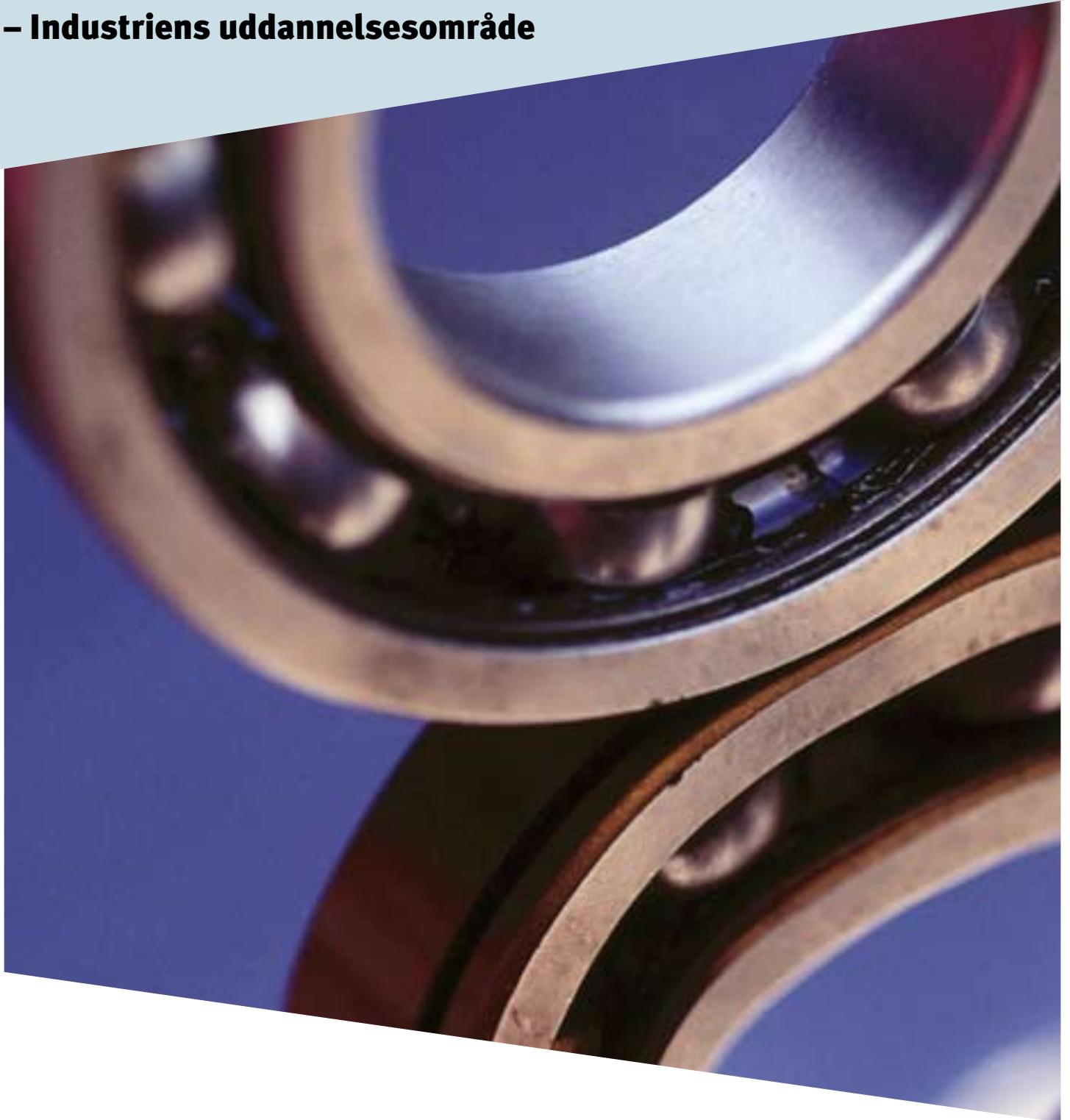




Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU

– Industriens uddannelsesområde



**Industriens Fællesudvalg for
erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser
2008**

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

Indhold

Indledning	3
Valg af metode.....	5
En tretrinsraket	5
Afprøvningsmetoder	12
Fire grundlæggende metoder.....	12
Eksempler på værktøjer til IKV	20
Hvis du vil vide mere.....	24

Afsæt i Håndbog om IKV i AMU

Indledning

Denne praktiske vejledning henvender sig til dig, som arbejder med IKV i AMU inden for Industriens Fællesudvalgs område. Vejledningen er et supplement til *Håndbog om individuel kompetencevurdering IKV i AMU - realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008.* 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.

