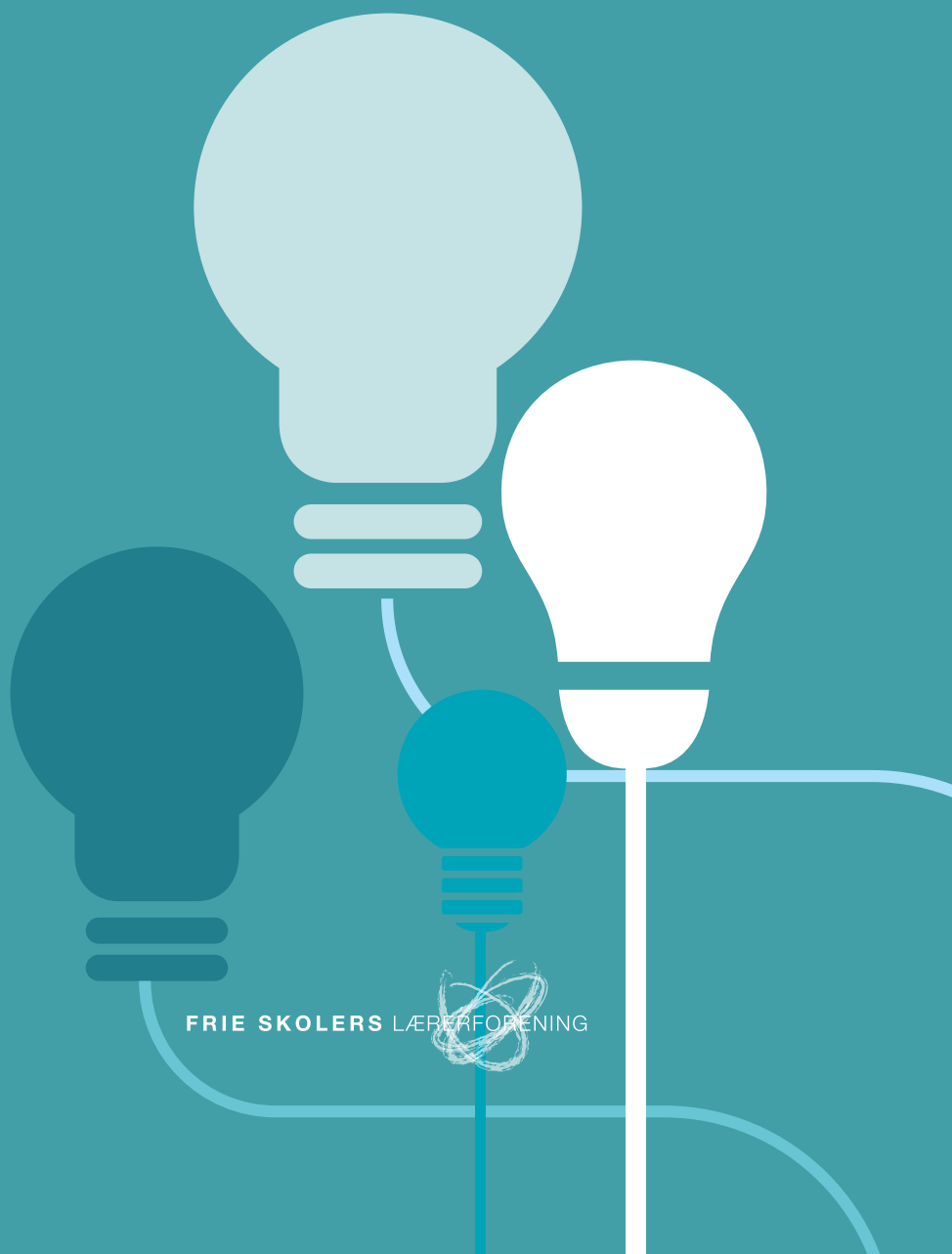


# FSL-GUIDE

SÅDAN SIKRER I JERES KOMPETENCEUDVIKLING



FRIE SKOLERS LÆRERFORENING

**UDGIVET AF:**  
**FRIE SKOLERS LÆRERFORENING**  
**MARTS 2018**  
**RAVNSØVEJ 6 · 8240 RISSKOV**  
**T: 8746 9110 · [WWW.FSL.DK](http://WWW.FSL.DK) · [FSL@FSL.DK](mailto:FSL@FSL.DK)**

