

# SPØRGSMÅL & SVAR: AFTALEN OM FULD KOMPETENCEDÆKNING

## Indledning

I forbindelse med reformen af folkeskolen blev der indgået en aftale om fuld kompetencedækning mellem KL og regeringen. Aftalen indebærer, at undervisningen i 2020 som udgangspunkt skal varetages af lærere med specifik undervisningskompetence (linjefag) i folkeskolens fagrække.

Kommunerne er godt i gang at implementere aftalen – det vidner bl.a. den betydelige stigning i efteruddannelsesaktivitet om. KL oplever dog, at det for flere kommuner er en stor udfordring at efterleve aftalen.

KL besluttede derfor at udarbejde et materiale, der kan støtte kommunerne i arbejdet med at implementere aftalen frem mod 2020. Som led heri blev der nedsat en kommunal arbejdsgruppe bestående af fortrinsvis skolechefer og skoleledere, som i løbet af

efteråret '15 og vinteren '16 har drøftet en række udfordringer mv. i forbindelse med implementering af aftalen. Nærværende materiale bygger på disse drøftelser og er udarbejdet i samarbejde med arbejdsgruppen. Flere af deltagerne optræder i materialet.

Disse kommuner deltog i arbejdsgruppen: Aabenrå, Aarhus, Assens, Glostrup, Gribskov, Herlev og Kolding.

Det er håbet, at materialet – formidlet gennem dette "spørgsmål & svar" format – på nem og hurtig vis kan besvare spørgsmål i relation til aftalen. Og samtidig give inspiration og vejledning til såvel kommunens forvaltning som ledelserne ude på de enkelte skoler til den fortsatte implementering af aftalen.

God læselyst!

### Hvorfor arbejde med et mål om fuld kompetencedækning?

Eleverne skal lære mere, de skal trives og blive så dygtige som de kan. Det er målet med folkeskolereformen. Udgangspunktet for et højt fagligt niveau i undervisningen er, at lærerne og pædagogerne er kompetente, og kan inddrage den nyeste viden om, hvordan undervisning og læring skal gennemføres. Derfor blev der som en del af folkeskolereformen indgået en aftale om fuld kompetencedækning mellem KL og regeringen. Aftalen indebærer, at undervisningen i 2020 som udgangspunkt skal varetages af lærere med specifik undervisningskompetence (linjefag) i folkeskolens fagrække.

*"Selvfølgelig forventer jeg, at skolerne i Aabenraa Kommune har en medarbejderstab, der er kompetente til deres job. Vi kan ikke acceptere, at 15 pct. af undervisningsopgaven løses af medarbejdere, som skolelederne ikke vurderer er kompetente til den beskrevne opgave. Det er kommunens ansvar at sikre ansættelse og videreuddannelse af kompetente medarbejdere!"*

*Skolechef Lars Hende Svenson, Aabenraa Kommune*

### Hvor mange midler er der afsat til at realisere aftalen?

Der er i alt afsat 1 mia. kr. over perioden 2014-2020, heraf oprindeligt 834 mio. kr. til kommunerne. Beløbet er efterfølgende reguleret med 1 pct. årligt som følge af omprioriteringsbidraget. Hertil kommer eksisterende midler i kommunerne (på skolerne), som evt. kan målrettes lærernes undervisningskompetence.

Hvert år tildeles de enkelte kommuner en forholdsvis andel af midlerne baseret på elevtallene, der ligger til grund for fordelingen. Der orienteres om de tildelte beløb pr. brev og oplysningerne kan også findes på [uvm.dk/Administration/Takstkatalog](http://uvm.dk/Administration/Takstkatalog) og finanslov/Finanslov.

Hvert år udarbejdes en opgørelse af de enkelte kommuners forbrug af midler. Eventuelt ikke-forbrugte midler vil blive overført til efterfølgende budgetår. Kommunerne vil i 2020 blive målt på, at de afsatte midler er anvendt.

### Hvilke krav gælder for anvendelsen af de afsatte midler?

Midlerne kan anvendes til praktisk taget alle typer af kompetenceudviklingsformål rettet mod lærere og pædagoger i folkeskolen, men skal først og fremmest anvendes til at sikre fuld kompetencedækning.

Regeringen og KL har i forbindelse med økonomiaftalen for 2014 aftalt, at midlerne skal bruges til at understøtte en række prioriterede kompetencer for lærere og pædagoger i folkeskolen.

