



Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU

- Uddannelser på det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet



Kubix ApS
Nørre Voldgade 2
1358 København K

Tlf.: 3332 3352
kubix@kubix.dk
www.kubix.dk

New Insight A/S
Læderstræde 34, 4.
1201 København K

Tlf.: 33 69 13 00
www.newinsight.dk

Vejledningen er skrevet for EPOS og 1. udgave er økonomisk støttet af Undervisningsministeriet.

Indhold

Indledning	4
I gang med IKV.....	6
Fase 1: Forberedelse og tilrettelæggelse	7
Generelle overvejelser (trin 1)	8
Afdæk kompetencekrav (trin 2)	9
Valg af metode (trin 3)	10
Fase 2: Afprøvningsmetoder	13
Fire grundlæggende metoder.....	13
Fase 3: Vurdering og anerkendelse	24
Hvis du vil vide mere.....	26

Afsæt i Håndbog om IKV i AMU

Indledning

Denne praktiske vejledning henvender sig til dig, som arbejder med individuel kompetencevurdering (IKV) i AMU inden for EPOS's område. Vejledningen er et supplement til *Håndbog om IKV i AMU*¹. Håndbogen giver en generel introduktion til IKV i AMU og beskriver blandt andet de regler og principper, der gælder for IKV i AMU. Håndbogen indeholder endvidere 3 illustrative cases. Det anbefales derfor, at du læser *Håndbog om IKV i AMU* sideløbende med denne vejledning – både før du går i gang og mens du arbejder med IKV.

Denne vejledning er et resultat af et projekt, hvor tre skoler inden for EPOS's område har bidraget. Skolerne er Københavns Socialpædagogiske Seminarium, Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens samt SOSU Næstved. Lærere fra skolerne har på seminarer diskuteret IKV og udviklet og afprøvet IKV-materiale. Denne vejledning bygger i høj grad på disse læreres viden og erfaringer. Eksemplerne i vejledningen stammer alle fra erfaringer opnået gennem dette projekt. Materialerne kan ses i deres fulde sammenhæng i det sidste afsnit om værktøjer.

En praktisk guide til valg af metoder

Denne vejledning er tænkt som en praktisk guide, som hjælper dig til at vælge metoder til at gennemføre IKV og kommer med forslag og inspiration til, hvordan du kan tilrettelægge og gennemføre IKV i AMU.

Vejledningen er målrettet IKV-praktikeren og der står derfor meget lidt omkring de organisatoriske udfordringer, som også er en del af IKV. Vi har diskuteret disse problemstillinger undervejs, men er ikke nået frem til entydige modeller for at håndtere dem. Der er dog ingen tvivl om, at der med IKV opstår nye grænseflader mellem AMU og GUV og dermed behov for at nytænke, hvem der har hvilke ansvar på skolen.

De følgende sider rummer ikke en facitliste til, hvordan du skal arbejde med IKV i AMU, men giver en lang række forslag til, hvordan du kan gøre. Se derfor vejledningen som en hjælp til at lave pålidelige og troværdige realkompetencevurderinger i AMU, diskuter med dine kollegaer, hvad der vil være bedst at gøre og lad dig inspirere af de eksempler, der præsenteres på de følgende sider.

Eksemplerne er samlet sidst i vejledningen

Vi har flettet eksempler ind undervejs i teksten og herefter samlet alle IKV materialerne i det allersidste afsnit i vejledningen. Flere af lærerne betoner, at de ikke opfatter redskaberne som færdige, men som inspirationsmateriale. Der vil altid være behov for at udvikle redskaber til den specifikke situation og de konkrete deltagere, som det skal passe til.

Du skal være opmærksom på, at der er forskel på at vurde-

¹ Håndbog til individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 (2008)

re en deltagers kompetencer efter gennemført uddannelse og at vurdere kompetencerne som del af en IKV. I vurderingen af deltagerens kompetencer i forbindelse med uddannelse vil dit vurderingsgrundlag typisk være baseret på et forløb, der strækker sig over længere tid og med flere forskellige indtryk, end der kan indhentes i forbindelse med en IKV. I IKV'en skal du vurdere deltagerens kompetencer ud fra et komprimeret forløb, og vurderingen kan meget let komme til at blive oplevet som en slags eksamen med de elementer af held/uheld, der er knyttet til denne – f.eks. om spørgsmålet handler om det ene eller andet aspekt af det tema, der er i fokus i de AMU uddannelser, der kompetencevurderes i forhold til. Dette er et givet forhold for arbejdet med at lave IKV'er, men du kan forsøge at imødegå problemerne ved at tilrettelægge IKV'en, så den bedst muligt giver deltageren mulighed for at demonstrere sine kompetencer.

Læsevejledning

Vejledningen her er struktureret ud fra faserne i en IKV.

Først lister vi faserne i et IKV-forløb, samt beskriver kort omkring det, der sker, inden IKV går i gang (før-fasen). Herefter følger nogle mere overordnede betragtninger omkring fase 1 – Forberedelse og tilrettelæggelse.

I afsnittet om fase 2 – Afprøvningsmetoder - beskriver vi fire forskellige typer af metoder, som du kan anvende, når du vil afprøve deltagerens realkompetencer: test med skriftlige opgaver, interview, praktisk opgave samt praktisk afprøvning i virksomheden.

Herefter beskriver vi, hvad du skal være opmærksom på, når du skal lave vurderingen for at sikre pålidelighed og troværdighed (Fase 3 – Vurdering og anerkendelse).

Og endelig giver vi eksempler på konkrete afprøvningsværktøjer og særlige opmærksomhedspunkter inden for EPOS området.

Vi slutter vejledningen med afsnittet 'Hvis du vil vide mere', hvor du kan finde henvisninger til mere materiale og links.

I gang med IKV

Når du som IKV-praktiker skal gennemføre en IKV, er der fire grundlæggende faser, du skal kende:

En før-fase, hvor skolen informerer og rådgiver om IKV.

Fase 1, hvor IKV-praktikeren forbereder og tilrettelægger en IKV for deltageren i forhold til valgte uddannelsesmål. Fasen starter, når der er indgået konkret aftale om IKV. Det er deltagerens opgave at skaffe dokumentation for opnåede realkompetencer.²

Fase 2, hvor deltageren får afprøvet og vurderet sine kompetencer i forhold til de valgte uddannelsesmål. IKV-praktikeren skal være til stede under afprøvningen.

Fase 3, hvor IKV-praktikeren vurderer deltagerens kompetencer samlet set, anerkender relevante kompetencer og udsteder uddannelses- eller kompetencebevis.

Det konkrete indhold af faserne er beskrevet yderligere i *Håndbog om IKV i AMU*. I denne vejledning sætter vi fokus på de overvejelser, du som IKV-praktiker skal gøre dig, når du skal vælge metoder til IKV og når du konkret skal gennemføre IKV med deltagerne.

Før-fasen

Opgaverne i denne fase er overvejende af mere generel karakter. Der er i denne fase ikke opgaver knyttet til det konkrete IKV forløb, ud over at deltagerne indgår aftale med skolen om, at der skal gennemføres en IKV.

