

## **Arbejdspakke 2.3**

**For udbydere af læring – ledere, lærere, facilitatorer m.v.**

# **Spørgeskemaundersøgelse af organisationernes mål, værdier og læring**

## **Indhold**

<b>INFORMATION OM SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN .....</b>	<b>3</b>
<b>BAGGRUND .....</b>	<b>4</b>
1. Grundoplysninger .....	4
<b>MÅLSÆTNINGER .....</b>	<b>5</b>
2. EU's hovedmål for livslang læring .....	5
3. Mål for din organisations aktiviteter – uddybet .....	6
<b>DEN SAMFUNDSMÆSSIGE BETYDNING .....</b>	<b>7</b>
4. Stillingtagen .....	7
5. Mulige holdninger .....	7
6. Samfundsmæssige betydninger .....	8
<b>VURDERING AF LÆRINGSPROFIL .....</b>	<b>10</b>
7. Dannelse .....	11
8. Faglighed .....	12
9. Kompetencer .....	13
10. Prioritering af læringens dimensioner .....	14
<b>EVENTUELLE KOMMENTARER .....</b>	<b>15</b>

# Information om spørgeskemaundersøgelsen

En kreds af 8 organisationer fra folkeoplysning og organisationsliv i de nordiske lande har fået støtte fra Nordisk Ministerråds tilskudsprogram Nordplus Voksen til at udvikle et webbaseret værktøj til personlig læringsvurdering.

Denne spørgeskemaundersøgelse udgør en væsentlig del af den dokumentation, som vi skal benytte for at udvikle et godt læringsværktøj.

Det samme spørgeskema er oversat til hver partners nationale sprog, og det skal besvares af en mindre gruppe af læringsudbydere (ledere, administratorer, bestyrelsesmedlemmer, lærer, vejledere, facilitatorer m.fl.) i hver partnerorganisation.

Spørgeskemaet består af lukkede spørgsmål, hvor man skal besvare hvert spørgsmål ved at sætte kryds på en 5-punkts-værdiskala.

Vi forventer, at det tager ca. 30 minutter at udfylde det, - når der også skal være tid til eftertanke, mens du svarer på spørgsmålene.

## Vejledning

1. Læs venligst både spørgsmål og alle svarmuligheder, før du svarer.
2. Sæt kryds i den rubrik, der passer bedst til dig.
3. Hvis du skifter mening eller laver en fejl, så overstreg den forkerte rubrik, og sæt dernæst kryds i den rigtige rubrik.
4. Hvis der er spørgsmål, som du ikke kan eller ønsker at besvare, så gå videre til næste spørgsmål.
5. Når spørgeskemaet er besvaret, så aflever det venligst til en af vore projektledere.
6. Hvis du har kommentarer til spørgeskemaet, er du meget velkommen til at notere dem undervejs i skemaet, eller brug eventuelt den sidste side i skemaet til at give særlige kommentarer.

Med venlig hilsen

Organisationens navn .....

Organisationens projektleder .....

# Baggrund

## 1. Grundoplysninger

Vi ønsker disse baggrundsplysninger for at kunne vurdere, om forhold som nationalitet, organisationstype, rolle i organisationen, køn, alder og uddannelse giver klare forskelle i svarene på de efterfølgende spørgsmål om organisationernes mål, samfundsmæssig betydning og læringsmæssige mål.

1.1	Organisationens nationalitet	
	Organisationens navn	
	Navn på eventuel afdeling i organisationen	

1.2	Din placering i organisationen	Ansæt leder eller mellemlider	medlem af bestyrelsen	Konsulent eller vejleder	Underviser	andre opgaver i organisationen (beskriv)
	sæt kryds					

1.4	Køn	Mand	Kvinde
	Jeg er .. (sæt kryds)		

1.5	Alder	18 – 29 år	30 – 39 år	40 – 49 år	50 – 59 år	60 – 69 år	70 – 99 år
	Min alder er .. (sæt kryds)						

1.6	Uddannelse	Folkeskolen	Gymnasial uddannelse	Erhvervsfaglig uddannelse	Kort videregående udd.	Mellemlang videregående udd.	Lang videregående udd.	Andet
	Min seneste uddannelse er..							

