



# **Speed Sparring** DES 2009

**Tanja Miller**, University College Nordjylland

**Carsten Strømbæk Pedersen**, Syddansk Universitet

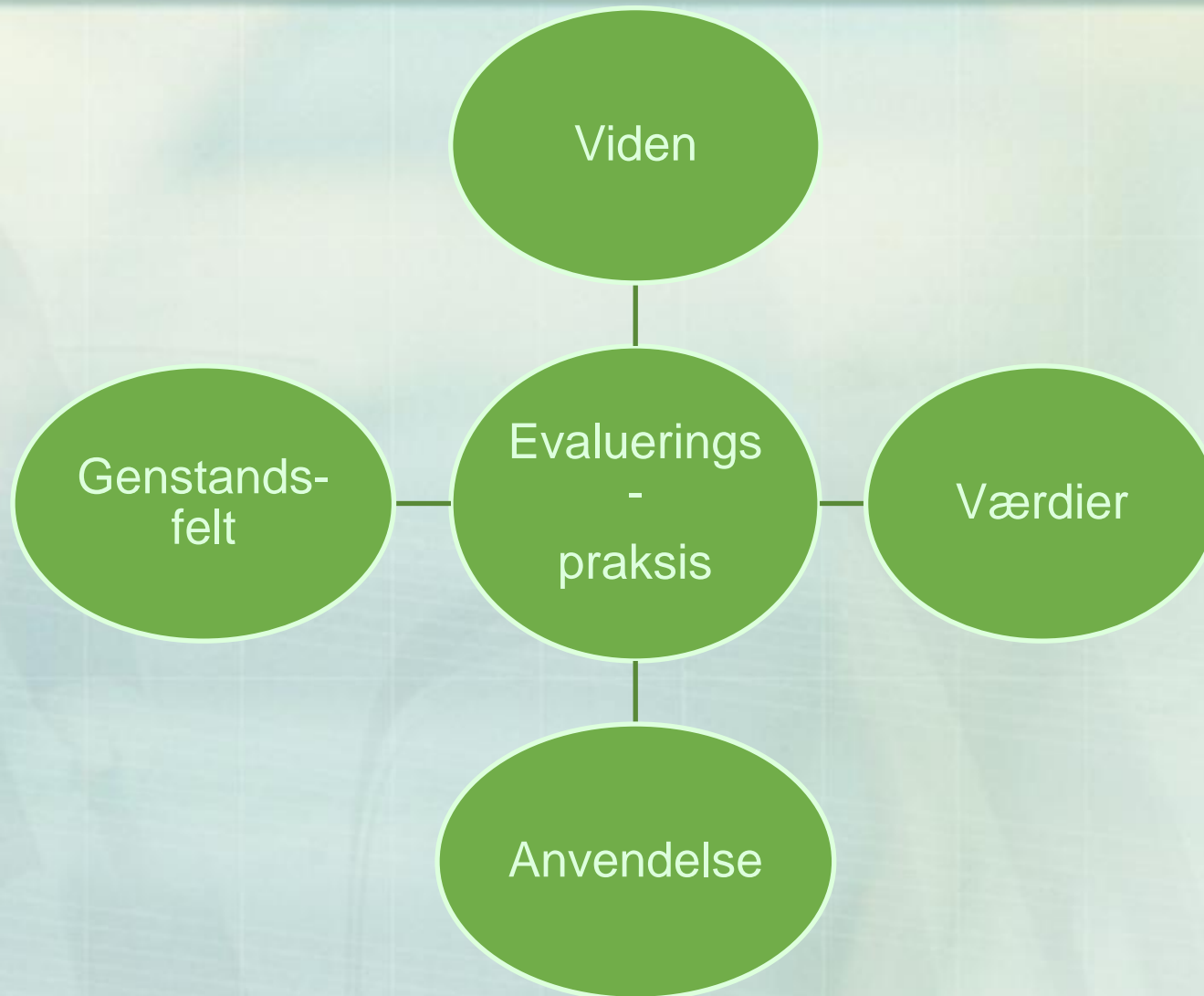
# Disposition

- Hvad er evaluering?
- Kan det betale sig at evaluere?
- Evalueringsplan
- Introduktion til tanken bag speed sparring

