

Jeres pointer fra dagens første modul

Tidsstempel	Vi arbejder i følgende musikskole:	Vi bidrager med følgende tanker, refleksioner, opfordringer mm.:	Hvad var din/jeres oplevelse af første modul af konferencen?	Andre kommentarer
2021/01/06 9:47:27 AM CET	Kolding	Alle kan lykkes, hvis vi er sammen om opgaven! Derfor har Coronaåret gjort arbejdsglæden/ motivationen sværere for den enkelte underviser. Man har været mindre sammen, dvs den soc. del er trukket ud af fællesskabet. Vi glæder os til igen at lave noget sammen:-) Fællesskabet er en stor motivationsfaktor...måske især for kreative mennesker!	Rigtig god	Kulturskolen... en "We school" Gensidig tillid er en vigtig faktor i Kulturskolen (dobbel bidrag)
2021/01/06 10:06:22 AM CET	Kolding	Ved at have et godt gensidigt forhold og dialog med kollegaer og ledere	Rigtig god	
2021/01/06 10:08:46 AM CET	Odense	En evig begejstring for at åbne en klassisk klang verden for eleven	God	
2021/01/06 10:14:26 AM CET	Kolding	Det var interessant at blive mindet om, at kreativitet ikke er noget man skaber alene. Arbejd med noget du kan lide, og find en ven at arbejde sammen med. Gode sætninger. Kunne også godt lide at hun bragte Logstrups den dobbelte tillid på banen. Kunne godt lide princippet om den tilgivende, ansvarlige, gennemsigtige og udviklingsorienterede arbejdsplads. Er meget enig i at det er vigtigt at prioritere mennesker og ikke kun talent (eller resultater). Når vi føler at vi er på en arbejdsplads, hvor der bliver prioriteret mennesker, føler vi os trygge.	God	Det virkede nu ret meget som et oplæg om ledelse. (For ledere). Men når det er sagt, så var det interessant!
2021/01/06 10:44:36 AM CET	Odense	Arbejdsglæde: Det er vigtigt man har opgaver man kan lide at løse. Hvis opgaven er svær ud fra de forudsætninger man har mister man arbejdsglæden. Arbejdsglæde er, at blive ved at være nysgerrig og være en del af et godt team. Blive ved med at forny sig. At der bliver vist tillid er vigtig for min arbejdsglæde Praksisfællesskab: Et team er ikke nødvendigvis et praksisfællesskab, måske skal man gøre mere ud af at få øje på de forskellige praksisfællesskaber. Som organisation skal vi være obs på at alle er en del af et praksis fællesskab. De enkelte teams på skolerne opleves som gode praksisfællesskaber hvor man kan hente støtte og faglig/pædagogisk inspiration. Motivation: Det at opleve at dem man underviser rykker sig/udvikler sig gir motivation. At blive anerkendt er også motiverende. Anerkendelse er vigtig, men det kan være en fare at der kun anerkendes ud fra et resultat/produkt fx. en koncert og ikke den pædagogiske proces som er vores egentlige kerneopgave. Inspiration fra det med at skibet skal i havn det foregår ved en fælles indsats. Øget fokus på musikskolens forskellige kompetencer. Større bevidsthed på os som mennesker så lærer og elev blive matchet op ikke kun på et instrument faglig profil men også en menneskelig profil. Konkret eksempel: Vi vil gerne kigge konkret på de praksis fællesskaber vi er en del af på musikskolen/partnerskabsskolerne. Trække streger mellem de forskellige fællesskaber, med udgangspunkt i at øge styrken i fællesskaberne, men også at udfordre de forskellige fællesskaber, samt have fokus på ingen står udenfor.	God	Fint oplæg, men svært at arbejde med efterfølgende på Teams pga mediet...