Det betyder i praksis, at denne fase ender med visitationen til IKV, hvis det er relevant. Der er borgere, for hvem IKV i AMU ikke er en relevant mulighed. Det gælder borgere, der ikke har realkompetencer i forhold til deres uddannelsesønsker. Disse kan afvises og må eventuelt visiteres til almindelig undervisning. Fasen ender således med visitation til IKV, eller eventuelt et afslag.

² I LBK nr. 190 af 18/03/2008 § 15 stk. 2 står: "Deltageren bidrager til at dokumentere de realkompetencer, der ønskes vurderet". Dvs. at skolen godt må hjælpe til på forskellige måder fx ved at fortælle deltageren, hvordan man kan skaffe eller udarbejde dokumentationen. Det er ikke alle, der ved, hvordan man gør det. Men det er ikke skolens opgave at skaffe dokumentationen for deltageren.

Forberede og tilrettelægge IKV forløbet

Fase 1: Forberedelse og tilrettelæggelse

I fase 1 skal du forberede og tilrettelægge IKV-forløbet for IKV-deltageren.

Deltageren skal i denne fase indsamle og dokumentere sine realkompetencer.

Du skal i denne fase finde 'målestok' for IKV'en. Det betyder, at du skal finde de AMU-mål som deltagerne skal kompetencevurderes i forhold til.

Deltageren beskriver selv sine ønsker – du hjælper

Deltageren skal selv formulere sine uddannelses- og IKV ønsker, dog ikke nødvendigvis særligt præcist. Det kan f.eks. være et ønske om uddannelse og IKV, der er relevant for arbejde i en institution for handicappede børn eller som er relevant for arbejde på en institution med demente ældre. Du kan ikke forvente, at deltageren kender de enkelte AMU-uddannelser. Det er din opgave, ud fra:

- deltagerens beskrivelse af f.eks. de arbejdsopgaver, deltageren ønsker at varetage, eller det område deltageren ønsker uddannelse indenfor (f.eks. arbejde med demente) samt
- deltagerens dokumenterede realkompetencer

at bestemme de AMU-mål, der skal være målestok for IKV'en.

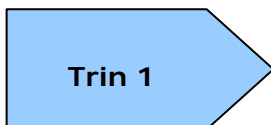
Det er ikke meningen, at der skal være egentlig vejledning som del af IKV'en, så derfor skal deltagerne være klædt på til at kunne beskrive deres uddannelsesønsker, før I mødes (eller har anden kontakt) i denne fase. I praksis kan deltagerne have fået vejledning gennem dialog, med fx en leder på sin virksomhed, på jobcentret, i fagforeningen, i voksenvejledningsnetværket, i skolens vejlederfunktion eller akassen.

Den næste opgave, du har i denne fase, er at vælge metoder til kompetenceafprøvning og tilrettelægge IKV-forløbet.

En tretrinsraket

Når du skal vælge metode eller metoder til afprøvning af deltagerens kompetencer, anbefaler vi, at du gør dig de overvejelser, vi har beskrevet i de tre trin nedenfor.





Trin 1

Troværdig og pålidelig kompetencevurdering

Generelle overvejelser (trin 1)

Når du har aftalt med IKV-deltageren, hvilke kompetencer deltageren ønsker vurderet, skal du vælge metode eller metoder. Der er metodefrihed, dvs. at det er op til dig selv at tilrettelægge kompetencevurderingen³. Vi anbefaler dog, at du indledningsvis gør dig en række generelle overvejelser om metoderne.

Du skal for det første være opmærksom på, at de metoder du vælger til IKV, giver et troværdigt og pålideligt vurderingsgrundlag. Der skal være sammenhæng mellem de kompetencer, deltagerne har, og de kompetencer, der er beskrevet i AMU-målet, så du efter vurderingen kan udstede kompetence- og/eller uddannelsesbevis.

Når du har gennemført afprøvningen og vurderingen, skal du kunne udstede enten et *uddannelsesbevis* eller et *kompetencebevis* (forudsat at deltageren har de relevante kompetencer, ellers får deltageren ingen af delene). Hvis du udsteder et kompetencebevis, skal du kunne angive de kompetencer, deltageren har, og også de kompetencer, deltageren ikke har, som indgår i det/de konkrete mål.

Dernæst skal du være opmærksom på, at resultatet af kompetencevurderingen bør være det samme, uanset om det foregår på din uddannelsesinstitution eller på en anden uddannelsesinstitution. Og uanset om det er dig, der gennemfører IKV, eller om det er en af dine kolleger, der gennemfører den.

Endelig er det en vigtig pointe, at AMU-mål beskriver *landsdækkende kompetencer*. Så selv om der er tale om, at personen skal have vurderet realkompetencer, der er opnået på en specifik arbejdsplads, så er de kompetencer, der er beskrevet i AMU-målene, generelle landsdækkende kompetencer. Det betyder, at deltageren også skal kunne varetage kompetencen uden for sin egen virksomhed for at få kompetence- eller uddannelsesbevis.

Kravene om troværdighed og pålidelighed betyder, at du skal kunne redegøre for, hvordan du har afprøvet og vurderet deltagerens kompetencer. Vi beskriver i afsnittet om metoder til kompetenceafprøvning, hvordan du kan håndtere dette.

På samme måde er det vigtigt, at du gør det klart for deltageren forud for IKV, hvad du kan vurdere og hvordan du vil gøre det. På den måde kan du undgå misforståelser og afstemme forventninger.

Dokumentation

Deltageren skal levere dokumentation for de realkompetencer, deltageren ønsker vurderet. Det kan f.eks. bestå af beviser fra deltagelse i formel uddannelse, jobbeskrivelser, en udfyldt 'Min kompetencemappe' mv. Du skal tage do-

³ Der er en række formelle krav, der er beskrevet i 'Håndbog om IKV i AMU'.

kumentationen med i dine overvejelser om tilrettelæggelse af IKV'en, men det er kun dokumentation for formelle kompetencer, f.eks. kursusbeviser, der kan erstatte hele eller dele af afprøvningen.

Deltagerforudsætninger

Det er vigtigt, at du overvejer, hvilke forudsætninger deltageren har for at kunne indgå i den kompetenceafprøvning, du tilrettelægger.

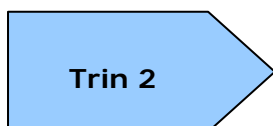
Nogle metoder stiller krav til læse- og skrivefærdigheder samt IT-færdigheder, som kan gøre det svært for deltagerne at gennemføre IKV. Hvis deltageren skal kompetencevurderes på områder, der ikke har noget med almene færdigheder at gøre, er det vigtigt, at f.eks. manglende IT-forudsætninger ikke smitter af på vurderingen. Du skal hjælpe deltageren til at vise sine kompetencer inden for det område, der er i fokus i afprøvningen.

Etik

Der kan også være nogle etiske forhold, du skal tage i betragtning i den kompetenceafprøvning, du tilrettelægger.

Det kan f.eks. handle om at sætte deltageren i en situation, hvor det bliver synligt over for ledelse eller kolleger, at deltageren ikke har de kompetencer, du vurderer. Det er særligt i relation til praktisk afprøvning på arbejdspladsen, at den type forhold kan spille ind.

