

Xframe as

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

Tlf: (+47)



906 860 42

918 884 48

post@xframe.no
www.xframe.no

1 kvadrant:

Tilbake melding 1. kvadrant. Fra skoleeiere

Deltaking Ein skuleigar frå skule, to frå kultur og ein politisk Alle har hatt deltatt på det meste av programmet Programmet har vore viktig m t p arbeidsmåte, kritisk refleksjon, erfaringsdeling, lage lokale rammeplaner Drøfta utfordring som utenforskap skapar Bevissthet omkring organisering skule vs kultur

Lært: * Ulike tilnærminger/lokale tilpasninger. * Vi ser viktigheten av lokal forankring...også politisk. * Disse nasjonale føringene har ført til en større bevissthet omkring, og økt fokus på Kulturskolens plass og viktigheten av arbeidet. * Stor variasjon i forhold til hvordan det er «rigga» for denne typen implementeringsarbeid. Vår rolle: * Sparringspartner, etterspørre og utfordrer opp mot skolens ledelse. * Bistått i forankringsarbeidet

Fra kommunene Høyanger, Vikna, Etne, Sveio og Malvik. Reflekter over samskapt læring/utvikling i kulturskolen din gjennom veiledningsperioden? Tatt utgangspunkt i ny rammeplan og fagplaner. Fint utgangspunkt for utviklingsarbeid i kulturskolen, mer oppmerksomhet både blant kollegiet og opp mot kommunal ledelse og politisk ledelse. Stabil personalgruppe er avgjørende for å lære av hverandre og at alle følger samme mal på vurdering, veiledning, kollegalæring. Høyanger har kun heltidsstillinger, men har tatt et valg med å satse på blåseinstrument og fokus på korps. ▪ Hvordan har din deltagelse i dette vært? Alle har fulgt samlingene, og deltatt lokalt i litt varierende grad. Tilrettelegging for at veiledningsprosessen har vært prioritert og den har skapt gode involveringsarenaer. Kjennskap og kunnskap om kulturskolen har blitt bedre.

Spørsmål 2 Samskaping forstår vi som kollektiv kompetanseutvikling og som ein eigen metode. Kan forståst både internt (lærerkollegiet) og eksternt (involvere lokalsamfunnet - politikarar er viktige her) Programmet har hatt fokus på kollektiv utviklingsarbeid og gitt oss gode verktøy henta frå skuleverket Blir det for «skolsk»? Avgjerande å behalde den frie og kreative dimensjonen

Tilbake melding 1. kvadrant. Fra skoleleder

Høyere refleksjonsnivå, bedre struktur og aktiv deltakelse, pedagogisk plattform med visjon, god prosess, økt samarbeid i kollegiet både faglig og sosialt, godt samarbeid med grunnskolen ifm karusell. Min rolle har vært aktiv, og det har vært bonus med lederstudie parallelt

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48
post@xframe.no
www.xframe.no

Kulturskolen har jobbet veldig selvstendig og blitt synlig i organisasjonen i løpet av prosessen. Rammeplanen har vært viktig for å synliggjøre kulturskolen i kommunen. Rammeplanen er blitt vedtatt av kommunestyret. Kulturskolen skal flyttes i et felles skolebygg for grunnskole, vgs og kulturskole - oppleves som en meget utfordrende prosess. Vedtak av lokal rammeplan før sommeren. Kulturskolen er godt forankret i kommunen. Skoleeier har deltatt aktivt sammen med leder/rektor. Godt forankret politisk gjennom hele prosessen. Konsentrert seg om det metodiske i dette arbeidet.

Utviklingen er knyttet til kvalitetssikringen i kulturskole Bedre planlegging. Større fokus. Felles språk, felles utgangspunkt har gitt gode verktøy. Utviklingssamtale. Deltakelse har handlet om tilrettelegging, sparringspartner, bindeledd, trekke inn de andre fagene, Rammeplanen er et gode. Enklere planer fungerer. Innføre logg er det noen som har snakket om. Mye om kunnskapsdeling. Sette ord på egen praksis. Det har vært enklest å snakke om kjerneprogram. Har utviklet nye metoder, utviklet skolene i tråd med innholdet i rammeplanen. Tatt utgangspunkt i faghjulene for å finne inspirasjon til lokale læreplaner.