Læs mere her:

<http://www.fm.dk/~media/files/nyheder/pressemeddelelser/2013/06/kl-aftale/bilag-2,-d-,fuld-kompetencedækning.pdf>

Endvidere har et partsudvalg for efteruddannelse i folkeskolen formuleret 8 pejlemærker for kompetenceudviklingen i folkeskolen.

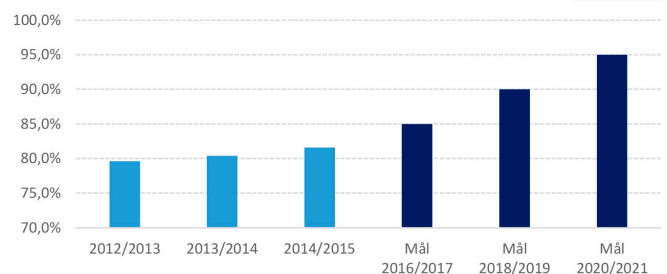
Læs mere her

<http://www.uvm.dk/Aktuelt/~UVM-DK/Content/News/Udd/Folke/2013/Nov/131126-Pejlemarker-for-kompetenceudviklingen-i-folkeskolen-paa-plads>

### Hvor langt er kommunerne fra målet om fuld kompetencedækning?

Ved seneste måling i foråret 2015 (2014/2015) var kompetencedækningsgraden 81,6 pct. – 3,4 pct. point fra delmålet på 85 pct. i 2016/2017.

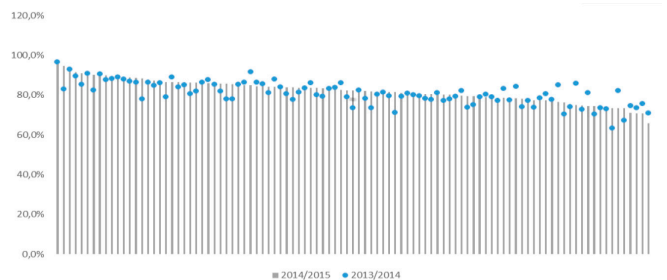
Figur 1: Status for kommunernes kompetencedækning



Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

Der er dog stor forskel fra kommune til kommune, og fra skole til skole, i forhold til hvor langt man er fra målet. Kommunerne har således forskelligt udgangspunkt for at leve op til aftalen.

Figur 2: Kommunernes kompetencedækning i 2014/2015



Kilde: Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

### Hvad er udfordringerne i forhold til at nå målet?

Kommunerne står med folkeskolereformen over for en stor omstillingsproces. Det kræver ressourcer og opmærksomhed. Mange kommuner har derfor først i 2. halvår af 2015 i gangsat kompetenceudviklingsaktiviteter i forhold til at styrke lærernes undervisningskompetence. Der er således registreret en betydelig stigning i efter- og videreuddannelsesaktiviteten i 2015 sammenlignet med 2014.

På mindre skoler er det ofte en udfordring at fagdække alle fag, da der er få lærere ansat. Når skolerne skal prioritere hvilke fag, der skal fagdækkes, så er det ofte større fag som dansk og matematik der prioriteres. Endvidere oplever en del skoler rekrutteringsudfordringer, herunder vanskeligheder med at rekruttere lærere med de rette kompetencer. Det er også en udfordring for kommunerne at finde ressourcer til vikardækning, når lærerne er på efteruddannelse.

### Hvad er undervisningskompetence?

Lærere, der har gennemført linjefag enten fra læreruddannelsen eller gennem efterfølgende efteruddannelse i et helt linjefag, har automatisk formel undervisningskompetence i de pågældende fag.

Derudover vil en række lærere – efter konkret skøn fra skolelederen – også have undervisningskompetence, såfremt det vurderes, at

den pågældende har "kompetencer svarende til linjefag". Denne vurdering er baseret på et konkret, individuelt skøn, idet der ikke foreligger nogen nærmere definition heraf. I dette tilfælde er der tale om en realkompetencevurdering, hvor der ses på, hvilken viden, færdigheder, erfaring og handlekompetencer, den enkelte lærer reelt har i kraft af bl.a. erfaring og kompetenceudvikling i mere bred forstand.

#### **Hvem har ansvaret for at vurdere kompetencerne?**

Det er den enkelte skoleleders ansvar at vurdere, om lærerne har undervisningskompetence eller tilsvarende kompetencer, eller om der skal ske en opkvalificering bl.a. via efter- og videreuddannelse.

