

Kompetenceafklaring

- tre trins raket

1. trin – Hvilke kvalifikationer kalder læringsprojektet på?

Første trin i kompetenceafklaringen er at blive skarp på, hvilke kvalifikationer der er nødvendige for at kunne løse de opgaver (leverancer), som læringsprojektet består af.

"En kvalifikation er den kompetence, som objektivt kræves på grund af arbejdsopgavens karakter og/eller som formelt eller uformelt efterspørges af arbejdsgiveren."
Per-Erik Ellström

Det der i første omgang skal undersøges er altså, hvad det er vigtigt at *kunne og/eller vide* i forhold til løsningen af læringsprojektets opgaver – så afsættet er her *opgaven*.

For at kunne lave en kompetenceafklaring kræver det således, at man er har et vist indblik i hvilke opgaver læringsprojektet indeholder.

Eksempel:

Hvis opgaven er at lave et evalueringsskema, kan følgende kvalifikationer f.eks. være nødvendige: Viden om mulige evaluering- og dataindsamlingsmetoder, indblik i spørgeteknik/spørgsmålsformulering, evt. evnen til at opbygge et virtuelt spørgeskema (hvis evalueringen er en online survey), evt. layout "kunnen" (hvis spørgeskemaet er i hard copy), indsigt i hvilken type viden, der er relevant at opsamle, viden om hvilken type viden, der er mulig at handle på osv.

2. trin – Hvilke kompetencer er tilstede i projektgruppen?

Andet trin i kompetenceafklaringen er at kortlægge hvilke faglige og personlige kompetencer, der er til stede i projektgruppen.

"En kompetence er individets potentielle handlingsformåen i relation til en bestemt opgave, situation eller kontekst."
Per-Erik Ellström

I dette trin i kompetenceafklaringen er fokus på de *personer* der indgår i projektgruppen. Kompetencer knytter sig til personen, men kan ikke betragtes løsrevet fra den kontekst de indgår i. En kompetence er med andre ord et udtryk for den måde en evne eller færdighed anvendes eller bringes i spil på.

I de fleste tilfælde vil det ikke alene være relevant at se på aktuelle *faglige* kompetencer i snæver forstand. Det vil ofte også være interessant at tage de bredere *personlige* kompetencer i betragtning.

En kompetenceafklaring er således ikke gjort ved at kortlægge hvilke fagområder de enkelte medlemmer i projektgruppen bestrider til daglig – det er i reglen lige så interessant at se på hvilke øvrige erfaringer projektgruppemedlemmerne har med sig, og hvad der i øvrigt karakteriserer dem som personer.

3. trin – Hvordan skal der handles på kompetenceafklaringen?

Når de kvalifikationer et projekt kalder på, og de personlige og faglige kompetencer, der er til stede i projektgruppen, er kortlagt, er det tredje trin i processen at tage stilling til, hvordan det er relevant at handle.

Ofte vil der ikke være fuldstændig overensstemmelse mellem kvalifikationskravene og de tilstedeværende kompetencer, og i de tilfælde er der en række forskellige handlemuligheder:

Partnerskaber – man kan finde de manglende kompetencer ved at indgå i et samarbejde med en ekstern partner.

Kompetenceudvikling – hvis tiden tillader det, og det drejer sig om kompetencer, man umiddelbart kan erhverve sig, kan man kompensere for de manglende kompetencer ved, at et eller flere projektgruppemedlemmer uddanner sig eller selvstudere på det pågældende område.

Rekruttering – man kan finde manglende kompetencer i egen organisation og sammensætte projektgruppen på en ny måde eller blot inddrage relevante kolleger i arbejdet for en afgrænset periode.

Redefinering – hvis ikke det er muligt justere på "kompetenceskruen", kan man skære projektet til, så det alligevel lader sig realisere i en modereret form.

Tilpasning – er den manglende kompetence ikke af vital betydning, kan den overkommes ved, at projektgruppen indstiller sig på at realisere projektet på trods af manglen. Er en projektgruppe f.eks. sammensat af 3 "idégeneratorer" men ingen "afsluttere", kan man kompensere for dette ved at alle bestræber sig på, at være disciplinerede omkring realiseringen af projektet.

I de fleste tilfælde vil det være en god idé at inddrage projektejer/styrergruppe, når det skal besluttes, hvordan der skal handles. I en del tilfælde vil det være uomgængeligt at inddrage projektejer, f.eks. hvis der skal indgås et forpligtende partnerskab eller rekrutteres nye medarbejdere til projektet.