Layout: Christina Ann Sydow  
Illustrationer: Istock Photo  
Tryk: HassOlsen a/s

Frie Skolers Lærereforening © 2018

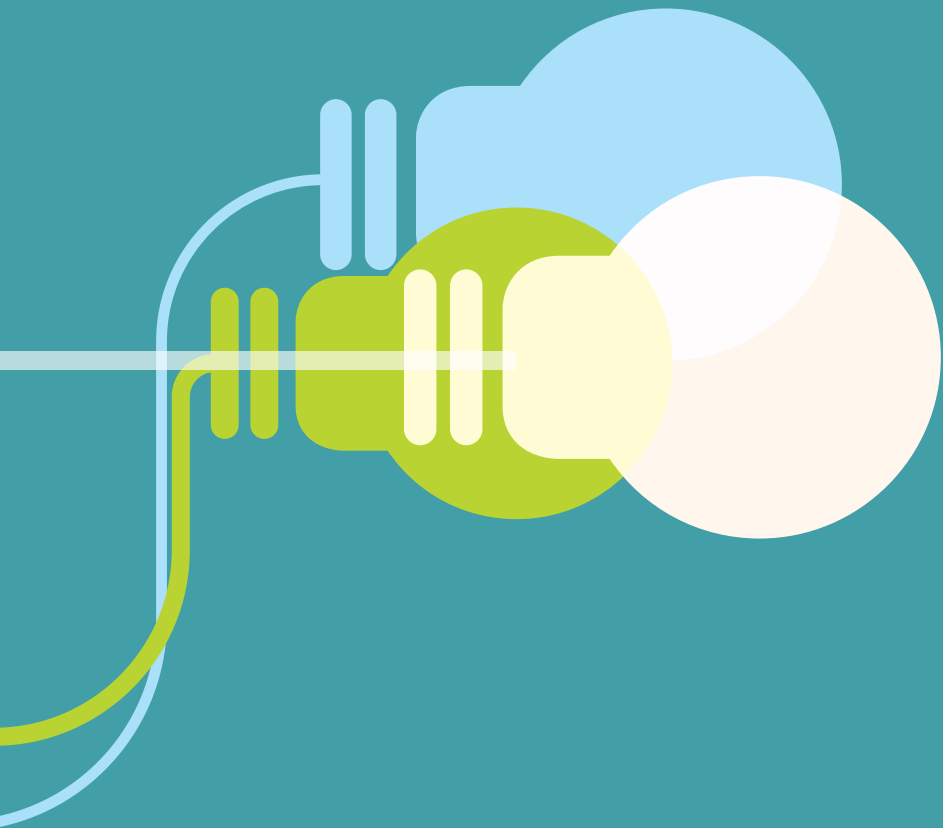
# FSL-GUIDE

---

SÅDAN SIKRER I JERES KOMPETENCEUDVIKLING

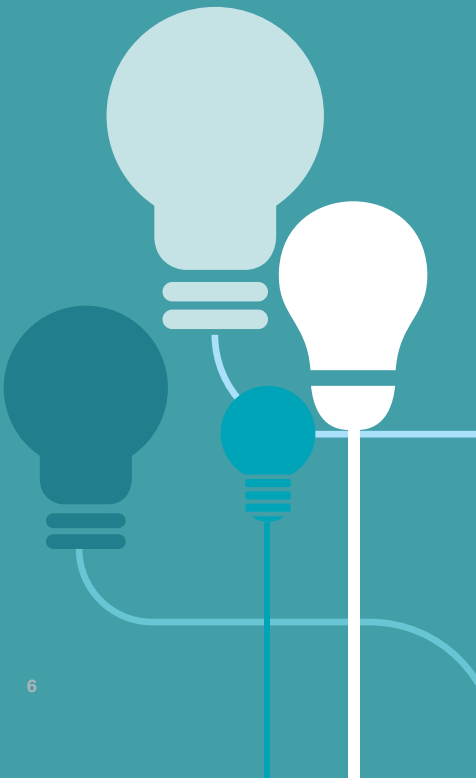
FRIE SKOLERS LÆRERFORENING





# INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	5
FRIE SKOLERS LÆRERFORENING HJÆLPER MED KOMPETENCEUDVIKLINGEN	7
SÅDAN FÅR DU KOMPETENCEUDVIKLING	8
Godt at vide:	8
Hvordan passer dine ønsker til skolens behov og visa versa?	8
FEM GODE ARGUMENTER FOR AT DU SKAL HAVE KOMPETENCEUDVIKLING	9
Dit fag udvikler sig	9
Du får nye arbejdsopgaver	9
Skolens udvikling kræver noget nyt af dig	9
Det er lang tid siden, at du har lært nyt	9
Du oplever, at dine kompetencer ikke svarer til arbejdsmarkedet	10
SÅDAN FÅR DU TID TIL KOMPETENCEUDVIKLING	10
Hvordan bliver udviklingen finansieret?	10
HER HENTER DU KOMPETENCEUDVIKLING	12
Sammen bliver vi dygtigere	12
Tag ud og lær nyt	12
SAMMEN KAN VI LØFTE KOMPETENCEUDVIKLINGEN	15
SKABELONER	17
Kompetenceudviklingsplanen	17
Årshjul for kompetenceudvikling	18
MUS-oplæg	20
HVOR KAN JEG FÅ MERE AT VIDE?	22
Det med rammerne	22
Det med pengene	22
Det med stederne	22



## FRIE SKOLERS LÆRERFORENING hjælper med kompetenceudviklingen

*Ved Monica Lendal Jørgensen, næstformand i Frie Skolers Lærerforening*

Alle lærere på frie skoler har brug for efter- og videreuddannelse i løbet af deres arbejdsliv.

De fleste af lærerne på de frie skoler har en læreruddannelse fra en professionshøjskole eller fra Den frie Lærerskole, mens andre har en anden uddannelse eller andre erfaringer som basis for lærerarbejdet. Uanset uddannelsesbaggrund, så er det indlysende, at man ikke kan være lærer i mange år uden efteruddannelse. Verden forandrer sig, skolen forandrer sig, der kommer nye elever, nye forældre, ny teknologi og ny pædagogisk og didaktisk viden – alt dette må man forholde sig til som lærer for at kunne blive ved med at undervise på højt plan.

Det er vigtigt, at lærerne og ledelsen på skolen drøfter, hvordan skolen bedst bliver i stand til at løfte fremtidens opgaver. Så når man drøfter skoleudvikling i forhold til skolens formål, så bør man også drøfte lærernes kompetenceudvikling.

I Frie Skolers Lærerforening mener vi, at alle lærere bør sikres den nødvendige løbende kompetenceudvikling, så de kan følge med i lærerfagets udvikling. Og vi arbejder for, at der udbydes relevant efter- og videreuddannelse for lærerne på de frie skoler, uanset om det er efterskoler eller

grundskoler, og uanset hvilken uddannelsesbaggrund lærerne har. Vi tilbyder kurser i FSL-regi, og vi samarbejder med andre om kurser målrettet lærerne på de frie skoler.

Med denne folder håber vi, at vi kan være med til at styrke den nødvendige kompetenceudvikling for lærerne på de frie skoler. \*

Rigtig god fornøjelse



A handwritten signature in black ink, which reads "M. Jørgensen".