I forhold til brug af rollespil skal du overveje, om rollespil er en etisk forsvarlig metode. Svaret afhænger af flere ting, blandt andet af hvor personlig problematikken i selve spillet er, og hvor robust, du skønner, at deltageren er.



Afdæk kompetencekrav (trin 2)

Næste trin er at gennemgå de uddannelsesmål, der er valgt som målestok for kompetencevurderingen. Dette er vigtigt, dels fordi forskellige metoder er egnede til at afprøve forskellige typer af kompetencer, dels fordi afdækningen er udgangspunkt for arbejdet i trin 3, hvor du skal lave de konkrete øvelser, formulere spørgsmål til en test eller opgaver mv.

Når du skal vælge metoder, skal du derfor indledende undersøge, hvilke kompetencer⁴ der indgår i de handlingsorienterede målformuleringer. Det er vigtigt at du i IKV'en kun vurderer kompetencer, som er beskrevet i AMU-målet.

I forhold til valget af metoder kan det være en hjælp at skelne mellem de kompetencer, der er overvejende handlingsorienterede, og kompetencer, hvor man i højere grad skal benytte konkrete redskaber, teknikker, bestemte teorier, regler og love mv.

Her følger et eksempel på kompetenceafprøvning med fokus på specifik viden, der er krav om i AMU-målet.

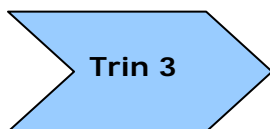
⁴ I 'Vejledning om fælles kompetencebeskrivelser, arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag i fælles kompetencebeskrivelser, Uddannelsesstyrelsens håndbogsserie nr. 23 – 2004' beskrives det, at: "Den handlingsorienterede målformulering skal være en beskrivelse af den job/arbejdsfunktion eller arbejdsopgave, der skal kompetenceudvikles til, eventuelt med en beskrivelse af teoretiske, praktisk-tekniske eller praktisk-metodiske kvalifikationer betydning for udførelsen af arbejdsfunktionen".

Eksempel

Mål 44627: Magt og omsorg

Hvilke af følgende eksempler falder ind under lovens forståelse af magtanvendelse? Sæt kryds, hvor der er tale om magtanvendelse.

- At låse beboerens værelse af udefra, når vedkommende sover.
- Advarselsråb, hvis en beboer f.eks. er ved at røre en varm kogeplade.
- At sige til en beboer: "Du spiser som et svin", "Du stinker" eller lignende.
- Aflåsning af botilbuddets hoveddør om natten.
- Tage en beboer, som på en tur er gået 'sine egne veje', i hånden og føre vedkommende tilbage.
- En beboer modsætter sig at gå ud af en elevator og bæres fra elevator til bus af 3 personer.
- Sige: "Hvis du ikke kommer nu, så får du ingen dessert".
- Køre en urolig beboer ind i et ikke aflåst rum.
- Fastholdelse af en beboer i forbindelse med tandbørstning.
- At ruske en beboer i armen, når denne har slået ud efter en anden beboer.



Valg af metode (trin 3)

Når du er nået til trin tre i 'raketten', har du gjort dig klart, hvad der skal vurderes (hvilke kompetencer i forhold til hvilke mål), du har gjort dig overvejelser omkring pålidelighed og etik og du har sat dig ind i deltagerens forudsætninger. Så er det tid til at vælge den/de konkrete metoder, du skal anvende i vurderingen.

At kunne og vide

AMU-målene er altid handlingsorienterede og retter sig mod arbejdsopgaver/jobfunktioner. Deltageren skal *kunne* udføre en konkret handling. Samtidig kan målbeskrivelserne rumme referencer til bestemt *viden*. Det kan være særlige metoder, teorier, regler eller love, som deltageren skal have kendskab til⁵. Dette er den skelnen der er i fokus i trin 2.

I dit valg af metode er det vigtigt, at du er opmærksom på, hvilket vurderingsgrundlag du har til at anerkende deltagerens kompetencer ud fra, når du er færdig med at afprøve dem.

Hvis et mål primært lægger op til, at deltageren skal vide noget bestemt, kan en skriftlig test med lukkede spørgsmål være tilstrækkeligt til at vise de relevante kompetencer. Men oftest skal deltageren også kunne omsætte denne viden i konkrete handlinger, og her kommer en test ofte til

⁵ Du skal være opmærksom på, at hvis det fremgår af den handlingsorienterede målformulering, at der forudsættes en viden (metoder og teorier) uden at denne viden nævnes præcist, så skal du være åben over for, at deltageren har kendskab til andre metoder eller teorier end f.eks. dem, du sædvanligvis underviser i, og at denne viden også kan honorere de krav, der er i AMU-målet.

kort. Her kan det være en fordel at kombinere metoder eller anvende metoder, der i højere grad er i stand til at afprøve det, deltageren kan og ved.

En skriftlig test vil nemlig ofte kun give dig viden om, hvad deltageren ved, f.eks. et billede af den faktuelle eller teoretiske viden deltageren har, eller et billede af hvad deltageren fortæller, at vedkommende vil gøre i en given situation. Test giver dig således et vurderingsgrundlag, hvor fokus mere er på, hvad deltagerne ved, end på hvad deltageren kan.

Der findes mange forskellige metoder, der kan anvendes til at afprøve deltagernes kompetencer. Senere i vejledningen beskrives fire grundtyper og en række eksempler. Når du skal vælge metoder, anbefaler vi derfor, at du læser afsnittet om afprøvningsmetoder.

IKV'ens faglige indhold

Der skal fyldes indhold på

Når du har gjort dig klart, hvilke metoder og hvilken form afprøvningen skal have, er det tid til at få fyldt fagligt indhold på de valgte metoder. Det kan handle om at udforme spørgsmål, finde på opgaver der skal løses, lave rollespil mv.

Du skal også overveje, om du vil udarbejde cases, der skal beskrive den kontekst, deltageren skal bevæge sig indenfor. En case er en fortælling, gerne understøttet af billeder eller film, der giver deltageren et klart billede af den jobsituation, afprøvningen relaterer sig til.

Spørgsmål og tjekpunkter

Uanset hvilken metode du vælger, kan det være en god idé at formulere en række spørgsmål eller tjekpunkter, som du skal have svar på i løbet af den kompetenceafprøvning, du skal lave.

Spørgsmål og tjekpunkter sikrer, at du har et solidt fundament for at gennemføre IKV. De kan også gøre arbejdet med at samle op på afprøvningen lettere for dig og sikre en gennemsigtighed i dit arbejde. På den måde vil andre efterfølgende kunne se, hvilke overvejelser du har gjort dig forud for processen.

Fagligheden skal på banen

At udforme spørgsmål til en test, udarbejde en interviewguide eller forberede de opgaver, deltagerne skal udføre, forudsætter et indgående kendskab til både faget, branchen og de AMU-mål, der er målestok. Overvej derfor, om du skal hente hjælp hos kollegaer, der har særlig viden inden for de felter, deltageren skal vurderes på.

Ressourcer

Økonomi og tid sætter naturligvis nogle rammer for, hvordan du kan gennemføre IKV.