Hvordan afgøres det, om en lærer har undervisningskompetence? Danmarks Lærerforening, Skolelederforeningen, Børne- og kulturchefforeningen og KL har til brug for skoleledernes vurdering udarbejdet et værktøj. Her er angivet en række indikatorer, som skønnet kan baseres på. Det kan fx være lærerens undervisningserfaring i faget eller beslægtede fag. Det afgørende i den forbindelse er, at skolelederen foretager en helhedsvurdering af den pågældende lærer.

Værktøjet kan hentes her:

<http://www.kl.dk/Folkeskolen/Varktojer-til-vurdering-af-undervisningskompetence-id164389/>

I de tilfælde, hvor skolelederen er i tvivl om, hvorvidt en lærer har "kompetencer svarende til linjefag" kan skolelederen vælge at rekvirere en såkaldt kompetenceafklaringssamtale af ca. 45 minutters varighed, som professionshøjskolerne tilbyder at udarbejde (mod gebyr).

Hvis det på baggrund af kompetenceafklaringssamtalen konkluderes, at den pågældende lærer ikke har tilstrækkelige kompetencer ledsages vurderingen af et konkret forslag til supplerende formel efteruddannelse. Det er skolelederens afgørelse, om man vil følge dette forslag.

*"For mig er det vigtigt, at jeg selv er i dialog med lærerne, når det vurderes, hvorvidt de har den nødvendige undervisningskompetence. I min vurdering lægger jeg i høj grad vægt på lærerens undervisningserfaring i det konkrete fag, men jeg ser også på lærerens løbende faglige ajourføring. Jeg har ikke haft brug for at benytte mig af professionshøjskolernes tilbud om kompetenceafklaringssamtaler."*

*Skoleleder Lene Krabbe, Aabenraa Kommune*

### Hvad er en kompetenceplan?

Den kommunale kompetenceplan er en plan, der beskriver, hvilke aktiviteter, kommunen/skolen vil sætte i gang for at nå målene om fuld kompetencedækning. Det er lovpligtigt at udarbejde en sådan plan.

### Hvorfor skal man lave en kompetenceplan?

Kommunerne er forpligtet til at udarbejde en handlingsplan for fuld kompetencedækning. For at sikre gradvis opfyldelse af målet, skal kompetencedækningen være mindst 85 pct. i 2016, mindst 90 pct. i 2018 og mindst 95 pct. i 2020. Målsætningen vedrører alle fag og alle klassetrin. Kommunerne er også forpligtet til at sikre lokal opfølgning på målet om fuld kompetencedækning. Den lovbestemte opfølgning kan ske via skolernes kvalitetsafrapportering. Hvert 2. år vil det være i forbindelse med kvalitetsrapporten.

### Hvordan kan kompetenceplanen understøtte styring og dialog?

Forvaltningen kan anvende kompetenceplanen som et styringsredskab og bruge planen til at styrke styringsdialogen mellem forvaltning og skoler og gøre dialogen om kompetencedækning og kompetenceudvikling mere systematisk og målstyret.

### Hvem kan inddrages i arbejdet med kompetenceplanen?

Det er forvaltningen, der udarbejder kompetenceplanen med data og input fra skolelederne. Skolelederne kan vælge at inddrage repræsentanter fra medarbejdergrupperne (lærere og pædagoger) i arbejdet med kompetenceplanen. Nogle kommuner har valgt at inddrage professionshøjskoler eller andre udbydere i arbejdet med kompetenceplanen.

### Hvad skal kompetenceplanen som minimum indeholde?

Den lokale kompetenceplan skal som minimum indeholde den kommunale prioritering af de midler, der er ydet i forbindelse med aftalen.

Hvilke strategiske elementer er relevante i en kompetenceplan? Det er en god ide, at en kompetenceplan indeholder følgende tre elementer:

- **En strategi for kompetenceudvikling:** Hvilke former for kompetenceudvikling skal tages i brug med henblik på at øge kompetencedækningen (lærernes undervisningskompetence)? Hvilke konkrete initiativer skal sættes i gang og hvordan hænger de sammen med kommunens kompetencestrategi i øvrigt? Og på hvilke tidspunkter?
- **En strategi for rekruttering og omplacering:** Hvilke kompetencer er der brug for at ansætte? Kan højere kompetencedækning sikres gennem omplacering mellem kommunens skoler?
- **En strategi for organisering:** hvordan kan eksisterende kompetencer anvendes mest hensigtsmæssigt? Gennem evt. ændringer i fagfordeling eller ændret skemalægning, så mindre fag samles i koncentrerede forløb, hvor det er muligt at få en lærer med undervisningskompetence til at dække faget?

