



PM

Basgruppsarbete



**Pedagogiska enheten
Läkarprogrammet, Uppsala universitet
höstterminen 2007**

Förord

Föreliggande PM är huvudsakligen baserat på följande externa källor:

- Azer, Samy A. 2004. *Twelve tips*, Medical Teacher 26:1, 12-15.
- *The Collaborative Learning Handbook* från Ontario Veterinary College (OVC), University of Guelph, Canada med tillstånd av rektorn för OVC genom Alastair Summerlee från OVC som presenterade basgruppsarbetet i Guelph för lärare på SLUs veterinärprogram.
- Tipping, J., Univ of Toronto, Faculty of Medicine. August 1997. *Group Developmental Phases*, In Tutor Manual. M. Lynn Russell, ed.

Källornas budskap är anpassat till svenska utbildningsförhållanden i allmänhet och i synnerhet till de ramar och principer som gäller för läkarprogrammet i Uppsala.

Augusti 2007

Elisabeth Persson, Astrid Hoppe och Gunnar Birgegård

Pedagogiska enheten för läkarprogrammet vid Uppsala universitet
Kunskapscentrum
Ingång 61, 1 tr, Uppsala Akademiska sjukhus
751 85 Uppsala

Kontaktperson:

Elisabeth (Lisa) Persson

Tel: 018-611 92 42 eller 070-69 752 44

E-post: Elisabeth.Persson@medsci.uu.se

Detta dokument får kopieras och reproduceras under förutsättning att både de ursprungliga källorna samt den svenska versionen tillkännages på vederbörligt sätt.

1. Mål för problembaserat lärande i basgrupp

PBL används över hela världen inom både medicinska och andra utbildningsområden.

Förhållningssättet är studentcentrerat och har följande övergripande utbildningsmål:

- Att förstärka studenters förmåga att tillgodogöra sig principer och nyckelbegrepp som bör bli väl ihågkomna och bidra till att studenterna kan använda den inhämtade informationen i andra, liknande situationer.
- Att utveckla studenters förmåga till kliniskt resonemang, kritiskt tänkande och beslutsfattande.
- Att utveckla studenters förmåga till integration av kunskaper över disciplingränser, s.k. interdisciplinärt lärande
- Att stimulera självständigt lärande och förbereda studenter för ett livslångt kunskapsinhämtande.
- Att främja lärande i små grupper, effektivt lagarbete och kollaborativt/samarbetsbaserat lärande
- Att utveckla förmågan att söka kunskap och värdera litteratur.
- Att stimulera utveckling av ett professionellt förhållningssätt och personlig utveckling genom utvärdering av sig själv och varandra i gruppen, samt att öka förståelsen av humanistiska komponenter i professionella prestationer.

2.Handledarens roll

En kärnförutsättning i PBL-metoden är det sk basgruppsarbetet i grupper om 8-10 studenter som har stöd i arbetsprocessen av en handledare.

Handledarens roll är att

- underlätta diskussioner i gruppen,
- hjälpa till att fokusera och avgränsa diskussionerna,
- stötta gruppens formulering av rimliga inlärningsmål
- skapa en positiv och respektfull inlärningsmiljö,
- stödja samarbetet i gruppen genom att främja alla gruppmedlemmars bidrag till diskussionen, och
- löpande (formativt) följa gruppens utveckling och bidra med konstruktiv återkoppling på gruppens arbete.

I fri översättning från "Implementing Problem-Based Medical Education – Lessons from Successful Innovations" A. Kaufman, ed. (Springer Series on Medical Education):

"En skicklig handledare ska vara en förebild för de studerande på sådana områden som kvantitet och kvalitet i arbetet, kritiskt tänkande, demokrati i arbetsgruppen, entusiasm och personlig utveckling. Handledaren bör stimulera en hög nivå på såväl förväntningar som prestationer samt underlätta utvecklingen av ledarskapsförmåga bland gruppmedlemmarna. Den sortens handledare är avgörande för ett framgångsrikt utbildningsprogram."