# Definition på evaluering

Systematisk retrospektiv vurdering af processer, præstationer og udfald i offentlig politik, som tiltænkes at spille en rolle i praktiske handlingssituationer (Vedung 1991: 33)

# Hvad er evaluering?



# Evalueringers anvendelser

- Kontrol/dokumentation
- Læring og udvikling
- Oplysning
- Taktisk anvendelse
- strategisk anvendelse
- Symbolsk anvendelse
- Konstitutive virkninger


# Kan det betale sig at evaluere?

- Er der en klar beskrivelse af indsatsen?
- Er indsatsen implementeret?
- Er der en rimelig god programteori (forestillinger om hvordan indsatsen tænkes at virke)?
- Er der velbeskrevne mål for indsatsen?
- Er relevante data tilgængelige?
- Er der identificeret muligheder for forbedre indsatsen?

# Evalueringsplan

## Spørgsmål til evalueringen

1. Hvad er evalueringens sigte og anvendelse?
2. Hvordan skal evalueringen organiseres?
3. Hvilket evalueringsspørgsmål er det helt centrale at få besvaret?
4. Hvilke ressourcer er til rådighed for evalueringsarbejdet?
5. Hvilke metoder skal der anvendes?
6. Til hvem og hvordan skal evalueringseresultaterne kommunikeres?
7. Hvilke retningslinjer vil man overholde i evalueringsarbejdet?
8. Hvordan ser tidsplanen ud?



# **Introduktion til tanken bag Speed Sparring.**

# Speed sparring – hvad kan det bruges til?

- Gennem refleksive processer få konkretiseret sine bekymringer, udfordringer, projekter, temaer i evalueringsfaglige temaer, praktiske barrierer
- Gennem udvælgelse af to – tre brændende spørgsmål per projekt/deltager at bruge hinanden og ”eksperter” til at strukturere arbejdet

# **DIDAKTISK MODEL**

Inspiration fra refleksive teams og systemisk interviewteknik

# Øvelse – anvendelse af modellen

## Reflekterende team – 5- 6 i hvert team

1. Hver enkelt formulerer en problemstilling eller rettere ideer til problemstilling. Et projekt osv.

# Øvelse – anvendelse af modellen

## Reflekterende team – 5- 6 i hvert team

- Alle i teamet skal på skift gennemføre følgende
- En fokusperson ( den der har problemet) og en interviewer. Resten af teamet sidder ved et andet bord eller for enden af bordet. Teamet har ikke øjenkontakt med fokusperson/interviewer under denne del af øvelsen
- Interviewet gennemføres som en samtale mellem to, mens resten lytter – tavse. Ca. 15 min.
- Resten af teamet spejler gennem samtale indbyrdes det de har hørt. Husk at være neutrale og ikke-vurderende, men gerne konstruktive med nye forslag og andre indfaldsvinkler. ( a la – det fik mig til at tænke på.....) 10 min. I samtalen henvender man sig ikke til fokuspersonen eller interviewereren, men kun til hinanden.

# Øvelse – anvendelse af modellen

## Reflekterende team – 5- 6 i hvert team

- Fokuspersonen forholder sig nu til det vedkommende har hørt og fortæller hvad de har fået ud af spejlingen og andre vinkler. 10 min – dette må gerne udvikle sig til en samtale blandt alle deltagerne. Her er alle gode ideer velkomne!!!
- Hver ”runde” afsluttes med tjek på velbefindende og ” hvad har du fået ud af det” og formulering af 1 – 3 brændende spørgsmål der tages med i plenum til videre bearbejdning
- Processen gentages nu med ny fokusperson og ny interviewer. VIGTIGT – mellem hver runde at rejse sig og gå lidt rundt.