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.

De følgende sider rummer ikke en facitliste til, hvordan du skal arbejde med IKV i AMU. Se 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.

Vejledningen er målrettet IKV-praktikeren og der står derfor meget lidt omkring de organisatoriske udfordringer, som også er en del af IKV.

Vejledningen er et resultat af et projekt, hvor to skoler inden for IF's område har bidraget. Skolerne er Uddannelses-Center Ringkøbing-Skjern og CEUS. I afprøvning af et konkret materiale har en lærer fra AMU-Aalborg medvirket. Lærere fra skolerne har på to seminarer diskuteret IKV og udviklet IKV materiale, som efterfølgende er afprøvet. Denne vejledning bygger i høj grad på disse læreres viden og erfaringer.

Projektet har taget afsæt i FKB'en 'Arbejdets organisering ved produktion i industrien'. Vejledningen dækker dog hele IF's område.

Undervisningsministeriet har støttet udviklingen af denne 1. udgave af vejledningen.

Fra IKV til GVU

I dag udarbejdes GVU-planer i relation til erhvervsuddannelserne. Derfor er det vigtigt, at der i den indledende fase af en IKV tages stilling til, om det er en IKV i AMU eller en IKV i GVU, der skal gennemføres. Jo tidligere denne vurdering kan foretages jo bedre. Ved valg af et AMU-uddannelsesmål, der er et enkeltfag i en erhvervsuddannelse, er det vigtigt at gøre deltageren opmærksom på, at en-

keltfaget kan give deltageren merit i et erhvervsuddannelse, og at det hvor deltagerne opfylder adgangskravene til en GVU, kan være hensigtsmæssigt at foretrække en IKV i GVU frem for en IKV i AMU.

Læsevejledning

Vejledningen er struktureret ud fra en gennemgang af, hvilke metoder der kan anvendes i en IKV.

Tretrinsraket

Vejledningen indleder med en gennemgang af tretrinsraketten – en model, der beskriver relevante overvejelser, når du skal vælge metoder i IKV.

I afsnittet om de konkrete afprøvningsmetoder beskrives fire forskellige typer af metoder, som du kan anvende, når du vil afprøve deltagerens realkompetencer.

Endelig indeholder vejledningen enkelte eksempler på materialer, der kan give inspiration til det konkrete arbejde med IKV i AMU inden for IF's område.

Vejledningen afsluttes med afsnittet 'Hvis du vil vide mere', hvor du kan finde henvisninger og links til mere materiale.

Fase-model

Valg af metode

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 og som ender med en visitation til IKV i AMU, et afslag på IKV i AMU eller evt henvisning til anden uddannelses- eller afklaringsaktivitet.

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 ansvar at dokumentere opnåede realkompetencer.

Fase 2, hvor deltageren får afprøvet og vurderet sine kompetencer i forhold til de valgte uddannelsesmål. IKV-praktikeren skal være til stede under afprøvningen. Både taxametret og muligheden for VEU-godtgørelse til deltagere, der tilhører VEU-godtgørelsesmålgruppen, begynder i denne fase.

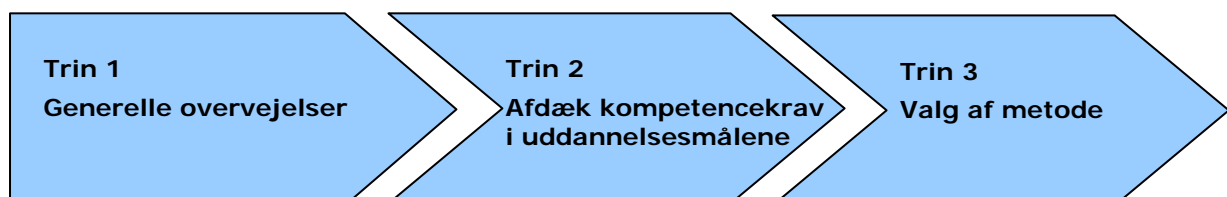
Fase 3, hvor IKV-praktikeren vurderer deltagerens kompetencer samlet set, anerkender relevante kompetencer og udsteder uddannelses- eller kompetencebevis.

Læs håndbogen!

Det konkrete indhold af faserne er beskrevet yderligere i *Håndbog om IKV i AMU*. I denne vejledning fokuserer vi primært på fase 2. Det vil sige 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 en eller flere deltagere. Endvidere gives nogle generelle overvejelser i forhold til, hvordan resultater fra de enkelte metoder kan vurderes.