# Målsætninger

## 2. EU's hovedmål for livslang læring

Her nævnes de fem hovedmål, som ifølge EU skal gælde for al livslang læring – og dvs. også gælde for din organisations tilbud.

Hvilken betydning har de nævnte mål i din organisation?  
(sæt ét kryds for hver påstand)

		Ingen betydning	Kun lidt betydning	Nogen betydning	Af stor betydning	Af afgørende betydning	Ved ikke
A	At fremme personlig realisering ( <i>personal fulfilment</i> )						
B	At fremme aktivt medborgerskab ( <i>active citizenship</i> )						
C	At fremme social sammenhængskraft ( <i>social inclusion</i> )						
D	At fremme kulturel sammenhængskraft ( <i>cultural cohesion</i> )						
E	At fremme beskæftigelsesegnethed ( <i>employability</i> )						

### 3. Mål for din organisations aktiviteter – uddybet

Det foregående skema præsenterede fem mulige hovedmål for din organisations virksomhed.

Her præsenteres varierende og uddybende forståelser af de fem hovedmål, som du bedes tage stilling til.

3.1 Her følger en gruppe af påstande om din organisations mål. Hvor vigtige mener du, at de nævnte mål fremover bør være for din organisation? (sæt ét kryds for hver påstand)		Slet ikke vigtigt	Kun lidt vigtigt	Noget vigtigt	Af stor vigtighed	Afgørende vigtighed	Ved ikke
A1	At fremme glæden ved i fællesskab at skabe noget, der har værdi i sig selv.						
B1	At fremme en demokratisk kultur præget af dialog og gensidig hensyntagen.						
C1	At fremme lokalområdets særlige kulturelle udtryksformer og identitet.						
D1	At inddrage og styrke udsatte gruppers selvtilid og mod på at komme videre.						
E1	At fremme samarbejdsevne og iværksætterånd, som kan bruges i erhvervslivet.						
3.2 Her følger en anden gruppe af påstande om din organisations mål. Hvor vigtige mener du, at de nævnte mål fremover bør være for din organisation? (sæt ét kryds for hver påstand)		Slet ikke vigtigt	Kun lidt vigtigt	Noget vigtigt	Af stor vigtighed	Afgørende vigtighed	Ved ikke
A2	At fremme selvfølelse og oplevelse af at være til stede i sit eget liv.						
B2	At fremme selvbestemmelse og tro på, at man kan gøre en forskel i fællesskab.						
C2	At fremme de nationale værdier og en national enhedskultur						
D2	At give udsatte grupper sociale kompetencer, der kan bringe dem videre						
E2	At fremme kommunikative og kulturelle kompetencer, der bruges i erhvervslivet.						
3.3 Her følger en tredje gruppe af påstande om din organisations mål. Hvor vigtige mener du, at de nævnte mål fremover bør være for din organisation? (sæt ét kryds for hver påstand)		Slet ikke vigtigt	Kun lidt vigtigt	Noget vigtigt	Af stor vigtighed	Afgørende vigtighed	Ved ikke
A3	At fremme deltagernes erfaringer med at vælge egne mål og værdier.						
B3	At fremme medmenneskelig tillid og social kapital i samfundet.						
C3	At fremme almenmenneskelige værdier og en kosmopolitisk identitet.						
D3	At fremme en social inkluderende og solidarisk kultur						
E3	At fremme mental sundhed for at bidrage til mindre sygefravær i erhvervslivet.						

## Den samfundsmæssige betydning

### 4. Stillingtagen

Bygger din organisation på bestemte værdier, holdninger eller ideer af åndelig, kulturel, pædagogisk politisk eller samfundsmæssig karakter?