## SÅDAN FÅR DU KOMPETENCEUDVIKLING

### GODT AT VIDE:

- Alle statslige arbejdspladser (også frie skoler) skal følge kompetenceaftalen (link bagerst i hæftet). Det betyder blandt andet, at ledelsen og de ansatte er forpligtet til systematisk og strategisk at udvikle lærernes kompetencer
- Hvert år skal du inviteres til medarbejderudviklingssamtale (MUS) om din individuelle kompetenceudvikling
- Skolen finansierer kompetenceudvikling både via overenskomsten og statstilskuddet.

### HVORDAN PASSER DINE ØNSKER TIL SKOLENS BEHOV OG VISA VERSA?

Som lærer på en fri skole har du krav på hvert år at få en samtale med ledelsen om din individuelle kompetenceudvikling. Men sandsynligheden for, at samtalen giver dig kurser eller kompetenceudviklingsforløb, og sand-

synligheden for, at du får den kompetenceudvikling, du ønsker, afhænger blandt andet af, hvor god du er til at argumentere for dine ønsker og behov.

Og jo bedre du kender skolens kompetenceudviklingsplan, som indeholder skolens strategi for kompetenceudvikling, jo bedre kan du begrunde dine ønsker og behov.

Inden du skal til medarbejderudviklingssamtale eller i anden forbindelse tale med din leder om kompetenceudvikling, bør du skaffe og læse kompetenceudviklingsplanen. Uanset om skolen har en skriftlig kompetenceudviklingsplan, skal der være mulighed for kompetenceudvikling og tilbud om årlige MUS.

Når du kender den, så ved du også, hvilke udviklingsbehov skolen har identificeret. Det gør det lettere at finde ud af, hvordan dine ønsker om kompetenceudvikling matcher det, der er brug for på skolen. \*



## FEM GODE ARGUMENTER FOR AT DU SKAL HAVE KOMPETENCEUDVIKLING

**N**år du skal argumentere for dine kompetenceudviklingsønsker, er det et godt argument, at de passer ind i skolens planer. Men derudover er der også en række andre gode argumenter for, at du vil kompetenceudvikles.

### DIT FAG UDVIKLER SIG

*Underviser du i fag, som du ikke har tilstrækkelig kompetence i?*

Fagene ændres og udvikler sig hele tiden. Måske nye mål, færdigheder og kompetencer kræver, at du får mulighed for at følge med og udvikle dine faglige kompetencer. Prøver bliver til eksamener, IT integreres på nye måder i undervisningen, og der kommer hele tiden ny viden til, som du har brug for til at kvalificere din undervisning. Det kan være nogle af de argumenter, der begrundet dit ønske om kompetenceudvikling.

### DU FÅR NYE ARBEJDSOPGAVER

*Er der sket noget med dine arbejdsopgaver, så du har brug for at blive ajourført?*

Da du blev ansat på skolen, var der måske ikke en AKT-vejleder, en praktikvejleder, et sejlhold eller en formaliseret teamstruktur, men nye ideer og behov kræver nye kompetencer. Når du påtager dig nye opgaver eller nye undervisningsfag, kan du med rette forvente at få kompetenceudvikling til disse. At være lærer, er andet end at undervise, men nogle af de øvrige

opgaver ligger måske uden for det, du oprindeligt er uddannet til, og det kan derfor være gavnligt både for dig og skolen, at du får et kompetenceløft i forhold til disse opgaver.

### SKOLENS UDVIKLING KRÆVER NOGET NYT AF DIG

*Står skolen over for at skulle realisere planer, som kalder på kompetenceløft?*

Ny teknologi og digitalisering rummer spændende muligheder, og du skal gerne kunne følge med og bruge din faglighed til at kvalificere anvendelsen af dette i undervisningen, men også dette kræver kompetenceudvikling. Det samme gælder, når skolen skifter spor, opretter nye profilfag eller beslutter sig for en bestemt pædagogisk eller didaktisk tilgang. Som ansat på en fri skole er omstillingsparathed forventet, men den forudsætter muligheden for opkvalificering.

### DET ER LANG TID SIDEN, AT DU HAR LÆRT NYT

*Er det længe siden du har været på kursus eller deltaet i et uddannelsesforløb?*

Du trives, når du er motiveret. Du leverer dit bedste arbejde, når du er engageret og motiveret. Du ved bedst, hvad der motiverer dig, og hvor der findes kompetenceudvikling, der kan løfte din faglighed til nye højder. Derfor må du tage initiativ og bringe det i spil, som du er mo-

tiveret for. Du kan forvente, at skolens ledelse tager ansvar for, at du ikke blot kan udføre det arbejde, du har i dag, men også forberedes til det, der venter i horisonten. Til den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) er din faglige og personlige udvikling i spil. Men du skal selv aktivt være opsøgende ift. behov og muligheder, både på skolen og hos dig selv.

#### DU OPLEVER, AT DINE KOMPETENCER IKKE SVARER TIL ARBEJDSMARKEDET

*Vil et konkret uddannelsesforløb kunne sikre dine fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet?*

Samfundet råber på udvikling og kræver medarbejdere, som forbereder sig på fremtiden. Du er et aktiv for din skole, når du følger med i udviklingen. Livslang læring giver samtidig andre karrieremuligheder. I et arbejdsmarked, hvor det er helt almindeligt at skifte arbejdsplads i løbet af et arbejdsliv, er det faktisk også ok, at du sikrer din fremtid som ansat. Sagt med andre ord, kan du godt ønske kompetenceudvikling, som rækker længere end til de umiddelbare opgaver, som du har lige nu. Måske findes der en uddannelse, som kan åbne dørene til dit fremtidige job eller til nye opgaver på din nuværende arbejdsplads.

## SÅDAN FÅR DU TID TIL KOMPETENCEUDVIKLING

**B**liver du pålagt eller anmodet om at deltage i kompetenceudvikling, skal tiden, du bruger på kompetenceudvikling, medregnes i din arbejdstid, og den skal fremgå tydeligt af opgaveoversigten. Det er vigtigt, at du afklarer med skolens ledelse, hvordan tiden medregnes i din arbejdstidsopgørelse, inden du påbegynder kurser, uddannelser med videre.