Det er erfaringen fra udviklingen af denne vejledning, at det kan være hensigtsmæssigt at have et langsigtet perspektiv på arbejdet med IKV. Mange dele af arbejdet bliver lettere med tiden, og du vil efterhånden kunne trække på erfaringer, metoder og pointer fra tidligere forløb. Det er selvfølgelig også en fordel at sikre, at der er en god praksis

omkring IKV-videndeling på skolen generelt, så 'dybe tal-
lerkener' bliver genbrugt.

Det kan også være en god idé at overveje mulighederne
for f.eks. split-forløb, virksomhedsforlagt IKV og for brug af
åbent værksted.

Fase 2: Afprøvningsmetoder

I dette afsnit beskriver vi først fire forskellige metoder til at afprøve og vurdere deltageres kompetencer. Dernæst beskriver vi en række forhold, du må tage i betragtning, når du skal vælge metoder til kompetenceafprøvning. Her beskriver vi nogle råd om, hvad der er vigtigt at tage med i overvejelserne ved valg af metoder. Sidst i afsnittet giver vi to eksempler på, hvordan de fire metoder kan kombineres og samler styrker og svagheder ved de fire metoder i et oversigtsskema.

Der gives ikke en entydig vejledning til, hvilke metoder du kan bruge i hvert enkelt IKV forløb. Dels er der metodefrihed på uddannelsesinstitutionerne, dels må valget af metode tage hensyn til en række forskellige faktorer, som vi beskriver nærmere nedenfor.

Fire grundlæggende metoder

Ud fra en gennemgang af erfaringerne med at lave kompetencevurderinger kan vi beskrive fire grundlæggende forskellige metoder der kan bruges i afprøvningen af kompetencer. De fire er:⁶

Fire metoder til IKV



Det er erfaringen, at hver af de fire metoder har sine styrker og svagheder. Helt centralt er det, at der er en grundlæggende forskel på de fire afprøvningsmetoder i forhold til, hvad du som IKV-praktiker efterfølgende har som grundlag for din vurdering af deltageres kompetencer.

Ofte vil det være sådan, at du ved at bruge de to første metoder (test og interview) overvejende som vurderingsgrundlag vil have en viden om, hvad deltageren *ved*, mens du ved at bruge de to sidste metoder (løsning af praktisk opgave og praktisk afprøvning), i højere grad vil have en

⁶ Vi har valgt ikke at betragte en case som en selvstændig metode. I vores forståelse er en case en beskrivelse af en konkret situation, som kan understøtte alle de fire nævnte metoder.

viden om, hvad deltagerne *kan*.

Hvis du f.eks. laver et spørgeskema med lukkede svarmuligheder til brug i en kompetencevurdering af '*Samspil og relationer i pædagogisk arbejde*' vil du herudfra kunne opnå en viden om, hvad deltageren ved om f.eks. anerkendende samtaler, men reelt ikke om deltageren kan gennemføre en anerkendende samtale. For at afprøve det er det vores erfaring, at det er relevant at anvende en af de to sidste metoder, f.eks. at deltageren løser en praktisk opgave i form af et rollespil, hvori der skal gennemføres en anerkendende samtale. Der er dog også erfaringer med at gennemføre IKV, hvor rollespillet erstattes med en åben skriftlig besvarelse. I denne kan deltageren, med udgangspunkt i en case, så beskrive f.eks. rammerne for, og indhold i, en anerkendende samtale.

Der er også forskel på de fire metoder på andre områder, f.eks. hvad angår:

- krav til deltagernes almene kompetencer (særligt læse- og skrivefærdigheder og IT-færdigheder),
- om de er lette/hurtige eller mere omfattende at organisere og forberede,
- om de kan rumme etiske problemer fx pga. gruppesammensætningen,
- om de hurtigt kan tilpasses den enkelte IKV-deltager,
- ressourcekrav

Metodernes styrker og svagheder er samlet i en oversigt på side 23.

Nedenfor beskriver vi nu hver af de fire metoder nærmere.

1. Test med skriftlige svar

'Test med skriftlige svar' omfatter alle de metoder, hvor du henter viden om deltagerens kompetencer ved at præsentere deltageren for nogle spørgsmål og får skriftlige svar tilbage. Ved test kan du både bruge papirbaserede spørgeskemaer eller opgaveformuleringer og du kan anvende forskellige digitale medier (f.eks. CD-rom'er eller hjemmesider) eller bruge kombinationer af disse⁷.

Spørgsmål og svar

Åbne og lukkede svarmuligheder

Du kan stille konkrete spørgsmål med lukkede svarmuligheder (opstille en række svarmuligheder for deltageren, f.eks. multiple choice) eller du kan stille spørgsmål med åbne svarmuligheder (hvor deltagerne selv formulerer sit svar).

⁷ Du skal være opmærksom på, at der skal være en lærer til stede under hele IKV forløbet, og at du derfor ikke kan tilrettelægge test, hvor deltageren f.eks. sidder hjemme og arbejder med testen.

Eksempel på multiple choice

Mål: 42683: Pleje og behandling af diabetikere

De første symptomer på type 2 diabetes er:

1: Sult, søvnproblemer og hjertebanken

x: Træthed, tørst, hyppig vandladning og kløe

2: Hovedpine, balanceproblemer og svedudbrud

De tre svarmuligheder i testen er udformet af de enkelte faglærere og tænkt sådan, at der skal være et korrekt svar, et helt forkert svar og et svar, der evt. dækker fordomme, myter eller gammel viden på området.

Erfaringerne viser, at det er svært at angive præcist, hvor mange rigtige svar der skal til for at 'bestå'. Dog kan man sige, at kun 3-4 rigtige afkrydsninger i testen svarer til en helt tilfældig afkrydsning og er altså intet værd. Flere erfaringer vil givetvis betyde, at flere tommelfingerregler kan udformes, men vurderingen må opfattes som mere kompleks og kan f.eks. handle om, at en konkret lærer opfanger en forskel mellem en deltagers svar i to af testene, som vækker forundring og dermed anledning til f.eks. at bruge den afsluttende samtale til at spørge mere konkret ind til deltagerens viden på et område.

Flere erfaringer vil også opfange spørgsmål, som deltagerne besvarer forkert, fordi de ikke har forstået spørgsmålet korrekt. På samme måde vil flere erfaringer kunne opfange spørgsmål, der eksempelvis er for lette, hvis alle svarer rigtigt.

(Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens, 2008)

Du kan også tilrettelægge testen som en besvarelse af et åbent spørgsmål eller beskrivelse af en problemstilling, hvor deltageren selv skriver en sammenhængende besvarelse og ikke bare et ord, et tal eller lignende.

Eksempel på åbent spørgsmål

Mål: 42683: Pleje og behandling af diabetikere

Nævn de 5 vigtigste pointer i forhold til at tage en korrekt blodsukkermåling?

Forslag til pointer:

- Vask hænder før du går i gang*
- Handsker på for personale*
- Kalibrering af stiks ved ny kasse*
- Skift af nål efter hver blodprøve*
- Stik på siden af fingeren og skift mellem fingrene*
- Personligt udstyr som ikke deles mellem deltagerne*
- De gængse tidspunkter for blodsukkerprofil – 4 gange dagligt før måltider morgen, middag, aften og nat*

(Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens, 2008)

Case

Du kan knytte testen og spørgsmålene an til en case eller en historie, hvor du ridser en situation op for deltageren, og hvortil du knytter spørgsmålene.

