

Kursus i videreudvikling af xxxxx's kursusvirksomhed specielt mhp. evaluering af kurser mhp. at optimere effekten og deltagertilfredsheden.

Halvdagskursus

900 Introduktion til program og konsulent

905 Kursuseffekt, måling og evaluering. Oplæg og diskussion i plenum

Evaluering af kursuseffekt forudsætter at man lægger sig fast på hvilket effektniveau, man vil evaluere: A) Umiddelbar deltagertilfredshed samt ros og ris til kurset, B) deltagerens personlige kompetenceudbytte (læring), C) omsætningen af den nye kompetence i mere hensigtsmæssig jobadfærd i kursistens egen arbejdsindsats, D) indorganisering af medarbejderens nye kompetencer i ændret tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og arbejdsprocesser i virksomheden.

Punkt A kan vurderes ved en traditionel holdningsmåling ved kursus slut. Punkt B kan kun bedømmes gennem løsning af en opgaveserie, aflæggelse af en mundtlig eksamen, multiple-choice test o.l. Punkt C kræver kontakt af kursisten på jobbet efter kurset. Og punkt D kræver udvidet samarbejde med kursistens virksomhed for at kunne bedømmes. Men vi ved i dag, at udvidet softwarekundskab ofte kun kan udnyttes fuldt ud i virksomheden hvis dens arbejdsrutiner forandres.

Hvornår kan ordet "måling" bruges og hvornår ikke. Den naturvidenskabelige kvantitative måling er kun sjældent mulig når det angår effekten af læring og undervisning. Men der er god mulighed for at lave omhyggeligt graduerede evalueringsskalaer hvor de enkelte trin er indholdsmæssigt konkretiserede. (Se eksempel bilag nedenfor)

945 Gruppeøvelse i at gennemarbejde en sådan gradueret skala

Hensigten med øvelsen er at de får fat i grundprincippet - de kan så arbejde videre med det om eftermiddagen.

1045 Kort "undervejsevaluering"

I form af a) individuel overvejelse, b) summemøde i gruppen og c) ultrakort udmelding til plenum. (Ideen med metoder til "undervejsevaluering" er at instruktør og deltagere kan bruge udbyttet til forbedring af kurset allerede inden kursusdagen er gået).

1100 Kort pause

1115 Øvelse om kortlægning af undervisningskompetencer.

Øvelsen er inspireret af "appreciative inquiry" - anerkendende udspørgning. Og er et led i "kollegial vejledning" hvor man bistår hinanden med at kortlægge instruktørgruppens konkrete instruktionskompetencer.

Øvelsen går ud på at instruktørerne sidder i små grupper på tre personer. Den ene er interviewer. Den anden hovedperson. Den tredje observatør og "linjevogter". Hovedpersonen tager

udgangspunkt i en vellykket undervisningssituation fra egen undervisning. Gennem en systematisk udsøgning går interviewer ind og får "kernekompetencen" sprogligt beskrevet. Udbyttet kan nedskrives og efter øvelsen vil altså foreligge et antal eksempler på eksisterende og velfungerende instruktionskompetencer i gruppen.

1145 Kort fælles afrunding.

Besvarelse af yderligere spørgsmål og afsluttende bemærkninger om formiddagens forløb fra deltagerne.

Bilag: Eksempel på en graderet skala

- 1) En skala har et antal trin. Det er sjældent holdbart at bruge meget mere end 5-7 trin, men det afhænger af hvad, der skal evalueres. Hvert følgende trin udtrykker "mere" af det, der evalueres, end det forudgående.
- 2) En skala skal handle om een indholdsmæssig dimension - ikke flere. Da det er ressourcekrævende at udvikle en skala skal kursusledelsen nøje overveje hvilke forhold, der er så vigtige at de skal evalueres gennem en skala.
- 3) Det enkelte skalatrin skal forbindes til hverdagens konkrete virkelige forhold ved at der til hvert skalatrin udarbejdes en definition. Definitionen skal være så kortfattet at personen, der besvarer testen hurtigt kan overskue indholdet af samtlige trin. Men så præcis og detaljeret at hvert trin kan genkendes som en gyldig beskrivelse af en mulig tilstand af kursisten.
- 4) Hvert trin må defineres af en gruppe sagkyndige, som tilsammen har den nødvendige ekspertise.
- 5) Definitionerne skal af de sagkyndige afpasses i forhold til hinanden så der efter deres bedste vurdering er tale om lige stor afstand mellem de enkelte trin. Dette er nødvendigt for at det enkelte trin kan tilknyttes en talværdi.
- 6) Sådanne skalaer skal afprøves i testforløb hvor kursister interviewes om deres reaktion på testen indtil fejl og misforståelser er minimeret. Og testkursisterne skal også komme med deres feedback på "afstanden" mellem de enkelte skalatrin så trinene bliver mest muligt målbare.
- 7) Herefter tilknyttes hvert trin et tal på f.eks. en procentskala således at kursistens svar på testen kan indtastes eller direkte maskinelt indlæses.

