

T106 Assessment

Assessment av kompetanse som
kvalitetsvurdering av maritimt mannskap

Arnfinn Oksavik NTNU, Prosjektleder



Prosjektgruppe

- Arnfinn Oksavik NTNU, Prosjektleder
- Salman Nazir, HSN
- Jone J. Abotnes, HSV
- Steinar Nistad/Marte F. Giskeødegård NTNU
- Yushan Pan NTNU

Målsettinger

1.

- Kartlegge status og aktører som har erfaring med assessment
- Etablere grunnleggende og styrende prinsipper for assessment

2.

- Utvikle generisk modell for assessment
- Etablere modell for vurdering av teoretisk kompetanse
- Etablere modell for vurdering av realkompetanse med øvingsoppgaver og bruk av simulator

3.

- Utvikle Assessment for Navigatør klasse D1/D2 kompetanse
- Assessment av om krav for å utøve på management nivå er oppfylt.



Assessment – Bakgrunn



Tradisjonelt syn

- Eksamen = Assessment
 - Ok for studenter
- Ikke uten videre ok å 'dømme'/'bedømme' ansatte i bedrift/rederi.
 - Vi kan ikke ta jobben fra folk
 - Vi kan ikke diskvalifisere ansatte
 - Vi kan gi karakter på en skala
 - Rederiet må omsette karakteren til konsekvens i rederiet
- Du kan ikke ta fra noen ei utdanning/en kvalifikasjon

Oppstartsmøte

BAKGRUNN

- Offshore rederi: Kan NTNU foreta assessment av kranførere?
- Hvordan vurdere kompetanse, kapasitet og ferdigheter til et besetningsmedlem?

SITUASJON

- Hva gjør rederiene ved rekruttering/opprykk fra 1. styrman til overstyrmann?
- Hvor er største spranget i krav til kompetanse?
- Hvordan foregår opprykk fra overstyrmann til kaptein?



Datainnsamling – kartlegging

Spørsmål:

- Rekruttering/opprykk til overstyrmann:
 - Lederegenskaper?
 - Tekniske ferdigheter?
- Hvordan gjøres dette?
 - system for å logge erfaring eller kompetanse?
 - Kapteinen lager en årlig evaluering for hvert mannskap
 - For Dynamisk Posisjonering logges erfaring i form av DP dager
- Kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse?



Fase I: Kvalitativ undersøkelse

Mannskapsavdeling x 3

- Hvordan foregår opprykk til overstyrmann?
 - Intervju, ansikt til ansikt
 - Lydbåndopptaker
 - Transkribering
 - Konfidensialitet

Overstyrmenn x 3:

- Hvordan opplevde du prosessen med opprykk?
 - Per telefon
 - Lydbåndopptaker
 - Transkribering
 - Konfidensialitet

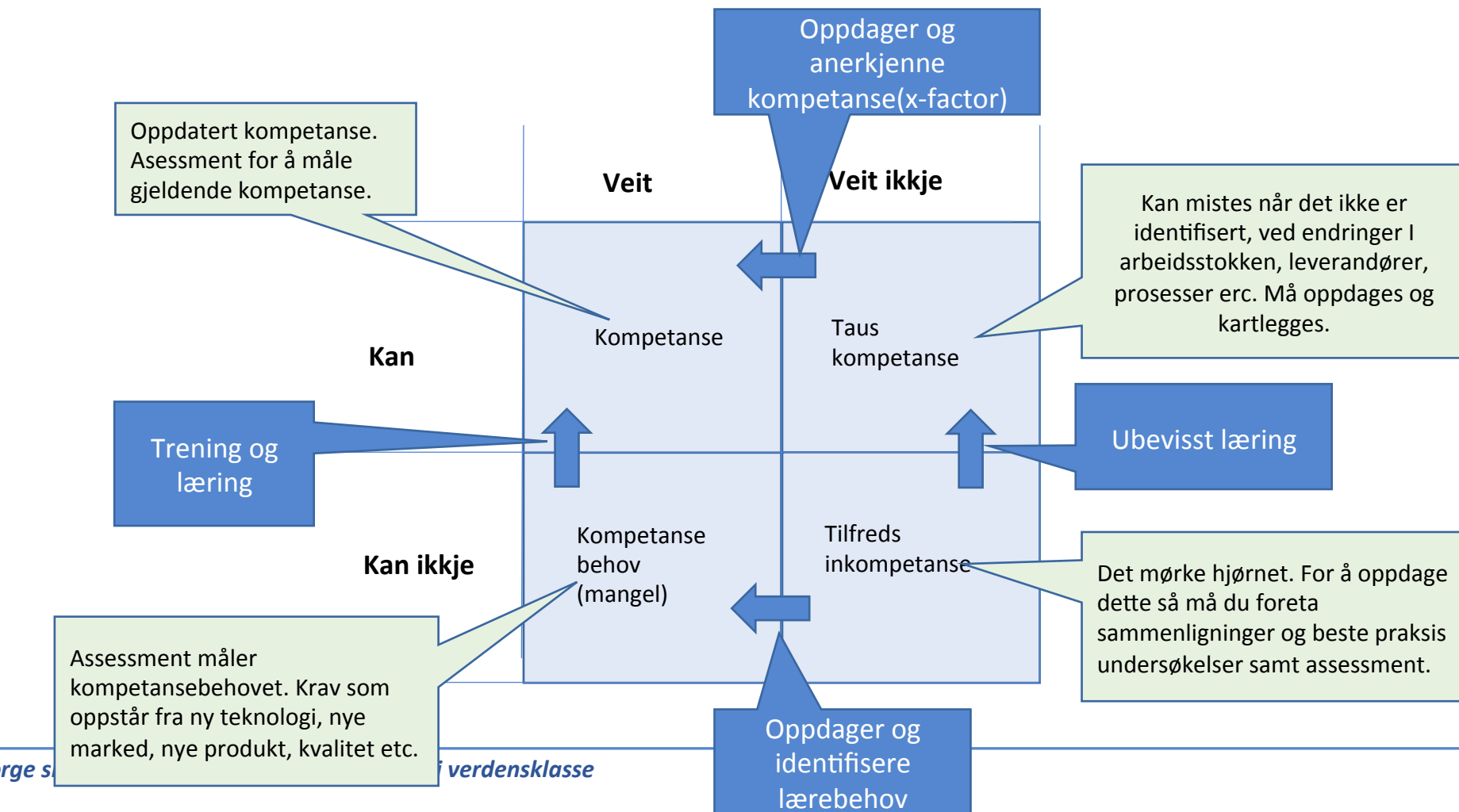


Fase II

- Fra første runde:
 - Evaluering er lite formalisert
 - Årlig rapport
 - Kapteinens muntlige evaluering ligger til grunn
- Neste: Intervju med kapteiner
 - Hvordan evalueres 1. styrmenn?



Kompetansemodell



Målsettinger



sment
ment

100%
50%

0%

0%

anse
å er oppfylt.

30%
30%

AI – implementing operator performance



- AI engine trained to distinguish tanks camouflage from forest.
- Use 50 + 50 images to train.
- Test using 50 + 50 other images – success!
- Then: Failure!
 - Had learned to distinguish sunny from shadowy images.