Tiden til kompetenceudvikling er en del af dit arbejde. Du kan medregne transporttid, undervisningstid, forberedelse, tid til opgaveskrivning og eventuel eksamenstid i forbindelse med kurser eller anden kompetenceudvikling i din præsterede arbejdstid.

Det skal aftales lokalt mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, hvis et kompetenceudviklingsforløb tæller anderledes end ved konkret optælling. Tillidsrepræsentanten kan også lave aftaler med ledelsen om principper for tildelelse af kurser og generelle aftaler om, hvad der indregnes i arbejdstiden.

#### HVORDAN BLIVER UDVIKLINGEN FINANSIERET?

Kompetenceudviklingen betales af skolen. Det vil sige, at kursusafgifter, materialer, transport m.v. skal finansieres af skolen.

Skolen modtager elevtilskud, som blandt andet skal dække udgifterne til at holde personalet fagligt ajourført. Som arbejdsplads i det statslige overenskomssystem er skolen en del af kompetenceaftalen (se link bagerst i dette hæfte) og dermed forpligtet til at tage sig af personalets kontinuerlige udvikling.

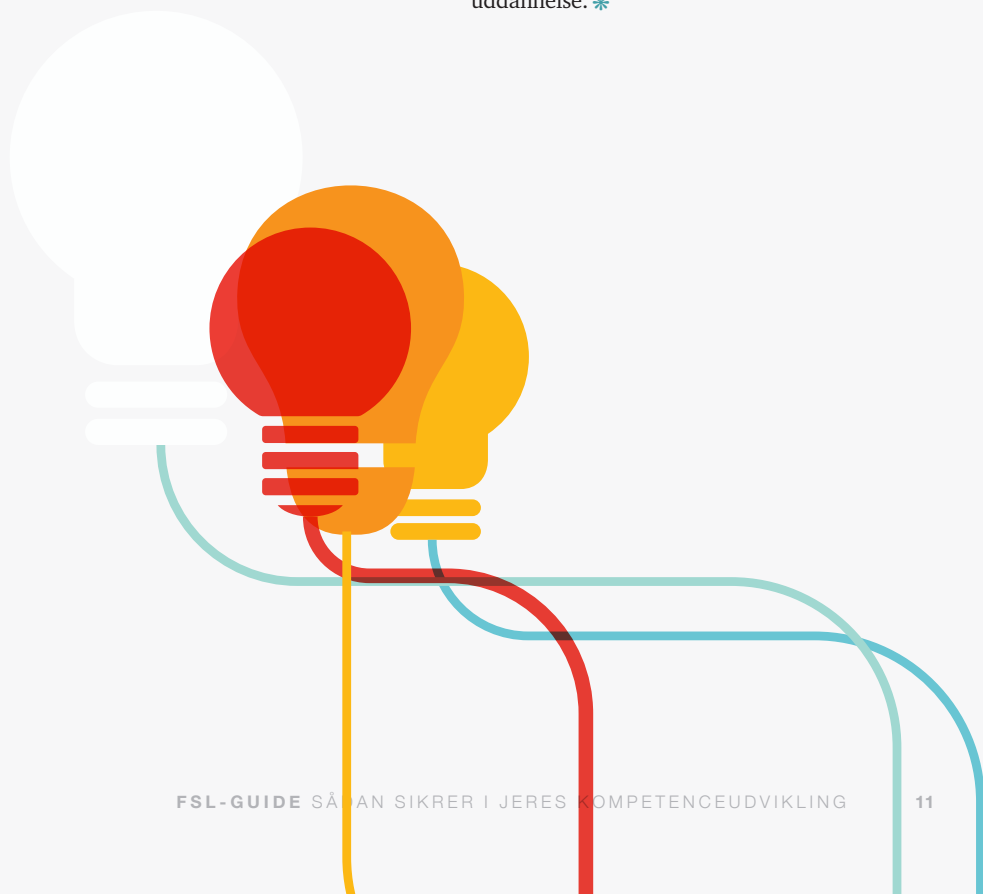
Frie Skolers Lærerforening har desuden medvirket til, at der for overenskomstmidler er oprettet en kompetencefond, som skolen kan søge støtte fra. Midlerne fordeles af Fordelingssekretariatet

(til grundskoler) og Efterskoleforeningen (til efterskoler) efter fastlagte procedurer (se link bagerst i dette hæfte).

Derudover er der afsat midler i Statens Center for Kompetenceudvikling (Kompetencesekretariatet administrerer disse midler).

Endelig findes der fonde og særlige puljer, både i Danmark, EU og globalt, som skolen kan søge.

Der er altså penge til kompetenceudvikling, og du og dine kolleger skal stå sammen om at sikre, at midlerne bruges på jeres behov og ønsker til uddannelse. \*



## HER HENTER DU KOMPETENCEUDVIKLING?

Skal du på kursus, eller giver det mere mening at få én ud på skolen, som giver dig og dit team nogle pædagogiske værktøjer? Mulighederne er mange, men her er nogle af de mest populære.

### SAMMEN BLIVER VI DYGTIGERE

Intern kompetenceudvikling er en rigtig god idé, når flere kan have gavn af at arbejde med og lære det samme. Der findes en række områder, hvor skolen med fordel kan hyre dygtige undervisere, som kan give dig og dine kolleger det samme fundament at stå på. Det kunne fx handle om:

- kollegial sparring
- teamsamarbejde
- projektudvikling
- kommunikation
- ... og en række andre kerneopgaver, som I er flere om at udføre.

Intern kompetenceudvikling kan også ske gennem videndeling. Ved at arbejde med strukturer: fx faste dagsordenspunkter på rådsmøder, teammøder o.l. - kan den interne kompetenceudvikling igennem videndeling være af stor værdi for dig og kollegerne.

