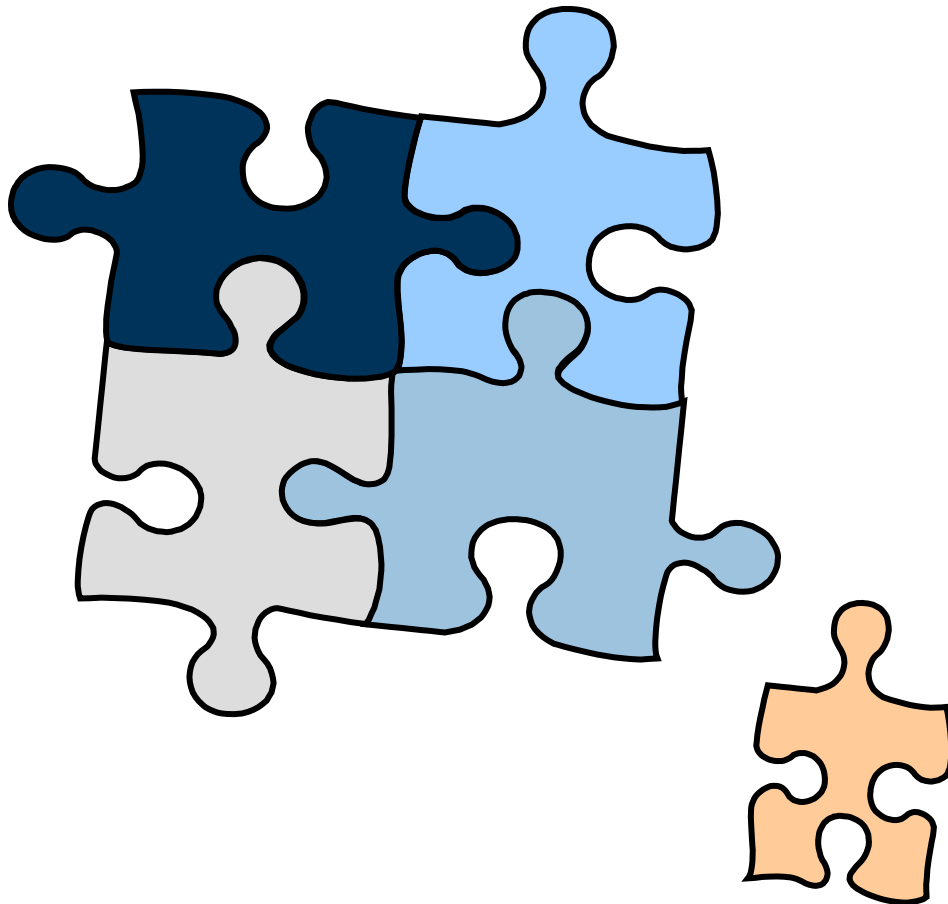


Et oplæg til dokumentation og evaluering



Dokumentations modeller: -
Kompetenceudvikling

Et oplæg til dokumentation og evaluering	1
Dokumentations modeller: -Kompetenceudvikling	1
Kompetenceudvikling:	3
Indledning	3
Målopnåelse skabes:	3
Kompetencemodellen arbejder med 8 trin:	3
Metodisk tilgang:	4
Hvordan indsamles data:	5
Udvælgelse af respondenter:	5
Formidling af resultater:	5

Kompetenceudvikling:

” *Evaluering af det sociale arbejde er ikke en entydig og enkel opgave, idet mange andre hensyn end netop det sociale arbejdes karakteristika kan ligge til grund for det praktiske evalueringsarbejde* ”, citat af Professor Katrine Krogstrup.

Vi har derfor valgt at præsentere nogle modeller for dokumentations og evalueringsarbejdet, der er kendte og afprøvede i socialt og pædagogisk arbejde. Vi har været inspirerede af professorerne Peter Dahler Larsens og Katrine Krogstrups arbejde med projektet ”Udvikling af Evalueringsmodeller” i 2002 finansieret af Socialministeriet. Der er i Litteraturlisten henvist til de 3 rapporter, der udgivet i denne forbindelse, samt til Udviklingscentret SUS arbejde med KUBI-modellen.

Vi beskriver / præsenterer derfor 5 modeller / metoder, der er velegnede i såvel det sociale som pædagogiske arbejde. Her præsenteres BIKVA modellen. De øvrige modeller kan downloades enten samlet eller hver for sig på www.viss.dk

Indledning

Formålet med kompetenceevaluering er at styrke medarbejdernes kompetence i forhold til opgavevaretagelsen. Antagelsen er, at udvikling af enkeltpersoners og gruppers kompetente indflydelse vil forbedre deres præstationer og institutionens / boenhedens samlede præstation. Kompetencemodellen tilbyder systematiske metoder for udviklingsarbejde 1) og lægger op til, at der sker en løbende og systematisk dokumentation af udviklingen i det sociale / pædagogiske arbejde. Et mere overordnet formål er etablering af en organisationskultur, der styrker evnen til kontinuerlig forandring og læring.

