

REFLEKSION

*Er det virkelig nødvendigt når vi nu er blevet så gode til feedback?
Hvad betyder refleksion for klinisk vejledningspraksis?*

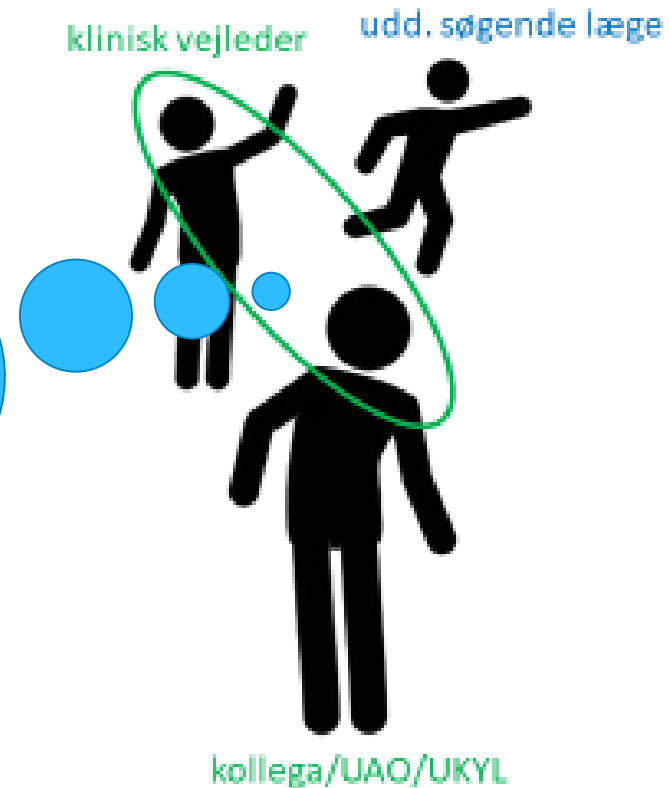
En invitation til refleksion fra 13.40 – 14.50 😊

FORMÅLET MED DEN NÆSTE TIMES TID....

■ ...at stimulere til samtaler om, hvordan man som kollega kan arbejde med *refleksion* i forbindelse med kompetenceudvikling af kliniske vejledere – og kompetenceudvikling af sig selv.

HVEM ER I FOKUS? HVAD ER I FOKUS?