Handledaren förväntas lämna sin traditionella lärarroll. Det innebär att handledaren inte är en informationsresurs i gruppen utan i stället för tillbaka frågor till gruppen så att dessa formuleras som inlärningsmål om de är relevanta. Handledaren stimulerar även fördjupad bearbetning av en fråga om gruppen behöver stöd i detta.

Handledaren ansvarar för att samla in gruppens utvärdering av varje fall på ett särskilt formulär och att muntlig utvärdering av gruppens arbetsprocess, inklusive handledarens roll, genomförs efter varje fall.

3. Den studerandes roll

Även om framgångsrika diskussioner om ett PBL-fall beror på såväl fallets kvalitet som handledarens förmåga, är det studenterna i gruppen som har den största möjligheten att påverka hur stort värdet av ett basgruppsmöte blir. Studenterna bör utgå från den filosofi som PBL bygger på, dess kvaliteter som arbetsmetod och den roll man som enskild student har vid ett basgruppsmöte.

Den studerandes ansvar är att anta en aktiv roll gällande sitt eget lärande och utveckla eller förbättra sin förmåga till självständigt lärande. Den studerande förväntas träna de olika stegen i ett kliniskt tänkande och utveckla sin kommunikationsförmåga beträffande såväl överförande av information som i personliga relationer. Den studerande bör utveckla sin förmåga att identifiera styrkor och svagheter hos såväl sig själv som sina gruppkamrater i relation till de krav som kommunikationen med patienter och arbetskamrater ställer på en läkare.

I Azers artikel (se förord) ges 12 praktiska tips till studenter för att underlätta diskussionen under ett basgruppsmöte. Nedan har de 12 tipsen sammanfattats och justerats utifrån specifika förhållanden för Uppsala läkarprogram.

Tips 1: Håll grundläggande regler (se även Bilaga 1)

- Att sätta upp gemensamma regler (genom kontrakt/gruppöverenskommelse) tidigt i en grupps samexistens förebygger kriser och underlättar arbetet.
- Handledaren bör ta upp sin roll med gruppen och om handledaren inte gör det själv kan gruppdeltagarna lyfta fram frågan vid mötesutvärderingen.
- Det är väsentligt att alla i gruppen reflekterar över gruppens behov och arbetsprinciper.
- Gruppens arbete ska bygga på att man följer de överenskomna reglerna.

Exempel på regler som en grupp kan sätta upp:

- Alla i gruppen har rätt att uttrycka sina åsikter.
- Vi ska diskutera/debattera hellre än argumentera om olika frågor.
- Vi ska inte lägga för mycket tid på en enskild fråga.
- Vi ska respektera varandra och undvika personliga kommentarer/påhopp.
- Vi ska fokusera på diskussionen om fallet och undvika sidospår.

Vissa grundregler är inte alls förhandlingsbara och det gäller:

- Närvaro och punktlighet är obligatoriskt.
- Mobiltelefoner ska vara avstängda under basgruppsmötena.
- Gruppen ska använda tavlan som ett redskap för diskussionen om fallet.
- Fallet ska diskuteras enligt den arbetsmodell som "Lathunden" beskriver.
- Gruppen ska inte ta genvägar eller hoppa över steg i arbetsprocessen.

Tips 2: Var medveten om dina roller

- Grupper fungerar bättre när de enskilda medlemmarna är medvetna om de olika roller som gruppens arbete innebär. Vissa roller fylls av alla medlemmar i gruppen hela tiden, medan vissa roller kan rotera.
- När en ny grupp formeras i början av en termin bör man gå igenom de olika rollerna.
- Utgångspunkten är att arbetet är studentcentrerat.

Vilka är de olika rollerna? Vad exakt förväntas jag göra? Exempel:

- Vara sekreterare och strukturera gruppens diskussion vid tavlan. Att få en gemensam bild av det som diskuteras har stort värde för gruppens diskussion. Att illustrera genom att teckna (enkelt) tillför ofta ytterligare dimensioner i utvecklingen av förståelse.
- Delta i diskussionen genom att tillföra ny information, fördjupa diskussionen, ge erkännande till varandras bidrag, fokusera på ämnesdiskussionen och avstå från negativ argumentation. Varje enskild gruppmedlems bidrag är viktigt.
- Understödja gruppens arbete genom att söka upp termer i medicinska uppslagsverk.
- Hjälpa till med gruppens tidshållning och disposition av tiden så att alla steg i arbetsprocessen får relevant uppmärksamhet.