A	Nej, værdier, holdninger og ideer har ikke betydning for min organisations aktiviteter.	
B	Jo, værdier, holdninger og ideer har betydning for min organisations aktiviteter.	
Såfremt du mener, at værdier eller ideer har betydning i din organisation, bedes du besvare spørgsmål i næste skema.		

### 5. Mulige holdninger

Nedenfor næves en række mulige værdier, holdninger og/eller ideer, som kan have betydning for en værdibetonet organisation.

Hvilken betydning har disse værdier i din organisation?  
(sæt ét kryds for hver nævnt værdi, holdning og/eller ide).

		Ingen betydning	Kun lidt betydning	Nogen betydning	Af stor betydning	Afgørende betydning	ved ikke
1	Kristne værdier						
2	Andre religiøse værdier						
3	Humanistiske værdier, hvor mennesket er i centrum						
4	Socialdemokratiske/socialistiske holdninger						
5	Socialliberale holdninger						
6	Liberalistiske/konservative holdninger						
7	Lokale værdier (lokalpatriotisme)						
8	Nationale værdier						
9	Globale almenmenneskelige værdier						
10	Grønne værdier						
11	Social solidaritet i en lokal eller national sammenhæng						
12	Global solidaritet						
13	Livsoplysning						
14	Folkeoplysning						
15	Demokratisk dannelse						
16	Andre værdier, holdninger og/eller ideer						

## 6. Samfundsmæssige betydninger

Nedenfor præsenteres en række modstridende udsagn om den samfundsmæssige betydning af din organisations aktiviteter.

Hvilke udsagn finder du mest dækkende for din organisations selvforståelse og holdning.

Sæt X ved 1, hvis du er enig i udsagnet fra A til venstre, sæt X ved 5, hvis du er helt enig i udsagnet fra B til højre. Du kan også vælge et tal mellem disse to yderpunkter. Sæt kun ét kryds for hvert modstridende udsagn.

	Udsagn fra A	1 Enig med A	2 Mest enig med A	3 Neu- tral. Ved ikke	4 Mest enig med B	5 Enig med B	Udsagn fra B
1	Min organisations aktiviteter rummer værdier, som har betydning for at udvikle et godt samfund, og vi må derfor arbejde for, at de får større samfundsmæssig betydning.						Min organisations aktiviteter rummer ikke værdier, som har betydning for at udvikle et godt samfund, og vi vil derfor kun arbejde for at forbedre vore medlemmers vilkår.
2	Min organisations aktiviteter styrker evnen til at udtrykke sig, vise lydhørhed og indgå i en fri dialog – og de evner kan bruges i mange andre sammenhænge og fællesskaber						Min organisations aktiviteter styrker evnen til at udtrykke sig, vise lydhørhed og indgå i en fri dialog – men de evner kan ikke overføres til andre sammenhænge og fællesskaber
3	Min organisation fremmer et fællesskab med positiv energi og respekt, hvor man deler værdier og interesser med mange mennesker faktisk over hele verdenen.						Min organisation fremmer et fællesskab med positiv energi og respekt, hvor man bliver mere bevidst om sin nationale identitet og sine fælles danske rødder
4	I min organisation er lyst og læring, tillid og ligeværd i særlig grad forenet, og den erfaring kan overføres til andre sammenhænge						I min organisation er lyst og læring, tillid og ligeværd i særlig grad forenet, men den erfaring kan ikke overføres til andre sammenhænge.
5	I min organisation lærer deltagerne noget, som kan bruges til bedre at orientere sig i en verden under konstant kulturel og samfundsmæssig forandring.						I min organisation lærer deltagerne Ikke noget, som kan bruges til bedre at orientere sig i en verden under konstant kulturel og samfundsmæssig forandring.
6	Min organisations aktiviteter er bl.a. værdifulde, fordi de fremmer forståelsen af de særlige danske værdier i en verden, der bliver mere og mere globaliseret						Min organisations aktiviteter er bl.a. værdifulde, fordi de fremmer forståelsen af de fælles menneskelige værdier i en verden, der bliver mere og mere globaliseret.
7	I min organisation lærer deltagerne noget, som de især kan anvende i deres fritidsliv.						I min organisation lærer deltagerne noget, som de især kan anvende i deres arbejdsliv.
8	De menneskelige og demokratiske kvaliteter, som min organisations aktiviteter rummer, kan ikke i samme grad udvikles gennem mit lønarbejde.						De menneskelige og demokratiske kvaliteter, som min organisations aktiviteter rummer, kan i samme grad udvikles gennem mit lønarbejde.
9	I min organisation lærer deltagerne noget, som de især kan bruge som medmennesker og medborgere.						I min organisation lærer deltagerne noget, som de især kan bruge som medarbejdere.