Refleksioner
over
vejlednings-
praksis



AGENDA

1. Om refleksion
2. Om vejledning og vejledningsmodeller
3. Om refleksive samtalers muligheder



OM REFLEKSION

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

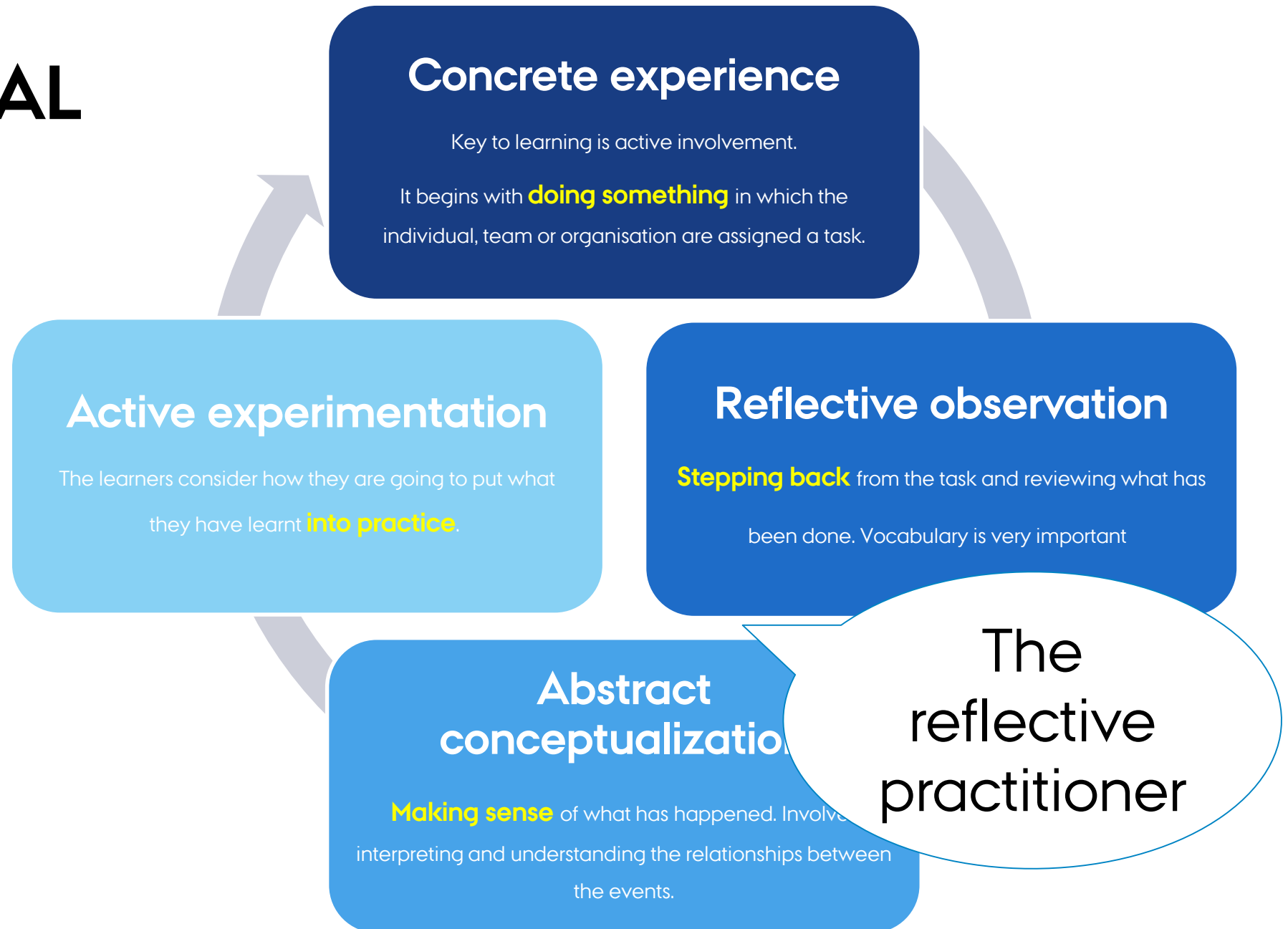


Inspireret af: Madsen, B. (2016): *Processer og procesledelse: Håndbog for konsulenter, vejledere, undervisere og ledere*. Dansk Psykologisk Forlag.

EXPERIENTIAL LEARNING

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

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



REFLEKSIONENS FUNKTIONER

- ✓ Vigtig i forhold til (selv)forståelse, (selv)indsigt, (selv)erkendelse, f.eks. til forståelsen af egen rolle og *positionering* som klinisk vejleder.
- ✓ Vigtig for mange slags fornyelse og opgaveløsninger i videnssamfundet, f.eks. i løsning af opgaven *peer supervision*.
- ✓ Vigtig for at kunne lære af sine erfaring – her menes *reflekteret læring*, f.eks. i forbindelse med (uformel) *oplæringen* som klinisk vejleder
- ✓ Refleksion kan overdrives og hæmme handlekraft. **Derfor skal refleksion rammesættes, f.eks. i form af vejledningssamtaler og forskellige former for kollegial sparring og reflekterende teams.**

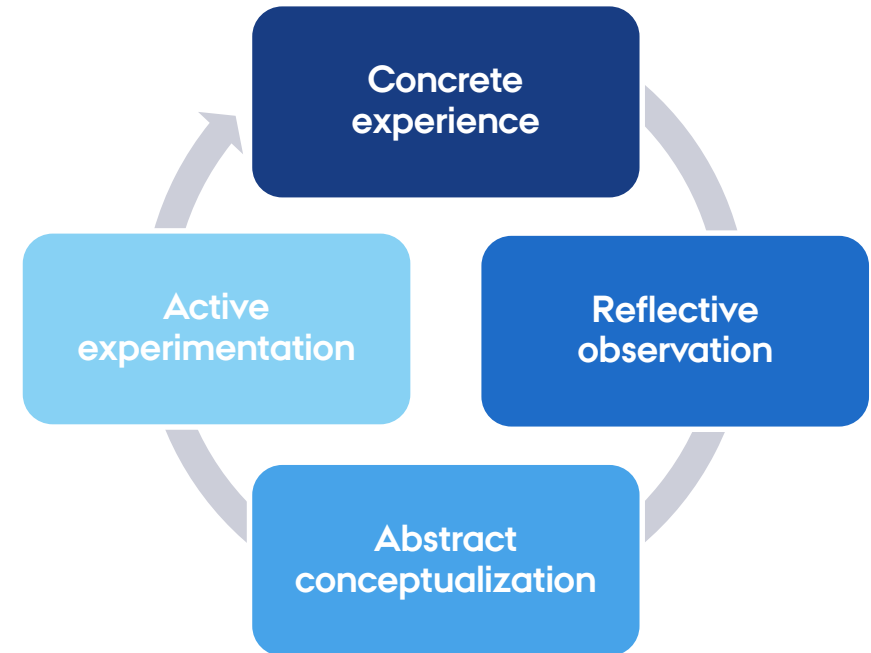
REFLEKSIONSØVELSE (5 MIN.)