Kompetenceudviklingsmodellen tager sit udgangspunkt i at enhver har sine specielle individuelle kompetencer, og at enhver skal have mulighed for at formulere præmisserne herfor, samt at mennesket kan tage ansvar for sine egne handlinger.

Modellen arbejder med organisatorisk selvforbedring m.h.p. på at forbedre dennes evne til at gennemføre sin mission på områder, der er i overensstemmelse med deltagernes behov, interesser og evner.

Evaluering integreres i organisationens liv gennem selvevaluering og selvjustering indefra via relativt overskuelige og simple processer.

Målopnåelse skabes:

Ved procesorienteret evaluering

Ved at løse problemer gennem interaktion mellem medlemmer i en gruppe

Ved at skabe organisationskulturer, som styrker evnen til kontinuerlig læring og evaluering.

Præmissen er, at organisationer **ikke** er rationelle, de er dynamiske og ustabile. Krav, mål og værdier på det individuelle og organisatoriske niveau er konstant skiftende.

Kompetencemodellen arbejder med 8 trin:

Fase et:

1) Pædagogernes eller sagsbehandlingernes udviklingsarbejde

1. Synliggøre kommunens mål for indsatsen. Alle skal kende den ramme, indenfor hvilken de arbejder.
2. Fastsætte de delmål personalet har for institutionens fremtidige udvikling (brainstorm, stikord 3-4 sætninger om dagligdagen og den overordnede målsætning)
3. Med udgangspunkt i stikord fra brainstorm formuleres en til tre af de tilstedeværende medarbejdere institutionens mål i tre til fire korte sætninger.

Fase to: Her vurderes det sociale / pædagogiske arbejdes aktuelle styrker og svagheder i forhold til de mål, der netop er defineret i fase 1.

4. Nøgleaktiviteter i forhold til disse delmål defineres gennem en brainstorm.

5. Disse nøgleaktiviteter prioriteres med hensyn til vigtighed i forhold til opgavevaretagelsen. Dette sker gennem simpel afstemning. Herefter foretager deltagerne en vurdering af deres egen kompetence i forhold til gennemførelse af nøgleaktiviteterne. Det sker gennem simpel karaktergivning

6. der indledes dialog om prioritering og karaktergivning. Det er muligt med baggrund i dialogen at ændre på både prioriteringen og karakterniveauet.

Fase 3: Her arbejdes der med de prioriterede aktiviteter. Det kan være et større eller mindre antal aktiviteter. For hver af aktiviteterne fastlægges der:

7. Detaljerede **delmål**. Der defineres en klar og enkel **strategi** for, hvordan delmålene nås og det defineres, hvordan de opnåede **resultater dokumenteres**.

Fase 4: Finder sted efter en nærmere fastsat periode f.eks. et halvt år. Der foretages en vurdering af, hvorvidt delmålene er nået.

8. Gennemførelse af evalueringen: er målene nået. Er der sket en udvikling? Vurdering af om evaluerings / udviklingsprocessen har ført til de forventede resultater. Respons på evalueringsprocessen.

Nøgleord er accountability = ansvarlighed.

Muligheder:

Kobler metodeudvikling og evaluering samt systematiske selvevalueringer af gældende praksis og definition af delmål og strategier med mulighed for efterfølgende udvikling og evaluering af eventuelle forandringer.

Tvinger folk til at lede ved engagement snarere end at lede ved kontrol.

Kompetenceudviklingsmodellen tager primært udgang i medarbejderne.

Metodisk tilgang:

Er helt klart en kvalitativ metode.

Hvordan indsamles data:

Der produceres store mængder af data i forløbet.

Data kan indsamles gennem processen ved skriftlighed evt. ved strukturerede / ustrukturerede interviews, observation / deltagerobservation. Data er i sagens natur formativt orienterede.

Slutevalueringen kan ske ved intern eller ekstern evaluatør: nåede man de opstillede mål?

Dataindsamling er meget vigtige brikker set i forhold til egen-evaluering og kompetenceudvikling i organisationen.

Udvælgelse af respondenter:

Som oftest foregår kompetenceudvikling i organisationer, hvor ledelse og personale i de respektive samarbejdsorganer aftaler, at dette skal ske.

Eventuelle afdelinger kan ved selvseleksion melde sig, eller der kan være et politisk ønske grundet ændret lovgivning politiske målsætninger eller andet.

Formidling af resultater:

I kompetenceudviklingsprojekter vil der fremkomme delrapporter og slutrapporter, således at der vil foreligge en skriftlig rapport til slut og resultaterne vil være tilgængelige for den samlede organisation, dels vil det kunne formidles videre i bredere sammenhænge til offentliggørelse i fagblade m.m. Der kan ofte ske en metodeudvikling og fremkomme resultater, der vil kunne benyttes af andre organisationer / personale i lignende situationer.

Kompetenceudviklingsprojektet vil evt. kunne bruges til at gøre erfaringer med. Det er ikke givet at erfaringerne er succesfulde, men evalueringen kan fremkomme med en forklaring på, hvordan det kan være at projektet ikke lykkedes, hvilket ligeledes kan give mulighed for at reflektere over egen praksis.