Tips 3: Beakta gruppdynamiken (se även 5. Utvecklingsfaser i en grupp)

- Fråga dig själv: Vilka goda kvaliteter för jag med mig till min grupp?
- Ta vara på individuella och kulturella skillnader så att det blir till nytta för gruppdynamiken.
- Uppskatta värdet av lagarbetet och behovet av kontinuerlig utvärdering av arbetsprocessen.
- De sista 5-10 minuterna av varje basgruppmöte är ett lämpligt tillfälle för gruppen att reflektera över gruppens (inklusive handledaren) insatser och sätta upp stegvisa mål för utveckling av en konstruktiv arbetsprocess.

Att tänka på

- Vilka frågor bör gruppen beakta när de utvärderar och reflekterar över gruppens prestation?
- Vad uppnådde vi, såsom grupp, den här gången?
- Har vi arbetat effektivt tillsammans?
- Inom vilka områden har vi varit framgångsrika?
- Inom vilka områden behöver vi förbättras?
- Som en grupp, vilket/vilka mål har vi inför nästa basgruppmöte?
- Hur kan vi uppnå det/dessa mål?

Tips 4: Ställ frågor som stärker och fördjupar diskussionen

- Bra, öppna frågor kan stimulera diskussionen och hålla gruppen fokuserad på ämnet.
- Bra, fördjupande frågor är vitala för djupförståelse och förbättrat lärande.
- Undvik att ställa ytliga frågor som fokuserar på detaljer.

Exempel på öppna frågor som kan lyfta gruppens diskussion:

- Normalt är vi inte andfådda. Vilka strukturer och funktioner behöver vi för normal andning?
- Vad kan bli fel med var och en av dessa strukturer och orsaka andfåddhet?
- Vilka strukturer i bröstet kan orsaka bröstsmärtor och vad är det då som har blivit fel?

Tips 5: Var målmedveten!

- En viktig drivkraft för vuxnas lärande är att läroprocessen känns meningsfull och att den bidrar till personlig utveckling och djupförståelse.
- Ett självstyrt lärande förstärks om den enskilde vet vilka ämnesområden/frågor han/hon försöker belysa/besvara i sitt sökande efter information.

En målmedveten student

- har ett ständigt behov av att lära sig nytt,
- är fokuserad på sina mål,
- tänker kritiskt,
- har en egen motivation/drivkraft,
- är inte rädd för att be om hjälp,
- är kapabel att bedöma sin egen utveckling,
- har en plan för sitt kunskapssökande, och
- kan integrera den information som inhämtats.

Tips 6: Ta vara på återkoppling!

- Lär dig att få ut det bästa möjliga ur den återkoppling som din handledare och din grupp ger.
- Planera för hur du ska använda återkopplingen för att förbättra ditt och gruppens arbete och för att öka ert lärande.

Exempel på hur man kan förhålla sig till återkoppling:

- Fokusera på de aspekter som tagits upp och undvik att ta det personligt.
- Visa intresse för de frågor som lyfts fram i återkopplingen.
- Jobba med en aspekt i taget och förbättra arbetsprocessen successivt.
- Uppmärksamma – och uppskatta – när du/gruppen har gjort framsteg.

Tips 7: Följ din egen utveckling

- En viktig del i framgång är självkännedom, självvärdering och motivation.
- Fundera på vad som ger dig motivation till förbättring.
- Utvärdera dig själv och fokusera på dina mål allteftersom du utvecklas.
- Notera gärna dina framsteg i en dagbok.

Exempel på vad som är viktigt att fundera över:

- Vilka är mina starka sidor och vad behöver jag förbättra?
- Vilka områden håller jag redan på att utvecklas inom?
- Vad kan jag göra för att förbättra mina svagare sidor?

Tips 8: Sträva efter att bli ett framgångsrikt arbetslag

- Ett gott samarbete ger effektivitet till de olika stegen i processen.
- Fokusera på ämnesaspekten snarare än personliga intressen.
- Gruppens framsteg är beroende av varje enskild medlems bidrag (se Tabell 1).