En tretrinsraket

Når du skal vælge metode eller metoder til afprøvning af deltagerens kompetencer, er der tre trin, du skal gennemgå.





Trin 1

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 kompetencevurderingen. Vi anbefaler dog, at du indledningsvis gør dig en række generelle overvejelser om, hvilke metoder der er, hvilke former for kompetencer de er egnede til at vurdere og hvordan de konkret og mest hensigtsmæssigt kan anvendes. Det er vigtigt, at du samtidig overvejer, om du er klædt på til at anvende de forskellige metoder. F.eks. om du har kendskab til og erfaring med anvendelsen af de nævnte metoder (måske bruger du dem i din undervisning).

Troværdighed og pålidelig kompetencevurdering

Du skal være opmærksom på, om de metoder, du vælger til IKV, giver et troværdigt og pålideligt vurderingsgrundlag. Derfor må du stille dig to spørgsmål:

Troværdighed

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

Der skal være sammenhæng mellem de kompetencer, deltageren har, og de kompetencer, der er beskrevet i AMU-målet. Efter gennemført afprøvning og vurdering skal du kunne udstede enten et *uddannelsesbevis* eller et *kompetencebevis*. Hvis du udsteder et kompetencebevis, skal du benytte den skabelon til et AMU-kompetencebevis der er udsendt til alle AMU-udbydere.

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.

Resultatet af en kompetencevurdering 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.

Landsdækkende kompetencer

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. Det betyder endvidere, at du ikke kan nøjes med at vurdere deltagerens kompetencer i forhold til de krav, der f.eks. er beskrevet i en

jobprofil fra en enkelt virksomhed. En jobprofil kan ikke være målestok for en kompetencevurdering.

Begrund valg

Kravene om troværdighed og pålidelighed betyder, at du skal kunne redegøre for, hvordan du har afprøvet og vurderet deltagerens kompetencer og bruge din faglighed til at begrunde dine valg.

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

Dokumentation

Deltageren bidrager med 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. Når du skal vælge metoder, må du overveje, om dokumentationen indeholder dokumentation/beviser for formel uddannelse 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.

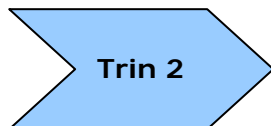
Nogle metoder stiller krav til læse- og skrivefærdigheder samt IT-færdigheder, som kan gøre det svært for deltageren at gennemføre IKV. Hvis deltageren skal kompetencevurderes på områder, der ikke har noget med almene færdigheder at gøre, er det vigtigt, at f.eks. manglende IT-forudsætninger ikke smitter 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, hvis deltageren ikke kender de andre deltagere i spillet. Svaret afhænger sikkert af flere ting. For det første hvor personlig problematikken i selve spillet er, for det andet hvor robust, du skønner, at deltageren er.



Afdæk kompetencekrav i uddannelsesmålene (trin 2)

En deltager i IKV har behov for at få vurderet en række realkompetencer. Disse er mere eller mindre konkret beskrevne og dokumenterede og ligger til grund for valget af de uddannelsesmål, der er målestok for vurderingen. Deltagerens realkompetencer skal nu matches med de kompetencer, som er indholdet i de handlingsorienterede uddannelsesmål.

Næste trin er derfor 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 kompetencer¹ der indgår i de handlingsorienterede målformuleringer. Det er vigtigt, at du i IKV'en ikke vurderer kompetencer, som ikke er beskrevet i AMU-målet.

Oversættelse af mål

Når du analyserer et uddannelsesmål, er der tale om en fortolkning af, hvilke kompetencer der indgår i målet. Der kan være forskelle fra uddannelsesmål til uddannelsesmål på, hvor klart kompetencerne er beskrevet. De handlingsorienterede uddannelsesmål er ikke skabt til IKV i AMU og dermed heller ikke formuleret med henblik på at muliggøre beskrivelser af f.eks. delkompetencer, som kan ligge til grund for udstedelse af kompetencebeviser.

Fortolkningen må gennemføres på baggrund af et nøje kendskab til beskrivelsessystematikken i AMU. Som en tommelfingerregel kan du i fortolkningen af, hvilke delkompetencer der indgår i et uddannelsesmål, skele til de spørgsmål, som indgår i VisKvalitet.

Eksempel

Anvendelse af 5-S modellen for operatører

I den handlingsorienterede målformulering indgår viden ikke umiddelbart af selve målformuleringen, men anvender man spørgsmål fra VisKvalitet som ledetråd, fremgår det, at 'teorien bag 5-S konceptet' og 'model og metoder til selvtest' er en del af fortolkningen af målet. Derfor er viden om teorien bag 5-S konceptet også en del af vurderingsgrundlaget.