Casen/historien kan beskrives i form af en kort tekst, eventuelt suppleret med billeder og lyd eller en lille film. Ved at ridse en kontekst op kan du undgå, at deltageren misforstår spørgsmålene og det bliver oftere lettere for dig at formulere spørgsmålene på en måde, hvor konteksten indarbejdes i spørgsmålene.

2. Interview

Interview omfatter de metoder, hvor samtalen med deltagerne er omdrejningspunktet. Her er der således fokus på de talte ord.

Spørgsmål og svar eller dialog

Interviewene kan variere fra et interview med spørgsmål og svar til mere dialogorienterede interview. Interview med spørgsmål og svar kan næsten være en mundtlig version af de tests, der er beskrevet ovenfor, mens de dialogorienterede interview har karakter af en mundtlig redegørelse for viden hos deltageren, eller for hvordan deltageren vil agere eller gøre noget bestemt.

Du kan understøtte dine interview med en interviewguide med faste punkter, der skal redegøres for. Derved sikrer du, at afprøvningen kommer omkring de elementer, du finder er relevante elementer i forbindelse med målet/målene.

Eksempel på interviewspørgsmål

Mål 42683: Pleje og behandling af diabetikere

- *Beskriv de mest almindelige symptomer på diabetes 2*
- *Hvilken kost vil du anbefale til diabetes 2 patienter?*
- *Hvad er den fysiologiske forklaring på, at personer udvikler en T2D?*

Skolen har alene anvendt interviewmetoden i den afsluttende samtale med deltageren, hvor der samles op på resultaterne. Lærerne ser det dog som en oplagt metode, hvis de eksempelvis skal vurdere en enkelt eller få deltagere.

(Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens, 2008)

Case

På samme måde som med tests, kan interview bygges op omkring en case eller en historie hvor du ridses en situation op for deltageren, og hvortil du knytter interviewet.

Eksempel på case

Mål 44627: Magt og omsorg

Denne case er knyttet til lovlige og ulovlige handlemåder, identifikation af en beboers behov for omsorg og forhold, der vanskeliggør denne omsorg.

Casen indgår i et samlet IKV forløb, som kan ses på side 20.

Ugepakken

Mogens på 42 år har Downs Syndrom. Han er overvægtig og har en hjertefejl. Derfor er det vigtigt for Mogens helbred, at han ikke tager yderligere på. Mogens mor sender ham en pakke hver fredag. Det er et af højdepunkterne i Mogens uge. I pakken er der ting, som Mogens kan lide, herunder kager og slik. Mogens spiser ofte det hele på en gang, og det hænder, at han kaster op bagefter. I har talt med Mogens mor om at begrænse mængden af søde sager i pakken, men hun synes, at når det nu engang er en af hans store glæder, så skal han have alt det, han har lyst til. I har også talt med Mogens om, hvorfor han skal lade være med at spise slik og kager.

(Københavns Socialpædagogiske Seminarium, 2008)

Kompetencevurderingen bliver her baseret på de svar, som deltageren giver.

3. Praktisk opgaveløsning

Denne gruppe indeholder de metoder, hvor deltageren sættes til at løse en praktisk opgave.

Det kan være i et værksted eller i en 'simuleret virksomhed' eller lignede, hvor du beder deltageren om at løse en opgave. Kompetencevurderingen er her baseret på observation af deltageren samt eventuelt de resultater, produkter mv., som følger af deltagerens opgaveløsning.

Udførelse af opgave i praksis

Opgaven afspejler en konkret arbejdsopgave på en arbejdsplads og er samtidig tilrettelagt ud fra den kompetence, der er beskrevet i AMU-uddannelsesmålet. Der bør være de hjælpemidler og materialer til rådighed, herunder også eventuelt kunder, patienter og kolleger, som der forudsættes for at kunne løse opgaven.

Rolle- eller situationsspil

Du kan også arbejde med en model, hvor der ikke simuleres en arbejdsplads, men hvor du arbejder med situations- eller rollespil. Her fortæller du deltageren, hvilken situation hun er i, og hvilken arbejdsopgave hun skal løse.

Eksempel på brug af situationsspil

Mål: 42683 (delmålet omkring vejledning)

Deltagerne sætter sig sammen tre og tre. Der gives en samlet mundtlig introduktion til opgaven. Erfaringerne viser, at denne introduktion er meget vigtig, da den efterfølgende vil styre den måde, deltagerne forstår og løser opgaven på. Det skal være helt tydeligt for deltagerne, hvordan de skal arbejde med opgaven, hvordan de skal spille rollen og hvad de bliver vurderet på.

Oplægget til testen er, at de skal vejlede en anden person omkring uddannelsesønsker. Deltagerrollen spiller bare som sig selv. Observatøren sidder med vejlederrollens skema og krydser af ud fra de iagttagelser, han/hun gør undervejs.

Skemaet indeholder både iagttagelser, f.eks. 'fordeling af taletid' og mere subjektive tolkninger, f.eks.: 'kontakt'. Tolkninger er dog problematiske, da deltagerne kan have forskellig oplevelse af, om der eksempelvis var 'god kontakt'. Der er derfor brug for fremover at videreudvikle dette eksempel på vurderingsredskab til vejledningskompetencer.

(Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens, 2008)

Rollespil er formentlig endnu mere relevant i forhold til uddannelsesmål om selvstyrende grupper og andre mål, hvor det er selve processen, der er genstand for vurdering.

Praktisk afprøvning kan gennemføres i grupper med flere deltagere, der skal have afprøvet kompetencer, eller med en enkelt deltager, og gennemføres ofte med udgangspunkt i en case, jf. ovenfor.

Metoden med at løse en praktisk opgave, herunder situationsspillet, kan du opbygge, så den rummer flere eller færre elementer. Du kan også kombinere den praktiske opgaveløsning med et interview. Derved får du mulighed for at spørge ind til den viden og de overvejelser, der ligger til grund for deltagerens handlinger undervejs.

Tjekliste og observationsark

Du kan have faste punkter, som du vil observere og vurdere deltagerens præstation i forhold til. Det kan være punkter som f.eks. overholdes regler og vælges de rigtige metoder, hvordan kommunikeres, hvordan bruges kropssprog og hvordan bruges viden i løsningen af opgaven? Det kan derfor være en fordel, at du forhånd udarbejder en tjekliste eller et observationsark, så du er sikker på, at din observation og vurdering når rundt om alle væsentlige forhold og så din observation og vurdering hviler på samme elementer fra gang til gang.

4. Praktisk afprøvning på arbejdspladsen

På en virksomhed

Her er tale om en metode, hvor deltageren får mulighed for gennem en praktisk opgave at dokumentere at han/hun har de kompetencer, der beskrives i det relevante AMU-uddannelsesmål.

Her foregår afprøvningen på en virksomhed, hvor deltagerne udfører bestemte opgaver. Der er derfor de hjælpemidler og materialer til rådighed, herunder også eventuelt kunder, patienter og kolleger, som er en forudsætning for at kunne løse opgaven.