Eksempel 1:

Det følgende eksempel er udviklet af mig selv her ved skærmen og vedrører evaluering af en undervisers beherskelse af en bestemt softwarefaglighed.

Det er en skitse og ikke færdigt gennemarbejdet gennem ovennævnte trin. Men vil anskueliggøre hvordan en sådan test kan se ud. Denne skala er formuleret således at det er instruktøren, som vurderer sig selv subs. bliver evalueret af sine kolleger, efter gensidig overværelse af hinandens undervisning. Det er altså en skala til evaluering af instruktørens egne forudsætninger for at undervise. Men endnu ikke en evaluering af vedkommendes pædagogisk-metodiske dygtighed.

Her er 7 skalatrin hvor Trin 1 er det laveste og Trin 7 det højeste.

Skalatrín 1: Instruktøren har selv brugerkendskab til software og hardware på mindst det niveau kursisten skal tilegne sig. Det vil sige at instruktøren rent faktisk kan løse realistiske og relevante hverdagsopgaver selv ved brug af programmet.

Skalatrín 2: Instruktøren er i stand til i en enkel og lineær form at fremlægge denne kompetence for kursisternes således at disse umiddelbart overbevises om at instruktøren er fagligt kompetent.

Skalatrín 3: Instruktøren kan springe i stoffet og besvare relevante spørgsmål fra kursisterne korrekt uden at tabe tråden i sin igangværende fremlægning af stoffet.

Skalatrín 4: Instruktøren kan demonstrere hvordan man bruger programmet til at løse forud tilrettelagte opgaver.

Skalatrín 5: Instruktøren kan demonstrere hvorledes programmet bruges til at løse opgaver, som kursisterne har haft med hjemmefra, som er relevante i sammenhængen. Instruktøren kan tillige forklare kursisten hvorfor dele af det medbragte evt. "falder uden for" programmet.

Skalatrín 6: Instruktøren har så grundigt kendskab til programmet at spørgsmål fra kursisterne til evt. mangler eller uhensigtsmæssige detaljer i skærbilleder og valgmuligheder kan forklares roligt og overbevisende.

Skalatrín 7: Instruktøren har programmørkompetence og kan direkte gå ind i programmet og ændre sådanne skønhedsfejl.

Eksempel 2:

Det følgende er en lille skala jeg har udviklet og testet i praksis i en række situationer. Den handler om en lærers beherskelse af en bestemt undervisningsmetode f.eks. instruktionspædagogik.

("Instruktionspædagogik" er kendetegnet ved at kursisten skal tilegne sig et stof, som på forhånd er særdeles veldefineret og tillige forudbestemt af en maskines funktionslogik - f.eks. en CNC drejebænk, en scanner, o.l. Instruktøren arbejder altså inden for dette systems egen funktionslogik.)

Skalaen har fem trin hvor Trin A er det højeste.

Skalatrín A) Behersker metodekulturen, kan stå for den alene og kan indføre kolleger i at bruge den i undervisningen.

Skalatrín B) Behersker metodekulturen og kan bruge den kompetent alene.

Skalatrín C) Kan til nød bruge den alene. Vil dog helst være sammen med en lige så dygtig kollega om at bruge den.

Skalatrín D) Har prøvet selv at bruge metoden men ønsker ikke stå alene med metoden. Kan være assistent for en kollega med større kompetence.

Skalatrín E) Har et vist kendskab til metoden men har ikke selv prøvet at bruge den. Har hørt om den. Er klar over hovedideen og fremgangsmåden.

Venlig hilsen

Sten Clod Poulsen