### TAG UD OG LÆR NYT

Ekstern kompetenceudvikling er nok det, som de fleste forbinder med egentlig kompetenceudvikling. Når du eller dine kolleger tager på

korte kurser, deltager i inspirationsdage og møder eller tager anden efter- og videreuddannelse, så får I kompetenceudvikling. Der er mange, som tilbyder kompetenceudvikling, men for overblikkets skyld grupperer vi dem i fire hovedgrupper: foreninger, professionshøjskoler, universiteter og private aktører. Foreningerne og professionshøjskolernes tilbud er ofte rettet direkte mod lærerfaget og dermed lettest at argumentere for. Universiteterne og de private aktørers uddannelser befinder sig oftere i periferien af lærerarbejdet og kan være bekostelige, og det forudsætter ofte særlige behov på skolen, hvis du skal have bevilliget sådanne uddannelser.

### Foreninger

Når Frie Skolers Lærerforening tilbyder forskellige gratis medlemskurser og kurser mod betaling, så er det for at inspirere, udvikle og kvalificere dig og dine kolleger. Vi er en fagforening for en profession, og professionelle må kontinuerligt holde sig ajour, finde ny inspiration og tilegne sig de færdigheder og kompetencer, som er nødvendige aktuelt og fremadrettet. Frie Skolers Lærerforenings kurser retter sig helt specifikt mod det særlige ved at være lærer på en fri grundskole og på en efterskole.

Også skoleforeninger og andre foreninger tilbyder lærerne kurser, uddannelse og inspiration.



#### FORENINGER:

**FSL'S ÅBNE MEDLEMSKURSUS**  
*årligt temakursus • internatkursus • gratis*

**FSL MINIKURSUS**  
*ca. 20 inspirationskurser • fyraften • gratis*

**FSL LÆRERKURSER**  
*5-10 kurser • internatkurser • medlemsrabat*

#### PROFESSIONSHØJSKOLER:

**LÆRERUDDANNELSE**  
*lærer, meritlærer og enkeltfag*

**DIPLomuDDANNELSE**  
*pædagogik, vejledning eller specialisering*

**INSPIRATIONSKURSER**  
*fagrettede, didaktiske og pædagogiske*

#### Professionshøjskoler

Professionshøjskolerne, som også omfatter læreruddannelserne, tilbyder en bred vifte af relevant uddannelse. Det er alt fra korte inspirationskurser af få timers varighed og op til en pædagogisk diplomuddannelse eller en fuld læreruddannelse.

I samarbejde mellem UC Lillebælt og Den Frie Lærerskole udbydes bl.a. en diplomuddannelse, hvor du kan tage moduler, som er rettet direkte mod de frie skoler.

På professionshøjskolen kan du få kompetencegivende uddannelse, enkeltfag og diplomuddannelse, som sikrer dig et solidt fagligt grundlag. Du kan også tune ind på nye pædagogiske metoder og trends, som giver dig inspiration til undervisningen.

Du kan finde link til den nærmeste professionshøjskole (UC) bagerst i dette hæfte.

#### Universiteter

Universiteternes videreuddannelser giver dig både fordybelse og nye jobmæssige muligheder. Hvis du drømmer om at kunne undervise og inspirere andre lærere, kan det være et skridt i den rigtige retning.

Universiteterne udbyder primært to uddannelsesstyper af interesse for dig som lærer: kandidat i pædagogik og forskellige masteruddannelser.

Med en kandidatuddannelse har du mulighed for at undervise på professionshøjskoler og andre videregående uddannelser.

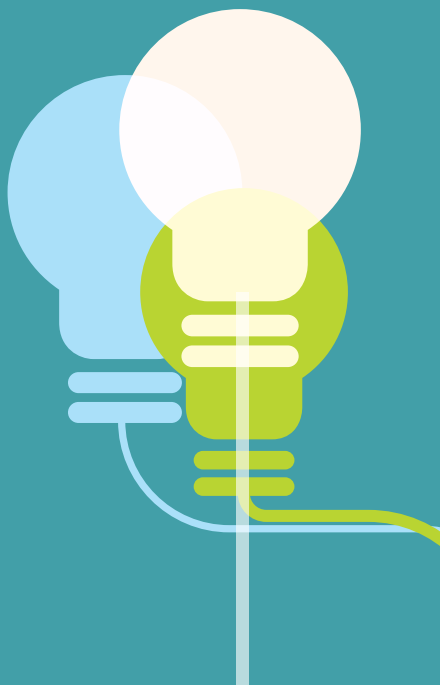
Masteruddannelsen er for dig, der gerne vil arbejde og samtidig uddanne dig på et akademisk niveau. Uddannelserne knytter an til det praktiske, men giver dig samtidig et teoretisk indblik, som kan kvalificere dig til at fungere i nye stillinger lige fra ledelse til projektorienterede stillinger.

Fælles for universitetsuddannelserne er, at de som videregående uddannelser ofte retter sig mod en karriere uden for lærerfaget, enten som underviser på en videregående uddannelse, som pædagogisk leder eller med udviklingsprojekter og lignende. Men på nogle skoler prioriteres sådanne uddannelser som basis for ressourcepersoner inden for vejledning, pædagogisk sparring eller udvikling.

#### PRIVATE AKTØRER

Hvis du gerne vil være coach, terapeut eller projektleder, eller hvis du interesserer dig for sejlsport, hobbyarbejde, musik eller noget helt fjerde, så findes der et væld af aktører, som udbyder uddannelser og kurser i mere eller mindre privat regi.

Men vær opmærksom på, at det kan være svært for dig at få skolen til at finansiere en coachuddannelse, hvis ikke coaching indgår som en del af skolens kompetenceplan. Og det er naturligvis lettere for dig at få et kursus i sejlsport, hvis skolen tilbyder sejlkurser. \*



## SAMMEN KAN VI LØFTE KOMPETENCEUDVIKLINGEN

**E**r al uddannelse lige vigtig for skolen eller dig som lærer? Er der uddannelsesønsker, som strengt taget er dine personlige interesser og ikke har noget med skolens formål og virke at gøre? Hvilke midler og hvor megen tid er der til rådighed, når det kommer til kompetenceudvikling på skolen?