Ulemper ved metoden:

- *Besværligt*
- *Etisk kompliceret*
- *Utroværdigt*

I projektet har vi ikke haft erfaringer med afprøvning ude i virksomheder. Når vi har snakket om det, har det vist sig alt for *besværligt* (hvis det var deltagere på mange forskellige virksomheder) eller *etisk kompliceret* (hvis beboere bliver involverede – hvad siger de til det?) og måske *utroværdigt* (hvad gør det ved deltagerens performance, at en almindelig hverdagssituation pludselig indrammes som en vurdering?). Alligevel synes det oplagt i nogle situationer, hvor deltagerne f.eks. kommer fra samme institution og hvor målet er meget tydeligt færdighedsorienteret (f.eks. rede senge mv.)

Eksempel

Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens nævner konkret et eksempel, hvor praktisk afprøvning på virksomheden er relevant og uproblematisk. I samarbejde med en kommune lavede de et halvdagsforløb, hvor de testede medarbejdere i målet: 45258: It-omsorgssystemer i hjemmeplejen.

Alle medarbejderne havde fået nye håndholdte computere og lærerne observerede dem i relation til, hvordan de håndterede og beherskede dem i praksis. Resultatet var dengang uddannelsesbeviser og/eller uddannelsesplaner.

Afprøvningen behøver ikke at foregå på den virksomhed, hvor deltageren selv arbejder, men kan også foregå på en virksomhed, som uddannelsesinstitutionen har kontakt til og som vil lægge lokaler til.

Baseret på observation

Kompetencevurderingen er her baseret på observation af deltagerne, deres besvarelse af spørgsmål samt eventuelle resultater, produkter mv. Igen vil det gøre din observation og vurdering mere troværdig og pålidelig, hvis du på forhånd opstiller en række punkter, som du mener er afgørende for, om deltageren viser kompetencen.

Kombiner metoderne

Kombination af metoderne

Meget ofte vil en kompetencevurdering blive baseret på en kombination af metoder, da metoderne har forskellige styrker og svagheder og på forskellig vis kan tage højde for de forhold, du skal tage i betragtning i dit valg.

Nedenfor præsenteres to forskellige måder at kombinere metoder.

*Eksempel 1
- metodekombination*

Mål 42683: Pleje og behandling af diabetikere (5 dage)

Testen består af tre værksteder og en afsluttende samtale med en IKV praktiker.

- 1. værksted er en multiple choice test med 'tip en 13'er' omkring diabetes 2. Testen består af 10 lukkede spørgsmål omkring diabetes 2. (se eksempel side 15)*
- 2. værksted er blodsuktermåling, hvor deltagerne to og to laver blodsuktermålinger på hinanden, hvorefter de ud fra en tjekliste snakker bedømmer hinandens præstationer.*
- 3. værksted handler om vejledningskompetencer. Deltagerne sidder tre og tre sammen. De udfører et rollespil, hvor de spiller henholdsvis IKV praktiker, IKV deltager og observatør. De har fået udleveret en tjekliste til observation, så de ved hvad de skal kigge efter. De tre roller vurderer f.eks. på:*
 - IKV-Praktiker (Selvvurdering): Fordeling af taletid, gav jeg råd og vejledning mm.*
 - IKV deltager: Lærte jeg nyt, fordeling af taletid mm.*
 - Observatør: Klargjorte læremål, klarhed om problemer mm.*

Rollespillet afsluttes med en drøftelse af hvad hhv. observatør, deltager og IKV-praktiker har iagttaget.

(Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens, 2008)

*Eksempel 2
- metodekombination*

Mål 44627: Magt og omsorg (4 dage)

IKV'en er bygget op omkring syv skriftlige opgaver samt et interview. Deltageren har 1 time til at svare på de syv opgaver og der gennemføres afslutningsvis et interview på ca. 5 minutter. Det er skolens vurdering, at det tager ca. 5-10 minutter at gennemgå de skriftlige svar i forbindelse med IKV'en⁸.

De syv elementer er:

- 1. Lukkede spørgsmål vedrørende lovens forståelse af magtanvendelse, "Hvilke af følgende eksempler falder ind under lovens forståelse af magtanvendelse? Sæt kryds ved det svar, du mener, er rigtigt." F.eks. "At låse beboerens værelse af udefra, når vedkommende sover" (ja/nej)*
- 2. Lukkede spørgsmål vedrørende indskrænkning i selvbestemmelsesretten. "Hvem kan træffe beslutning om indskrænkning i selvbestemmelsesretten (lovlig magtanvendelse). Sæt kryds ved rigtige svar." – der angives seks svarmuligheder, f.eks. "Institutionens/botilbuddets ledelse."*
- 3. Lukkede spørgsmål vedrørende lovlig og ulovlig magtanvendelse. "Hvad er lovlig og ulovlig magtanvendelse? Sæt kryds ved lovlig eller ulovlig." F.eks. "Fastholdelse under sårbehandling"*

⁸ I praksis er denne IKV typisk gennemført sammen med 3 andre, og i disse tilfælde (hvor der er fire AMU-mål som vurderingsstandard) er der gennemført et samlet interview af ca. 15 minutters varighed.

4. Kombination af lukkede og åbne spørgsmål om lovlige og ulovlige handlemåder, identifikation af en beboers behov for omsorg og forhold der vanskeliggør at yde denne omsorg, Spørgsmålene støttes af casen 'Ugepakken'.

5. Lukkede spørgsmål vedrørende brug af det korrekte skema ved indberetning af magtanvendelse. Skemaerne præsenteres. Opgaven er at vælge det rigtige i bestemte situationer, f.eks. "Arne er inde i en urolig periode og falder ud af sengen to gange denne nat. Arne får et bælte på, som skal forhindre, at han falder ud igen." Hvilket skema skal bruges?

6. Lukkede spørgsmål om procedurer ved indberetning af magtanvendelse, f.eks. "Skal al magtanvendelse indberettes?" Svarmuligheder "Ja, enhver form for magtanvendelse skal indberettes", eller "Ja, med undtagelse af fastholdelse og føren".

7. Kombination af praktisk opgave og åbne spørgsmål om indberetning og handleplan for beboer. Ud fra en case skal konkrete dele af indberetningsskemaet udfyldes og der skal redegøres for alternative handlemuligheder (med henblik på at udarbejde en handleplan).

Spørgsmålene er tilrettelagt, så de dækker delmål eller klynger af delmål, hvorved der er mulighed for at udstede kompetencebeviser.

Vurderingen af de lukkede spørgsmål er baseret på en kombination af en norm hvor f.eks. 8 ud af 10 skal være rigtige, f.eks. i opgave 1 og 5. Nogle opgaver tæller mere end andre for den samlede vurdering af, om et delmål er opfyldt, f.eks. kræves det, at alle er rigtige i opgave 2.