¹ 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".

Det er også vigtigt, at du overvejer, hvilken kontekst, f.eks. den konkrete situation, jobfunktion, arbejdsopgave mv, kompetencen anvendes i, f.eks. hvis du overvejer at bruge en case.

Eksempel

Etablering af selvstyrende grupper

I den handlingsorienterede målformulering står blandt andet: 'deltageren kan i samarbejde med andre beskrive en selvstyrende gruppes handlingsplan omhandlende mål og midler for en selvstyrende gruppes udvikling'. Her er konteksten en selvstyrende gruppe og en afprøvning kan have fokus på, at deltageren udarbejder en handlingsplan for gruppens udvikling.

Skelnen mellem kompetencer

Et vigtigt redskab i afklaringen af, hvilke kompetencer der indgår i uddannelsesmålet, kan være at skelne mellem de kompetencer, der er rene handlingsorienterede kompetencer, og kompetencer, hvor man skal benytte konkrete redskaber, teknikker, bestemte teorier, regler og love mv.

Her følger et eksempel, hvor den konkrete metode og det konkrete redskab er understreget:

Eksempel

Forebyggelse af fejl med Poka-Yoke for operatører.

Med baggrund i rapportering om produktionsfejl kan deltageren i samarbejde med andre medarbejdere anvende Poka-Yoke metoden i praksis til fejlforebyggelse. Deltageren kan udvælge de fejl og fejlmuligheder, der egner sig til Poka-Yoke løsninger, herunder udvælge den korrekte Poka-Yoke løsning. Deltageren kan anvende Poka-Yoke skemaet til at analysere fejl i en produktion, finde årsagerne til dem, og udforme brugbare forslag til forebyggelse af fejl. Deltageren kan selvstændigt skelne fejl og fejlmuligheder fra hinanden ved at lave problemkæder og iværksætte øjeblikkelig fejlfhjælpning, når en fejlmulighed eller en fejl opda- ges. Deltageren kan udarbejde forslag til korrigerende handlinger, herunder en ny arbejdsbeskrivelse.



At kunne og vide

Valg af metode (trin 3)

Når du er nået til trin 3 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. Og nu er det tid til at vælge den/de konkrete metoder, du skal anvende i vurderingen.

Grundlæggende kan man sige, at du som IKV-praktiker skal vurdere mål og kompetencer, der handler om at *kunne*, og mål og kompetencer, der handler om at *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 til. 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.

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 til 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.

Kombiner metoder

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 typisk er på, hvad deltagerne ved, og ikke et hvor fokus er på, hvad deltageren kan.

Der findes mange forskellige metoder, der kan anvendes til at afprøve deltagerens 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.

Der skal fyldes indhold på

IKV'ens faglige indhold

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

Spørgsmål og tjekpunkter

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

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 foregiver at skulle efterligne.

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, deltageren 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 kolleger, der har særlig viden inden for lige netop de felter, deltageren skal vurderes på.

Der kan i alle faser i IKV'en – tilrettelæggelse, afprøvning og vurdering - være behov for at overveje, om du har behov for at hente hjælp hos kolleger, f.eks. konsulenter og vejledere med særligt kendskab til konkrete jobfunktioner, eller til andre uddannelses- og kursusmuligheder for pågældende deltager.

Ressourcer

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

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 opfundne 'dybe tallerkener' bliver genbrugt.

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

Styrker og svagheder

Afprøvningsmetoder

I dette afsnit beskriver vi først forskellige metoder til at afprøve og vurdere deltagernes kompetencer. Dernæst beskriver vi en række forhold, du må tage i betragtning, når du skal vælge metoder til kompetenceafprøvning. Det er både nogle råd om, hvad der er vigtigt at tage med i overvejelserne ved valg af metoder, og en beskrivelse af styrker og svagheder ved de konkrete metoder i forhold til forskellige kompetencer.

Ikke entydige metoder

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 metoder er:

1. Test med skriftlige svar

Spørgsmål/svar: åbne eller lukkede
en opgave

2. Interview

Spørgsmål/svar: åbne eller lukkede
en opgave, dialog/eksplorativ

VED DELTAGEREN?

3. Løsning af praktisk opgave

Løs en given opgave:
simuleret virksomhed

KAN DELTAGEREN?

4. Praktisk afprøvning på arbejdspladsen

Løs en given opgave

De to første typer af test er gode til at teste, hvad deltageren *ved*, mens de to sidste er gode til at teste, hvad deltageren *kan*.