Udsagn fra A		1 Enig med A	2 Mest enig med A	3 Neu- tral. Ved ikke	4 Mest enig med B	5 Enig med B	Udsagn fra B
10	Deltagelse i min organisations aktiviteter udgør en rekreativ hobby, som giver ekstra kræfter til at realisere sig selv i arbejdslivet.						Deltagelse i min organisations aktiviteter giver mulighed for at realisere sider af sig selv, som arbejdslivet ikke giver mulighed for.
11	Samfundet skal ikke bruge skatte kroner på at støtte det frivillige organisationsarbejde, da det er en privatsag.						Samfundet skal bruge skatte kroner på at støtte det frivillige organisationsarbejde, da det styrker humane og demokratiske værdier af offentlig interesse.
12	Det offentlige (staten og kommunerne) bør ikke kæde den økonomiske støtte sammen med politiske krav til organisationslivet, da det er et overgreb på organisationsfriheden.						Det offentlige (staten eller kommunerne) må gerne kæde den økonomiske støtte sammen med politiske krav til organisationslivet, da det kan bidrage til at løse opgaver, som det politiske flertal finder vigtige.
13	Jeg er aktiv i min organisation, fordi det er et godt middel til at udvikle kompetencer, som jeg kan bruge i min erhvervmæssige karriere						Jeg er aktiv i min organisation, fordi det er et menneskeligt mål i sig selv at udfolde sig gennem frie interessebetonede aktiviteter
14	Offentlig støtte til organisationslivet bør fjernes, fordi det virker konkurrenceforvridende overfor de andre fritidstilbud, som udbydes på kommercielle vilkår.						Offentlig støtte til organisationslivet bør udvides, for ellers vil de kommercielle fritidstilbud overtage stadig mere af fritidens kultur.
15	Den stigende brug af politisk øremærkede projektmidler indenfor folkeoplysning og organisationsliv er udmærket, fordi princippet om noget-for-noget sikrer en bedre politisk kontrol.						Den stigende brug af politisk øremærkede projektmidler indenfor folkeoplysning og organisationsliv er kritisabelt, fordi det indebærer et nedbrud af armslængde-princippet.
16	Jeg ønsker at påtage mig ledelsesopgaver i min organisation, fordi det kan give ekstra point i mit C.V. og dermed bidrage til bedre løn- og arbejdsvilkår i mit arbejdsliv.						Jeg ønsker at påtage mig ledelsesopgaver i min organisationen, fordi organisationens mål er meningsfuld og aktiviteten bærer lønnen i sig selv.

## Vurdering af læringsprofil

*Læring* er de senere år blevet et centralt begreb inden for pædagogik, uddannelse og folkeoplysning. Læring foregår både i de formelle uddannelser fra grundskole til universitet, i de ikke-formelle uddannelser som folkeoplysning og højskoler, samt i uformelle områder som organisationer, arbejdsliv m.v.