Jobbet med delingskultur, lærerne aktive med å jobbe med felles verdier. Arbeid med lokale læreplaner påbegynt, generell del først. UiA har laget til en modul i gruppearbeid 15 st. poeng. som noen lærere i Søgne har deltatt på: <https://www.no/studier/evu/musikalsk-kommunikasjon-og-ledelse-med-store-og-smaa-elevgrupper-for-kulturskole-og-grunnskolelaerere> En kulturskole har jobbet særlig med struktur. 3 av 4 kommuner har vedtatt rammeplanen politisk. Stort sett positive holdninger til arbeidet i lærerpersonalet. Egen deltakelse: Rektorene har vært hovedpådrivere i prosessen. Veilederne har ytet litt ulik drahjelp i de fire kommunene. I en kulturskole var ressurslæreren den ledende i prosessen.

Det har blitt en auka bevissthet hos skuleeigar om kulturskolen i perioden. Krevjande å koble på heile personalet i utviklingsarbeidet, spesielt dei med små stillingar. Kanskje ville eit meir komprimert veiledningsarbeid gitt høgere temperatur og større effekt? Då ville personalet kunna fordjupa seg meir i nokre få tema i eit avgrensa tidsrom. Kompetansedelinga i kollegiet har hatt god effekt og har heva bevisstheten rundt kulturskulelærarrolla og samfunnsmandatet.

Skoleledergruppen består av rektorer fra ulike kulturskoler av ulik størrelse. Samtlige rundt bordet har jobbet med eller jobber aktivt med lokale ramme- og fagplaner: 1. «Reflekter over samskapt læring/utvikling i kulturskolen din gjennom veiledningsperioden» 1: - Mest å gjøre i drift og personalhåndtering, vanskelig å ta overordnet perspektiv i veiledningsprogram. - Positivt med å få drypp inn, samarbeid på tvers med andre kommuner - det er erfaringsdelingen som har vært nyttig. 2: - Liten kulturskole med små stillinger - vanskelig å finne treffpunkter. Veiledningsprogrammet har gitt oss verktøy til faste møtepunkter - kompetansedeling. - Har utviklet fagplan; generell del og fagdel, som skal brukes til 3: - Har eksisterende (detaljerte fagplaner) fra tidligere - Veiledningsarbeidet har skapt liv og diskusjon rundt ulike faglige tema 4: - Har vedtatt handlingsplan (rammeplan) for kulturskolen i lokal variant - Fagplaner er skrevet for alle 9 fagene i kulturskolen - Har savnet de større linjene i veiledningsarbeidet; prosess/strategi 5: - Utfordring å finne møteplasser - Samarbeid med andre kommuner i veiledningsprogrammet, samarbeid med annen kommune om utvikling av fagplaner - I det videre vil det være viktig å jobbe med delingskultur i kollegiet - Vurdering for læring - Faglige temaer i veiledningen har vært nyttig - Vi må

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48
post@xframe.no
www.xframe.no

«skynde oss sakte» - for mange baller i luften kan være vanskelig å ta i mot 2. «Hvordan har din deltagelse i dette vært?» 5: - Har hatt som mål å sette i gang prosesser som i første omgang sørger for at vi får på plass de lokale læreplanene, og å få på plass «innholdet» i fagplanene etterhvert. - Utfordringen er at arenaene for å jobbe med prosessene er for små. - Kommunalsjefens posisjon i veiledningsarbeidet har vært sentral - høy kompetanse og erfaring og glød for kulturskolen 1: -

Min rolle har vært aktiv i prosessen, godt hjulpet av en dyktig ressurslærer og skoleeier. - For mye skolsk sammenlignet med det kulturskolen en gang var. - Kulturskolen har god status i kommunen. 2: - Noe av det mest positive vi har fått ut av dette er de små, regelmessige møteplassene. - Tettere dialog og kontakt mellom skoleleder og ressursleder - Lærerne har selv ønsket at fagplanene er relativt generelle og åpne - for å gi rom for lærernes egne 3: - Det å gjennomføre utviklingsarbeid når man er alene i ledelse av kulturskolen - Skoleeier har vært tett på og entusiastisk i veiledningsprosessen - det har vært viktig 4: - Begrepsavklaringer (rammeplan, fagplan, undervisningsplan, læreplan) har vært viktig for felles forståelse. - Oversikt og kontroll på prosessene er viktig - både for administrasjon og lærere