Kombiner metoderne

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

I den samlede vurdering skal du sammenholde resultaterne fra alle de anvendte metoder. Du må være opmærksom på, at AMU-målene er handlingsorienterede, og derfor kan du ikke foretage den samlede vurdering alene på metoder, der vurderer viden.

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.

Når du skal vurdere, hvor dreven 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.

Niveauer

I enkelte tilfælde indgår der en niveaubeskrivelse i den handlingsorienterede målformulering, f.eks. at deltageren skal kunne noget på et grundlæggende niveau. Hvor sådanne udsagn om et niveau indgår, må du nøje overveje, hvordan dette niveau fortolkes i den daglige undervisning.

Din vurdering af deltagerens kompetencer må ikke adskille sig fra den vurdering, der ligger til grund for, at du i den daglige undervisning udsteder et uddannelsesbevis.

I den endelige vurdering må du afveje, om en eventuel tvivl bør komme deltageren til gode, f.eks. fordi deltageren har den grundlæggende forståelse, eller om en anerkendelse kan være med til at sænke niveauet af AMU-uddannelser.

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.

Nedenfor beskriver vi hver af de fire metoder nærmere. I afsnittet om eksempler på værktøjer til IKV har vi beskrevet konkrete, afprøvede metoder.

<i>Spørgsmål og svar</i>	<p>1. Test med skriftlige svar</p> <p>'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 også anvende forskellige digitale medier (f.eks. Cd-rom'er, eller hjemmesider) eller bruge kombinationer af disse².</p>
<i>Åbne og lukkede svarmuligheder</i>	<p>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).</p>
<i>Eksempel</i>	<p><i>Eksempel på multiple choice</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nævn de 5 trin i 5-S</i>
	<p>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.</p>
<i>Eksempel</i>	<p><i>Eksempel på åbne spørgsmål</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvad er 5-S?</i> • <i>Hvad opnår en virksomhed ved indførelsen af et 5-S projekt?</i> • <i>Hvordan motiveres man til at overholde de fem trin 5-S? Giv et eksempel?</i>
<i>Case</i>	<p>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.</p> <p>Casen/historien kan beskrives i form af en kort tekst, eventuelt suppleret med billeder og lyd eller en lille film. Ved at ride 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.</p>
<i>Eksempel</i>	<p><i>Eksempel på brug af case</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hvis du nu skulle udføre 5-S i dit eget produktionsområde, hvordan ville du så gøre det? Hvordan kan det være, at du vil vælge at gøre det sådan? Hvordan vil det kunne øge produktiviteten?</i>

² 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.

Vurdering af testresultater

Når du bruger tests, baseres din kompetencevurdering på resultatet af testen - de svar, som deltageren giver. Det vil ofte ikke være relevant at inddrage en vurdering af deltagerens adfærd under løsningen af testen, med mindre der f.eks. i uddannelsesmålet er fokus på deltagerens valg af redskaber eller hjælpemidler undervejs.

Når du bruger denne type test, kan du enten arbejde med en acceptabel fejlmargen, f.eks. højst 5 fejl ud af 30 spørgsmål, eller der kan være mere åbne skøn inddraget i vurderingen. Det kan f.eks. være ud fra en betragtning om, at der er centrale spørgsmål, som ikke alle må være forkerte, og andre hvor der godt må være flere fejl.

Det er vigtigt, at du ikke lægger niveauet højere i vurderingen, end det er i forbindelse med undervisningen. At kræve at der er 100 pct. rigtige svar, vil typisk være at stille for høje krav.

Eksempel

Eksempel på vurdering

- *Hvis du – og dine kolleger rundt om i landet – i den daglige undervisning lægger vægt på at deltagerne kan navnene på hvert trin i 5-S, kan forklare hvad hvert trin går ud på, og hvordan og hvorfor de gennemfører 5-S på en bestemt måde, må du anlægge samme vurdering i forhold til IKV.*

2. Interview

Interview omfatter de metoder, hvor samtalen med deltageren er omdrejningspunktet. Her er der således fokus på det 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

Eksempel på interviewspørgsmål:

- *Hvad er 5-S?*
- *Forklar hvad du skal gøre i hvert trin i 5-S*

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

Eksempel

Eksempel på historie

- *Hvis du nu skulle udføre 5-S i dit eget produktionsområde, hvordan ville du så gøre det? Hvordan kan det være, at du vil vælge at gøre det sådan? Hvilke produktivitetsforbedringer tror du, at dette ville føre til?*

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 lignende, hvor du beder deltageren om at løse en opgave. Kompetencevurderingen er her baseret på observation af deltageren samt eventuelt de resultater, produkter mv, som deltageren giver.