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, og undersøg sammen med din nabo, hvad der kendetegnede den situation.

Tænk f.eks. over:

- Hvem der var med?
- Hvor det foregik?
- Hvornår det foregik?
- Hvad var refleksionen om?



OM VEJLEDNING OG VEJLEDNINGSMODELLER

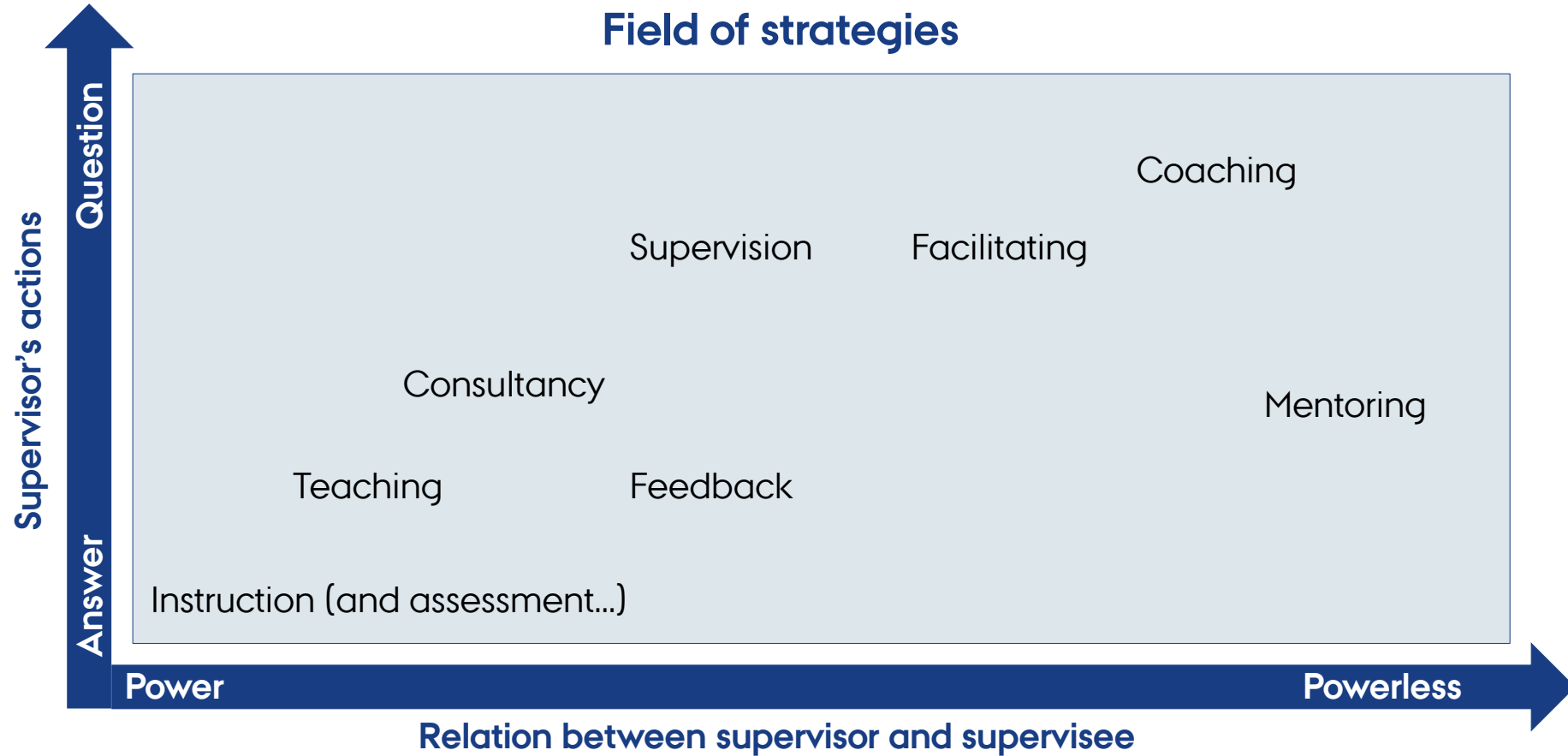
VEJLEDNING

“*Supervision* is a contract-managed and educationally oriented conversation, during which ***the supervisee has the opportunity to reflect over and explore work-related issues*** in order to extract learning about her professional and personal ways of relating”

(Madsen & Willert 1992:59).