### Hvad kan kompetenceplanen også indeholde?

Som led i arbejdet med den kommunale kompetenceplan og som løftestang for at arbejde strategisk med kompetenceudvikling kan det være fornuftigt at tænke planen sammen med kommunens øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter, midler og mål på skoleområdet. På den måde opnår man, at kompetenceplanen bliver en stærkere strategisk ramme om de samlede aktiviteter på skoleområdet.

På grund af løbende personaleomsætning blandt lærerne kan det være behæftet med nogen usikkerhed at udarbejde en præcis prognose for kompetenceudviklingsbehovet. Det anbefales alligevel, at der udarbejdes en prognose som grundlag for indsatsen, og at denne opdateres løbende år for år frem mod 2020.

Det kan være hensigtsmæssigt at arbejde med et årshjul, der sikrer en løbende årlig status på kompetencedækningsbehovet med henblik på at kunne agere i forhold til kompetenceplanen.

### Eksempel på kompetenceplan, Glostrup Kommune.

Kommunens kompetenceplan beskriver nuværende faglige og personlige kompetencer, og hvilke områder, der ønskes styrket yderligere, dvs.:

- Hvad skal trænes, styrkes og med hvilke formål?
- Hvilken merværdi får medarbejdere, kolleger og organisationen?
- Hvilken indsats skal der til?
- Hvordan og af hvem understøttes denne udvikling?
- Uddannelse, kurser, coaching, sparring, vejledning eller undervisning?

Der arbejdes i to spor i vurderingen af behovet for kompetenceudviklingsindsatser:

- Afholdelse af møder inden jul => afdækning af individuelle kompetenceudviklingsbehov samt vurdering af Undervisningskompetencer
- Fælles indsatser aftales, herunder hvordan skolen skal bevæge sig som helhed og i relation til kommunale indsatsområder

Det overordnede mål med kompetenceudviklingsaktiviteterne er at opbygge kapaciteten i skolevæsenet, så skolevæsenets evne til at identificere og løse problemstillinger og nå aftalte målsætninger øges.

Læs hele kompetenceplanen her

[www.glostrup.dk/~media/ESDH/committees/70/1902/1287785.ashx](http://www.glostrup.dk/~media/ESDH/committees/70/1902/1287785.ashx)

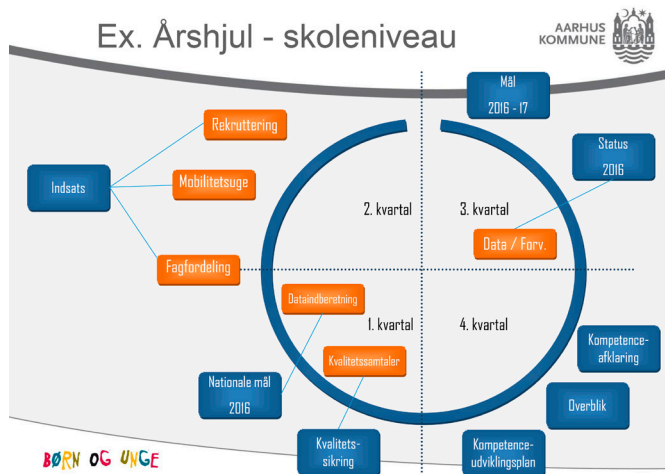
### Hvordan kan et årshjul se ud?

Et årshjul kan sikre, at de tre strategier: Ansættelse og eller omplacering, kompetenceudvikling og organisering, bringes i spil på den mest hensigtsmæssige og økonomisk ansvarlige måde, hvert år, i årene frem mod 2020 – og derefter.

Hvert år udarbejdes en kortlægning af kompetencedækningen i form af indberetningen af data til UNI-C. Med denne kortlægning i hånden foretages en vurdering af, om der er behov for initiativer i det kommende år i forhold til at nå målene for kompetencedækning. Med udgangen af et kalenderår skal skolelederen reflektere over og tage stilling til, hvilke initiativer der skal sættes i gang for at sikre kompetencedækningsmålet. I hvilket omfang kan målet sikres via 1) nyansættelser og omplacering, 2) organisering herunder ændret fagfordeling mv. eller 3) via kompetenceudvikling?

I forbindelse med den årlige status og vurdering skal der ske en prioritering af de midler, som kommunen har modtaget fra staten til kompetencedækning.