2021/01/06 10:48:51 AM CET	Kolding	1) Hvordan sætter/skaber vi et dynamisk praksis fællesskab. ET fælles delende forløb: Eksempel: Louise Støjberg og Annelise, har søgt og fået timer, til at lave vidensudveksling som MGK sanglærer. Et tillidsfuld delende fællesskab. Det kræver tid og penge fra musikskolen. Faggrupper: godt fællesskab: også pga sukuki lærer. En del fælles undervisnings timer. Vigtigt at der er undervisningstimer til samarbejde (udviklingspulje). Og at det kan fungere som tillidsbaseret sparings process.. Dejligt at ledelsen tager godt imod ideer og projekter man har lyst til at skabe. 2) Hvordan holdes/skabes motivation igennem et arbejdsliv. - i fællesskab. Det er vigtigt med: Mulighed for foranerlighed Mulighed for efteruddannelse Samarbejde giver mere energi og frisk input til hverdagen. ET konkret forslag kunne være at faggruppen kan "smedes sammen" med fælles kursuser.	God	
2021/01/06 10:52:45 AM CET	Kolding	Pkt. 1: Det er vigtigt med fællespause, men det er svært når eleverne har sent fri og vores arbejdsdag dermed er blevet kortere. I pausen kan lærerne bedre opnå et fællesskab, men det er svært når pauserne kun er 5-10 min. Praksisfællesskaber hos os er f.eks. opstået i Suzukilærerggruppen. Det vigtige er at man har et fælles mål, f.eks. arbejder på et projekt eller arbejder med den samme slags undervisning. Det vil være vigtigt at observere hinandens undervisning, så man kan lægge mærke til de ting vi har til fælles. Der skal være ressourcer til at være sammen i fællesskaberne på arbejdspladserne. Vi er i tvivl om, hvad vi har timer til og hvem, der har tid i skemaet til ekstra aktiviteter. I Kolding er vores timer lagt meget frit, da kun vores undervisningstid er skemalagt. Det er udfordrende for alle medarbejdere med deltidsansættelser. Det er vigtigt vi fra ansættelsens start er sat godt ind i arbejdslivet på musikskolen. F.eks. hvilke teams der er, hvad ens timer helst skal bruges til, hvilke fællesskaber man kan være med i.	God	Nogle mente at oplægget var godt og sagligt og lagde også op til god diskussion, mens andre synes oplægget var mest henvendt til ledere og ikke så meget til os som lærere.
2021/01/06 10:57:45 AM CET	Odense	Hvad er et praksisfællesskab for os: Vores team Faggrupper Noget uformelle praksisfællesskaber Den man underviser sammen med f.x sammenspil Et spørgsmål om at kunne skabe tillid, så man fx tør fejle Tryghed – hvis vi fejler hjælper vi hinanden op og videre Talent kan hjælpe os videre og gøre os andre klogere En tryghed i at hvis jeg gør mit bedste, så gør mine kolleger det også. Hvordan kan man etablere sådanne praksisfællesskaber på Odense Musikskole: Tillid til hinanden Tryghed i opgavefordelingen og evnen til at kunne løse den eller vide hvor man får hjælp Vi vil hinanden det bedste. Anerkende hinandens styrker og svagheder At vi går mod et fælles mål – fælles resultat De professionelle læringsfællesskaber nyder godt både af nyansatte og ansatte der har stor pædagogisk erfaring. Når man mærker ånden og at alle byder ind og vi hjælper hinanden i praksis. Tillid er noget med give and take. Tillid er også at anerkende hinandens forskelligheder og uenigheder. Finde hinandens styrker og dyrke dem i fællesskabet Det er også i orden at sige, når noget ikke fungerer i fællesskabet, så der ikke vokser en mistillid eller man føler sig uretfærdigt behandlet igennem længere tid. Der skal være tillid til at man kan rejse en konstruktiv kritik. Retfærdighedsbegreb – for at behandle folk retfærdigt skal man også behandles forskelligt. Men man kan ikke nødvendigvis måle retfærdighed. Kreativitet sker først når der er tillid i vores organisation. Kreativitet og innovation hænger meget sammen – evnen til at tænke noget på en ny måde. Kreativ tænkning er at det hele ligger foran dig og du kan gå alle veje, du kan afsøge alle områder uden begrænsninger. At fostre medarbejdere, der tænker "ud af boksen". Coronarestriktioner og nedlukninger har i den grad betydet at vi har skulle tænke kreativt.	God	
2021/01/06 11:03:03 AM CET	Assens	Vi oplever ledelsens anerkendelse, men har brug for mere tillid til at tage tingene i en anden retning end planlagt, hvis vi vurderer, at det er det rigtige. De gode idéer kan også gro nedefra.	Rigtig god	
2021/01/06 11:04:52 AM CET	Assens	Gør flere gode idéer til én enkelt løsning – og arbejd sammen. Være åben overfor og gøre brug af hinandens forskelligheder og kompetencer. Passe på med at være fastlåst i egne idéer/vaner. Evt. "tvungne" sparrings/samarbejdsgrupper til hver eller næsten hver fællesarbejdsfredage – måske bare 30-45 minutter, så dem der ikke lige er med i fx indskolingsgruppe ell. lign. har mulighed for at møde og snakke med kolleger på et højere plan end hyggensnak. Emner kan fx være didaktiske problemstillinger, eller konkret udvikling af noget samarbejde.	God	