Udførelse af opgave i praksis

Opgaven afspejler en konkret arbejdsopgave på en arbejdsplads der er parallel til den opgave, der er beskrevet i AMU-målet og der bør være de hjælpemidler og materialer til rådighed, herunder også eventuelt kunder, patienter og kolleger, som forudsættes for at kunne løse opgaven.

Eksempel

Praktisk opgave

Du finder et produktionsområde/værksted på skolen, som ligner det, deltageren har derhjemme. Hvis det ikke allerede er tilfældet, sørger du for, at området er snavset, at tingene står hulter til bulter, at maskiner ikke er placeret logisk i forhold til hinanden, at deltageren skal løbe mange meter for at få fat på hjælpematerialer, værktøjer osv.

Simuleret opgave

En form for 'simuleret opgave' kan være, at deltageren sammen med andre deltagere skal løse en praktisk opgave i form af et spil, en model mm, f.eks. i form af at konstruere en vindmølle med et samlesæt. Fokus i denne opgave er ikke selv produktet, men processen med fokus på samarbejde og kommunikation.

Rolle- eller situationsspil

Du kan også arbejde med en model, hvor der ikke simule-

res 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

- *Du beder deltageren – evt sammen med andre fra samme arbejdsplads – forestille sig, at han skal gennemføre 5-S derhjemme, og beder ham (eller gruppen) forestille sig, at de deltager i et møde om produktivitet. Her skal deltagerne bidrage med forslag til, hvordan produktiviteten kan forbedres, og diskutere de forskellige bidrag.*

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 af personer, der skal have afprøvet kompetencer, eller alene (sammen med dig), 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 ud fra målformuleringen have faste punkter, som du vil observere og vurdere deltagerens præstation efter. Eksempelvis: 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 – relateret til det relevante AMU-uddannelsesmål - fra gang til gang.

På en virksomhed

4. Praktisk afprøvning på arbejdspladsen

Her er tale om en metode, hvor deltageren får mulighed for at dokumentere og vise sine kompetencer i en arbejdsopgave udført på en konkret virksomhed.

Her foregår afprøvningen på en virksomhed, hvor deltageren 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.

Eksempel

Praktisk afprøvning på arbejdsplads

- *Du beder deltageren gennemføre 5S i sit eget produktionsområde. Undervejs observerer du og stiller spørgsmål om, hvorfor han vælger at gøre som han gør, herunder spørger du ind til, hvordan han mener, de forskellige tiltag kan forbedre produktiviteten.*

Det behøver ikke at være på den virksomhed, hvor deltageren selv arbejder, men kan være en tilsvarende virksomhed, som uddannelsesinstitutionen har kontakt til og som vil lægge lokaler til. Dette kan dog give deltagere fra pågældende virksomhed en fordel, selv om kompetencerne principielt er landsdækkende. Derfor vil denne form formentlig være undtagelsen.

Baseret på observation

Kompetencevurderingen er her baseret på observation af deltageren, besvarelse af spørgsmål samt de resultater, produkter mv, som deltageren giver. 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 i uddannelsesmålet.

I skemaet nedenfor beskrives styrker og svagheder ved de fire typer metoder. Ved at kombinere metoder kan du undgå for mange 'blinde vinkler' i dit IKV-arbejde.

