

Kompetenceudvikling for videnskabeligt personale på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Har du brug for at være mere skarp på din egen kompetenceudvikling? Hvis ja, så kan du læse mere og finde inspiration i denne folder.

Dine kompetencer kan udvikles på mange forskellige måder, men vil altid være tæt knyttet til det arbejde, du, som medarbejderen, udfører. Kompetencer kan forstås som evnen til at anvende faglige og personlige kvalifikationer i et samspil i en given arbejdssituation. Kompetenceudvikling kan derfor både rette sig mod faglige kompetencer fx *undervisning, forskning og fondsansøgning* og personlige kompetencer fx *at kunne samarbejde, omstille sig og håndterer konflikter og have en professionel og imødekommende tilgang*.

Du kan læse mere om sammenhængen mellem MUS og kompetenceudvikling samt ansvar og finansiering af kompetenceudvikling i faktaboksen på sidste side.

Hvad er kompetenceudvikling?

Kompetenceudviklingsaktiviteter er langt mere end blot kurser og workshops og kan foregå på mange måder og i mange sammenhænge. I skemaet nedenfor kan du se eksempler på alt det kompetenceudvikling kan være. Det er ikke udtømmende, men kan benyttes som inspiration, når du sammen med din forskningsgruppeleder skal formulere konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter under MUS.

Forslag til kompetenceudvikling for VIP*

Ekstern planlagt læring	Intern planlagt læring	Intern uformel læring
<p>Kurser, workshops osv.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pædagogiske kurser - Forhandlingsteknikker - Fondsansøgninger - Interviewtræning - Projektstyring - Forskningsledelse - Forskningsvejledning - Karriere- og talentudvikling - Ledelse og selvledelse - Skriveteknikker - e-læring, virtuelle klasser <p>Netværk etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sparringskredse - Konferencer - Seminarer - Gå-hjem-møder - Eksterne råd, nævn og udvalg - Forskningsophold - Partnerskaber med andre 	<p>Læring på SDU</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forskernetværk på SDU - Sidemandsoplæring – fx følge andres undervisning eller få feedback på din - Mentorordninger både ift. forskning og undervisning → indgang til faglige netværk - Besøg i andre forskningsgrupper - Vidensdelingsseancer <p>Faglig og personlig udvikling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppeudviklingssamtaler (GRUS) - Coaching, feedback og refleksion <p>Jobspecifik læring</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nye opgaver (fx udvikling af nye uddannelser/kurser til virksomheder) - Tværdisciplinære projekter - Co-creation med "brugerne" (studerende/omverdenen/virksomheder og organisationer/andre forskere) 	<p>Dialog med din leder</p> <p>Skabe klarhed omkring arbejde, mål og kompetent adfærd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvad er mit arbejde? - Hvornår er min forskning/undervisning/formidling god nok? - Hvad er det gode følgeskab, det gode kollegaskab, det gode lederskab? - Hvad forstår vi ved selvledelse? <p>Deltage i arbejde på fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samarbejdsudvalget, akademisk råd, studienævn, arbejdsmiljøudvalget osv. - Arbejdsgrupper - Projektudvikling

* Tilsvarende skema findes til TAP [her](#)

Fakta om kompetenceudvikling på SAMF

Kompetenceudvikling og MUS

Kompetenceudviklingen på fakultetet vil være tæt knyttet til de mål og behov, du drøfter med din forskningsgruppeleder under din årlige MUS. De skal understøtte dig i altid at have de kompetencer, som organisationen, strategien og dine arbejdsopgaver kræver, og som skal til for, at du har et godt arbejdsliv og gode karriereudviklingsmuligheder. Dialogen omkring din kompetenceudvikling er ikke begrænset til at finde sted ved den årlige MUS, og både din forskningsgruppeleder og du bør i løbet af året følge op på de aftaler, i har indgået, og justere din kompetenceudviklingsplan i takt med, at der sker evt. ændringer i dine opgaver og vilkår for opgaveløsning.

Ansvarlig

Du og din nærmeste leder er i fællesskab ansvarlig for, at dine kompetenceudviklingsaktiviteter bliver ført ud i livet. Hvis der viser sig et tværgående behov på fakultetet for visse kompetenceudviklingsaktiviteter, vil disse blive koordineret på tværs af fakultetet. Det er dog stadig dit ansvar, at deltage i de aftalte udviklingsaktiviteter.

Finansiering af kompetenceudvikling

Dine kompetenceudviklingsaktiviteter finansieres decantalt på institutterne/i forskningsgrupperne.

Det er også på dette niveau, at beslutning om, hvorvidt der er midler til dine ønskede aktiviteter, tages. Derudover opfordres der til at du søger de midler, der er

til rådighed i relevante fonde (se eksemplerne nedenfor). Dog forpligter din forskningsgruppeleder sig til at finansiere de kompetenceudviklingsudgifter i har aftalt også selvom Kompetencefonden ikke finansierer.

Kompetencefonden er oprettet for at styrke de statsansattes muligheder for kompetenceudvikling, og det er muligt at søge om midler fra Kompetencefonden til dækning af udgifter i forbindelse med individuelle kompetenceudviklingsforløb. Midlerne kan søges af ansatte ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet til hel eller delvis dækning af kursusafgifter og undervisningsmateriale i forbindelse med egen kompetenceudvikling. Der kan læses mere om kompetencefonden [her](#).

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser er oprettet for at støtte udviklings- og omstillingsprojekter på statslige arbejdspladser. Der kan søges støtte til to typer af indsatser i fonden: 1. Tværgående fokus- og indsatsområder på arbejdspladsen og 2. Fokus- og indsatsområder for specifikke medarbejdergrupper. Der kan læses mere om fonden [her](#).

Links til steder med inspiration

Har du brug for at hente inspiration til relevante kompetenceudviklingsaktiviteter, kan du få et overblik her: www.sdunet.dk/Enheder/Fakulteter/Samfundsvidenskab/MUS-p%C3%A5-SAMF/Kompetenceudvikling.aspx