2021/01/06 11:07:52 AM CET	Odense	<p>Odense Musikskole Gr. 1</p> <p>Svar på spørgsmål 1: (Hvordan sætter vi levende og dynamiske praksisfællesskaber i spil hos os?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi kan se og opleve, at det netop er de fælles praksisfællesskaber vi mangler her under coronarestriktionerne derfor meget relevant tema - Lene havde gode modeller med, som viser, at alle i organisationen både ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for at skabe det motiverende arbejds-/praksisfællesskab - Praksisfællesskab er også alt det der foregår uden om det planlagte og som foregår impulsivt fx i teamet eller i pauserne, hvor man fx taler om teknik - Praksisfællesskaber er vigtige - Det er til tider ensomt at være musikskolelærer, og vi skal blive bedre til at dyrke fællesskabet, så det bliver mere end blot det noget, som opstår i en 5 min. pause - det er spændende og her er meget at hente - Tanggaard sætter fokus på vigtigheden af, hvordan ledelsen agerer, og dette er meget vigtigt fx i forhold til at mange medarbejdere selv skal finde IT-løsninger her i coronatiden - Det er en udfordring logistisk af skabe praksisfællesskaber i vores organisationstype, så derfor vi skal kigge på den måde vi arbejder på p.t. for at skabe de gode virksomme rammer for fremadrettet samarbejde, så praksisfællesskaber ikke kun opstår tilfældigt <p>Svar på spørgsmål 2: (Hvis motivation ikke er en indre, individuegenskab, men noget, der skabes i fællesskab, hvordan kan I så navigere jeres "skib" i havn på en måde, så arbejdsglæden vokser?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi skal gøre små ting sammen i grupper fx har administrationen spillet spil online her i coronatiden - Man skal turde kaste sig ud i det nye og uvisse og være åben - Vi kan på OM opprioritere vores sparringsforum's, gøre det mere åbent så det fx er flere sammen eller en gruppe som har et praksisfællesskab sammen så forberedelsen mindskes - Oprette IT-vejlederrolle, som hele tiden er et skridt foran og kan vejlede kolleger i brug af digitale undervisningsmaterialer og de kommunale platforme og programmer - Vi skal tage emnerne/problemer op i ens arbejdsfællesskab/teams - Vi skal opleve hinandens undervisning og evt. sparring om praksis - Undervise fælles fx "Storband" - når man selv sætter det op med sine kolleger motiveres jeg - OM's mentorordning kan bredes ud, så det også omfatter at være sparringspartner og som kommer med ud i ens undervisning eller fx en "tolærerordning" - Oprette "musikklubber" ude på skolerne i teams - et anderledes arbejdsfællesskab i teamet, det udfordres af logistik og økonomi/arbejdstid - Optage videoer af sin egen undervisning og få sparring. Vigtigt at præcisere hvilket i ens undervisning, som man vil have feedback på - Elevernes praksisfællesskaber skal også tænkes under dette tema fx OM's Basishold - Udnytte alle de eksisterende muligheder, som vi allerede har fx at aflyse en uges undervisning og lave et projekt med kolleger 	Rigtig god	Tak til Lene Tanggaard og planlægningsgruppen
2021/01/06 11:09:17 AM CET	Kolding	<p>Gruppe 4:</p> <p>Pointer til spørgsmål 1:</p> <p>Ift online UV:</p> <ul style="list-style-type: none"> - God én-til-én kontakt, men svært at skabe fælles begejstring. - Skæv fordeling af faglighed bliver endnu skævere. De, der i forvejen er aktive og engagerede, er også dem, der deltager online. <p>Gensidig tillid – at man tør springe ud i nogle eksperimenter. Hvis det ikke lykkes, så pyt, så går det nok bedre næste gang.</p> <p>Vi-skole: At alle har lige stor værdi.</p> <p>At vi alle har ejerskab. Blandt andet igennem de opgaver man har.</p> <p>Pointer til spørgsmål 2:</p> <p>Man skal have en følelse af, at det fører til noget, ellers gider man ikke putte så meget energi i, hvis fx eleverne ikke melder tilbage. Det fører til, at man vokser af det, at man udvikler sig, også som menneske.</p> <p>Positivt under corona med online møder i små grupper, dvs. i små intime rum, at vi kan lære hinanden at kende – også kolleger vi ikke kender så godt i forvejen. Hvilket forhåbentlig kan føre til gode (tvær)faglige samarbejder i Real Life, når vi mødes igen.</p>	God	Til ovenstående: Vi talte ikke sammen om vores oplevelse af første modul, så har i mangel af bedre bare skrevet "God".
