



Læring i virkeligheden

Evaluering

Baggrund

Esbjerg Kommune, Sundhed & Omsorg og Social- og Sundhedsskolen Esbjerg har i et partnerskab igangsat projekt Læring i Virkeligheden – LIV. UC Syddanmark har efter opdrag fra Esbjerg Kommune Sundhed & Omsorg og Social og Sundhedsskolen Esbjerg gennemført en evaluering af Projekt LIV.

LIV handler om at afprøve læringsmetoder for kompetenceudvikling med udgangspunkt i en transfer-model som didaktisk element. Når man arbejder med transfer, ses kompetenceudvikling som en fortløbende læringsproces, som sker både før, under og efter, at selve kursusaktiviteten finder sted. Transfer handler om transformation af kompetence tilegnet i en situation til anvendelse i en anden situation.

Projektet omfatter otte teams på demensafdelinger med i alt ca. 160 social- og sundhedsmedarbejdere i Esbjerg Kommune. Temaet for kompetenceudviklingen er tidlig opsporing af sygdomstegn hos demente borgere.

Evalueringens design og metoder

Evalueringen er tilrettelagt som en kombination af en proces- og effektevaluering. Det vil sige, at der i evalueringen både er fokus på selve tilrettelæggelsen af projektet og de resultater, som projektet har leveret.

Evalueringen er baseret på både kvalitative og kvantitative datakilder. UC Syddanmark har i forbindelse med projektets forskellige faser gennemført fokusgruppeinterviews og spørgeskemaundersøgelser. Der er blevet afholdt i alt ni fokusgruppeinterviews fordelt over projektets tre faser, heraf tre fokusgruppeinterviews med hhv. teamledere og undervisere, to fokusgruppeinterview med projektgruppen og ét fokusgruppeinterview med udvalgte medarbejdere/kursister. Derudover er der gennemført to spørgeskemaundersøgelser blandt kursisterne, hvoraf den ene er gennemført i under-fasen, mens den anden er gennemført i efter-fasen.

Evaluering - sammenfatning

Denne evaluering viser, at kompetenceudviklingsprojektet Læring i Virkeligheden (LIV), som Social og Sundhedsskolen Esbjerg og Esbjerg Kommune Sundhed & Omsorg har gennemført i perioden august 2014-januar 2015, overordnet set er en succes.

Kursister, undervisere, teamledere og projektgruppe vurderer, at de i forbindelse med projektet opstillede mål er blevet opfyldt, og at den på transfer-modellen baserede tilgang har givet gode betingelser for kompetenceudvikling. Evalueringen viser videre, at der fra starten af projektet er etableret et konstruktivt samarbejde blandt de involverede parter, og at dette tætte samarbejde dels har fremmet følelsen af ejerskab til projektet hos de forskellige aktører, dels har fremmet en tydelighed omkring rollefordelingen og forventningsafstemningen.

Herudover viser evalueringen, at den teambaserede undervisning har styrket praksisfællesskabet på kursisternes arbejdspladser samt bidraget til, at den nye viden, som de har



erhvervet sig i forbindelse med kompetenceudviklingen, i højere grad er blevet forankret i praksis end ved tidligere kompetenceforløb. De centrale aktører vurderer videre, at de aktiviteter, de har deltaget i i forbindelse med projektet, har bidraget til at opfylde målene for LIV. Gennem føl-dage og forlagt undervisning har underviserne blandt andet opnået et kendskab til de daglige arbejdsgange samt arbejdspladskulturen på kursisternes arbejdspladser. Denne viden anvender underviserne til at tilrettelægge en praksisnær, inspirerende og tidssvarende undervisning. I den forbindelse vurderer både kursister og teamledere, at underviserne inddrager kursisternes praksiserfaringer, således at implementeringen og fastholdelsen af det lærte understøttes.

Samtidig viser evalueringen, at teamledelsen spiller en væsentlig rolle i implementeringen af den nye viden. Her peger kursisterne på, at ledelsen overordnet set bidrager til motivation og inspiration, hvilket i sig selv fremmer kursisternes oplevelse af, at kompetenceudviklingen er meningsfuld.

Endeligt viser evalueringen, at konkrete redskaber som læringstavlen og udarbejdelsen af læringsmål fremmer et målrettet arbejde med kompetenceudviklingen.

På trods af de mange positive resultater i evalueringen er der også nogle kritiske røster. Her viser det sig blandt andet, at teamledere og kursister efterlyser mere og tidligere involvering i projektprocessen, og at det fra projektgruppens side bør planlægges nøje, hvor mange kursister der tager af sted på kompetenceudviklingen. Dette for at undgå, at kursisternes arbejdspladser oplever logistiske og organisatoriske udfordringer i forbindelse med projektet. Herudover viser evalueringen, at det er en nødvendighed, at arbejdspladsens øvrige faggrupper og dermed hele arbejdspladskulturen bidrager til at understøtte implementeringen af den nye viden, hvilket ifølge kursisterne ikke altid er tilfældet.

Samtidig peger evalueringen på, at både undervisere, teamledere og kursister i projektets før-fase har vanskeligheder med at bruge de konkrete redskaber såsom fx læringstavle og læringsmål. Disse udfordringer bliver dog mindre tydelige i projektets efterfølgende faser, hvor der arbejdes mere struktureret og målrettet med disse tiltag.

April 2015