1. Reflekter over samskapt læring/utvikling i kulturskolen din gjennom veiledningsperioden. A. Hallingdal: Er med som region i prosjektet. Positiv å være med. Rammeplanen vedtatt politisk i noen av kommunene. Har etablert faste møtepunkter med politikerne. Veiledninga har vært viktig for å skape engasjement i personalet. Er kommet godt i gang og folk er positive. Permanent ordning for regionalt samarbeid. Fagnettverksgrupper i regionen er blitt utviklet. Oppvekstlederforum er et årlig forum for hele regionen. møtes ca hver 6 uke. Her er kulturskolene også blitt med. Økt samarbeid. Noen skoleeiernivå har vært vanskelig å engasjere. Positiv oppmerksomhet rundt kulturskolene i alle kommunene. Varierende deltagelse fra de ulike kommunene, spesielt på skoleeiersida. B. Sortland: Positivt. Har jobbet mye med begrepsavklaring - kunne spart en del her dersom kulturskolerådet hadde vært tydeligere. Metaperspektiv blant lærerne er blitt større. Økt engasjement. Aktive politikere og godt samarbeid med styret. Har turt å prøve nye ting - utvikle nye tilbud C. Svelvik: Målsetting var å lære å forholde seg til rammeplanen. Ønsket å jobbe med kontinuerlig kvalitetsutvikling i kulturskolen. Alle lærerne fikk avsatt 15 t pr år hver til å jobbe med lokal læreplan. Har laget lokal læreplan og er snart klar for publisering. Formålet med den lokale læreplanen er være hjelpemiddel/info både for lærerne og de foresatte. Har laget egen "serviceerklæring". Lærerne har utformet sine egne planer. Har brukt en del tid på hvordan de skal jobbe med utvikling videre - mål frem til våren 2019 D. Våggå: Har vært utfordringer med lederskifte og politiske tanker i forhold til nedskjæringer. Fint å snakke om kulturskole. Har fått skrevet mye og er snart klare med lokal læreplan. Skal også skrive en kulturskoleplan som skal inn på høring til lag og foreninger++. Omdømmebygging. Viktig å se seg selv utenfra. Viktig å være med på veiledning for å bevare og videreutvikle kulturskolen. 2. Hvordan har din deltagelse vært? A. Hallingdal: Har brukt mye tid på det. Regionale rektormøter har gitt framdrift på utviklingsarbeidet regionalt. Rektor har vært så engasjert som det er mulig innenfor 35 % stilling. B. Sortland: Har vært med på alle samlinger. Skoleeier har vært svært deltagende. Tid har vært ei utfordring. C. Svelvik: Vanskelig å engasjere skoleeier. Tid er en utfordrende faktor. Rektor har 40 % stilling administrasjon. D. Våggå: Balanse mellom alle arbeidsoppgaver. Har kjent seg litt alene. Har måtte være tydelig på ansvarsfordeling.

Våre erfaringer: I starten var det mye fokus på å fundamentene enighet blant lærerne (om hvordan vi passer inn i denne rammeplanen). Videre har det vært noen gode runder med vår kommunalsjef, som jeg ikke hadde møtt før. Det har vært noe av det mest nyttige vi har fått ut av dette. Halvveis i prosessen ble det snakk om sammenslåing mellom vår kulturskole og nabokommunens, og da ble nabokommunen innlemmet i veiledningsarbeidet. Det ble et steg sideveis eller til og med bakover, siden de ikke hadde drevet noe utviklingsarbeid på mange år. Nå er vi i siget igjen. Veldig spennende å komme i gang med veiledningsarbeidet for å se hva rammeplanen representerer, og om den kan representere oss. Interessant å ta fram analysen fra tidlig fase, for å se hvor vi står nå i forhold til hva vi la vekt på da. Sunn prosess i kommunen, når vi ser den under ett. Det har vært en del motstand i kollegiet, og det har vi vært nødt til å jobbe med. Endte opp med vurdering for læring som fokusområde. Dette har grunnskolen i kommunen også jobbet mye med de siste årene. Lærerne må stadig