2021/01/06 11:10:27 AM CET	Kolding	<p>Der savnes et fællesskab online ang. vores online undervisning og udveksle erfaringer, problematikker og gode løsninger.</p> <p>For at være motiveret har vi behov for én enkel og effektiv platform hvor vi kan gennemføre online/fjernundervisning med mulighed for kommunikation, fildeling, m.v.</p> <p>Vil være motiverende at mødes med sine kolleger uformelt fx. "Online fredagsbar", og kan snakke, have kontakt til sine kolleger og have et fællesskab i coronatiden.</p> <p>- Planlægge og skabe sammen med kolleger</p>	God	
2021/01/06 11:11:35 AM CET	Assens	Fint oplæg, som henvender sig mere til ledelsen, og det føles meget langt væk fra vores Coronavirkelighed.	Mindre god	Det er frustrerende at sidde med de her videoer når vores arbejdsdag er så kaotisk som den er pt.
2021/01/06 11:13:23 AM CET	Odense	- Et Team er ikke nødvendigvis et praksisf. Energien skabes af de individer der er i teamet, og hver medarbejder har samtidigt et ansvar for at byde ind, velvidende at det ikke altid lykkes. Man skal føle sig sikker i fællesskabet, men også turde fejle.	God	
2021/01/06 11:18:59 AM CET	Vejen	Det er vigtigt at vi er opmærksomme på at skabe rum for at lære hinanden at kende hvilket vil skabe tryghed og tillid som en forudsætning for at kunne være kreative sammen. Det er vigtigt at være opmærksom på, at kreativitet kun kan foregå, når man er motiveret for det. Inviter derfor til at være kreative på emner som man kan vælge sig ind på af lyst og ikke af pligt. Hvis der er negative folk tilstede i en gruppe, som skal udvikle sammen, er det hæmmende for idéudviklingen. Vi vil gerne lave flere projekter sammen - eksempelvis fælles sammenspilsdage. Vi ser behovet for at have fælles pauser. Dette vil være befordrende for kreativiteten.	Rigtig god	Super godt med opfølgende dialog på oplægget
2021/01/06 12:02:31 PM CET	Aabenraa	Det føles ikke som om, oplægget henvender sig til målgruppen. Jeg har aldrig haft dét problem - at savne arbejdsglæde eller selvværd i mit arbejde som musiker og underviser. Faktisk er netop dette en vigtig egenskab ved dét at være kunstner: konstant at være nysgerrig efter ny musik, som kan udvikle én selv og éns elever. Nysgerrighed giver arbejdsglæde og styrker selvværdet.	Ikke god	
2021/01/06 12:43:46 PM CET	Vejen	Hvordan bevarer vi interessen for arbejdet på en moderne arbejdsplads. Ny læring, omskoling, videreuddannelse, variation.	God	
2021/01/06 1:47:42 PM CET	Kolding	<p>Praktiske fællesskaber ligger meget spredt.</p> <p>Pædagogiske praksis fællesskaber:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Der var snak om mere sparring. Der var ytringer om at kollegial sparring kunne optimere fællesskabet. Andre menter at en udfrakommende supervisor var nødvendig for at kvalificerer de pædagogiske overvejelse analytisk og teoretisk samt beskrive situationerne for konkludere og berige virkeligheden. * Årsagen til succesfuld undervisningen er en god gensidig relation lærer elev imellem: "Den dobbelte tillid" som Lene også berører. Det blev kort diskuteret, om denne relation i virkeligheden er det eneste, det er nødvendigt er til stede som forudsætning for en succesfuld undervisning. <p>Musikalskt udøvende praksis fællesskaber:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Eksempler på at lærere har mødt ind og spillet sammen et par timer før undervisningen. Undersøgende fællesskaber. * Vedr. koncerter for skolens lærere, skal der arbejdes