

Evalueringssirklen

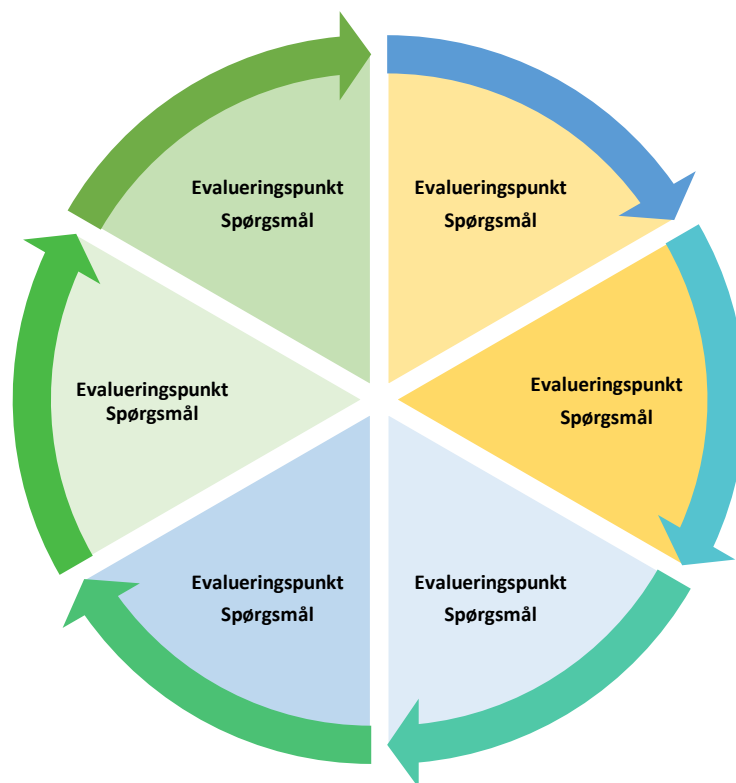
Evalueringssirklen er en processuel, dynamisk evalueringsmetode, der strukturerer, hvad der skal tales om. Metoden består af en række evalueringsskemaer (mellem 4-8) med tilhørende spørgsmål, jf. skabelonen, der viser seks punkter. Antal afhænger af deltagernes prioriteringer af, hvad der vil være betydningsfuldt at blive klogere på ud fra, hvad der var hensigten med indsatsen.

Formålet med metoden er, at den enkelte kommer til orde og indgår i vurdering af indsats og/eller egen læring i et fælles reflekterende samspil inden for en fælles ramme.

Evalueringssirklen kan anvendes, når der ønskes en vurdering af,

- hvordan en given indsats har virket. Det kan være evaluering af en kortere eller længerevarende proces, f.eks. et projektarbejde, en central strategisk aftale, en prototype eller en workshop, jf. vejledning 1.
- hvilken læring en person eller gruppe har tilegnet sig. Det kan være selvevaluering af en konkret situation, f.eks. i rollen som vejleder, facilitator m.fl., jf. vejledning 2.

Evalueringssirklen bidrager til indsigt og engagement undervejs i evalueringsprocessen og til, at resultatet af evalueringen bliver realiseret.



Metoden er udviklet af ledelseskonsulent Ingrid Thirifays

1. Vejledning i brug af metoden, når der er tale om f.eks. evaluering af et projekt

Der afsættes 1-1,5 timer afhængig af antal evalueringpunkter. Der kan deltage fra 2-12 personer.

Deltagere i evalueringsprocessen er de personer, der har medvirket i den indsats, som skal evalueres. En person, der ikke direkte har været involveret i det arbejde, som skal evalueres, udpeges som facilitator.

Evalueringpunkter med spørgsmål formuleres inden evalueringsprocessen sættes i gang. Det kan være deltagerne selv, leder eller konsulent, der har udarbejdet evalueringpunkterne med spørgsmål ud fra, hvad der var hensigten med indsatsen.

Den viste evalueringscirkel er et eksempel fra evaluering af en indsats i en offentlig virksomhed.



