

## Pædagogiske overvejelser

---

### Hvordan får jeg effekt af mit kursus?

---

En stor del af det man får ud af et kursus, handler ikke om, hvad der sker på kurset. Hvad der sker før og særligt efter kurset har mindst lige så stor betydning for udbyttet af et kursus som det du præsenterer deltagerne for. Når du skal skabe effekt af dit kursus, er det derfor vigtigt at tænke i før-under-efter kurset. Også selvom du ikke altid er herre over, hvad der sker før og efter kurset. Vi vil fremhæve et par gode erfaringer du kan trække på.

#### *Forbered deltagerne på at skulle på kursus.*

Det kan måske lyde lidt mærkeligt at man skal forberede deltagerne på kurset. De har jo selv meldt sig. Det er dog vigtigt at tænke på, at de måske har meldt sig for lang tid siden, eller at de har haft så travlt med at få løst deres opgaver lige inden kurset starter (for at få tid til kurset), at de ikke har forberedt sig grundigt til det. Du kan hjælpe deltagerne med denne vigtige forberedelse. Send f.eks. en mail med et par refleksionsspørgsmål en uge inden kurset, udsend en præ-test (f.eks. multiple choice) eller bed dem tage en patienthistorie med, der knytter sig til kursets tema. Det kan også være en god ide at bede deltagerne om at planlægge deres konsultationer - når kurset er afsluttet – efter hvad de har arbejdet med, så de får prøvet metoderne af umiddelbart efter kurset.

#### *Juster kurset efter deltagernes behov og forventninger.*

Det kan tit være en fordel at starte dit kursus med at afstemme forventninger. Spørg deltagerne hvad de forventer, og fortæl i hvilket omfang du kan indfri det. Synliggør de læringsmål du har stillet op for kurset – og som er beskrevet i kursusteksten – og tag dem gerne frem undervejs. Er du kursusleder på et længerevarende kursus, kan du give mulighed for at alle kan "tage en [time out](#)". Kort fortalt handler det om at give alle – dvs. deltagere, undervisere og kursusledere - ret til at bede om afbrydelse af mødet. Behovet for en timeout kan skyldes at underviseren eller diskussionen er kørt af sporet, at der kan være opstået misstemninger eller andre forstyrrelser.

#### *Giv tid til øvelser, og sæt barren højt.*

En effektiv måde at lære på er at prøve tingene af i praksis. Ikke alt kan afprøves på et kursus, men forsøg at gøre det så meget du kan. Husk at det tager tid at øve sig, så begræns mængden af stof på kurset. Hellere have lidt med, som deltagerne husker, end at have meget med som deltagerne glemmer efter kurset. Begrænsningens kunst må dog ikke betyde, at du sænker det faglige niveau. Der er gode erfaringer med at sætte barren højt og have ambitioner om et højt fagligt niveau.

#### *Hjælp deltagerne med at huske det de har lært.*

Som vi har nævnt tidligere, kan det være en god idé at få deltagerne til at indrette deres hverdag efter kurset, så de får anledninger til at afprøve det de har lært. Derudover kan du opfordre deltagerne til at undervise deres kollegaer efter kurset. Det gør ikke bare at deltagerne husker det de har lært. Det skaber også læring hos deres kollegaer. Er det læger du underviser, kan du opfordre til at man tager det med i deres DGE-gruppe. Langt de fleste læger er med i en sådan

gruppe. Du kan også bede deltagerne finde en makker på holdet som de aftaler at ringe sammen med nogle uger/måneder efter kurset. Hvis du har anvendt en præ-test, kan du også overveje en post-test hvor deltagerne får et "synligt bevis" for, hvad de er blevet bedre til. Desuden vil vi anbefale, at du anvender det "læringskema" som PLO-E har udviklet.

## Hvordan varierer jeg undervisningen?

---

Selvom det er vigtigt at tænke på før og efter kurset, er det også vigtigt at tænke på, hvordan du tilrettelægger et selve kurset. Særligt vigtigt er det, at du tænker over, hvordan du kan variere undervisningen. Deltagerne har typisk meget forskellige læringsstile. Skal du have hele holdet med, skal du finde en passende variation. En afveksling mellem forskellige undervisningsformer kan også være med til at holde motivationen oppe og sørge for at deltagerne ikke kommer til at kede sig. Der er således forskellige måder at skabe variation. Overvej således følgende forslag:

### *Start med en ice-breaker.*

Det er sjældent at deltagerne kender hinanden på forhånd. Der kan derfor være lidt forsigtighed eller usikkerhed hos deltagerne. Måske er de heller ikke helt "tuned ind" på at skulle være på kursus. De har måske haft meget travlt op til kurset.