I denne undersøgelse defineres læring som bestående af tre dimensioner:

- **Dannelse** med fokus på personlighedsudvikling, hvor nøgleord er autenticitet, autonomi, videnskæssig overblik, moral, æstetisk sans og det hele menneske
- **Uddannelse** med fokus på viden og færdigheder (kundskaber), hvor nøgleord er almen viden om menneske, samfund og kultur, samt særlig viden, færdigheder og didaktisk forståelse inden for et bestemt fagligt emne.
- **Kompetencer** med fokus på praktiske personlige evner, hvor nøgleord er samarbejde, kommunikation, kreativitet og innovation, selvledelse, interkulturel forståelse og læringskompetence.

Elementer fra de tre dimensioner indgår i et eller andet omfang i alle læringsprocesser. Men deres vægt og kvaliteter kan variere meget alt efter hvilken læringsarena, der er tale om.

Her ønsker vi at få belyst, hvad der kendetegner læringen i din organisations aktiviteter.

## 7. Dannelse

Den første dimension i læring er dannelse. Der fokuseres her på følgende seks hovedelementer i dannelse:

- 1.1 At være sig selv
- 1.2 Myndighed
- 1.3 Videnskæssig dannelse (at søge det sande)
- 1.4 Moralsk dannelse (at søge det gode)
- 1.5 Æstetisk dannelse (at søge det skønne)
- 1.6 Det hele menneske (at integrere fornuft og følelser m.v.)

De følgende spørgsmål skal belyse hvilket dannelsesmæssigt udbytte, som du mener, at deltagerne opnår ved at deltage i din organisations tilbud.

Angiv i hvilken grad udsagnene er dækkende for deltagerne udbytte af at deltage i aktiviteterne?

		I mindre grad	I nogen grad	I almindelighed	I større grad	I meget høj grad	ved ikke
1.1a	Øget selvfølelse – at være sig selv og at høre hjemme i verden.						
1.1b	Øget umiddelbarhed - at kunne handle på en spontan og utvungen måde.						
1.1c	Mere livsglæde – at være levende optaget af verden og at glæde sig over at være til.						
1.2a	Styrket selvillid – at stole på egne kræfter og tro på at kunne gøre en positiv forskel.						
1.2b	Styrket selvbestemmelse – at stole på egen dømmekraft og at vælge egne mål.						
1.2c	Styrket livsmod – at have handlekraft og virkelyst til at klare udfordringer.						
1.3a	Styrket omverdensorientering - at sætte forskellig viden ind i helhedspræget forståelse.						
1.3b	Styrket (selv-)refleksion – at kunne (selv-)kritisk vurdere egen viden og egne holdninger.						
1.3c	Styrket livsanskuelse – at have et personligt syn på livet, de andre og sig selv.						
1.4a	Øget moralsk sans – at handle mod andre, som man ønsker, at de handler mod en selv.						
1.4b	Øget demokratisk kultur – at værdsætte tillid, dialog og gensidig hensyntagen.						
1.4c	Øget medborgerskab - at tage medansvar for de sociale fællesskaber, man er del af.						
1.5a	Øget æstetiske sans – at udvikle følsomhed og forståelse for kulturelle kvaliteter.						
1.5b	Øget musisk fornemmelse – at være sensitiv for følelsesmæssige stemninger og oplevelser.						
1.5c	Øget forestillingsevne – at kunne bruge metaforer og billedsprog i tolkningsregister.						
1.6a	Styrket tolkningsregister – at kunne kombinere fornuft og følelser						
1.6b	Styrket dømmekraft – at kombinere videnskæssig, moralsk og æstetisk dømmekraft.						
1.6c	Alsiddig personlig udvikling - vekselvirke mellem myndighed og autenticitet, og selvkontrol og spontanitet.						