Facilitator forbereder et stort ark papir med evalueringscirklen påtegnet, og medbringer forskelligfarvede post-it evt. svarende til farverne på cirkelens felter.

Processen sættes i gang

1) Præsenter den forestående proces med tidsramme angivet, ca. 5-7 minutter.

Evalueringscirklen forklares med de udfyldte evalueringpunkter og tilhørende spørgsmål relateret til indsatsens mål.

Den udfyldte evalueringscirkel med punkter og mål skal være synlig for deltagerne under hele processen.

2) Deltagerne reflekterer over evalueringspunktets spørgsmål, ca. 10-15 minutter.

Det foregår enten individuelt eller i grupper afhængigt af hele deltagergruppens antal.

Pointer fra refleksionerne skrives ned.

Deltagerne kan vælge at reflektere, og skrive ned, på et felt ad gangen i en foretrukken rækkefølge, eller på alle felter på én gang efterhånden, som pointerne fremkommer.

3) Pointerne deles i deltagerkredsen, ca. 30 minutter.

De enkelte eller grupper sætter på skift post-it på den fælles planche ud for hvert af evalueringspunkterne, mens de fortæller, hvilke svar, de har på spørgsmålene.

Vær opmærksom på, at personerne eller grupperne skiftes til at starte, f.eks. hver gang svar skal gives i et næste evalueringspunkt.

Fortsæt til alle felter er udfyldte.

4) Sammenfatning af deltageres refleksioner, ca. 10 minutter.

Med alles bidrag på en samlet planche stilles spørgsmålet, om det giver anledning til yderligere betragtninger.

Der afsluttes med at fortælle, at det samlede evalueringsresultat sammenfattes i en tekst med forslag til, hvordan indsatsen kan implementeres. Det tilføjes enten det planlægningsdokument, hvor indsatsen er beskrevet eller indskrives i særskilt evalueringsdokument.

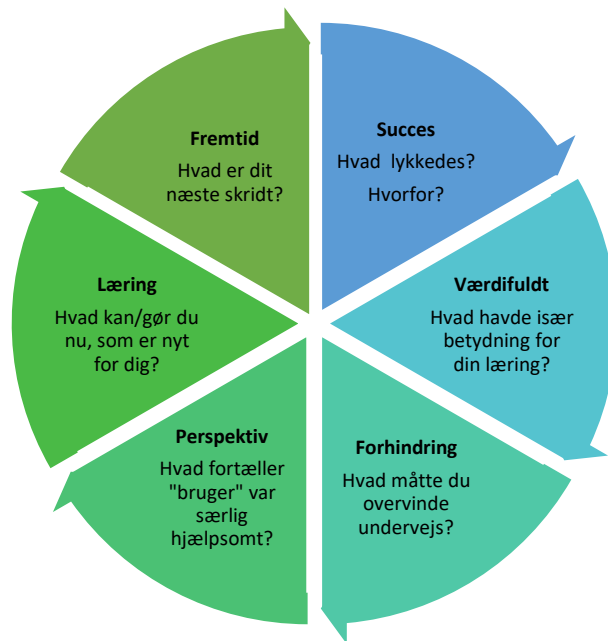
Alternativt kan gruppearbejdet, (jf. punkt 2) og 3), erstattes med en proces i plenum. Det vil i givet fald være en åben dialog styret af spørgsmålene ud fra hvert evalueringspunkt. Hvert punkt afsluttes med en opsummering inden næste punkt påbegyndes.

2. Vejledning i brug af metoden, når der er tale om selvevaluering af egen læring

Der afsættes ½ - ¾ time, hvis der er tale om 4-6 evalueringspunkter. En deltager er i fokus, en faciliterer processen. En til fire deltager(e) lytter til fokuspersonen og reflekterer ud fra spørgsmål, facilitator stiller.

Gruppen kan vælge enten at **1)** fokuspersonen forbereder sig ud fra den udarbejdede evalueringscirkel forud for mødet eller **2)** fokuspersonen får stillet spørgsmålene under mødet.

Den viste evalueringscirkel er et eksempel på seks valgte evalueringspunkter med spørgsmål med fokus på selvevaluering.