Exempel på vad som karakteriserar framgångsrika arbetslag jämfört med andra:

- De definierar sina prioriteringar tydligare.
- De ger upp mer av sina personliga önskemål.
- De uppskattar människors utvecklingsprocess mer.
- De kommunicerar mer effektivt.
- De uppmuntrar andra gruppmedlemmar oftare.
- De formulerar gemensamma mål oftare.
- De är mer engagerade.

Tips 9: Tänk kritiskt!

- Debattera snarare än argumentera.
- Innan du tar ett beslut, väg bevisen för och emot en hypotes.

Exempel på vad som karakteriserar kritiska tänkare:

- De använder sin tankeförmåga fullt ut.
- De analyserar komplexa frågeställningar noggrant.
- De utvecklar ett genomtänkt och välstrukturerat förhållningssätt inför sina val.
- De letar efter stödande bevis för var och en av uppställda hypoteser.
- De utvärderar fakta, syntetiserar information, skapar kontakter och identifierar områden som kräver ytterligare efterforskningar.
- De kan diskutera olika frågeställningar på ett organiserat sätt.
- De utvärderar korrektheten i egna uppfattningar.
- De har en passion för förståelse och strävar alltid efter att lösa problem.
- De utforskar olika aspekter på ett område, t ex den vetenskapliga basen, etiska och moraliska dilemman, bakgrunds- och bidragande faktorer.

Tips 10: Var medveten om handledarens roll

- Förhållningssättet inom PBL är studentcentrerat.
- Din handledare är *inte* en faktaförmedlare.
- Handledare ska istället underlätta lärandet och föra diskussionen i rätt riktning vid behov.
- Din grupp ska kunna utvärdera gruppens arbetsprocess (inkl handledarens insatser) tillsammans med handledaren, i slutet av varje basgruppsmöte.

Tips 11: Utveckla en konstruktiv attityd

- Utveckla goda arbetsvanor.
- Välj en arbetsmodell att följa.
- Se utmaningar som möjligheter till framsteg.
- Fokusera på lösningar.
- Ha en önskan att bidra med och dela resurser.
- Var tålmodig – ge inte upp.
- Hitta sätt att frigöra/minska stress.
- Ta inte dig själv för allvarligt.
- Vidta åtgärder för att utveckla dina attityder.

Tips 12: Samarbeta!

- Samarbete är den avgörande kompetens som krävs för att uppnå och förbättra grupprestationer.
- För att utveckla ett gott samarbetsklimat i gruppen, krävs att medlemmarna känner sig trygga.
- Be andra i gruppen om hjälp och stöd vid behov.
- Lyssna uppmärksamt på andras synpunkter.
- Interagera regelbundet med varandra.
- Dela information och resurser.
- Bidra med beskrivande snarare än värderande eller dömande kommentarer.
- Ställ frågor för att få förtydliganden.
- Säg alltid "vi".

Tabell 1. Huvudsakliga skillnader mellan effektiva och dysfunktionella grupper

Effektiva grupper	Dysfunktionella grupper
• Håller sina grundregler • Medlemmarna fokuserar på gruppens mål • Bryr sig om gruppens framsteg • Arbetar i en stödjande miljö • Utvärderar gruppens arbete kontinuerligt	• Misslyckades med att formulera grundregler • Medlemmarna har inga gemensamma mål • Bryr sig bara om personliga framsteg • Handledarstyrd eller styrd av dominerande student • Ignorerar återkopplingen

4. Gruppens arbetsprocess (enligt Lathunden för basgruppsarbetet)

Vid första mötet i en ny grupp, presenterar alla sig för varandra och man går igenom ett **kontrakt**/gruppöverenskommelse som grund för att komma överens om gemensamma regler för gruppens arbete.