## 8. Faglighed

Fokuspunkter i forhold til den uddannelsesmæssige faglighed er

- 2.1 Almen viden om mennesker
- 2.2 Almen viden om kulturen
- 2.3 Almen viden om samfundet
- 2.4 Faglig viden om dit kulturelle interesseområde
- 2.5 Faglige færdigheder i dit kulturelle interesseområde
- 2.6 Fagdidaktik og faglig etik i dit kulturelle interesseområde

De følgende spørgsmål skal belyse det uddannelsesmæssige eller faglige udbytte, som du mener, at deltagerne opnår ved at deltage i din organisations tilbud. Angiv i hvilken grad udsagnene er dækkende for deltagerens udbytte af at deltage i aktiviteterne?		I mindre grad	I nogen grad	I almindelighed	I større grad	I meget høj grad	ved ikke
2.1a	Øget almen viden om menneskers adfærd, værdier og muligheder.						
2.1b	Øget evne til kritisk at tolke menneskelige forhold og vilkår.						
2.1c	Øget evne til at vurdere menneskelige situationer og forhold ud fra et bredere menneskesyn.						
2.2a	Øget almen viden om kulturelle forhold og værdier.						
2.2b	Øget evne til kritisk at tolke forskellige kulturelle forhold og værdier.						
2.2c	Øget evne til at vurdere kulturelle situationer og værdier ud fra et bredere kultursyn.						
2.3a	Øget almen viden om samfundsmæssige forhold og mål.						
2.3b	Øget evne til kritisk at tolke samfundsmæssige og /eller samfundspolitiske forhold.						
2.3c	Øget evne til at vurdere samfundsmæssige forhold ud fra et bredere samfundssyn.						
2.4a	Styrket faglige viden om teori og historie inden for det valgte fagområde.						
2.4b	Styrket faglig viden om teknikker og metoder inden for det valgte fagområde.						
2.4c	Styrket faglig viden om kvalitetsnormer inden for det valgte fagområde.						
2.5a	Øgede faglige færdigheder i at bedømme kvaliteten af anvendelse af det valgte fagområde.						
2.5b	Øgede faglige færdigheder i at anvende fagets teknikker og metoder.						
2.5c	Øgede faglige færdigheder i performance og udførelse inden for det valgte fagområde.						
2.6a	Øget indsigt i de pædagogiske mål og metoder, der benyttes inden for det valgte fagområde.						
2.6b	Øget indsigt i faglige etik og holdningsmæssige normer inden for det valgte fagområde.						
2.6c	Øget indsigt i egne læringsstile og metoder inden for det valgte fagområde.						

## 9. Kompetencer

Fokuspunkter i forhold til kompetencer er

- 3.1 Sociale kompetencer
- 3.2 Kommunikativ kompetence
- 3.3 Kreative og innovative kompetencer
- 3.4 Selvledelseskompetencer – initiativ og iværksætterånd
- 3.5 Interkulturelle kompetencer – kulturel bevidsthed og udtryksevne
- 3.6 Læringskompetence

De følgende spørgsmål skal belyse det kompetencemæssige udbytte, som du mener, at deltagerne opnår ved at deltage i din organisations tilbud. Angiv i hvilken grad udsagnene er dækkende for deltagernes udbytte af at deltage i aktiviteterne?		I mindre grad	I nogen grad	I almindelighed	I større grad	I meget høj grad	ved ikke
3.1a	Øger evnen til at samarbejde med andre om fælles opgaver						
3.1b	Øger evnen til at tage ansvar for at fælles udfordringer bliver løst..						
3.1c	Øger evnen til at inddrage andre i at løse en fælles opgave.						
3.2a	Styrker evnen til at kommunikere på en klar og hensigtsmæssig måde.						
3.2b	Styrker brugen af forskellige kommunikationsformer til forskellige situationer.						
3.2c	Styrker evnen til at kommunikere i uvante sammenhænge.						
3.3a	Styrker evnen til at se nye muligheder og gå egne veje, når en opgave skal løses.						
3.3b	Styrker evnen til at bruge intuition og fantasi til at løse opgaver.						
3.3c	Styrker evnen til at eksperimentere og at opgive gamle løsninger.						
3.4a	Styrker evnen til at være selvkørende og initiativrig i mange forskellige sammenhænge.						
3.4b	Styrker evnen til selv at iværksætte og gennemføre opgaver.						
3.4c	Styrker evnen til at påtage sig en risiko med vurdering af egne stærke og svage sider.						
3.5a	Styrker evnen til at udtrykke idéer, erfaringer og følelser i forskellige sammenhænge.						
3.5b	Styrker evnen til at begå sig i forskellige kulturelle sammenhænge.						
3.5c	Styrker åbenhed og nysgerrighed i forhold til at forstå andre kulturelle værdier.						
3.6a	Styrker lyst og evne til at tilegne sig ny viden og færdigheder, som kan bruges i praksis.						
3.6b	Styrker evnen til at overvinde forhindringer for at nå egne læringsmål.						
3.6c	Styrker bevidsthed om egen læringsstil og bedste måder at lære på.						