Præsentationsrunder er en klassisk måde at starte på. Det er dog ikke altid lige inspirerende at høre om baggrund, job og familie fra 20 deltagere lige efter hinanden. Det er heller ikke altid vigtigt for at deltagerne får et godt udbytte af kurset. Præsentationsrundens vigtigste funktion er at skabe tryghed og åbenhed på kurset. Overvej derfor at lade deltagerne præsentere sig ved at stille sig op på en linje efter alder, antal søskende eller skostørrelse. Det er ofte noget, der skaber et smil på læben og en mere afslappet stemning.

### *Lav et check in.*

En anden måde at starte kurset på kan være at lave et check ind. Det kan bruges som en forventningsafstemning med icebreaker-effekt. Formålet med øvelsen er at kursisterne præsenterer sig for hinanden samtidig med at de fortæller hinanden om deres forventninger til kurset. Kursisterne foretager på skift deres check in ved at tage ordet. En måde at gøre det på er:

1. Alle stiller sig i en rundkreds, og du stiller 1-2 spørgsmål deltagerne skal forholde sig til. Spørgsmålene kan variere, men skal have en grad af forventningsafstemning.
2. Du beder herefter deltagerne om kort at sige et par ord om sig selv, og derefter hvilke forventninger de har til kurset f.eks.: "Nævn 2 ting, du gerne vil have med hjem fra kurset" eller "Hvad er den vigtigste årsag til du er her på kurset?"
3. Du eller én af underviserne, samler op, når alle er færdige, ved at give feedback på, hvad man kan imødekomme og evt. ikke imødekomme. De må gerne kommentere på forskelle og ligheder mellem kursisters forventninger.

### *Tag temperaturen undervejs.*

En god variationsøvelse på et kursus er løbende at "tage temperaturen" på om deltagerne er der, hvor du også regner med de skal være (mentalt). Det kan handle om tempoet, niveauet eller trætheden. En anden form for temperaturmåling er at lave små afstemninger undervejs om det faglige stof. En form for multiple choice-test. Du kan finde mange forskellige enkle, elektroniske afstemningssystemer på nettet, f.eks. Kahoot (<https://getkahoot.com/>)

*Foretag hyppige skift – tal maks. 20 min. ad gangen.*

Som ekspert kan det være fristende at tale længe og passioneret om sit fagområde. Erfaringer viser dog at du – og særligt dine undervisere – ikke hjælper deltagerne ret meget med deres læring, hvis talestrømmen er længere end 20 min. ad gangen. Send eventuelt et link til [www.ted.com](http://www.ted.com) til dine undervisere. Her finder de en lang række fageksperter der alle fortæller levende og klart om selv meget komplekse emner – og det på maksimalt 20 minutter. Opfordr dem til at lade sig inspirere af disse ted-talks. Det er derudover vigtigt at få deltagerne til at bevæge sig fysisk. De færreste er vant til at sidde stille en hel dag. Lav små fysiske øvelse, walk-and-talks eller lignende, så musklerne kommer i bevægelse.

*Stil dumme og naive spørgsmål.*

Det kan være svært for deltagerne at "udstille deres uvidenhed". Derfor er det vigtigt at du som kursusleder hjælper dem på vej med at stille dumme eller naive spørgsmål til underviserne, så basale eller tabuiserede emner kommer frem.

*Skab rum for at deltagerne kan tale sammen.*

Der er mange meninger om gruppearbejde, men det har vist sig at det er en rigtig god form hos os, fordi det giver plads til at deltagerne kan få "oversat" kurset til deres egen praksis. Der findes mange forskellige metoder til dette. Den mest simple er; "Tal med sidemanden". Det er en god og hurtig teknik til at få involveret deltagerne. Ved større grupper er en af de ting du skal overveje, når du sætter deltagerne sammen, om det skal være faste grupper, eller du vil bryde dem op undervejs. Hvis det er mere "bløde" emner hvor deltagerne skal tæt på sig selv, kan det være en fordel at du etablerer faste grupper så de ikke skal fortælle deres livshistorie forfra flere gange. Er det mere faktuelle og konkrete emner, kan det være en fordel at skifte gruppesammensætning løbende.