STRATEGIER FOR VEJLEDERE

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



HVORDAN KAN VEJLEDEREN HJÆLPE MED AT ØGE REFLEKSION HOS DEN VEJLEDTE?

Lærlingemodel vs. Refleksionsmodel

Spørgecirklen

Humble inquiry (Schein)

the contract as a conversation tool for the professional helper (Madsen, 2012; Madsen, 2016, p. 69)

VEJLEDNINGSMODELLER I KLINISK PRAKSIS

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

Kilde:

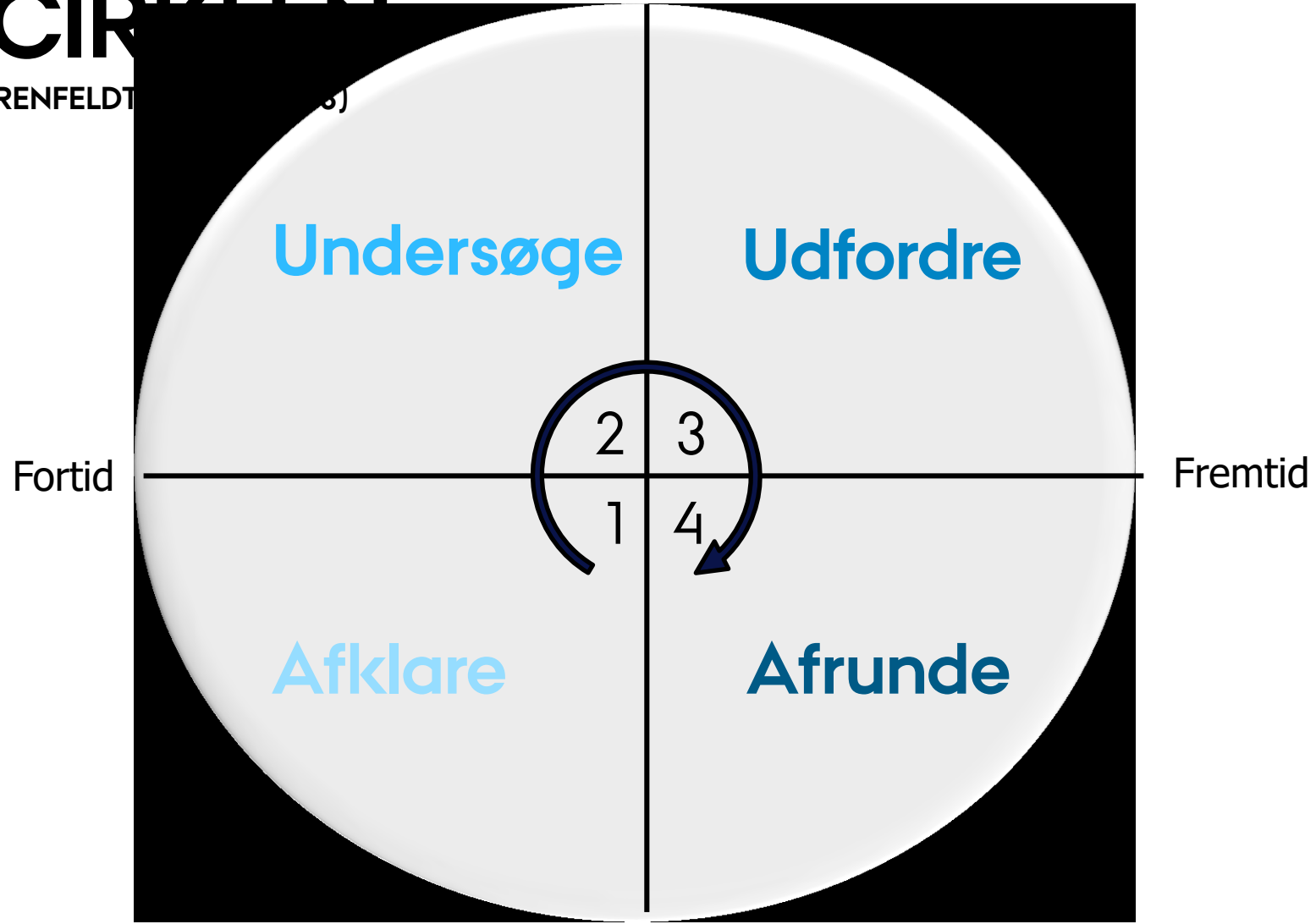
Per Lauvås & Gunnar Handal: Vejledning og praksisteori. Forlaget Klim., 2006, p.79.