De åbne spørgsmål er så vidt muligt udformet sådan, at svaret kan vurderes som acceptabelt eller ikke acceptabelt. Dermed kan de ligesom de lukkede spørgsmål oversættes til rigtig/forkert. I opgave 7 er der f.eks. åbne spørgsmål om typer af magtanvendelse ift. casen. Casen rummer 3 forskellige magtanvendelser. Deltageren skal mindst have fundet de 2. I samme opgave skal deltageren udfylde dele af et indberetningsskema om magtanvendelse. Det vurderes, om de relevante oplysninger fra casen er anvendt, dvs. om begreberne er forstået og kan anvendes.

I den afsluttende samtale tages udgangspunkt i selvvurderingen, dvs. hvordan deltageren selv vurderede sine kompetencer i forhold til uddannelsens delmål samt hvordan deltageren selv oplevede afprøvningen.

Derefter en samtale om, hvad afprøvningen viser om de enkelte mål. Dette er vigtigt, for at deltageren selv er helt klar på, hvor styrker og svagheder ligger ift. uddannelsen. Her ligger både motivation og mulighed for at målrette uddannelsesindsatsen. Det fungerede fint i praksis. De fleste var helt klar over, hvor 'hullerne' var, og var motiverede for at få opfyldt de sidste mål gennem en afkortet uddannelse.

(Københavns Socialpædagogiske Seminarium, 2008)

Denne vifte af metoder blev af KSS anvendt i et forløb for en institution, hvor en større del af personalet deltog, og

hvor der var fire forskellige uddannelsesmål i fokus. Det samlede IKV-forløb omfattede følgende elementer:

- Velkommen og introduktion i IKV (ca. 15 min)
- Præsentation af uddannelsesmålene (ca. 15 min)
- Deltagerperspektivering af uddannelsesmål (ca. 45 min)
- Selvvurdering ift. uddannelsesmål (ca. 20 min)
- Skriftlig individuel kompetencevurdering (60 minutter)
- Opfølgende individuel samtale (20 minutter)
 - a) resultat af kompetencevurderingen
 - b) eventuelle kompetencebeviser
 - c) uddannelsesplan

Med lektioner af 45 minutters varighed pr. time varer dette forløb i alt 3,7 time, svarende til 0,5 dag, som er det korteste for et IKV forløb må strække sig over.

Det er KSS vurdering, at det er godt med de forskellige metoder og med forskellige typer af spørgsmål i de skriftlige tests. De forskellige typer af spørgsmål er gode i forhold til at afdække deltagerens faktuelle og teoretiske viden. Det er endvidere muligt gennem spørgsmålene (både de lukkede og de åbne), at afdække, om deltageren har de rette handlingskompetencer, i den forstand at de kan afdække, om deltagerne har den rette fleksibilitet og evne til at aflæse en situation, således at de kan vælge mellem forskellige mulige handlemåder og vælge nye handlemåder, hvis det er nødvendigt i situationen.

I skemaet på næste side opsummerer vi styrker og svagheder ved de fire typer metoder. Ved at kombinere metoder kan du undgå for mange 'blinde vinkler' i dit IKV-arbejde.

	Styrke	Svaghed
Test	<p>Tests er gode til at afprøve, hvad deltagerne <i>ved</i>.</p> <p>Tests standardiserer vurderingerne og sikrer, at alle deltagerne får samme instruktion og samme opgave.</p> <p>Det er muligt at teste mange deltagere samtidigt og optælling er forholdsvis nemt, når kriterierne for vurdering er tydelige (med hvilken vægt tæller f.eks. de forskellige svar). Du kan evt. anvende en IT-baseret løsning til at lave de samlede vurderinger</p> <p>Tests kan også udarbejdes meget enkelt, som f.eks. 'tip en 13'er', hvilket gør dem lette at gå til.</p>	<p>Det er svært med skriftlige tests at afprøve, hvad deltagerne <i>kan</i>.</p> <p>Tests forudsætter almindeligvis skriftlighed og evt. IT på brugerniveau.</p> <p>Skriftlige spørgsmål kan have tendens til at blive rigide. De kan blive meget kontekstnære og dermed vanskelige at besvare for deltageren, hvis ikke han er god til at overføre egne kompetencer til anden kontekst.</p> <p>Det er svært at korrigere misforståelser undervejs og på den måde risikerer du at få fejlagtige oplysninger.</p>
Interview	<p>Interview er gode til at afprøve, hvad deltagerne <i>ved</i>.</p> <p>Interviews forudsætter ikke skriftlighed.</p> <p>Interviews har den fordel, at IKV-praktikeren løbende kan tilpasse spørgsmålene, hvis der er forståelsesproblemer. Det vores erfaring, at en case, som understøttes af en samtale, kan være et tilstrækkeligt grundlag at vurdere handlekompetencer ud fra.</p> <p>Opsamling på metoden til en samlet vurdering kan gøres hurtigt – under afprøvnin-gen.</p>	<p>Det er svært at bruge interviews og samtaler til at vurdere, hvad deltagerne <i>kan</i>.</p> <p>En undtagelse er mål, der direkte kan vurderes gennem samtale, f.eks. vejledningskompetencer, samarbejdskompetencer mv.</p> <p>Interview kan være tidskrævende, men du kan evt. gøre det sådan, at deltagerne interviewer hinanden, eller du interviewer dem i grupper.</p>
Løse praktisk opgave	<p>At løse en praktisk opgave er god til at afprøve, hvad deltagerne <i>kan</i>.</p> <p>En af fordelene er, at metoden ikke forudsætter skriftlighed hos deltagerne.</p> <p>At løse en praktisk opgave uden for en hverdagsfaglig sammenhæng er en slags simulation. Det er ikke virkeligheden, men et forsøg på at genskabe den i forskellige grader af kompleksitet. Dette har den fordel, at IKV-praktikeren selv kan vælge, hvilke aspekter af 'virkeligheden' der skal lægges vægt på – afhængigt af det konkrete mål.</p> <p>Vurderingen sker på baggrund af handling og adfærd.</p>	<p>En svag ved denne metode er, at der ikke kan skabes den rigtige kontekst, herunder at kunder, patienter eller materialer ikke reelt er til rådighed. Dette betyder dels, at deltageren selv skal evne at oversætte sine kompetencer til en ny kontekst, og dels at det kan være svært at skabe en ligeså kompleks opgavesituation som i virkelighedens verden.</p> <p>Rollespil og situationsspil kan være en blokerende metode for nogle – og det stiller flere krav til IKV-praktikeren, dels at kunne deltage i et rollespil dels at kunne håndtere både at 'spille rollen' og afprøve kompetencer.</p> <p>Praktisk opgaveløsning kan være vanskelig at organisere.</p>
Afprøvning på arbejdsplads	<p>At afprøve på en arbejdsplads er velegnet til at afprøve, hvad deltagerne <i>kan</i>.</p> <p>En af fordelene ved denne metode er, at omgivelserne er realistiske. Der er derfor ikke noget ekstra arbejde i at fremskaffe patienter, materialer mm.</p> <p>Denne metode synes at have sine fordele, hvor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målene er uafhængige af situationer med patient/kundekontakt • I tilfælde hvor mange af deltagerne arbejder samme sted. <p>F.eks. kan metoden være oplagt ved afprøvning af samarbejdskompetencer for deltagere på samme arbejdsplads.</p>	<p>Kan komme til at være for virksomhedsspecifikt, da der bruges helt bestemte materialer, produkter mv.</p> <p>Hvis deltagerne kommer fra mange forskellige arbejdspladser, synes denne metode praktisk uoverkommelig, da IKV-praktikeren så skal mange forskellige steder hen i løbet af kort tid.</p> <p>Hvis der er inkluderet patientpleje eller lignende, kan der nemt opstå etiske problemstillinger, fx hvis du skal følge deltageren som observatør.</p>

Fase 3: Vurdering og anerkendelse

I denne fase skal du foretage den samlede vurdering af deltagerens kompetencer. Du skal vurdere, om deltageren har de samme kompetencer, som du normalt vil forudsætte for at udstede et uddannelsesbevis efter endt kursus.