Styrker og svagheder ved de fire metoder

	Styrke	Svaghed
Test	<ul style="list-style-type: none"> • Er gode til at afprøve, hvad deltagerne ved. • Standardiserer vurderingerne og sikrer, at alle deltagerne får samme instruktion og samme opgave. • 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. • Kan også udarbejdes meget enkelt, som f.eks. 'tip en 13'er', hvilket gør dem lette at gå til. 	<ul style="list-style-type: none"> • At afprøve hvad deltagerne <i>kan</i>. • Forudsætter skriftlighed og evt. IT på brugerniveau. • Kan have tendens til at blive rigide. De kan være meget kontekstnære og dermed vanskelige at besvare for deltageren, hvis ikke han er god til at overføre egne kompetencer til anden kontekst. • Vurderingen sker typisk kun på baggrund af svar.
Interview	<ul style="list-style-type: none"> • Er gode til at afprøve hvad deltagerne ved. • Forudsætter ikke skriftlighed. • Kan tilpasses løbende, hvis der er forståelsesproblemer. • Let at organisere. • Opsamling på metoden til en samlet vurdering kan gøres hurtigt/ under afprøvningen. 	<ul style="list-style-type: none"> • At afprøve hvad deltagerne <i>kan</i>. • Vurderingen sker typisk kun på baggrund af svar.
Løse praktisk opgave	<ul style="list-style-type: none"> • At afprøve hvad deltagerne <i>kan</i>. • Forudsætter ikke skriftlighed mv. • 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. • Vurderingen sker på baggrund af handling og adfærd. 	<ul style="list-style-type: none"> • At der ikke kan skabes realistiske omgivelser, herunder at kunder, maskiner eller materialer ikke reelt er til rådighed. Fokus på færdigheder men ikke på den kontekst kompetencen skal udføres i. • Ved rollespil: at det 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. • Kan være vanskelig at organisere. • At afprøve, hvad deltagerne ved om love mv.
Afprøvning på arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> • At afprøve hvad deltagerne kan. • At afprøvning sker i realistiske omgivelser hvor kunder, maskiner eller materialer kan være til rådighed. • Forudsætter ikke skriftlighed mv. • Vurderingen sker på baggrund af handling og adfærd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan komme til at være for virksomhedsspecifikt, der bruges helt bestemte materialer, produkter mv. • Kan rumme etiske problemer når du skal observere deltageren. • Kan være vanskelig at organisere.

Eksempler på værktøjer til IKV

I dette afsnit vil vi give eksempler på værktøjer til afprøvning af IKV.

IKA-værktøjer kan ikke altid bruges

Ved brug af gamle IKA-værktøjer er det vigtigt, at I husker på, at IKV er noget andet og **kun** måler i forhold til de kompetencer, der indgår i AMU-uddannelsesmål optaget i fælles kompetencebeskrivelser.

Ønsker en virksomhed f.eks., at I vurderer, om de ansatte er villige til at påtage sig overarbejde, er dette ikke IKV, men må betales af virksomheden som indtægtsdækket virksomhed.

Dette er uddybet i den generelle håndbog fra Undervisningsministeriet.

De enkelte eksempler

I det følgende præsenteres tre eksempler på spørgerammer knyttet til følgende uddannelsesmål:

- Anvendelse af 5-S modellen for operatører.
- Omstillingseffektivisering for operatører.
- Kanban-styring for operatører.

Spørgerammerne er tænkt ind i forhold til virksomhedsforlagt IKV og indeholder som sidste punkt afsæt til en konkret afprøvning i virksomheden. Spørgerammerne skal derfor ses som led i en afprøvning hvor der anvendes en kombination af metoder med fokus på viden (spørgerammen) og kunnen (den praktiske visning i produktionen).

IKV på 5S

1. Hvad står de 5 S'er for?

2. Hvad opnår en virksomhed ved indførelsen af et 5S projekt? (tænk på de 7 former for spild)
3. Hvilke metoder kan man anvende mht. det første S?
4. Hvordan visualiseres (synliggøres) det andet S?
5. Hvilke tiltag kan gøres i forbindelse med det tredje S?
6. Hvordan kan man udarbejde nemt forståelige standarder (fjerde S)? Giv et eksempel!
7. Hvordan motiveres man til at overholde de øvrige S'er (det femte S)? Giv et eksempel!
8. Kan du vise et eksempel på 5S projekter i produktionen?

IKV på SMED

1. Hvad betyder "SMED" (oversættelse)?
2. Hvad er omstillingstid?
3. I "SMED" nævnes to former for omstillingstid, intern og ekstern tid, hvad er forskellen?
4. Hvad kan man gøre i den interne tid?
5. Hvad kan man gøre i den eksterne tid?
6. Hvilke besparelser opnår man ved korte omstillingstider? (tænk på de 7 spildformer)
7. Når man arbejder frem efter "SMED" metoden er der nogle aktiviteter man bør gøre. Nævn 4 til 5 punkter i en hensigtsmæssig rækkefølge.

8. Hvilke andre værktøjer i Lean værktøjskassen vil være hensigtsmæssige at anvende i forbindelse med et "SMED" projekt?
9. Kan du vise et eksempel på et "SMED" projekt i produktionen?

IKV på Kanban

1. Hvad betyder kanban (oversættelse)?
2. Hvad er den grundlæggende ide med et kanban system?
3. Forklar forskellen på ”pull og push” (skubbe og trække) i produktionen.
4. Hvad kan gøre et kanban system sårbart? Nævn 3 eksempler:

5. Nævn 2 eksempler hvor kanban-styring ikke er attraktiv.

6. Hvilke andre værktøjer i ”Lean verden” kan være nødvendig at igangsætte ved indførelsen af kanban styring?
7. Redegør for hvordan kanban styringen virker i produktionen (tur ud i produktionen).
8. Evt. operatørernes arbejdsopgaver/ansvarsområder.