VEJLEDETS POSITIONER I KLINISK PRAKSIS

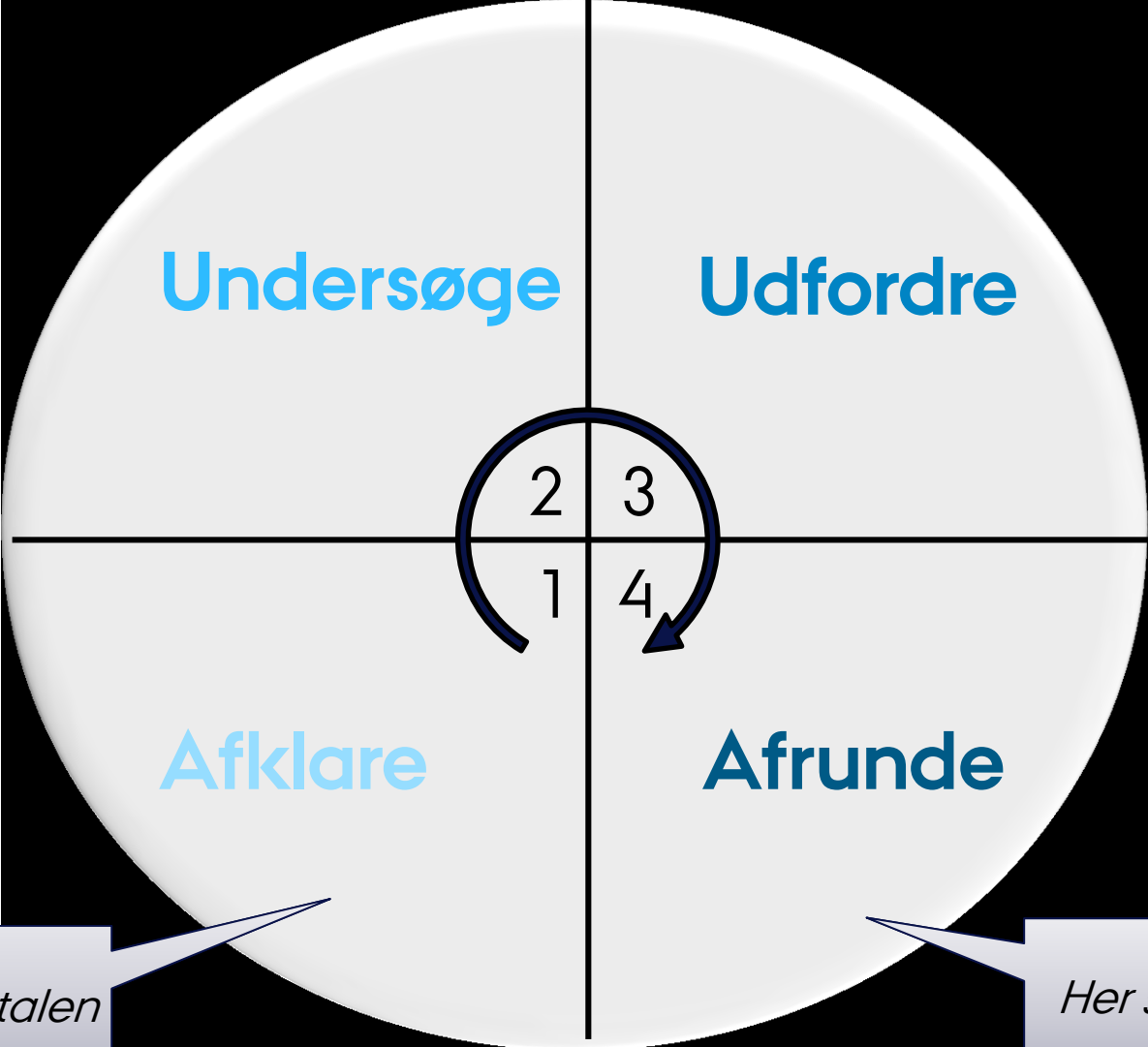


SPØRGEKREMLER

(WICHMANN-HANSEN & WIRENFELDT 1983)



