

Kompetencer og kvalifikationer

Biblankursus 5. maj
2010

1

Kompetencer og Kvalifiaktioner

Program

- Præsentation af deltagerne
- Fælles brainstorm om hvad kompetencer er
- Introduktion til begreberne kompetencer og kvalifikationer
- Pause
- Kompetenceudvikling i et organisatorisk perspektiv
- Kompetenceudvikling og bibliotekerne – Carina rapportens bud
- Afslutning og frokost

2

Kompetencer og Kvalifikationer

Kompetence kan defineres som et individs – en persons potentielle handleformåen i relation til en given opgave, situation eller kontekst.

3

Kompetencer og Kvalifikationer

- Psykosomatiske faktorer dvs. forskellige perceptuelle og manuelle færdigheder (håndelag m.v.)
- Kognitive faktorer dvs. forskellige typer af kundskaber og intellektuelle færdigheder (evnen til at løse problemer og træffe beslutninger)
- Affektive faktorer dvs. viljemæssige (motivation) og følelsesmæssige (emotionelle) handlingsforudsætninger
- Personlighedsfaktorer som f.eks. selvopfattelse og selvtillid
- Sociale faktorer dvs. sociale færdigheder som samarbejds- og kommunikationsevne

4

Kompetencer og Kvalifiaktioner

- *Kvalifikation* defineres som den kompetence, der objektivt kræves på grund af arbejdsopgavens karakter og/eller som formelt eller uformelt efterspørges af arbejdsgiveren. Kvalifikation er som kompetence et relationsbegreb, men fokus flyttes fra individ til arbejdet. Med andre ord kan kvalifikationer defineres som de krav arbejdet stiller til individets formåen – f.eks. bibliotekets krav og forventninger til medarbejderne.

5

Kompetencer og kvalifikationer

Kompetence som kognition

To typer intellektuelle færdigheder

- Den eksplicite viden - den verbaliserede, udtrykte og kommunikative (bl.a. til andre) viden – "declarative knowledge"
- Den implicite viden – det udtalte – det at man f.eks. "kan se et mønster" - at man gennem erfaring har fundet ud af osv. – tavs viden – "tacit knowledge"

6

Fire perspektiver på kompetenceudvikling i organisationer

Teknisk - rationelt perspektiv

- Det teknisk - rationelle perspektiv bygger på forestillingen om, at man ved at anvende organiseret uddannelsesvirksomhed som et bevidst planlægningsmiddel kan virkeliggøre en virksomheds eller institutions (produktions)mål. Kompetence- og medarbejderudviklingen instrumentaliseres, systematiseres og planlægges analogt med enhver anden proces i virksomheden for at nå de (produktions)mål, der er sat op.
- I bibliotekssektoren ser man denne tænkning i forbindelse med f.eks. kontraktstyringen, hvor de politiske og faglige kontraktmål kan opfyldes blandt andet gennem en systematisk og planlagt kompetenceudvikling af hele eller dele af personalet.

7

Fire perspektiver på kompetenceudvikling i organisationer

Humanistisk perspektiv

Det humanistiske perspektiv bygger på forestillingen om organisationen som et uformelt system med vægten lagt på medlemmernes behov for fællesskab, deltagelse og selvudvikling. Organisationen bindes sammen af roller og normer samt de gældende fælles værdier og antagelser – kulturen!. Man styrer ikke efter ledelsesmæssige eller planlagte mål, men gennem successive og spontane tilpasninger til forandringer i egen organisation eller i omverdenen..

Successiv ad hoc kompetenceudvikling er nok ikke det grundlæggende i bibliotekerne, men samtidig er begreber som kultur, kommunikation og medarbejdernes indflydelse på egen udvikling italesatte begreber.

8

Fire perspektiver på kompetenceudvikling i organisationer

Konflikt-kontrol perspektiv

- Konflikt – kontrol perspektiv har som forudsætning at ophæve forestillingen om, at der skal være konsensus om organisationers værdier, mål og normer. Det er modsætninger og konflikter mellem forskellige parter, der er det grundlæggende for at organisationen fungerer. Organisationen bliver en arena for magt og magtkampe mellem forskellige grupper. I kvalifikationstermer indebærer det at vægten lægges på især de affektive kvalifikationer, der kan legitimere de rådende magtforhold herunder indflydelse på kompetenceudviklingen.
- Der er relativ høj grad af konsensus på alle niveauer fra politikere, ledere og personale om bibliotekernes mål og opgaver. Konflikt-kontrolperspektivet er altså ikke bærende for kompetenceudviklingen, men magtrelationer mellem personalegrupper, mellem ledere og medarbejdere må forventes at have betydning for udvikling af kompetenceområdet og tildeling af midler.

9

Fire perspektiver på kompetenceudvikling i organisationer

Institutionelt perspektiv

- Det institutionelle perspektiv betragter organisationer som institutioner og ikke som et værktøj som kan anvendes efter f.eks. lederens frie valg. Forandringer vokser ikke ud af strategier og planlagte programmer, men gennem rutinemæssige tilpasninger af den daglige virksomhed til de ændrede forudsætninger i og uden for organisationen.
- Et bærende element i Det institutionelle perspektiv er desuden antagelsen om en virksomheds samspil og afhængighed af omverdenen. Det afgørende for virksomhedens legitimitet er ikke mål - middel- effektivitet, men derimod dens overensstemmelse med institutionaliserede forestillinger i omverdenen. Kompetenceudvikling ses som symbolske handlinger med den funktion indad og udad at eksemplificere overensstemmelse med de værdier, som organisationen vil associeres med for at forstærke legitimiteten.
- Bibliotekerne er politisk styrede organisationer - hvor meninger og diskurser skifter - og har som sådan stort behov for løbende at legitimere sin virksomhed. Kompetenceudviklingen må antages til en vis grad at følge behovet for legitimering.

10

Udviklingens og produktionens logik

- **Udviklingens logik** lægger vægt på: tanke og refleksion; alternativtænkning, eksperimenter og risikovillighed; tolerance for forskelligheder; usikkerhed og fejlhandlinger samt udviklingsrettet læring.

11

Udviklingens og produktionens logik

- **Produktionens logik** har hovedvægten på: effektiv handling på rutine eller regelbaseret handlingsniveau; problemløsning gennem tilpasning af regler og rutiner; enheds- og lighedstænkning, stabilitet og sikkerhed; læring rettet mod at mestre procedurer og rutiner.

12

Læring i organisationer (kompetenceudvikling i arbejdslivet)

"Formal learning" dvs. læreprocesser organiseret af eksterne parter med henblik på effektiv tilrettelæggelse af processerne.

"Naturlige læreprocesser", læring integreret i arbejdsprocesserne

13

Læring i organisationer (kompetenceudvikling i arbejdslivet)

Refleksion som læring

- Første-ordens erfaringer eksisterer i hukommelsen
- Anden-ordens erfaringer er umiddelbare her og nu erfaringer
- Individet modificerer og genskaber første ordens erfaringer ved hjælp af anden-ordens erfaringer som refleksionsprocesser

14

Kompetenceudvikling og bibliotekekerne

- Dorthe Skott hansen, Henrik Jochumsens model

15

Komptenceudvikling i bibliotekerne

Rapporten "Bibliotekerne i Vidensamfundet"

Metakompetencer :Lærings og forandringskompetencer,
Relations kompetencer, dialog og meningskompetencer.

Medarbejderkompetencer: Formidlings- og
undervisningskompetencer, markedsføringskompetencer,
informationsteknologiske kompetencer, faglige kompetencer,
ledelseskometencer

16