Det er vigtigt, at du stiller dig følgende spørgsmål:

Troværdighed og pålidelighed

Er du sikker på troværdigheden? Hvis du er sikker, mener du i givet fald, at du har afklaret og vurderet de relevante realkompetencer i forhold til det eller de valgte uddannelsesmål.

Er pålideligheden i orden? Hvis du er sikker, mener du i givet fald, at en anden underviser ville komme frem til samme resultat af realkompetencevurderingen som dig, forudsat at vedkommende er kvalificeret til at vurdere kompetencerne.

Uddannelsesmålene er ikke oprindeligt skabt til IKV, og der er kun meget begrænset tradition for gennem test at måle, om deltagerne i AMU-uddannelse har opnået de kompetencer, der er målet med uddannelsen.

Samme bedømmelsesstandard som i undervisning

Resultatet er, at du ved at gennemføre IKV kommer i en ny situation, hvor du kan komme i tvivl om, hvordan du kan vide, om målet er nået. Det svar, vi kan give, er, at du må anvende samme bedømmelsesstandard, som du ville anvende i din undervisning.

Brug dine kolleger

Det vil være en hjælp for dig og dine kolleger, hvis I løbende drøfter jeres erfaringer med vurderingen.

Det kan f.eks. være, hvor mange rigtige svar der skal være i en afkrydsningsopgave, hvilke dele af en opgave der skal være løst rigtigt (som er helt centrale i forhold til målet) eller på hvilket niveau der skal være kendskab til forskellige alternative metoder at gribe en opgave an på.

Lav tjeklister, guidelines, observationsark mm.

Hvis du har udarbejdet tjeklister til dine afprøvningsmetoder, gør du denne opgave lettere for dig.

Når du skal vurdere, hvor kompetent deltageren skal være for at kunne få bevis, må du lægge det niveau til grund, som du ville lægge til grund for deltagere, der gennemfører kurset. Hvis dette niveau indebærer, at deltagere godt kan få uddannelsesbevis, selv om de ikke svarer 100 % korrekt på test eller laver fejl på kursets sidste dag, må dette også gælde for IKV-deltagere.

Hvis en deltager virker overbevisende, når han anvender én metode, f.eks. udfører en opgave i praksis, men mere tvivlsom i forhold til en anden, f.eks. forklarer, hvorfor han gør, som han gør, så må du ty til den praksis, du har, når du vurderer deltagere, der gennemfører pågældende uddannelse. Også her vil du være i situationer, hvor en deltager på nogle områder klarer sig fint, mens det kan halte mere på andre.

Du må afveje, om en eventuel usikkerhed er af en karakter så kompetencen tilskrives pga. at deltageren har den grundlæggende forståelse, eller om en anerkendelse kan være med til at sænke niveauet af AMU-uddannelserne.

Metoden kan skygge for resultatet

Du vil også kunne komme i den situation, at nogle deltagere i en gruppeopgave demonstrerer de fornødne kompetencer, mens andre ikke gør det. Du kan her f.eks. komme i tvivl om, hvorvidt årsagen til denne forskel skal søges i den måde, gruppen er sammensat på: Har nogle fået lov til at skygge for, at andre kunne vise hvad de kan? Her må du stole på din faglige viden som lærer, for der findes ikke håndfaste målestokke.

Når deltageren er uenig i din vurdering

Du vil i nogle tilfælde komme ud for, at deltageren ikke er enig med dig i vurderingen. Det kan ikke mindst ske, hvis deltageren sammenligner sig med daglige kolleger, som vedkommende mener at være på højde med.

Selvom anerkendelse af realkompetencer er uddannelsesinstitutionens/lærerens suveræne afgørelse vil det vil være vigtigt, at du kan argumentere for din vurdering – gerne ved at kunne henvise til konkrete opgaver eller situationer, hvor du mener, deltageren ikke levede op til kravene.

I beskrivelsen af afprøvningsmetoder understreger vi, at det er vigtigt, at du bruger spørgeguides, tjeklister, observationsark mv. Det er netop for, at din vurdering kan blive så ensartet, systematisk og argumenterbar som mulig.

Din forklaring tilfredsstiller ikke nødvendigvis deltageren, som evt. kan være så uenig med dig, at vedkommende anmoder om en ny vurdering.

Der kan kun klages over 'retlige mangler'

Det er kun muligt at klage over 'retlige mangler', dvs at skolen har tilsidesat loven og f.eks. ikke har overholdt tidsfristen eller ikke har ladet deltageren fremlægge dokumentation for sine realkompetencer.

En sådan klage skal sendes til Undervisningsministeriet.

Hvis du vil vide mere

Generel information

Undervisningsministeriet: *IKV i AMU* på Undervisningsministeriets hjemmeside:

<http://us.uvm.dk/amu/IKV-i-AMU.html>

Undervisningsministeriet: *Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne*, 2008

<http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu/>

Undervisningsministeriet: *Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – En håndbog*, 2008

<http://pub.uvm.dk/2008/rkvivoksen/hel.html>

IKV vejledninger i andre brancher

Her kan du finde IKV vejledninger til de enkelte brancher efterhånden som de bliver offentliggjort:

BAI (Efteruddannelsesudvalget for Bygge/ anlæg og industri)

<http://www.bygud.dk/main.php?id=120&&mparentid=120>

TUR (Træindustriens Uddannelsesudvalg)

www.tu.dk

SUS (Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat)

<http://www.sus-udd.dk/home/omsus>

KHRU (Køkken, hotel og restaurantfagenes Uddannelsesudvalg)

<http://www.khru.dk/print.asp?id=2>

IF (Industriens Fællesudvalg)

<http://www.industriensuddannelser.dk/fagligeudvalg/default.aspx?id=5643>

HAKL (Handel, kontor, kommunikation og Ledelse)

<http://www.haklnet.dk/>

MI (Metalindustriens Uddannelsesudvalg)

<http://industriensuddannelser.dk/fagligeudvalg/default.aspx?id=669>

Kontaktpersoner

Spørgsmål vedrørende Individuel kompetencevurdering:

Uddannelseskonsulent Susanne Lemvig
telefon: 3392 5687
e-mail: susanne.lemvig@uvm.dk

Juridiske spørgsmål:

Fuldmægtig Nina Topp
telefon: 3392 5683
e-mail: nitop1@uvm.dk

Spørgsmål vedrørende tilskudsindberetning:
Fuldmægtig Jørgen Bassé
telefon: 3392 5294
e-mail: joergen.bassee@uvm.dk