Hvis du vil vide mere

I det følgende kan du finde mere om IKV.

Generel information

Undervisningsministeriet: *Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne*, **Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1** - 2008

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

Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 – 2008

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

Rapporter

Kubix og Strategisk Netværk: *IKA I AMU, Individuel kompetenceafklaring – Hvad er gældende praksis?*, 2007.

Gitte Vedel og Claus Müller: *Vurdering af realkompetencer*, Notat fra Teknologisk Institut, Arbejdsliv, 2003

http://www.teknologisk.dk/root/media/9420_210435_Notat%20version%202.pdf

Notat som afklarer begreber med relevans for vurdering af kompetencer.

DEL og TI: *Slutnotat om Realkompetencevurdering*, 2007.

<http://www.realkompetencer.net/ressourcer/Slutnotat%20om%20Realkompetencevurdering%20endelig%2017%20aug.pdf>

Rapporten diskuterer RKV i et tværgående uddannelsesperspektiv. Der er bl.a. interessante bud på, hvad der skal til for at sikre en valid og troværdig praksis i fremtiden.

Eva-Carina Nørskov, Thomas Hermann og Mette Nørholm: *Bedømmelse af praktiske færdigheder*, Teknologisk institut Arbejdsliv oktober 2007.

Indeholder 'trafiklys' som metode til at bedømme praktiske færdigheder hos deltagere i kurser inden for TUR's område.

New Insight for HAKL: *Hvordan kan vi arbejde med realkompetencer på vores virksomhed?* 2006.

http://www.haklnet.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2fFiler%2f2_hakl%2fExtranet%2fAktivitetskalender%2fHAKLprojekter%2fInspiration_til_realkompetencer_merkantil_.pdf

Rapporten undersøger realkompetencevurderinger i et virksomhedsperspektiv. Der er bl.a. gode beskrivelser af virksomhedens fordele ved realkompetencevurderinger og konkrete beskrivelser af gode forløb.

DEL og TI: *Slutnotat om Realkompetencevurdering*, 2007.

<http://www.realkompetencer.net/ressourcer/Slutnotat%20om%20Realkompetencevurdering%20endelig%2017%20aug.pdf>

New Insight for HAKL: *Hvordan kan vi arbejde med realkompetencer på vores virksomhed?* 2006.

http://www.hakl.net/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2fFiler%2f2_hakl%2fExtranet%2fAktivitetskalender%2fHAKLprojekter%2fInspiration_til_realkompetencer_merkantil_.pdf

IKA og realkompetencer på IF-området:

New Insight for HAKL, IAU og ME: *Kompetenceregistreringer og realkompetence*, 2007.

<http://www.industriensuddannelser.dk/download.aspx?id=3693>

IF: *Styrkelse af en meritvurdering inden for AMU-området*, 2007.

Kubix: *AMU-uddannelsesstrukturer på industriens område*, 2007.

New Insight: *GVU på Industrioperatøruddannelsen*, 2006.

Oxford Insight: *Praksislæring i industrien*, 2003.

<http://www.newinsight.dk/soeg/projektresultat2.aspx?id=52>

Links

Her er links til steder på nettet hvor du kan hente inspiration til gennemførelse af IKV:

IKV i AMU på Undervisningsministeriets hjemmeside:

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

Min kompetencemappe:

<http://www.minkompetencemappe.dk/Default.aspx>

Undervisningsministeriets udviklede værktøj til brug for det pædagogiske og sociale område, men med metodikker med bred anvendelsesmulighed)kompetencer erhvervet gennem foreningsliv. Kan understøtte arbejdet med udarbejdelse af IKV

Udprint fra *Kompetenceweb.dk*:

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

Værktøj udviklet af KL og KTO til kortlægning og udvikling af kompetencer blandt ansatte.

Materiale fra Transporterhvervets uddannelsesråd

<http://www.tur.dk/neobuilder.php?id=200506241114786400022427>

Værktøj udviklet af TUR til kortlægning og udvikling af kompetencer blandt ansatte.

Mere materiale til IKV fra skoler der deltager i TUP-projekter om IKV, vil kunne findes på:

http://www.maersk-nielsen.dk/IKV-dokumenter/IKA_på_lagerfabrikken.doc

http://www.maersk-nielsen.dk/IKV-dokumenter/IKV_for_Elektronikoperatører.doc

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