Højere ordens læring



Her starter samtalen

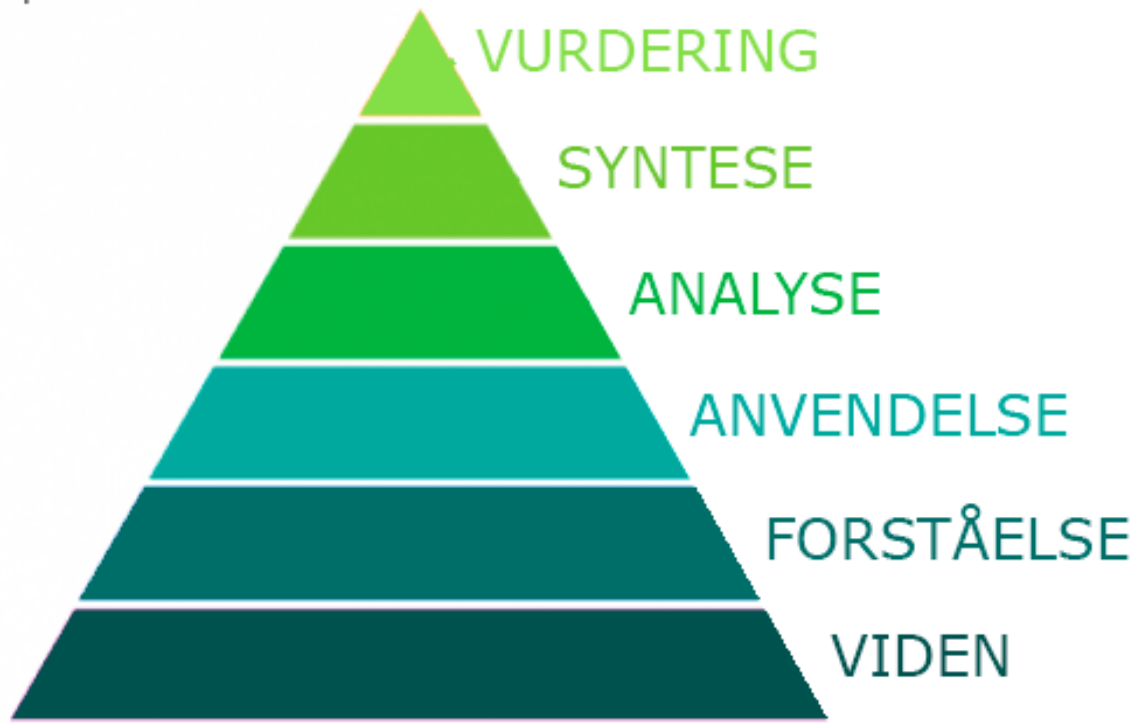
Her slutter samtale

Lavere ordens læring

Til det komplekse



Fra det simple



Til det ukendte



Fra det kendte

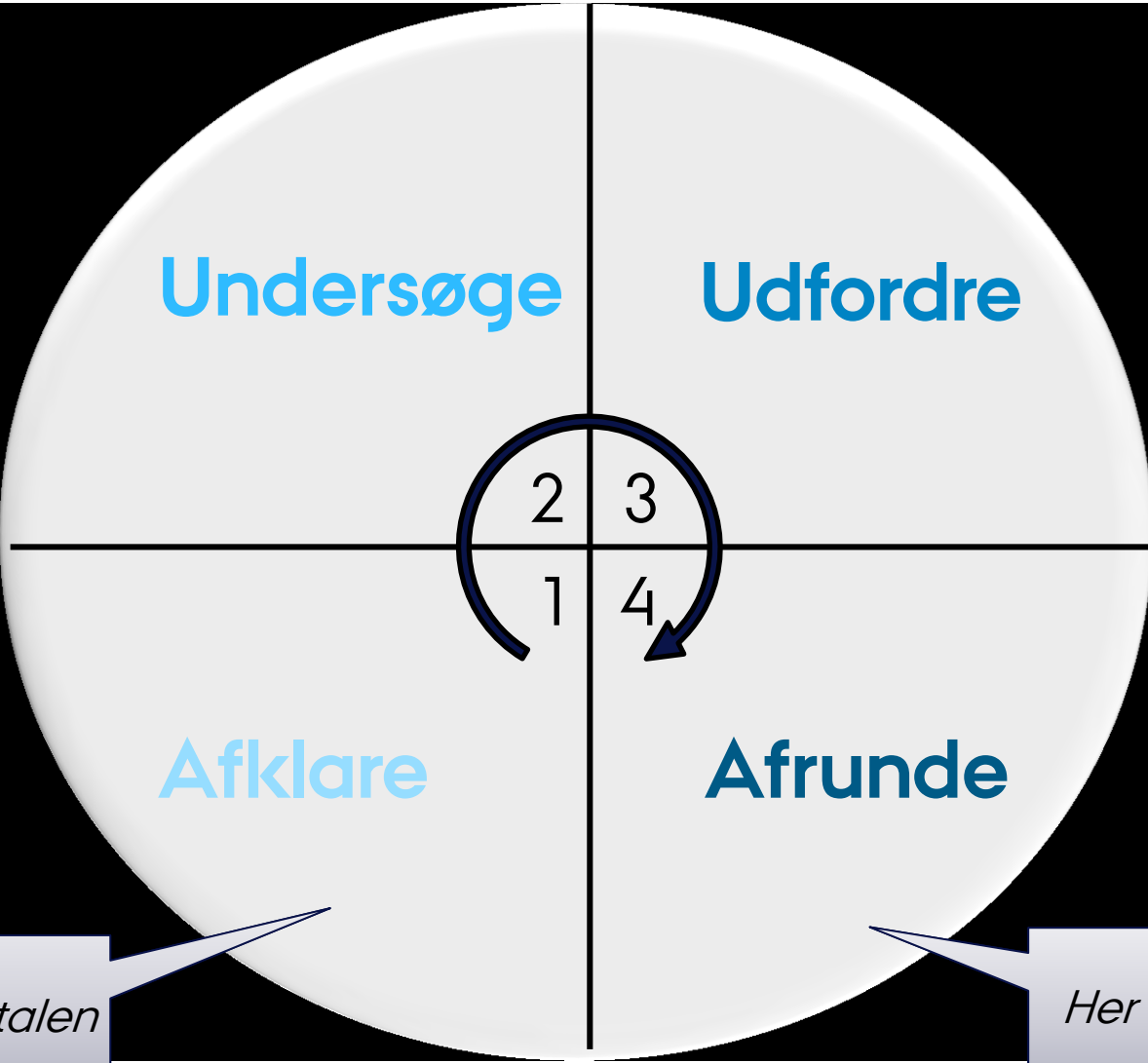
Højere ordens læring

Lavere ordens læring

Højere ordens læring

Hvad tænker du om...?
Hvilke overvejelser har du...?
Hvad er din begrundelse...?
Hvordan er du nået frem til...?

Hvilke andre overvejelser kunne du have?
Hvordan vil X reagere hvis du...?
Hvad vil X tænke hvis du...?
Hvad ville det kræve, hvis du...?



Hvad skete der....?
Hvor....?
Hvem...?
Hvordan...?

Hvad skal der ske nu?
Hvilke overvejelser tager du med?
Skal vi mødes igen?
Hvornår?

Her starter samtalen

Her slutter samtale

Lavere ordens læring

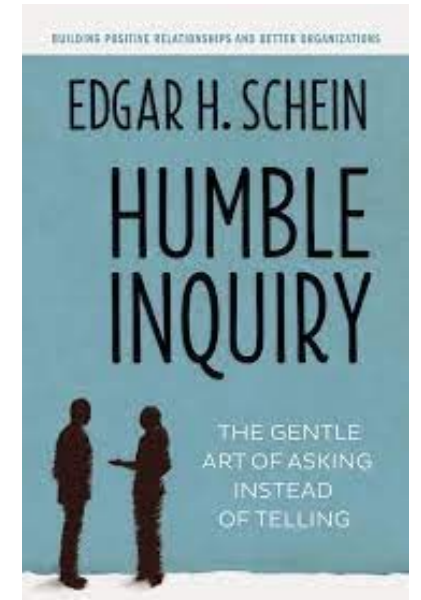
REFLEKSION VHA. "HUMBLE INQUIRY"

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

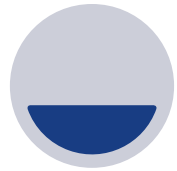
Det er en ADFÆRD, som kommer ud af respekt, nysgerrighed og et ønske om at øge kvaliteten af en samtale ved at stimulere til større åbenhed og deling af opgaverelevant information.

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 sine observationer og forslag til evt. ændringer.

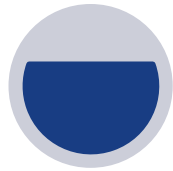


5-10 MINUTTERS KOLLEGIAL SPARRING: EN METODE TIL REFLEKSIV SAMTALE



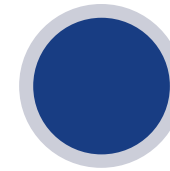
Indledning

Den vejledte sætter mål og rammer for samtalen



Hoveddel

Kollega lytter til den vejledtes overvejelser og begge drøft sagen



Afslutning

Den vejledte opsummerer samtalen og lægger evt. en plan

- ✓ Hurtig kollegial sparring uden forudgående observation.
- ✓ 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

REFLEKSIONSØVELSE: THINK – PAIR – SHARE



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



Brug 5 minutter med din nabo til at udveksle idéer, spørgsmål eller kommentarer.