i PR-siden fra Kulturskolens side. Et forslag lyder, at kulturskolen får en koncert- eller kunstforening, som formidler alle koncerter, udstillinger m.v. til foreningens medlemmer, så der kommer et voksende publikum til diverse arrangementer. * Det kræver en højere grad af understøttelse fra ledelsens side af lærernes kreative og kunstneriske arbejde. Ved at blomstre på det kunstneriske område, får vi udviklet vores forståelse af hvordan vi som lærere videregiver musikken/kunsten, og derved inspirer og motiver eleverne. * Indholdet i pædagogiske rådsmøder og dage: Mere fokus på at spille sammen. Mere dialog med udgangspunkt i virkeligheden (eksemplificeret ved Mortens Kabel oplæg tidligere). En anke er at indholdet i højere grad er diskussioner om at nå til enighed om rammedannelse, fællesnævnerne og rollefordeling på skolen, hvilket der blev argumenteret for er en for traditionel og konform tankegang med for få kreative overvejelser. <p>Generelt om praksis fællesskaber:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Virkeligheden udfordrer den ideelle struktur for musikskolen, pga blandede fuldtids- og deltidsansættelse og de ansattes professionelle virke, som placerer manges praksisfællesskaber andre steder end i Kulturskolen. 	God	Vi diskuterede ikke hvordan oplevelsen af 1. modul var. Men diskussionen var god. Nogle kommenterede, at de synes, at oplægget var med en leder som afsender til ledelse som modtager.

2021/01/06 1:49:53 PM CET	Haderslev	<p>RSMK konference dag 6.1. Haderslev Musikskoles pointer i forhold til Lene Tanggaard oplæg. Arbejdsglæde og motiverende praksisfællesskaber i kreative miljøer</p> <p>Noter ved Mads Kjær</p> <p>Nogleord fra foredraget: Model over praksisfællesskaber (baseret på Etienne Wenger og Jean Lave, "kendt fra begrebet Situeret læring") Hvem hører sammen, hvad laver de, hvad er drivkraften og hvilke konflikter er på spil? Henry Mintzberg reference - ledelse er et håndværk, som man skal øve sig på. Silo eller fællesskab? Kan vi få hjælp og sparring/ feed back. Dette kan øge arbejdsglæden vha et udviklende arbejdsfællesskab. Josh Bersin: Organisationer skal være designet til mennesker og være tilgængelige, transparente, udviklingsorienterede og ansvarlige. Man skal kunne turde lave fejl. LT: en VI- Skole i forhold til tiltrædelse som rektor på Designskolen i Kolding. Hvordan gør man så det? Eksempel med udd. Ansvarlig overlæge, Herlev. Tryghed, så folk stiller spørgsmål uden at føle sig dumme. Medarbejderne ser og spejler ledelsen. Den dobbelte tillid - ansvar og pligt (Løgstrup inspireret) "Din tillid til os og derigennem vores tillid til, at vi kunne lære noget af dig" Mintzberg: Strategier er ikke noget, man lægger gennem en formel proces - det er noget, man lærer. Det handler om at involvere sig. Motivations definitioner, konnotation, emotion, kognition. En intentionallitet. Motivation bor måske i individet, men hvordan skabe fællesskaber, der hjælper den enkelte med at fastholde det kreative fokus? At lede kreativitet. Ikke mange kan skabe alene. Det er socialt / kollektivt afhængigt. Eksempel med at styre et skib i havn. Mange parallelle processer. Det, kreativitet kan ske. Det sker ikke altid. Den sorte side: Risikoen for at brænde ud. Michel Resnicks 10 råd/opskrift: 1. begynd enkelt etc.</p> <p>Lenes spørgsmål ti os: Hvordan sætter vi et levende og dynamisk praksisfællesskab i spil hos os? Hvordan kan vi navigere HAMUS i havn? Hvilke roller spiller vi selv? Peg på 2 ting og konkretiser.