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48
post@xframe.no
www.xframe.no

minnes på hvordan vi skal jobbe med vurdering for læring. Det er veldig positivt å holde på med utviklingsarbeid, for fellesskapsfølelse og samhold i kollegiet. Det har til tider vært tungt å motivere kollegiet til å møtes og drive utviklingsarbeid sammen. Det tok tid å komme i gang for alvor, hele det første året gikk med til å reflektere over praksis og erfaringer. Skjønte i etterkant at dette også er utviklingsarbeid! Det har vært vanskelig å motivere lærerne, men når vi først møtes er det veldig god stemning og positivt for alle - kollegiet livner opp. Det har vært takknemlig å delta i veilederkorpset for å sette fokus på utviklingsarbeid, som har ligget brakk i mange år i kulturskolen. Det viktigste utbyttet har vært dreiningen fra et kollegium med «privatpraktiserende» lærere til et kollegium som reflekterer over egen praksis, setter ord på den og deler med

hverandre. Vi har utfordringer i forhold til møtestruktur og deltakelse, som vi fremdeles jobber med å finne bedre løsninger på. Vi opplever at kollegiet har beveget seg fra oppstart at veiledningsprosessen til i dag, i positiv retning. Det har hele tiden vært utvikling i kulturskolen. Veiledningsprosjektet var sammenfallende med at kulturskolen flyttet inn i nytt kultursenter, og ble samlet på et sted. Bedre samarbeid med de øvrige kulturaktørene i kultursenteret har vært et fokusområdet. Det har vært gjennomført idédugnader, folkemøter og mer underveis. Rammeplanen er vedtatt i kommunestyret i mars 2018. Lokal læreplan er utarbeidet og vedtatt. Utarbeider også et dokument til internt bruk, med planer og kvalitetssikring. Er i innspurtfase nå. Generelt: Viktig å få på plass en struktur for å fortsette utviklingsarbeidet også etter at veiledningsperioden er over. Som skoleledere har vi vært pådrivere i prosessen, og har også ansvar for å sammenfatte skriftlig det som kommer ut av prosessen. Det har vært ei utfordring å finne nok tid til utviklingsarbeid mellom alle andre arbeidsoppgaver, for å holde arbeidet «varmt» i kollegiet. Det ligger mye ansvar i å motivere og inspirere medarbeiderne til deltakelse.

Samskapt læring/utvikling Nordmøre – brukt godt til på kap 1 og 2 , Forventninger og Samfunnsmandat Vekka interesse for over andre Forventningserklæring/serviceerklæring Strategiplan som er politisk vedtatt Strukturert møtevirksomheten – god valuta frå leiarprogram – faglig utvikling i stedenfor info Sula – Har ført til høygere refleksjonsnivå Møtast annakvar måndag Annakvar måndag – Ledels av ressurslære utviklingsgruppe m -visjon - framdrift - godt - auka samarbeid faglig og sosialt – store endringer – paradiskulturkarusell – tatt over all u3.trinn samlokalisert med - Større samforståelse - God læreprosess Generell plattform for visjon og elevsyn – kvar lærer som tar det faglige vidare – lage eit skjellett med nokre kjernepunkt. Kreativitet – vises med bolck-undervisning i komposisjon. Ein verkstadundervisning i februar. Skape for Mest undervisning på ein plass – korps og slagverk –satellitt Høyanger – brukt veiledermøtene som milepæler – politisk vedtak på at rammeplanen skal vere retningsgivande for vidare drift og utvikling av kulturskolen - engasjementet har vore tilstades, men vore utfordrane Vinje – har laga maler til lokale fagplaner – med god prosess - Finne balanse mellom detaljert og generell del o Lage lokal rammeplan - Årlig undervisningsplan for kvar enkelt elev ♣ - Lærerforedrag ein gong i månaden, med notat som vert delt ut i etterkant – inspirerande og kvar ser. - Enighet om å bruke den som felles for bruke denne for Vest Telemark. Egen deltakelse: Nordmøre – Arbeidsgruppe med styreleder, Styreleder Ressursleder – leia prosessen med lærarane – ført til enorm glød, kvalitetsbegrep Målet skal gi større læringsutbytte - Bedre klima faglige diskusjonar - I ferdig m å få gode faglige diskusjonar - Varig læringskultur, spennande i vidareføringa av lærarskifte - ITP - Brukt veiledermøtene som milepæler - Egne planleggingsmøter og - Sturkturere tidsbruk o Tid til å vere gode kollegaer Sula – to hest sak Lede prosessen og mot skoleeigar Fått stor forståelse med å få einingsleiar med Drøm å skape UV-struktur - og fått til Høyanger – styra prosessane, grunna skifte av ressurslærer Politisk vedtak fellestid oftare Vinje – styra mykje av prosessene saman med ressurs lærar og Kultursjef, Gjennomført ITP i politisk utvalg og.

