan omgivelserne understøtter læring

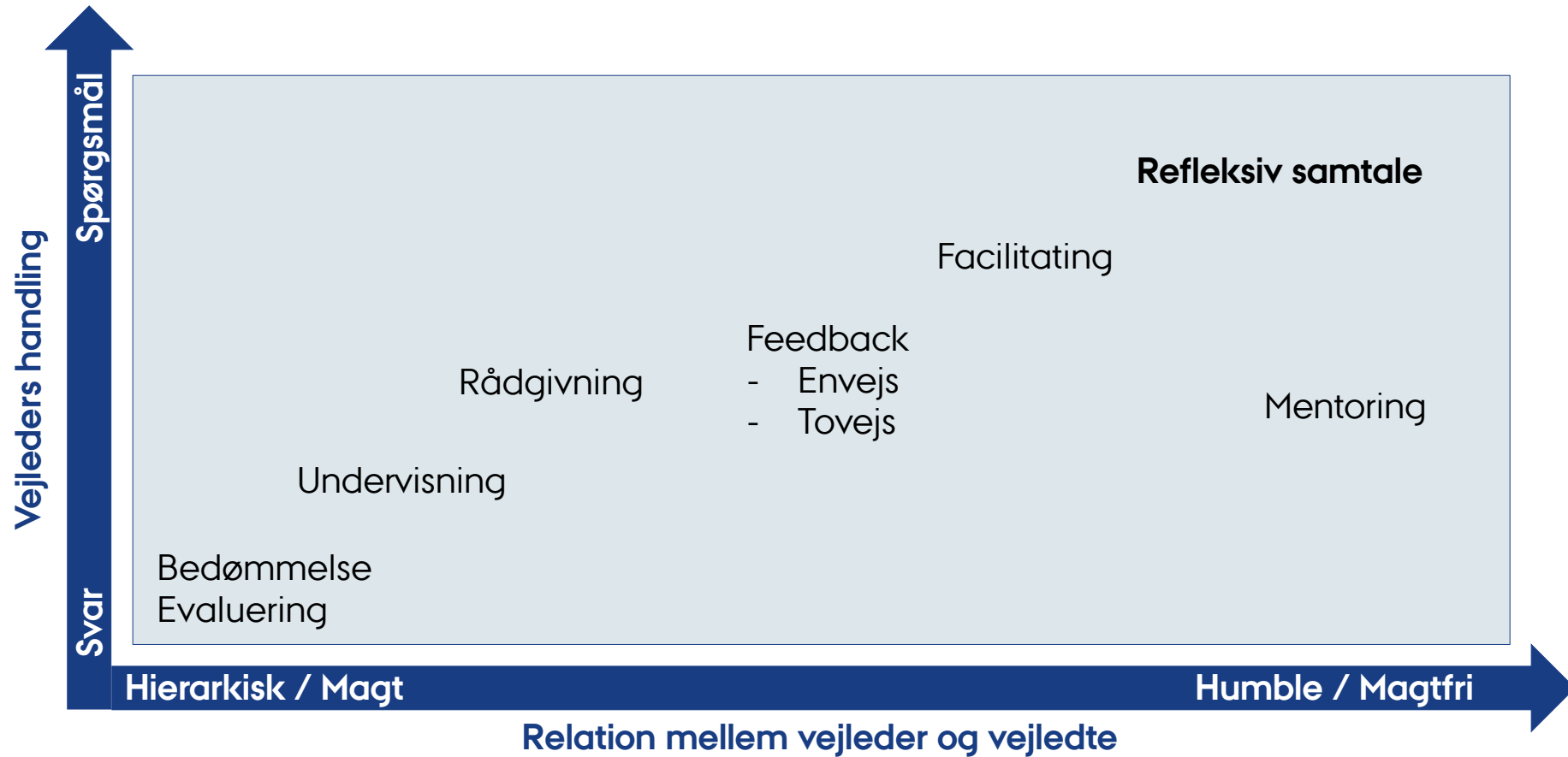
Stimulere refleksion:

- Give feedback med fokus på kontekst - ikke person
- Anvende undersøgende spørgsmål
- Være empatisk



MULIGE STRATEGIER FOR VEJLEDERE

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



KOMPETENCEUDVIKLINGENS DILEMMA



"Appraisal"