Figur 3. Eksempel på årshjul



Figur 3 viser et årshjul med de forskellige aktiviteter, der iværksættes hen over et år, som led i arbejdet med fuld kompetencedækning. Nedenfor er uddybet, hvad der ligger bag nogle af elementerne i årshjulet.

#### Registrering af kompetencer og handlemuligheder (individniveau)

Skolelederen udfylder hvert år et skema for hver lærer, hvor man kortlægger kompetencer og handlemuligheder samt skriver eventuelle kommentarer.

Data vedrørende lærerens linjefag, tilsvarende kompetence og undervisningsfag hentes automatisk fra en database og fremgår af skemaet

Handlemuligheder ift. den enkelte medarbejder: (her sættes kryds ud fra en eller flere af nedenstående)

- Anden fagfordeling
- KAS
- Kompetencemålsprøve
- Kurser mm.
- Undervisningsfag
- Overflytning
- Andet

Der er i skemaet mulighed for at notere kommentarer vedr. valget af handling.

#### Samlet kompetenceplan (skoleniveau)

Data samles i en samlet kompetenceplan, som sendes til områdelederen. Denne plan indeholder;

- Skolens mål vedrørende kompetencedækning fordelt på fag og skoleår frem til 2020. (skolen skal angive specifikke mål for kompetencedækningsgraden i de enkelte fag. Målene angives i procent.)
- Skolens plan for opfyldelse af 95 %-målsætningen vedrørende kompetencedækning (Tabellen med handlemuligheder illustrerer skolens plan for, hvor mange medarbejdere, som skal del-

tage i forskellige aktiviteter i de pågældende år. Den er baseret på afkrydsningen i de individuelle skemaer)

- Skolens valg af handlemuligheder fordelt på skoleår frem til 2020. Dette giver overblik over, hvilke handlemuligheder, der er valgt, dvs. om det primært er fx anden fagfordeling, kompetencemålsprøve, kurser eller andet.

#### Samlet kompetenceplan (forvaltningsniveau)

Forvaltningen laver på baggrund af skolernes indtastning en samlet oversigt for skolerne i hvert område samt for hele kommunen.

#### Kan en strategi for organisering understøtte målet om fuld kompetencedækning?

Det er en god ide, at kommunen fastlægger en strategi for organisering, der bygger på en forventning om, at en del af kompetencedækningen kan sikres gennem lokale organiseringer – enten på den enkelte skole eller i et samarbejde mellem skoler.

Intern strategi på den enkelte skole: Der kan fx i planlægningen af nogle af de mindre fag arbejdes med en organisering, hvor fagets lektioner samles i koncentrerede forløb på et bestemt tidspunkt af året, og hvor underviseren er linjefagsuddannet i faget.

Traditionel fagfordeling på skolerne har betydet, at en lærer i fx faget dansk oftest kun har én klasse i faget, dels pga. omfanget, men også fordi man traditionelt har haft som mål at en klasse skal have så få lærere, der dækker så mange fag som muligt (få-lærer princippet). Det er derfor relevant at se på, om det giver mening at gøre op med få-lærer-princippet fx i nogle fag, for i stedet at styrke fagligheden, ved at fagfordeling i højere grad således også sker efter principper som lægger hovedvægten på lærerens uddannelsesmæssige baggrund.

Citat: "Vi tog en dialog med en af de ansatte som havde undervisningskompetence i geografi om at varetage geografitimerne i flere klasser. Læreren var også interesseret i at varetage mange forskellige klasser i faget geografi også selv om det betød, at læreren så skulle have flere forskellige klasser i få timer fremfor få klasser i mange timer. Det gav læreren mulighed for at arbejde endnu mere med linjefaget geografi og at udnytte og videreudvikle sin faglighed. Eleverne oplever en højere faglighed i deres geografitimer og læreren trives rigtigt godt med at undervise i sit linjefag.

Konstitueret skoleleder, Michael Ingelhardt,  
Glostrup Kommune

Ekstern strategi: Det kan være et samarbejde i kommunen mellem skolerne, hvor linjefagsuddannede er tilknyttet flere skoler.

#### Hvordan sikres størst udbytte af kompetenceudviklingsindsatsen?

Det største udbytte opnås, hvis kompetenceudviklingsindsatsen målrettes den enkelte lærer. Hvad og hvor meget beror på skolelederens vurdering efter dialog med læreren, men kan også bygge på resultatet af en kompetenceafklaringssamtale. Det kan variere alt fra et kortere kursus i fx fagets didaktik til et mere omfattende for-

melt forløb evt. med en afsluttende kompetencemålsprøve i faget. Det er vigtigt, at kommunen går i en aktiv dialog med den valgte udbyder om den konkrete tilrettelæggelse af efteruddannelsesindsatsen.