Der er mange spørgsmål, som peger på, at det giver mening at lave en aftale om kompetenceudviklingen på skolen, men det er op til dig, din tillidsrepræsentant, dine kolleger og skolens ledelse.

Skolen er til gengæld forpligtet på én opgave. Den skal udarbejde og vedligeholde en kompetenceplan. Kompetenceudviklingen er et centralt punkt i samarbejdsaftalen (se link), som samarbejdsudvalget (SU), eller et tilsvarende forum, skal arbejde med. Det betyder, at du og dine kolleger kan forvente, at der er en plan for kompetenceudviklingen på skolen. En plan, som er systematisk og strategisk, hvilket vil sige, at arbejdet med at afdække kompetencebehov – på skolen og hos den enkelte medarbejder – er systematiseret blandt andet i den årlige MUS. Det betyder samtidig, at der skal laves en strategi, som viser hvordan skolens mål, opgaver og deraf afledte kompetencebehov indfries. Kompetenceudviklingsplanen er med andre ord det sted, skolen samler sine strategiske overvejelser om, hvordan der skal arbejdes med medarbejdernes kompetencer i forhold

### KOMPETENCEAFTALEN

**§3 stk. 2.** Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med institutionens mål og opgaver.

**Stk. 3.** Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde årlige, tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

til skolens nuværende situation og fremtidige mål.

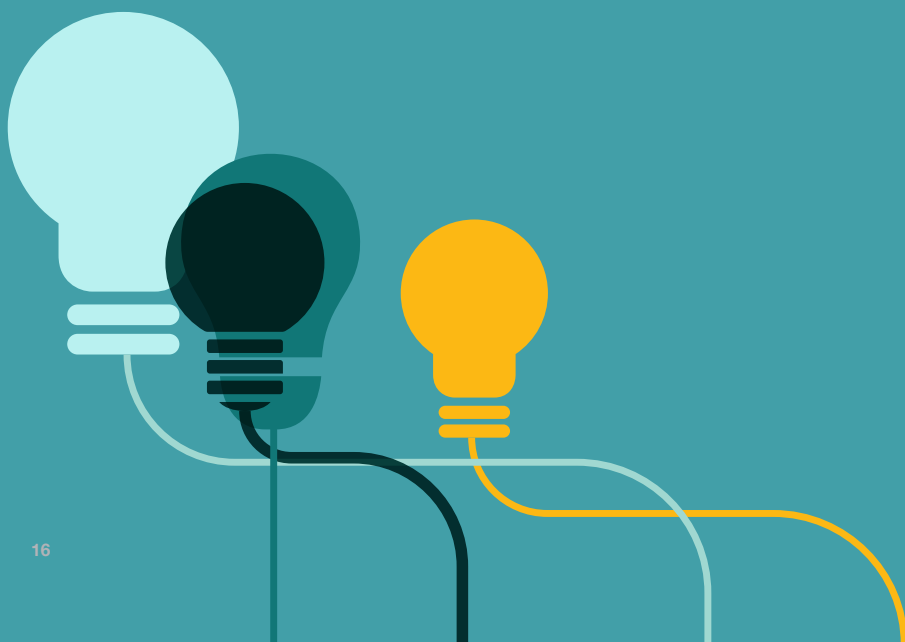
Undersøgelser viser, at det er forskelligt, hvor mange ressourcer der afsættes til kompetenceudvikling på skolerne, og om medarbejderudviklingssamtalen opleves meningsfuld og udviklende. Du og dine kolleger må derfor bakke tillidsrepræsentantens arbejde op for at skabe et godt udgangspunkt for en meningsfuld MUS og en fornuftig prioritering af midler til kompetenceudvikling.

Du bør sammen med din tillidsrepræsentant og kollegerne være med til:

- at drøfte, hvilke kompetenceudviklings-

behov I har, og sikre sammenhængen til skolens mål

- at sikre gode MUS-runder, hvor relevante ønsker og behov behandles, og der følges op på aftalerne
- at bakke op om tillidsrepræsentantens arbejde i SU eller sætte kompetenceplanen på skolens dagsorden på anden måde, hvis I ikke har et SU
- at følge med i skolens budget og derigennem sikre, at der afsættes tilstrækkelige midler til kompetenceudviklingen.\*





## SKABELONER

I denne sidste del af pjecen, har vi samlet nogle praktiske redskaber (skabeloner, planer, årshjul, links mv.), som kan være anvendelige individuelt eller kollektivt. Der er nok at tage fat på og mange muligheder, der åbner sig, når først I sætter i gang.

### KOMPETENCEUDVIKLINGSPLANEN

En kompetenceudviklingsplan, uddannelsespolitik eller andet på skolen, hvor de overordnede principper er nedskrevet, er et godt udgangspunkt for en strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

En kompetenceplan skal indeholde:

1. Formålet med kompetenceudvikling:

*Hvorfor skal der ske en kompetenceudvikling?*

2. Målsætninger for en given periode:

*Inden for de næste xx år er det vigtigt at opkvalificere på hvilke områder? Hvad betyder det for ikke-prioriterede ønsker?*

3. Procedure for tildeling af kompetenceudvikling:

*Hvem tildeler kurser, uddannelse mv., hvornår og efter hvilke kriterier?*

4. midler til kompetenceudvikling:

*Hvad er der afsat af midler (budgetramme)? Er der en fordelingspolitik?*

KOMPETENCEPLAN (skolens navn)	PERIODE
PERIODE	
STRATEGISKE MÅL	
BEVILLINGS- PROCEDURE	
BUDGET- RAMME	

## SKABELONER

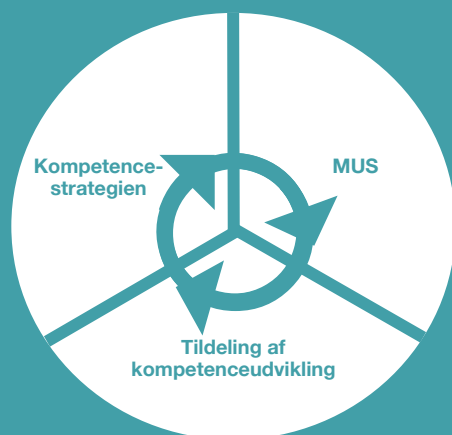
### ÅRSHJUL FOR KOMPETENCEUDVIKLING

En tidsplan eller et årshjul kan beskrive, hvem der har ansvaret for at gennemføre strategiens delelementer, i hvilken rækkefølge strategiens forskellige elementer skal gennemføres og hvornår.

