

NCP SOM REFLEKSIONS- OG KOMPETENCEUDVIKLINGSMODEL

“NCP er praksisorienteret, både i forhold til at udvikle egen praksis ved hjælp af faglig refleksion og ved at være løsningsorienteret” (1).

Af Asta Nissen, lektor, Absalon, asni@pha.dk,
Line Bak Josephsen, lektor, Absalon,
lib@pha.dk, Thomas Rogert Aagren, lektor,
Absalon, tha@pha.dk

NCP er en proces med tilhørende model og terminologi til ernæringsvejledning og -behandling, der med sin specifikke terminologi og fire trin udstikker rammerne for diætistens evidensbaserede, standardiserede behandling (1-3).

NCP kan derfor også ansues som diætistens kompetence-værktøjskasse, da modellen fremhæver en række af de mest centrale vidensområder, færdigheder og kompetencer, som diætisten baserer sit daglige virke på.

Inspireret af ovenstående citat, egne erfaringer med NCP på KD uddannelsen på Professionshøjskolen Absalon, samt NCP klummen i “Diætisten” om NCP i praksis, er vi her interesserede i at fremhæve de lærings- og udviklingspotentialer NCP-modellen rummer.

NCP-KOMPETENCESTIGEN

Spørgsmålet vi stiller, og formulerer et svar på, er: Hvordan kan kliniske diætister individuelt, og i teams, benytte NCP-modellen som ramme og inspiration til fortsat refleksion og kompetenceudvikling?

NCP-Kompetencestigen viser fire udviklingsområder eller -faser, som kan kvalificere den kliniske diætists anvendelse af NCP:

1. Viden om og forståelse for NCP
2. Opdatering af faglig viden, som kvalificerer arbejdet med de fire NCP trin (*)
3. Færdighed og kompetence i forhold til anvendelse af NCP i praksis
- 3A: Færdighed og kompetence til at anvende dele af NCP og NCPT i praksis
- 3B: Færdighed og kompetence til at anvende alle fire trin og tilhørende terminologi i praksis
4. Udviklingskompetence: at kunne udvikle egen og teamets praksis med udgangspunkt i NCP

(*): Anden fase i NCP-Kompetencestigen sigter mod den fortløbende opdatering af den kliniske diætists faglige viden, som muliggør, at det daglige arbejde med de fire trin understøttes af den nyeste faglige viden på de områder/specialer diætisten arbejder med.

NCP-Kompetencestigen er udformet af artiklens forfattere. Inddelingen i viden, færdigheder og kompetencer er baseret på den nationale kvalifikationsramme for livslang læring).

TRIN 4: UDVIKLINGSKOMPETENCE

Diætistens daglige arbejde med NCP vil ofte medføre en udvikling af fase 1-3 i NCP-Kompetencestigen mens det ikke automatisk er tilfældet for den fjerde fase. For at arbejde med fjerde fase, kan den enkelte diætist og/eller diætistteamet systematisk arbejde med følgende otte NCP refleksions- og udviklingsspørgsmål, opdelt i underkategorierne “overordnede” og “specifikke”:

De fire overordnede NCP refleksions- og udviklingsspørgsmål

1. Hvilke dele af NCP kan jeg med fordel lære mere om?
2. Hvilke elementer i NCP, samt faser i NCP-Kompetencestigen, har et udviklingspotentialer i forhold til min praksis?
3. Hvad er mine styrker i forhold til at arbejde ud fra NCP?
4. Hvad er mine svagheder i forhold til at arbejde ud fra NCP?

De fire specifikke NCP refleksions- og udviklingsspørgsmål

1. Hvad er min tilgang til interaktionen med borgeren, og hvilke udviklingspotentialer ser jeg?
2. Hvilke etiske dilemmaer og udfordringer møder jeg i min praksis, og håndterer jeg dem hensigtsmæssigt og i overensstemmelse med de fagets retningslinjer?
3. Hvem samarbejder jeg med og hvordan kan dette samarbejde videreudvikles?
4. Hvilke elementer af min kritiske tænkning kan jeg videreudvikle?

Ovenstående spørgsmål er eksempler på udviklingsspørgsmål, der kan formuleres med NCP-modellen som udgangspunkt for stadig refleksion og udvikling. Med dette opfordrer vi til både at se NCP i forhold til diætistens daglige arbejde med ernæringsvejledning og diætbehandling, samt som relevant ramme for langsigtet kompetenceudvikling. Det vil sige, at diætisten udnytter det udviklingspotentialer, der ligger i at arbejde på begge niveauer.

PRAKTISKE ANVENDELSESFORSLAG

1. Individuel kompetenceudvikling: besvar ovenstående otte spørgsmål og noter dine svar ned. Prioriter de vigtigste tre indsatsområder, og lav en plan for hvad/hvornår/hvordan du vil fokusere på dine NCP-kompetenceudviklings-elementer. Lav en statusopfølgning regelmæssigt - fx månedligt.

2. Team og organisatorisk kompetenceudvikling: diskuter refleksions- og udviklingsspørgsmålene med en kollega og/eller i det ernæringsfaglige team, du er en del af. Er der interesse- og kompetenceudviklingsområder I vil arbejde med i fællesskab? Hvis ja, følg processen med prioritering, planlægning og opfølgning fra punkt 1.

Tak til klinisk diætist Sofie Wendelboe for sparring

Referencer

1. Writing Group of the Nutrition Care Process/Standardized Language Committee (2008): Nutrition care process and model part I: the 2008 update, Journal of American Dietetic Association, vol. 108: 1113-1117, citeret af Wendelboe, S. NCP - en gennemgang af modellen. Diætisten 2016; Årg. 24, nr. 140, s. 24-27
2. Writing Group of the Nutrition Care Process/Standardized Language Committee (2008): Nutrition Care Process Part II: Using the International Dietetics and Nutrition Terminology to Document the Nutrition Care Process, Journal of American Dietetic Association, vol. 109:1287-1293, citeret af Wendelboe, S. NCP - en gennemgang af modellen. Diætisten; Årg. 24, nr. 140, s. 24-27
3. Winther, E. Model for individuel diætbehandling og kostvejledning. Diætisten 2013; Årg. 21, nr. 121, s. 5-7