## 10. Prioritering af læringens dimensioner

Ovenfor vurderede du deltagerens læringsmæssige udbytte af at deltage i din organisations tilbud.

Her skal du prioritere, hvilke elementer i din organisations læringstilbud, som du finder mest betydningsfulde og ønsker at fremme.

Nedenfor resumeres de 3 dimensioner med hver 6 elementer, i alt 18 elementer.

Hvilken betydning mener du, at de enkelte elementer bør have i organisationsarbejdet, hvis du skulle bestemme?

		Ingen betydning	Kun lidt betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Afgørende betydning	ved ikke
<b>Den dannelsesmæssige dimension</b>							
1.1	At være sig selv (livsglæde, vitalitet og livsfylde)						
1.2	Myndighed (selvstændighed, selvbestemmelse og handlekraft)						
1.3	Vidensmæssig dannelse (overblik, refleksion, personlig livsanskuelse)						
1.4	Moralsk sans (etisk dømmekraft, demokratisk kultur, aktivt medborgerskab)						
1.5	Æstetisk sans (æstetisk følsomhed, poetisk stemthed, sanselig anskuelse)						
1.6	Det hele menneske (fornuft og følelse, dømmekraftens treenighed, ægthed og myndighed)						
<b>Den kundskabsmæssige (faglige) dimension</b>							
2.1	Almenfaglig viden om mennesker (viden, kritik og vurdering)						
2.2	Almenfaglig viden om kultur (viden, kritik og vurdering)						
2.3	Almenfaglig viden om samfund (viden, kritik og vurdering)						
2.4	Faglig viden (teori, metoder, kvalitetsnormer)						
2.5	Faglige færdigheder (bedømmelse, udøvelse, performance)						
2.6	Didaktisk forståelse (pædagogiske metoder, faglig etik, egen læring)						
<b>Den kompetencemæssige dimension</b>							
3.1	Sociale kompetencer (samarbejde, tage ansvar, inddrage andre)						
3.2	Kommunikative kompetencer (Klarhed, variation, mod)						
3.3	Kreative og innovative kompetencer (se muligheder, bruge intuition, eksperimentere)						
3.4	Kompetence til selvledelse (initiativrig, iværksætterånd, risikovillig)						
3.5	Interkulturelle kompetencer (udtryksevne, bevægelighed, åbenhed)						
3.6	Læringskompetence (lyst til at lære, vedholdende, selvbevidst læringsstil)						

## Eventuelle kommentarer

Hvis du har kommentarer til spørgeskemaet, eller ønsker at uddybe dine svar, er du meget velkommen til at komme med dem nedenfor, eller eventuelt at vedlægge dem på et separat stykke papir.

Generelle kommentarer:

Baggrundsoplysninger: Pkt. 1

Målsætninger: Pkt. 2 og 3

Samfundsmæssig betydning: Pkt. 4 – 6

Læringsprofil: Pkt. 7 - 10

**Tak fordi du deltog i vores undersøgelse**