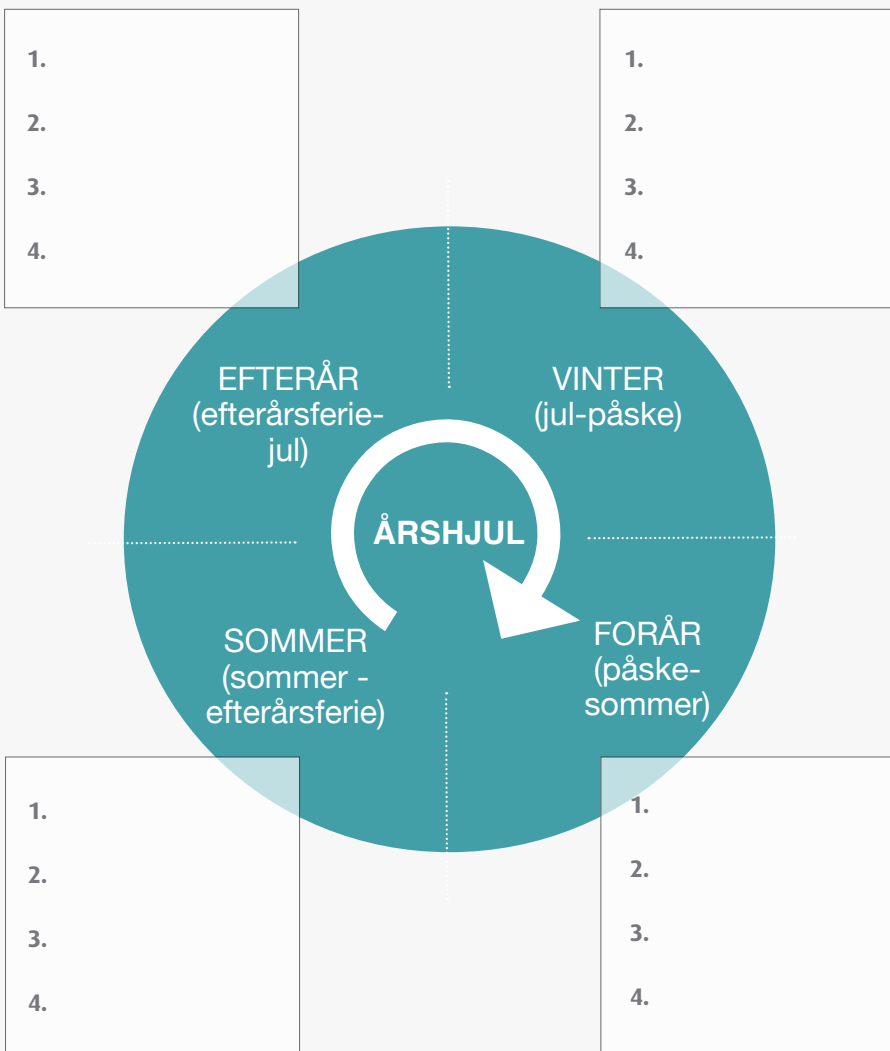
Det kan for eksempel være en beskrivelse af koblingen mellem kompetenceudvikling og de årlige udviklingssamtaler (MUS). Ud fra mål i strategien kan der eventuelt udpeges temaer eller særlige områder, som skal prioriteres for at styrke opgavevaretagelsen.

### RELEVANTE SPØRGSMÅL I FORBINDELSE MED ÅRSHJULET:

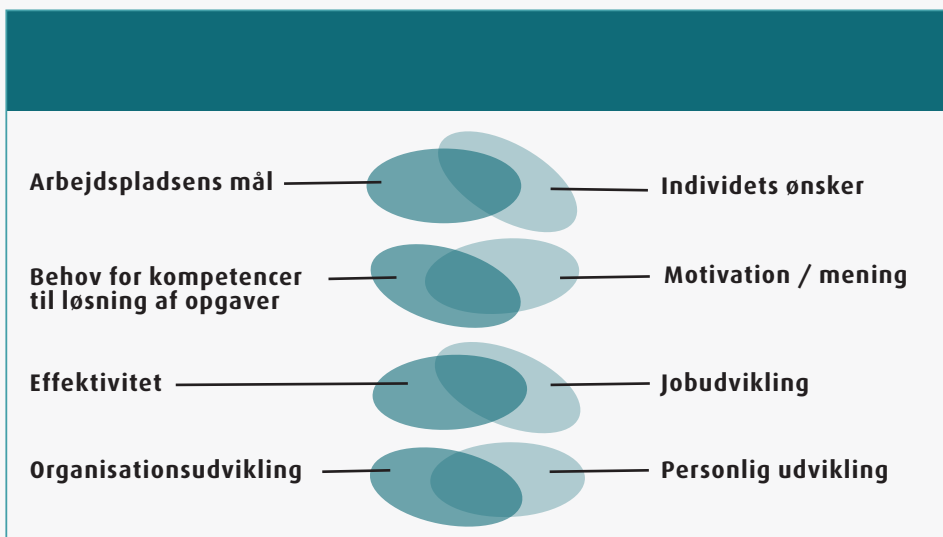
- *Hvornår lægges de økonomiske rammer for kompetenceudviklingen?*
- *Hvordan sikrer vi inputs til MUS i rette tid?*
- *Hvornår og hvordan skal opfølgningen ske?*
- *Hvordan sikrer vi, at kompetencestrategien er et dynamisk redskab – altså, at den hele tiden er opdateret og fanger behov og ønsker inden for en overskuelig tidshorisont?*