Tilbake melding 1. kvadrant. Fra ressuslærer

Referat gruppearbeid 1. Reflekter over samskapt læring/utvikling i kulturskolen din gjennom veiledningsperioden? 2. Hvordan har din deltagelse i dette vært? o 1. På karmøy, få på plass lokale læreplaner på hvert fag, krevende prosess, manglet drahjelp fra veilederkorpset, ikke helt i synk. Prosessen gjør at man må reflektere over arbeidet man gjør. Skal ha planleggingsdag snarlig, for å kunne presentere fagplaner til høsten. Læreplanene har fått alt fokus. • 2. Inspektør, ressurslærer, har deltatt på alle samlinger. Som pianolærer har man deltatt i et team sammen med haugesund og tysvær.

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48

post@xframe.no
www.xframe.no

Samarbeid for å kunne kaste ball med andre lærere. Laget en felles plan på instrumentgrupper som man tilpasser lokalt. o 1. Etne: Underveis i prosessen med rammeplanarbeidet har det oppstått utfordringer i personalsituasjonen i kulturskolen, da læreren med administrativt ansvar sa opp, og læreren med ansvar for rammeplanarbeidet har fått en større arbeidsmengde. Det ble derfor ansatt en ny lærer i høstferien som på sikt skulle ta seg av begge deler. • 2. Vedkommende har fått ansvar for rammeplanarbeidet etter nyttår, og deltok på samling 5 før jul. Etter forrige samling, og etter å ha studert andre kulturskolers lokale læreplaner har man i fellesskap blitt enige om å lage en generell læreplan for musikk, en for drama og en for billedkunst. o 1. Askøy: God prosessstyring av ressurslærere, og seksjonsledere som har fått gjennom at de er flere ressurslærere i en gruppe. På denne måten har man fått lokale fagplaner i de ulike seksjonene, og jobbet disse ut etter en strengt styrt prosess fra rektor og ressurslærere. Det har vært en styrke for kollegiet å gjøre dette sammen. Vurdering for læring, kollegabasert veiledning relevant for undervisningen i kulturskolen. Laget en handlingsplan som er vedtatt politisk.

Fått veldig godt gehør hos politikerne. Vært med å synliggjort kulturskolens arbeid. Kommunalledelsen har fått større innsikt i hva som foregår. • 2. Det har vært god deltagelse i veiledningssamlingene, og man har kunnet ta opp det man ønsket. Det har vært godt å kunne "viske ut" forskjeller mellom kommunalledelse, ledelse og lærere. Prøvd å være pådriver i at alle skal snakke samme "språk". o 1. Sørumsund: Rammeplanen er vedtatt, kommunen skal sammenslås med flere andre kommuner hvor den ikke er vedtatt. Har diskutert i lærermøter, men det har ikke blitt igangsatt noe prosess på grunn av kommunestatusen. Det har vært diskusjoner om ulike musikalske begreper. • Har jobbet i kulturskolen i to år, og har først nå forstått hva arbeidet går i. Har ikke jobbet så mye med det.

