

Vi kan alle gøre noget godt for uddannelsen hver dag

LEDER

Bente Malling

Ugeskr Læger
2017;179:V69269

I dette nummer af Ugeskrift for Læger beskriver *Holm et al* [1] sammenhængen mellem motivation, emotion og læring hos yngre læger i speciallægeuddannelsen. Forfatterne giver nogle bud på forskellige faktorer, der kan virke hhv. fremmende og hæmmende på motivationen til at lære. De peger specielt på, at den meget strukturerede måde, vi i Danmark, som i mange andre lande, har valgt at opbygge speciallægeuddannelsen på, kan virke hæmmende for motivationen til at lære. Det er vigtige budskaber, som nok fortjener en ekstra overvejelse hos os alle. Forhåbentlig vil artiklen give anledning til, at vi hver især standser op og tænker: Hvad gør jeg egentligt for uddannelsen på vores afdeling/i vores praksis – hvordan bidrager jeg til at fremme den interne motivation, der er så afgørende for arbejdsglæden og læringen – ikke kun hos yngre læger, men hos hele personalet – mig selv inkluderet?

Holm et al [1] beskriver, hvordan de meget fastlagte uddannelsesforløb med de mange veldefinerede mål kan virke hæmmende på den interne motivation, fordi det kan føles som noget, der bliver presset ned over den yngre læge. Men uden mål – hvor var vi så? Lad tilbage med tilfældighederne, hvor den enkelte speciallæge lærte det, der bød sig i den kliniske hverdag? Det passer ikke godt sammen med det helt legitime krav, befolkningen har, om at kunne stole på, at en speciallæge i Danmark har den fornødne kompetence til at bedrive lægegering på en for patienterne sikker og effektiv måde. Så målbeskrivelser er kommet for at blive. Man kan diskutere, om de skal have den detaljeringsgrad, som målbeskrivelserne i nogle specialer har, eller om vi kunne lægge os mere op ad daglige problemstillinger og arbejdsfunktioner og de behov, som patienterne og samfundet har, når vi beskriver målene for kommende speciallæger.

Sammenhængen mellem emotion og motivation er ikke ny, og flere har beskæftiget sig med forskellige vinkler på motivation hos lærende [2, 3]. Således beskriver *Illeris* [3] læringens tre dimensioner: indhold, drivkraft og samspil, hvor drivkraft er den motivation, som *Holm et al* [1] beskriver i artiklen. For *Illeris* var det imidlertid vigtigt, at læringens tre dimensioner ikke kunne skilles ad [3] – det skriver *Holm et al* [1] heller ikke. I hvert fald giver de forskellige bud på, hvordan samspillet og relationerne til kolleger samt afdelingernes kultur er af afgørende betydning for, hvordan yngre læger finder motivation til at lære.

Jo bedre man befinder sig på arbejdspladsen, jo større motivation har man til at gøre et godt stykke arbejde og lære nyt. Derfor må vi alle en gang imellem standse op og overveje, hvordan vi hver især bidrager til at gøre vores arbejdsplads til et godt sted at være.

Netop kulturens og relationernes vigtighed er beskrevet af *Teunissen & Wilkinson* [4] i deres model for læring i klinikken. Men altovervejende vigtig er muligheden for at deltage i det kliniske arbejde med passende supervision og gradvist øget selvstændighed. Derfor er det vigtigt, som *Holm et al* [1] også understreger, at vi holder fast i den traditionelle mesterlære, om end vi skal se den i et moderne lys, hvor man som yngre læge har mange mestre. Det kan måske undre, at et begreb som rollemodel ikke har fundet en større plads blandt de faktorer, som fremmer motivationen – herunder motivation til at lære såvel »det rigtige« som »det mindre hensigtsmæssige« – det nogen kalder »fejllæring«. Hvordan rollemodeller influerer på lægers professionelle udvikling er glimrende beskrevet af *Passi & Johnson* [5]. Uanset hvor og hvordan vi agerer i det daglige arbejde, er vi rollemodeller for andre. Det gælder også, når vi omtaler patienter, forskellige arbejdsfunktioner, andre specialer og sektorer.

Motivation og emotion er vigtige aspekter, som sammen med afdelingernes/praksis' kultur, omgangstone og de relationer, der skabes på arbejdspladsen er nødvendige at have in mente, når vi vil skabe den bedste uddannelse for kommende speciallæger. Men lige så vigtigt er det at sikre, at yngre læger får mulighed for sammen med kollegaer at udføre det kliniske arbejde.

Så, hvad vil du gøre for uddannelsen i dag?

LITTERATUR

1. Holm E, Jørsboe HB, Holm K et al. Sammenhæng mellem motivation, emotioner og læring. Ugeskr Læger 2017;179:V10160699.
2. LeBlanc VR, McConnell MM, Monteiro SD. Predictable chaos: a review of the effects of emotions on attention, memory and decision making. Adv Health Sci Educ 2015;20:265-82.
3. Illeris K. Læring. 2. udgave. Roskilde Universitetsforlag, 2006.
4. Teunissen PW, Wilkinson TJ. Learning and teaching in workplaces. I: Dornan T, Mann K, Scherpbier A et al, red. Medical education. Churchill Livingstone, Elsevier, 2011:193-211.
5. Passi V, Johnson N. The hidden process of positive doctor role modeling. Med Teach 2016;38:700-7.

KORRESPONDANCE:

Bente Malling, Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser, Health, Aarhus Universitet.
E-mail: bente.malling@cesu.au.dk

INTERESSEKONFLIKTER:

ingen. Forfatterens ICMJE-formular er tilgængelig sammen med lederen på Ugeskriftet.dk