Vedr. 1)

Samtalen indledes med, at fokuspersonen præsenterer de refleksioner, vedkommende har gjort sig under sin forberedelse. På baggrund af præsentationen stiller facilitator forståelsesspørgsmål, og kan evt. supplere med spørgsmål inden for de af evalueringspunkterne, der yderligere ønskes belyst. Herefter indleder facilitator med følgende spørgsmål til deltager(e), der undervejs har lyttet/bevidnet¹:

1. Hvad vil du genfortælle, som du har hæftet dig ved i den fortælling, du har hørt?
Ex. Hvilke udtryk, dilemmaer, bedrifter osv. fangede din opmærksomhed?
2. Hvad fortæller det dig, er vigtigt for fortæller?
3. Hvad i dit eget arbejde kommer du til at tænke på, når du hører fortællingen?
4. Hvor bringer det dig hen i dit/gruppens arbejde?

Herefter vender facilitator tilbage til fokuspersonen, der reflekterer ud fra spørgsmålet:

- A. Hvilke af vidneudsagnene fik især betydning for dig/jer? Hvorfor?

Facilitator fortsætter, og spørger om fokuspersonen har noget at tilføje eller tænker anderledes om ift. tidligere refleksioner. Evalueringen afsluttes med evalueringscirkelns punkter om "læring" og "fremtid" med dertil hørende spørgsmål.

Vedr. 2)

Samtalen indledes med, at facilitator spørger fokuspersonen, hvad formålet med selvevalueringen er, og hvilken situation, der er tale om. Herefter begynder facilitator oftest med at stille spørgsmål til fokuspersonen inden for evalueringspunktet "succes". Facilitator fortsætter herefter med evalueringspunkterne "værdifuldt", "forhindring", og "perspektiv", i en rækkefølge, der bestemmes af samtalens forløb.

¹ Jf. metodeoversigten, hvor metoden: Bevidning er beskrevet.

Der stilles flere spørgsmål ud fra de svar, der gives med respekt for fokuspersons formål med selvevalueringen.

Undervejs lytter de øvrige deltagere opmærksomt.

Når belejligt, som regel inden punkterne ”læring”, og ”fremtid”, inddrager facilitator de medlyttende kolleger med flg. spørgsmål:

1. Hvad vil du genfortælle, som du har hæftet dig ved i den fortælling, du har hørt?
Ex. Hvilke udtryk, dilemmaer, bedrifter osv. fangede din opmærksomhed?
2. Hvad fortæller det dig, er vigtigt for fortæller?
3. Hvad i dit eget arbejde kommer du til at tænke på, når du hører fortællingen?
4. Hvor bringer det dig hen i dit/gruppens arbejde?

Herefter vender facilitator tilbage til fokuspersonen, der reflekterer ud fra spørgsmålet:

1. Hvilke af vidneudsagnene fik især betydning for dig/jer? Hvorfor?

Herefter vender facilitator tilbage til evalueringspunkterne om ”læring” og ”fremtid” med refleksionsspørgsmål som for de øvrige punkter.

Andre evalueringspunkter med spørgsmål til inspiration:

Effekt: Hvilke af de valgte arbejdsmetoder (eller aktiviteter, eller processer) fik særlig betydning for dig/jer (eller ex målgruppe)? Hvordan?

Inddragelse: På hvilken måde har målgruppe været involveret og med hvilken betydning?

Læring: Hvad er du/I blevet klogere på?

Praksis: Hvilken feedback fra dine/jeres kolleger har været særlig brugbar for dig/jer? Hvorfor?

Perspektiv: Hvordan ser/oplever andre, at I har arbejdet hen i mod målet?

Perspektiv: Hvad vil målgruppe fortælle/vise har gjort størst indtryk på dem? Hvorfor netop dette?

Refleksion: Hvilke evt. spørgsmål vil være vigtige at få svar på inden indsatsen implementeres i praksis?

Viden: Hvilke styrker/interesser og kompetencebehov i medarbejdergruppen har du (ex som leder) fået øje på?

Fremtid: Hvad skal du/I være opmærksomme på i en kommende proces?