Vid **fallstart** utforskar (vanligen läser) alla fallet, klargör eventuella okända begrepp och med hjälp av en sekreterare vid tavlan identifieras och **listas företeelser** ur fallet. Detta ska gå ganska raskt för att sedan leda in på den del av fallupparbetningen som ska ha störst utrymme: **diskussion om företeelserna**. Fördjupning sker genom att gruppen söker efter **mekanismer**, och försöker hitta gränsen för vad man kan om varje punkt i listan. När diskussionen är klar är det dags att **formulera inlärningsmål** som är rimliga och relevanta, helst i form av frågor som är engagerande, inte av "rubriktyp". Tillgängliga resurser för att kunna uppfylla

inlärningsmålen identifieras. Mötet avslutas med en **utvärdering av gruppens arbetsprocess** (inklusive handledarens bidrag).

Efter **individuella studier** och förberedelser träffas gruppen igen för att **dela den inhämtade kunskapen** på ett effektivt sätt så att hela gruppen lär sig av varandra. Andramötet börjar med att **inlärningsmålen repeteras** och en **disposition** (tid och fokus) för mötet görs. Fokus bör vara på det som är svårt, oklart eller viktiga principer som belyses av fallet. De prioriterade **inlärningsmålen diskuteras**. Inhämtade kunskaper bearbetas och viktiga principer och lärdomar identifieras.

Ett bra sätt för att tillämpa den inhämtade kunskapen är att återvända till det aktuella fallet och granska det igen. Eventuella kvarvarande oklarheter, s.k. **muddy points**, hanteras genom att någon i gruppen tar ansvar för att ta upp dem med ansvarig lärare eller anmäla till särskilt uppföljningstillfälle. **Utvärdera fallet** gemensamt på ett särskilt formulär som handledaren delar ut. Om mötet fortsätter med ny fallstart fortsätter gruppen med det enligt ovan, annars avslutas mötet med en **utvärdering av effektiviteten i gruppens arbetsprocess**.

5. Utvecklingsfaser i en grupp

Dynamiken i en grupp kan beskrivas på olika sätt och en modell ses i Tabell 2. Denna omfattar begreppen **tillhörighet, kontroll/rolltagande och öppenhet** vilka alla kan användas för att beskriva en gruppens mogenhet beträffande den arbetsprocess man har gemensam. Beskrivningen nedan kan vara till hjälp för att förstå vad som händer i en grupp samt beträffande vilka åtgärder som kan vara lämpliga om gruppen behöver stöd. Många av de ingrepp som föreslås för handledaren, kan även studenterna i gruppen tillämpa i syfte att underlätta gruppens konstruktiva arbete med sitt lärande.

Nedanstående tabell beskriver de utvecklingsfaser som varje grupp genomgår: Tillhörighet (eng Inclusion), kontroll eller rolltagande (eng Control) och öppenhet (eng Openness/Affection). Eftersom en grupp är mest produktiv i den sista fasen behöver den hjälp att så snabbt som möjligt utvecklas och genomgå de två första faserna. Det är viktigt att notera att graden av inblandning från handledarens sida varierar med varje grupp och dess utvecklingsfas.

Tabell 2. En gruppens utvecklingsfaser (översatt från Tipping, se förord)

	1. Tillhörighet
Känsla hos gruppmedlemmen	<i>Kommer jag att känna mig som att jag hör till den här gruppen eller kommer jag att känna mig utanför?</i>
Frågor inom gruppmedlemmen	<i>Hur mycket av mig själv är jag beredd att ge till den här gruppen? Vad kommer andra att tänka om mig?</i>
Karakteristika i gruppmedlemmarnas beteende	• Atmosfären är lite spänd • De studerande är lite nervösa • Känslöstämningar uttrycks inte • De studerande är artiga och reserverade • Samtalstonen är ytlig

Förslag till agerande från handledarens sida	• Börja med att ta initiativ och vara aktiv • Formulera en fråga eller aktivitet för att bryta isen • Lär dig de studerandes namn • Försäkra dig om att de studerande lärt sig varandras namn • Försäkra dig om att alla i gruppen kan få ögonkontakt med varandra • Var en förebild i att vara informell • Bidra till att grundregler för gruppmöten formuleras • Klargör initialt hur gruppen förväntas arbeta • Låt diskussionen utgå från de studerandes bakgrund och erfarenheter så mycket som möjligt • Ställ frågor som gör att alla blir inblandade i diskussionen, gå t ex laget runt med frågor om vad var och en tänker i en viss fråga, om gruppens arbete eller om hur det har gått att jobba mellan gruppmötena
---	---