</p> <p>Jesper Ry indleder og rammesætter og beder om reaktioner fra medarbejdere.</p> <p>Karina Bock: Vi arbejder sammen. Vi, os, jeget. Balancen imellem disse, 3 ting: hvordan man opfatter oplægget, ledersiden kontra medarbejderne, kreativiteten Pro og contra i mesterlæren, i holdundervisningen. Det er en stor del af vores virkelighed.</p> <p>Johanna LN: Godt oplæg. Måske ikke så overraskende, men gode forklaringer på en del. Lærersidens ønske om sociale ting og faglige fælles aktiviteter understøttes af LT's pointer. Vi er meget alene. Den usynlige bidrager til den synlige præstation. Genkendeligt i forhold til HAMUS og musikklasser. I talentarbejdet er vi meget optagede af det synlige - balance i kreativiteten, så man ikke brænder ud. Udviklingen af Musikklasser har også presset os en del. God forklaring på vores virkelighed, set retrospektivt. Bløde værdier og følelser bliver godt argumenteret.</p> <p>Kasper S: Det faglige belæg er på plads. LMU kunne og burde læse op på dette. Meget spændende, Vi skal få fulgt op på dette.</p> <p>Tage N: Vi kan bruge det i to lag: Det kollegiale og vores elever. Vi er værdisættere i forhold til vores elever - og det er lige så vigtigt. KB var ved at berøre det. Vi har fagteams, som vi skal arbejde med dette så godt som muligt. Det skal også være et stort tema med vores elever. Jesper R: Der var lagt op til det i denne sæson, så vi skulle kunne gennemføre fredagene som praksisfællesskabsdage. Det vil vi satse stærkt på at kunne gennemføre i næste sæson.</p> <p>Rasmus LN: To ting: Der er plads til at træde ved siden af. Den vigtige tid er bagefter, hvor man har en kollega at snakke med. I stedet for at blive i siloen. Hvad kan jeg selv gøre, for at gøre det muligt for både mig selv og mine kolleger. Åbenhed og dumme spørgsmål er essentielle. Den dobbelte tillid er virkelig relevant i den pædagogiske sammenhæng, men at det også går den anden vej. At man viser sig ansvarlig, at man gerne vil eleven.</p> <p>Karina H: At være en del af virkeligheden. Jeg lærer bedst i praksis, ikke så meget på papiret. Jeg vil gerne se andre undervise. Kunne vi anvende undervisningsfrie uger dynamisk, så vi kunne lære hinanden at kende på tværs, ikke bare klassisk-klassisk, men på kryds og tværs.</p> <p>Johanna LN: Ledelsen skal ud og se os - det er sket før og var også meningen skulle ske, men er blevet hindret af Covid. Den dobbelte tillid er endnu mere vigtig med de unge, sådan som de er og reagerer.</p> <p>Jesper R: Rigtig fint at tage det med i LMU Motivationsspørgsmålet - hvordan kan I navigere jeres skib?</p> <p>Karina B: Jeg tror det er en symbiose - at man bliver inspireret ved at samarbejde med kolleger. At blive holdt op på noget, at mine kolleger spørger mig og at jeg kan spørge tilbage. Det er også den dobbelte tillid. Det er dejligt at få sat ord på. Det tager den tid, det tager. Arbejdsglæden kommer af, at vi kan spørge hinanden. Det gode ved Corona er, at vi bliver mere bevidste om dette, at vi faktisk har muligheder for at snakke sammen.</p> <p>Rasmus LN. Enig med KB. Lærerband, som indgår i større sammenhæng, hvor eleverne oplever lærerne samarbejde og spille hinanden gode. Det er virkelig vigtigt, sammenhold med fælles fredage, så er vi godt på vej.</p> <p>Johanna LN: Lene T siger: Når der er noget, så håndterer vi det. Det synes jeg vi gør, men bliver tingene så også gjort? Er der en klar konsekvens både mellem os og elever / os og ledelsen. Når det ikke lykkedes, så påvirker det arbejdsglæden.