PRØV SELV MED DETTE ÅRSHJUL:



*Du finder også en digital udgave af årshjulet på [fsl.dk/årshjul](http://fsl.dk/årshjul), som du selv kan udfylde.*



### MUS-OPLÆG

Medarbejderudviklingssamtalen er et centralt element i kompetenceudviklingen. En veltilrettelagt, godt forberedt og gennemført MUS er derfor ofte første skridt til en god kompetenceudvikling. MUS-oplægget drøftes i SU eller tilsvarende, derfor er det vigtigt at medvirke til at kvalificere denne samtale.

Illustrationen ovenover viser, at der er flere væsentlige hensyn, som må tages, når man afholder den årlige MUS-runde. Grundlæggende står både medarbejder og skole med behov og ønsker, som skal bringes i spil og forhåbentligt ende med at spille sammen. MUS må derfor altid forholde sig til følgende elementer: opgaver (fx fag), samarbejde, behov, ønsker og udvikling. En ide til at skabe et overblik er MUS-hjulet, som er vist på modsatte side.

### KOMPETENCEHJULET

Kompetencehjulet (illustration på næste side) er forventningsafstemning omkring din opgaveløsning og kompetencer.

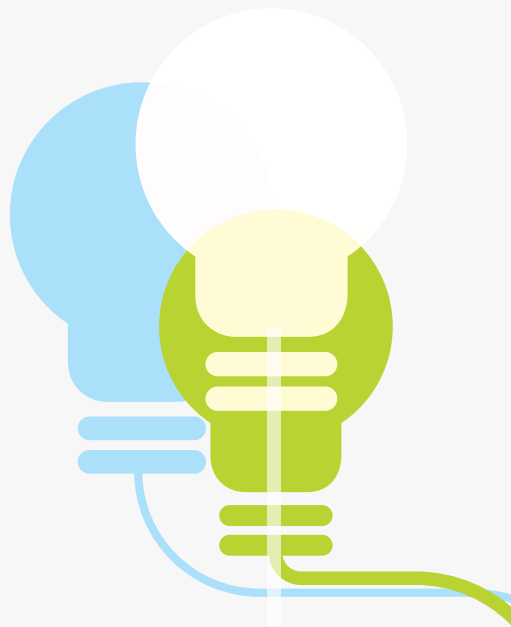
I kompetencehjulet er fag, opgaver og relationer placeret hele vejen rundt ligesom tænder-

ne i et tandhjul. Der er tomme felter, hvor du selv kan skrive andre opgaver, der er relevante for dig og din leder at tale om.

Yderst i hjulet står opgaven, faget eller relationen, og ind mod midten kan du og din leder vurdere dit kompetenceniveau ved at sætte kryds i et af tre felter. I vurderer herudfra om det er en stærk kompetence, en kompetence som kræver vedligeholdelse eller et indsatsområde.

I kan bruge hjulet på forskellige måder: Du kan selv udfylde hjulet og medbringe det til samtalen. På den måde bliver hjulet brugt som et værktøj for din egen refleksion og som oplæg til samtaleemner. En anden måde er, at både din leder og du har forberedt jer og udfyldt hjulet inden samtalen. På den måde kan I sammenligne opfattelserne af kompetencer og tale ud fra dette.

Det er ikke tanken, at du skal have ”stærke kompetencer” ved samtlige opgaver. Værktøjet skal bruges til, at du og leder får afklaret i samtalen, hvilke kompetencer der skal være fokus på at udvikle det kommende år. \*



## KOMPETENCEHJULET MUS-SAMTALE



## HVOR KAN JEG FÅ MERE AT VIDE?

### DET MED RAMMERNE

FSL's guide:	<a href="http://fsl.dk/kurser/kompetenceudvikling">fsl.dk/kurser/kompetenceudvikling</a>
Kompetenceaftalen:	<a href="http://kompetenceudvikling.dk">kompetenceudvikling.dk</a>
Samarbejdsaftalen:	<a href="http://samarbejdssekretariatet.dk">samarbejdssekretariatet.dk</a>

### DET MED PENGENE

Kompetencesekretariatet (SCK og Kompetencefonden):	<a href="http://kompetenceudvikling.dk">kompetenceudvikling.dk</a>
Fordelingssekretariatet:	<a href="http://www.fskr.dk">www.fskr.dk</a>
Efterskoleforeningen:	<a href="http://efterskoleforeningen.dk">efterskoleforeningen.dk</a>

### DET MED STEDERNE

FSL	<a href="http://fsl.dk/kurser">fsl.dk/kurser</a>
Uddannelsesguiden:	<a href="http://ug.dk">ug.dk</a>
Professionshøjskolerne:	<a href="http://danskeprofessionshøjskoler.dk">danskeprofessionshøjskoler.dk</a>
Den frie Lærerskole	<a href="http://dfi-ollerup.dk">dfi-ollerup.dk</a>
Universiteter:	<a href="http://edu.au.dk">edu.au.dk</a>
	<a href="http://sdu.dk">sdu.dk</a>
	<a href="http://ku.dk">ku.dk</a>
	<a href="http://aau.dk">aau.dk</a>
	<a href="http://ruc.dk">ruc.dk</a>

- Disse links er til hovedsiden, hvorunder dokumenterne ligger.



RÅDGIVNING  
om kompetenceudvikling

Josua Christensen, konsulent  
Telefon: 8746 9110  
Email: [jch@fsl.dk](mailto:jch@fsl.dk)

**FRIE SKOLERS LÆRERFORENING**

