

Självskattning

Det här dokumentet ger dig en kort vägledning i vad som är viktigt att tänka på när självskattningar används för att synliggöra en individs kunnande.

Vad är en Självskattning?

Självskattning skapar en bild av vad en individ anser om sin egen kompetens inom ett specifikt område. Det gör individen medveten om vad det är som faktiskt krävs när man går vidare mot ett lärande eller en bedömningsprocess.

Självskattning kan ingå i både inledande och fördjupade kartläggningar – beroende på innehåll, kontext och vad som kompletterar självskattningen.

Hur kan självskattning användas?

Självskattning kan användas utifrån olika syften. Det kan vara ett bra samtalsunderlag, oavsett vad syftet med självskattningen är, då det skapar en möjlighet att på ett konkret sätt prata om individens kunnande.

Självskattning kan användas vid:

- **Rekrytering eller introduktion:** för att få en bild av individens kunnande inom yrkesområdet. I introduktion kan syftet också vara att se utveckling och vad individen upplever att den behöver få mer kunskap om.
- **Inför validering:** för att få veta var det finns större kunskapsluckor eller vad individen redan upplever att hon kan. Även efter validering för att synliggöra progression och utveckling.
- **Vid kompetensplanering:** för att få en bild av hela arbetsgruppens gemensamma kunnande och var det kan finnas brister inom de olika områdena. Detta kan göras en gång om året, vartannat år, varje halvår eller liknande. Det är verksamhetens behov som styr.
- **Vid omställning** av olika slag inom en verksamhet. Till exempel om en medarbetare ska utvecklas mot fler arbetsuppgifter eller helt andra arbetsuppgifter utifrån behov som uppstår. Omställning kan också handla om att byta yrke.
- **Självskattning är ett bra underlag för dialog** om vidare utveckling och för att synliggöra förbättringspunkter hos en medarbetare.
- För att mäta progression och utveckling kan självskattning genomföras innan en validering och efter valideringen är slutförd. Då skapas en före och efterbild av individens upplevelse av sitt kunnande.

Att tänka på vid användning av självskattning

Individer kan både underskatta eller överskatta sitt kunnande och detta kan påverkas av flera saker. Här är tre exempel.

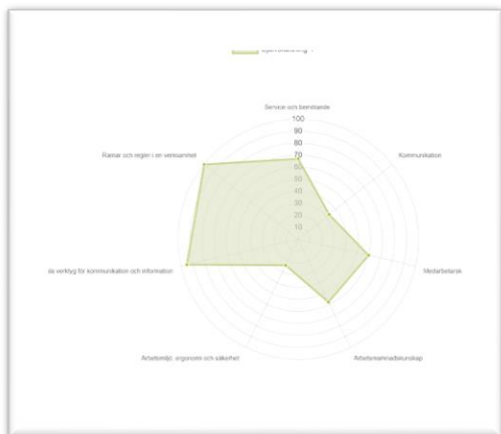
- Vissa kommer att skatta sig själva väldigt högt, oavsett vad som är sant. "Om jag skattar mig själv lågt tror arbetsgivaren att jag inte kan något, och då kommer jag att förlora jobbet!". Det finns också de som inte har god självinsikt om vad de kan behöva bli bättre på och skattar sig därför högt, oavsett vad som är sant.
- Vissa kommer att känna sig väldigt obekväma med att hävda sig själva och skatta sig själv lågt, oavsett vad som är sant.
- Vissa kan känna en oro inför hur resultatet kommer att användas. Det kan till exempel handla om en rädsla för att det kan vara något slags test där det är ens ärlighet eller lojalitet som bedöms. Andra kan känna rädsla för att det är ett riggat system där varje svar är fel och bara ett sätt att "sätta dit" de som svarar.

Därför är det viktigt med en muntlig introduktion till självskattningen där du förklarar syftet och är tydlig med att det inte är ett test eller ett prov. Det är också viktigt att individen får en muntlig uppföljning angående sin självskattning, alltså en möjlighet att prata om resultatet och fördjupa förståelsen och tankarna kring sin självskattning.

En självskattning visar endast hur individen upplever sitt kunnande i nuläget. Resultatet kan påverkas av individens mående den aktuella dagen eller om individen nyligen utfört en viss arbetsuppgift.

Skulle individen göra självskattningen vid ett andra tillfälle kan resultatet vara annorlunda mot första gången. På det sättet kan vi mäta en progression (en stegförflyttning) alltså att personen har utvecklats mellan första och andra självskattningstillfället.

Hur tolkas ett diagram i förhållande till validering?



Bilden visar ett exempel på hur ett spindeldiagram ser ut när en självskattning är gjord. Det går att få fram på individ- eller gruppnivå.

Desto längre in mot mitten det gröna fältet är ju lägre har individen skattat sig inom det området som siffran symboliserar.

Desto längre ut mot den yttersta cirkeln det gröna fältet är ju högre har individen skattat sig inom det området som siffran symboliserar.

Innehållet i självskattningen ger en övergripande bild av individens kunskande inom ett yrkesområde.

- Om en individ skattar sig högt generellt sätt inom ett yrkesområde kan det vara lämpligt att validera mot en högre nivå om det finns tillgängligt.
- Om en individ skattar sig lågt generellt sätt inom ett yrkesområde kan det vara lämpligt att validera mot en lägre nivå/ introduktionsnivå om det finns tillgängligt.

Skulle en validering påbörjas på en högre nivå eller introduktionsnivå och det antingen är för svårt eller för lätt så kan det vara lämpligt att planera om och byta till rätt nivå på valideringen utifrån individens förutsättningar. Har du frågor kring en sådan situation så vänder du dig till din Interna kvalitetssäkrare.

Utifrån en grups spindeldiagram efter en självskattning är det lämpligt att göra en bedömning om validering utifrån gruppens behov av att kvalitetssäkra kompetens. Det kan vara inom ett specifikt område eller modul utifrån det behov som visar sig.

För att bedöma om validering ska genomföras utifrån ett helt program eller kompetensstandard för att till exempel uppnå kompetensbevis eller yrkesbevis så behöver det utgå från individens självskattnings resultat.