	2. Kontroll/Rolltagande
Känsla hos gruppmedlemmen	<i>Kommer mina idéer att respekteras eller kommer jag att bli avfärdad och ignorerad?</i>
Frågor inom gruppmedlemmen	<i>Kommer de andra att lyssna på mig?</i> <i>Kommer mina idéer att gillas?</i> <i>Tänk om jag inte kommer att tycka om vad som händer?</i> <i>Tänk om jag inte kommer överens med de andra i gruppen?</i> <i>Tänk om jag inte kommer överens med handledaren?</i>
Karakteristika i gruppmedlemmarnas beteende	• Kamp om makttagandet bland de studerande • Gruppmedlemmarna lyssnar inte på varandra, eller • En del gruppmedlemmar blir hörsammade, andra inte • Olika åsikter uttrycks tydligt • Gruppmedlemmarna kan föreslå röstning som ett sätt att lösa konflikter • Handledarens ledarskap och trovärdighet kan ifrågasättas
Förslag till agerande från handledarens sida	• Växla mellan viss aktivitet och avvaktande hållning • Tillåt de studerande att i viss mån kämpa om rollerna i gruppen • Notera när gruppdiskussionen går över styr och fråga gruppen vad de skulle vilja göra, om något, för att rätta upp arbetet • Uppmuntra uppnående av konsensus i beslutsfattandet • Utforska olikheter i synsätt • Balansera delaktigheten – ”Finns det andra åsikter?” Alla har inte sagt vad de tycker om den här frågan” osv • När handledaren får frågor om faktainnehåll – återför frågan till gruppen

	3. Öppenhet
Känslor och frågor hos gruppmedlemmen	<i>Om gruppen uppnår mognad kommer de studerande att uppfatta sig själva som delaktiga och de blir respektfullt bemötta när de bidrar till gruppens arbete. Den dominerande känslan nu är att få jobbet gjort.</i>
Karakteristika i gruppmedlemmarnas beteende	• Jämbördig delaktighet (Tystlåtna gruppmedlemmar ignoreras inte utan deras åsikt efterfrågas, och dominerande gruppmedlemmar begränsar sig) • Oliktänkande accepteras utan fientlighet • Humor • Avspänt
Förslag till agerande från handledarens sida	• Var avvaktande, håll en låg profil • Sammanfatta gruppens arbetssteg när det behövs för att gruppen ska hålla sig till ämnet eller kunna fatta ett beslut, t ex ”Jag ser att ni har gått igenom x och y, vad vill ni då fortsätta med?” • Återför frågor till gruppen • Koppla av och njut av den förklarande diskussionen

Bilaga 1: Grundregler för gruppinteraktivt lärande

Översatt från: British Columbia Teacher's Federation 1970, "Ground Rules for Collaborative Learning"; reprinted in Rudduck, 1978.

Grundregler för gruppinteraktivt lärande

- (a) Ha en attityd som innebär ett sökande efter sanningar, eller lösningar. Du söker efter det bästa svaret snarare än att försöka övertyga andra personer.
- (b) Försök undvika att gamla idéer och fördomar påverkar ett fritt och förutsättningslöst tänkande.
- (c) Tala när helst du vill (om du inte avbryter någon annan som har ordet) även om din tanke är ofullständig. Om alla svar var kända skulle det inte finnas någon anledning att diskutera.
- (d) Träna på att lyssna genom att, innan du själv bidrar, med egna ord formulera den tanke som föregående talare framförde.
- (e) Undvik att avbryta "tankeflödet" genom att ta upp ett nytt ämne. Vänta tills pågående diskussion får ett naturligt slut. Om du vill påbörja en ny fråga, börja med att säga att det är något nytt och låt gruppen avgöra om den vill påbörja en ny diskussion eller om föregående ämne behöver mera tid.
- (f) Uttryck dig kortfattat och undvik långa utläggningar – för att gruppmedlemmarnas intresse ska bibehållas.