Vågå: Ressursgruppa har etterlengta litt tydlegare oppgåver, men har no komme fram til gode rammer for den lokale rammeplanen, og er godt i gang med det arbeidet. Hyllestad/Fjaler: Frustrasjon over kva ein skal gjere hjå lærarane. Ny prosess og tankegang hjå lærarane, som har teke tid å slå rot. Kommunen har vedteke handlingsplan. Godt samarbeid med skuleeigare som prioriterer samlinger. Vinje: Ferdig med lokale læreplan. "Politisk oppgåve for skuleeigare og skuleleiar." Forbetra kontakt med politikarar og kommunestyret - forventningar og moglegheiter? Kva gjer vi frå før - utgangspunkt for planane. Prosessen har synleggjort kulturskulen for lokalsamfunn og politikare. Ås: Kommunestyret godteke rammeplanen. Møte med HOKU - litt blanda følelser. Litt ulikt oppmøte i ressursgruppa. Samarbeid med 7K som fungerer godt- samarbeid med andre i fagfeltet. Lande den lokale læreplanen. Kongsberg: Naturleg kontakt med rektor, som har gitt framdrift i veiledningsarbeidet. Drifter prosjektet sjølv med og utan hjelp frå veiledere. Motstand frå andre i lærarkollegiet om å utvikle læreplan. Synleggjort kva dei gode og dårlege sidene er i det daglege arbeidet. Kompetansedeling gjennom observasjon av kvarandre i undervisningssituasjon. Fokus på gruppeundervisning for å hindre lang venteliste.

Positivt med veiledningsarbeidet er at det har vært en pådriver til å få refleksjoner rundt din kulturskole. Det har vært jobbet med lærerplanarbeide og noen er snart i mål og skal tas opp i kommunestyre. Det har fått oss til å tenke VI og skapt mere dialog. Noen har hatt kollegaveiledning som har vært en positiv erfaring og dette førte til bedre samarbeid mellom lærerne, samt bedre samhold i kulturskolen. Rollen som ressurslærer var litt uklare, synes noen. Kommunikasjonen var bra, men veilederne kunne kanskje tatt oppgaven litt videre. I en gruppe med flere kulturskoler hadde det vært en bedre prosess hvis man hadde delt inn i en og en kulturskole av og til.

1. Vi gikk lang og interessant vei fra begeistring, utålmodighet og store forventninger, fortvilelse, protester, gjennom samtaler, diskusjoner kom vi til forståelse at vi har samme plattform og går samme vei. 2. Det viktigste var at vi bygget felles bevisstheten og identiteten som kulturskole. Det ble utvikling uten sammenbrudd, selv om det var mange øyeblikk der det

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48
post@xframe.no
www.xframe.no

kunne ha "gått galt". 3.Vi har gått fra ensidig kulturskule til mye mer samarbeid i kommunen. Samarbeid med grunnskuler og vederegående skuler, korps og kor. 4.Mye positivt i prosessen. Engasjert kollegium. Store fremgang i fokus områdene.(samarbeid med skole/hjemme- oppstart av karusellprosjekt i 3. Trinn musikk på grunnskolen. Har jobbet ferdig lokalt læreplan og i prosessen har fant en felles identitet samt en platform for videre utvikling/aksjonslæring. Min deltagelse i prosessen- en slags mellom mann/representant. Dette var mest tydelig i arbeid mot en felles identitet. Hvordan få alle lærerne sine mening representert i dokumentet?

Marco Thomas - Bomløy kommune - dramalærer Anne Kathrine Nyland - Namsos kommune - fløyteleer Kjell Skarsfjord - Kvinnherad kommune - cellolærer/ korps ... Anita Höllige - Førde kommune - assisterende rektor Anne Kathrine hovedfokus: vurdering for læring kom seint inn i prosessen. vanskelig med forskjellige rektorer i perioden. rektor er i permisjon. bra med