Flg. spørgsmål bør afklares:

- Hvordan vil udbyder fx sikre, at tilbuddet har en høj grad af praksisnærhed og kommer så tæt på skolens virkelighed, lærerens undervisningspraksis og de konkrete kompetenceudfordringer, som læreren står over for?
- Indeholder kursustilbuddet en plan eller overvejelser om forankring af læringsudbytte – hvordan skal kursus konkret knytte an til lærerens undervisningspraksis?
- Er der formuleret klare individuelle læringsmål for deltageren?
- Er kurset tilrettelagt med den nødvendige fleksibilitet, så indsatsen indebærer mindst muligt fravær fra arbejdspladsen (vikarudgift)? Er e-læring/blended learning fx en del af tilrettelæggelsen?
- Er prisen rimelig?

*"Det er ikke nok, at vi bare kan "hakke af" ud for de enkelte lærere. Vi har en klar ambition om, at vores investering i lærernes undervisningskompetence skal rykke – så lærerne pædagogisk-didaktisk reelt får bedre undervisningsredskaber og metoder, der i sidste ende gør eleverne dygtigere. Vi har derfor lavet en meget konkret kortlægning af behovet for kompetenceudvikling af vore medarbejdere. Det har givet os bedre forudsætninger for at gå i dialog med udbydere om, hvordan vi konkret kan tilrettelægge kompetenceudvikling på en ny og bedre måde, der giver større effekt".*

*Vicedirektør Esben Krægpøth, Assens Kommune*

### **Kan kommunen frit vælge kursusleverandør?**

Kommunen vælger selv, hvilke(n) kursusudbydere, man ønsker at samarbejde med. Professionshøjskolerne er den dominerende udbyder på området, som mange kommuner allerede har et samarbejde med. Men også universiteter og andre private kursusudbydere kan være relevante udbydere.

I nogle tilfælde vil kommunen/skolen også selv kunne forestå kompetenceudviklingsopgaven – eller dele heraf. Det kan ske gennem forskellige former for fra sidemandsoplæring (mentorordninger, kollegial sparring mv.) til mere strukturerede former for intern kompetenceudvikling, hvor der gøres brug af de vidensressourcer, som skolen selv råder over.

Det kan være lærere med særlige forudsætninger, fx vejledere og andre faglige fyrtårne, der besidder en særlig viden eller erfaring inden for et bestemt område. Det kan også være en lærer, der tidligere eller nu er tilknyttet som ekstern underviser på læreruddannelsen.

### **Kan videndeling og samarbejde understøtte målet om fuld kompetencedækning?**

Som udgangspunkt tænker de fleste kommuner kompetencedækning og kompetenceudvikling inden for skolevæsenets og kommunens egne grænser, både når det drejer sig om udfordringer, løsninger og strategier. Men der kan være fordele ved at se ud over kommunens grænser og styrke samarbejde med andre kommuner og med professionshøjskolerne.

### **Hvad kan man samarbejde med andre kommuner om?**

En del kommuner nævner, at det er en udfordring, at professionshøjskolerne ikke opretter linjefagsuddannelser i nogle af de fag, kommunen efterspørger og at den kompetenceudvikling, der udbydes af professionshøjskolerne ikke er tilstrækkeligt praksisnær og tilstrækkelig fleksibel i tilrettelæggelsen. Her er det oplagt at styrke samarbejde med andre kommuner om efterspørgslen både hvad angår:

- Det konkrete faglige indhold (fx koordinere efterspørgsel efter specifikke linjefag) og mere generelt ift. hvilket fagligt, didaktisk og pædagogisk indhold, der især er brug for, herunder fx digital didaktik.
- Tilrettelæggelsesformer – blended learning, komprimerede forløb, deltid, praksisnærhed, e-læring mv.

Derudover kan man også samarbejde med andre kommuner om kompetenceudviklingsopgaven eller dele heraf. Det kan ske gennem brug af de vidensressourcer, som en af kommunerne råder over.

Hvad kan man samarbejde med professionshøjskolerne om og kan de formidle netværk og styrket samarbejde mellem kommuner?

Professionshøjskolerne har i mange tilfælde oprettet netværk for kommunerne i deres opland og professionshøjskolerne vil gerne bidrage til at styrke samarbejdet mellem kommuner om kompetencedækning og kompetenceudvikling.