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

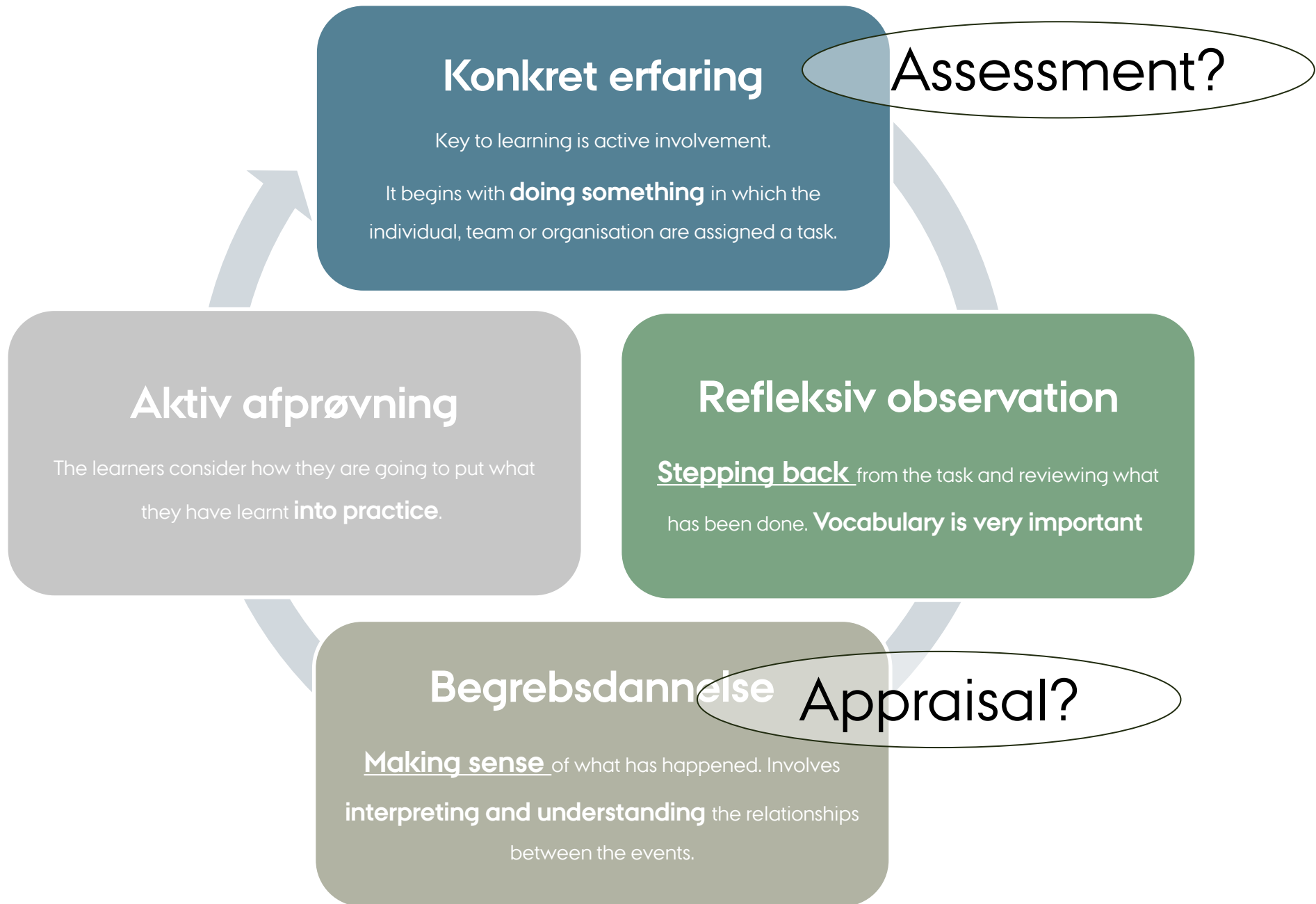


"Assessment"

- 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)



DJÆVLEN LIGGER I DETALJEN

Refleksion

- eftertanke og spejling inviteres **frem**
- det at gennemtænke og fundere over noget
- resultatet af eftertanken, som den kommer til udtryk mundtligt eller skriftligt
- skal ikke nødvendigvis gøres til genstand for feedback

Feedback og evaluering

- vurdering leveres **tilbage**
- kriteriebaseret, specifik og handlingsorienteret
- noget der gives og eventuelt modtages
- kan forhåbentlig stimulere til refleksion

Brug 1 minutter på at reflektere over og skrive ned hvad du hørt indtil nu.



1. Hvad ser jeg nu, når jeg iagttager min rolle som vejleder og kollega i medicinsk uddannelse igennem de begreber og modeller (refleksion, experiential learning, humble inquiry, m.m.), som er fremlagt indtil nu?
2. Hvad fortæller det mig om, hvordan jeg skal arbejde fremadrettet med refleksiv vejledning?



Brug 2 minutter med din nabo til at udveksle refleksioner om ovenstående.



Brug 5 minutter på at drøfte fremrettede muligheder for læring med de øvrige deltagere ved bordet, og tag evt. udgangspunkt i denne påstand:

Refleksion bør måske udfordrer feedback som primært redskab i vejlederes kompetenceudvikling?

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 refleksiv vejledning, feedback og evaluering.
4. Understøt den lærendes professionelle udvikling gennem en person-centreret tilgang.



UDVALGT 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.

Kjær, L.B. et al. (2023) Patient-centred learning in practice. A mixed methods study of supervision and learning in student clinics, *Patient Education and Counseling* 112:107717

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

Logan, A. A. et al. (2022) 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.

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.





AARHUS
UNIVERSITET