

Kompetencevurdering i Feedback til kollega

SKEMA 1

Dette skema **udfyldes af uddannelseslægen** umiddelbart **EFTER observation** af den situation, der skal gives feedback på. Først derefter giver uddannelseslægen feedback til den yngre læge. Skemaet skal bruges som en reflektiv forberedelse til feedback-sessionen og indgår i kompetencevurderingen af uddannelseslægen, til at vurdere om uddannelseslægen opnår sin målsætning for samtalen.

'lægen' = den der bliver observeret og får feedback af kursisten.

'Uddannelseslægen' = den der skal have godkendt sin kompetence i feedback.

Beskriv kort hvilken situation du vil give feedback på (fx operation, ambulatoriebesøg) og anfør om der er tale om en struktureret kompetencevurdering og hvis ja, hvilken (fx OSATS, mini-CEX osv.)

1. Oplevede du lægens præstation som over, under eller på forventet niveau?
 2. Hvilket element i din observation vil du fokusere din feedback på?
 3. Hvad vil du gerne have lægen til at reflektere over?
 4. Hvad vil du gerne have lægen til at forbedre/ændre/fastholde i fremtiden?
-

Kompetencevurdering i Feedback til kollega

SKEMA 2 (Kompetencevurderingsskema)

Dette skema **udfyldes af UAO** ifm. observation eller aflytning af lydoptagelse eller film af feedback-session.

'lægen' = den der bliver observeret og får feedback af kursisten.

'Uddannelseslægen' = den der skal have godkendt sin kompetence i feedback.

Uddannelseslægen etablerer trygt læringsmiljø og tilbyder lægen feedback.

JA NEJ DELVIS

Uddannelseslægen spørger ind til hvordan lægen vurderer egen præstation.

JA NEJ DELVIS

Uddannelseslægen er konkret og fokuseret og beskriver observerede handlinger, uden at fortolke.

JA NEJ DELVIS

Uddannelseslægen stiller uddybende spørgsmål til lægen og forholder sig undersøgende til lægens bevæggrunde for observerede handling.

JA NEJ DELVIS

Diskuterer sammen hvilken effekt den pågældende handling har.

JA NEJ DELVIS

Hjælper lægen til at formulere realistiske læringsmål og/eller fastholdelse hensigtsmæssig adfærd.

JA NEJ DELVIS

Finder sammen en strategi og forventet tidshorisont for at opfylde læringsmålet.

JA NEJ DELVIS

Vejledning til kompetencen Feedback

- Formål:** At sikre at uddannelseslægen løbende udvikler kompetencer indenfor struktureret og brugbar feedback af kolleger. Ambitionen er at kompetencen kan bidrage til at understøtte en generel kulturændring i specialet hen mod mere kollegial feedback i hverdagen.
- Ramme:** I princippet kan enhver læringsituation, hvor uddannelseslægen observerer en kollegas handling, danne ramme om vurdering af feedback-kompetencen.
- Eksempel:** Kompetencevurderingen kan opnås på 2 forskellige måder. Enten ved direkte observation, hvor UAO'en observerer en feedback situation mellem en uddannelseslæge og en yngre læge. Eller, at uddannelseslægen optager enten en lydfil eller video-optagelse af feedback samtalen. Uanset hvilken metode der vælges, skal uddannelseslægen udfylde **skema 1 efter endt observation og inden feedbacken gives**. UAO'en udfylder skema 2 ved direkte observation eller afspilning af video-/lydfil af feedbacksituationen. UAO og uddannelseslægen gennemgår i fællesskab de to skemaer og den feedback-samtale som uddannelseslægen har afholdt.
- UAO'en giver altså uddannelseslægen feedback, på lægens kompetencer i at give feedback.
- Fokuspunkter:**
- At uddannelseslægen sætter rammen om samtalen og høfligt spørger om lov til at give feedback.
 - At uddannelseslægen hele tiden holder fokus på at formålet med samtalen ikke er at kritisere lægen, men at hjælpe ham med at udvikle sig.
 - At uddannelseslægen bruger et neutralt sprog og forholder sig undersøgende og ikke fortolkende til hvorfor lægen, der modtager feedback, gør som han/hun gør.
 - At uddannelseslægen styrer samtalen hen mod konkrete fokuspunkter, som lægen på forhånd har reflekteret over i SKEMA 1, og skaber en fælles forståelsesramme af situationen.
 - At uddannelseslægen hjælper lægen med at formulere realistiske udviklingsmål igennem uddybende spørgsmål til den observerede adfærd og hvilken effekt den kunne have på situationen/opgaven, der skal løses.
 - At uddannelseslægen har fornemmelse for lægens uddannelsesniveau og indstiller sin feedback, så den fører til konkrete, brugbare og opnåelige udviklingsmål for lægen.
 - At uddannelseslægen er realistisk omkring hvor langt lægen kan nå på baggrund af feedbacken og hjælper lægen med at lave en konkret plan for hvordan (og hvornår) målet kan nås.
 - Aftaler opfølgning hvis det er relevant i situationen.