</p> <p>Jesper R: At spille hinanden gode - et godt billede og kunne være en sjov arbejdstitel.</p> <p>Karina B: Meteorologiens metaforer: Store ting som en nytårsmatiné - en orkan - for at kunne dannes, så skal den suge energi ude over havet - vi skal suge energi - vi skal også være gode til at håndtere, når der er grus i maskineriet. Hvis der ikke sker ændringer - så er det vigtigt at få det i orden og forstå, hvorfor der er sket fejl. Det kan være positivt, hvis vi lærer af fejlen. Vi skal ikke være bange for at der er problemer, for det vil der altid være/opstå.</p> <p>Jesper R: Resten af dagen skal vi til at forholde os til - det er jo en videndelsdag for os og alle de andre. De notater vi har gjort, bliver delt med de andre skoler. Gå ind på Fyver og se valgene af oplæg. Grøn markering indikerer tovholdere for grupperne. Upload kommentarer på hjemmesiden. Vi ses :-)</p>	Rigtig god	Ovenstående er souschefens personlige vurdering. Der er ikke blevet spurgt/målt på deltageres tilfredshed med oplevelsen :-)
2021/01/06 4:19:51 PM CET	Middelfart	<p>Inviter gamle elever ind for deres mening om, hvad de husker som godt, var afgørende, var mindre godt, hvad de vil fremhæve om deres tid i Middelfart Musikskole. Et ønske om som lærerkollegie at komme tættere på hinanden, ikke være så fremmede for hinanden (i lyset af vores decentrale virkelighed) Kunne man bruge kollegasparring for at drive udvikling, forstyrrelser, Kan man danne praksisfællesskaber eller formelle teams omkring udvalgte satellitter. Kan man have fælles soireer Kan ledelsen gøre mere, flytte dage, optimere lokaler for at få disse samarbejder til at ske. Også selv om det koster elever. Kan man aflevere sine gode idéer til nye samarbejder hvorefter ledelsen kunne prioritere i dem. (Nye) samarbejder kræver både en personlig indsats og en vedvarende indsats. Nogle mener at ledelsen skal "sætte sammen". Top down vs. btm up</p>	God	Vi får først mulighed for at evaluere 15. januar. Morten
2021/01/08 10:52:17 AM CET	Assens	<p>Arbejdsglæde, selvværd, trivsel og motivation opstår, når man er tilstrækkeligt udfordret i sit arbejdsliv og kan se udviklingsmuligheder. Når man har mulighed for selv at tilrettelægge sin arbejdsituation/sin arbejdsdag. Når man har plads til fordybelse. Når man har opgaver, man godt kan lide, som fx at være synligt tilgængelig for kollegaer. Når man oplever tillid fra omgivelserne til, at man kan løse sine opgaver. Når man får anerkendelse for løsning af opgaver, man selv finder vigtige og udfordrende. Vigtigt, at ledelsen interesserer sig for, om den enkelte medarbejder trives og finder ud af det ved at spørge, lytte og anerkende medarbejderens oplevelse og man i fællesskab finder veje til forbedring inkl. opfølgning. "Walk the talk" ift. at behandle hinanden med respekt og opføre sig ordentligt. Fx ingen bagtalelser. Respekt er også at holde sine aftaler, give beskeder, svare på sine mails og opkald. Alle bidrager og er afhængige af hinanden. Send brok derhen, hvor den hører til og undlad at sprede unødigt dårlig stemning. Det kan hjælpe til at forstå sine kollegaers opførsel og handlinger bedre, at man ser dem i forskellige grupper, situationer, sammenhænge og praksisfællesskaber. Fællesdage med rum til kollegasnakke hjælper til at lære hinanden at kende og dermed evt. føre til praksisfællesskaber.</p>	God	