Brug 7 minutter på at dele jeres refleksioner med de øvrige deltagere ved bordet.

Vær forberedt på, at jeg måske vil invitere jer om at dele jeres refleksioner med salen.

OM REFLEKSIVE SAMTALERS MULIGHEDER

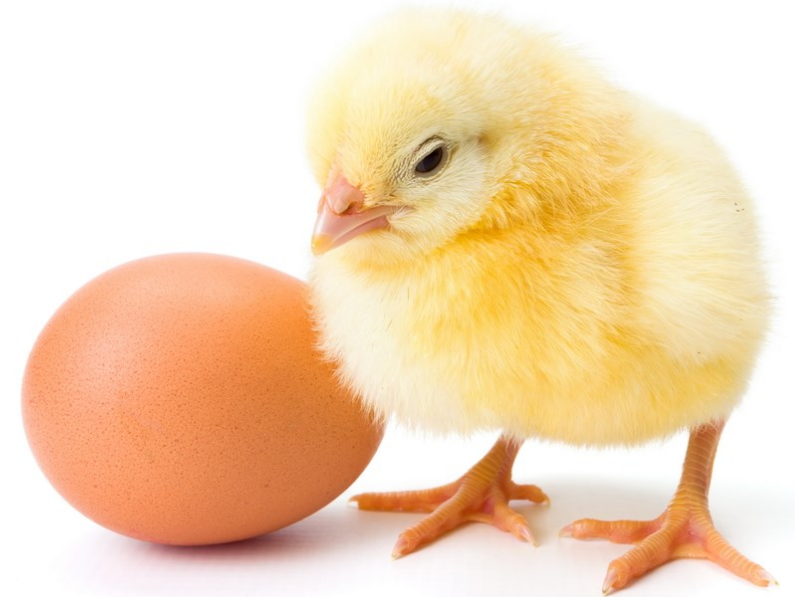
HØNEN ELLER ÆGGET?

Refleksion

- eftertanke og spejling
- det at gennemtænke og fundere over noget
- resultatet af eftertanken, som den kommer til udtryk mundtligt eller skriftligt
- kan gøres til genstand for feedback

Feedback

- kriteriebaseret, specifik og handlingsorienteret
- noget der gives og modtages
- kan stimulere til refleksion



EKSEMPEL

Feedback – PQRS

P – Positiv

Hvad gjorde du godt?

Q – Question

Hvad kunne du have gjort anderledes?


R – Reflection

Kunne det gøres anderledes, hvad nu hvis??

S – Summary

Hvad har vi lært? Hvorhen nu?

Twelve tips for teaching and supervising post-graduate trainees in clinic

Alexander A. Logan^a , Mayuree Rao^b and Ginger Evans^b

^aDivision of Hospital Medicine, Zuckerberg San Francisco General Hospital, University of California San Francisco, San Francisco, CA, USA; ^bDepartment of Medicine, VA Puget Sound Health Care System, University of Washington, Seattle, WA, USA

Tip #1: Manage psychological size

Tip #3: Ration your teaching

Tip #4: Listen to the trainee as you would a patient

Tip #8: Foster reflection → *brug refleksionsmodellen, spørgecirkel, reflektiv samtale, PQRS, etc.*

Tip #9: Offer to pre-brief

Tip #10: Find opportunities for observation

Tip #12: Model uncertainty and curiosity → *brug spejling og "humble inquiry"*

REFLEKSIONSØVELSE: PAIR – WRITE – SHARE



Brug 2 minutter med din nabo på at reflektere over *hvordan* man som kollega og klinisk vejleder konkret kan arbejde med *refleksion* i forbindelse med kompetenceudvikling.



Brug 2 minutter med din nabo på at formulere 1-2 konkrete forslag til hvor og hvordan man kunne gøre det.



Brug 5 minutter på at give forslagene videre til de øvrige deltagere ved bordet.

Tak for jeres opmærksomhed
Jeg modtager gerne spørgsmål
og kommentarer
– både nu og senere

mkc@cesu.au.dk



UDVALGT LITTERATUR

- 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.



AARHUS
UNIVERSITY