prosessen å finne ut hva vi skal gjøre. Fellesting: begynnelsen og avslutning av time reflektere over egen praksis. uttale til eleven hva målet er og hvor veien går klare bilder hva som skal foregå fint å diskutere i kollegiet om pedagogiske utfordringer lærermøte hver 2. uke lærere jobber på mange forskjellige steder mye organisering lite tid for å snakke om pedagogiske mål hva er annerledes nå? lite snakk om det i kollegiet i starten, mer nå prosessen har tatt lengre tid enn det burde ha tatt. lite kontinuitet i starten hvordan var prosessen? brukte halve dager i kollegiet spørsmålstillinger hva er viktig? vurdering for læring alle skal gjennomføre i timen. ble besluttet: - fortelle hva man skal gjøre i timen - oppsummering på slutten av timen trene elevene på å vurdere litt selv. farlig at lærere gjør det for elevene. elevene skal reflektere selv stille mer spørsmål til eleven virker det? vanskelig å finne ut av. modningsprosess. viktig med forutsigbarhet. Kjell: får på plass de lokale læreplaner. møte ca hver 14. dag alltid rammeplan på agenda noen lærere er ikke med i prosessen pga møtetid som ikke passer vi kom så langt: fellesforståelse for lærerrolle, elevroller begynt å skrive planer bruke gamle planer som er ganske bra folk er positive hvordan får de lærere med som ikke møter: noen med små stillinger er egentlig ikke med. lite kompetanse. stor utfordring å få de med med små stillinger hva er annerledes nå: konkrete forslag alle elever som begynner i kulturskolen skal ha en mappe det jobbes parallelt med overordna og underordna planer. Marco: i begynnelsen var prosessen veldig teoretisk. trengte langt tid å finne ut hvordan en kan begynne. hvordan får vi det til praktisk handling. vanskelig med individualistene. stor forskjell nå. har blitt en mye bedre enhet. prosessen har hjulpet. kollegene har begynt å snakke med hverandre. folk har skjont at ting må forandres. alle må jobbe med det. ble skjont endelig. positiv. utvikler kulturskolen på en bra måte. var vanskelig å snakke med lærere - mye bedre nå. får god med kommunikasjon. kollegiet jobber tettere sammen. enklere å snakke om endring. konkrete forandringer: ikke så mye skriftlig alle lærere har endret strukturen. tenker mer om undervisning. oppbygging av timene. mer struktur i helhetlig undervisning. mer bevisst. tilbakemelding fra elever: mer intens undervisning mye tverrfaglig. begynte i år med tett samarbeid med grunnskolene. budsjett fra kultursjef. prosjekt i skoletid. begynte litt med planer. vi trenger mer skriftlig. det blir neste skritt. avslutte timen samtidig med alle. fellesklapp. laget felles mal for foreldresamtaler. må ikke alltid være personlig. kan være telefon. vekt på det sosiale. minst en gang i året. Anita: Førde kulturskule, seint inn i prosessen. Travelt i det siste, litt lite tid til planarbeid. Nye tilbud; bredde tilbud, ukulele, instrumentkarusell Rullering på ca. 6 veker.fast tid, ulike instrument. Kor Foreldresamtaler Praksisdeling på personalmøtene. Til høsten skal vi starte med kollegaveiledning. Velger partner selv. Læringsplakat, så starter vi med lærerplanene

Reflekter over samskipnaden læring/utvikling i kulturskolen din gjennom veiledningsperioden? Runa, Skjåk: startet tidlig med rammeplan. Skal slås sammen med nabokommunen. De hadde ikke jobbet med rammeplanen. Har brukt mye tid på samarbeid med den andre kulturskolen. Ikke fått jobbet med fagplaner. Rammeplanen ikke vedtatt i kommunene. To veldig forskjellige kulturskoler som er ulikt verdsatt i kommunen. Søgne: Brukt personalmøte til å jobbe med lokal rammeplan. Vanskelig balanse mellom å bruke tiden på rammeplan og det å faktisk gjøre arbeidet som er beskrevet. Mye tid til å informere, isteden for å samarbeide. Mange deltidsansatte og lite ressurser til tid til samarbeid. Tromsø: var nettopp ferdig

Xframe as

Tlf: (+47)



906 860 42

Velleveien 60
3118 Tønsberg
Org.nr. 913 04 406 mva
Bankkonto : 1503 42 68085

918 884 48

post@xframe.no
www.xframe.no

med å få lokale læringsplaner når rammeplansarbeidet startet. Var med i høringsgruppen til rammeplanen. Jobber med samhandling mellom ansatte, fellesmøter, lest igjennom rammeplanen sammen og jobbet med temaer. Få et felles språk og skriftlig dokumentasjon. Erfaringsdeling, fast punkt om å si noe positivt på starten av møter, kollegaveiledning, har utviklet seg mye de siste 3 årene. Har utviklet bredde og fordypningstilbud. Fått mye hjelp av veiledere. Alle kulturskolene i Troms var i Stockholm, startet et utviklingsprosjekt om alternative undervisningsmåter. Ikke ferdig med lokale læreplaner. Rammeplanen er vedtatt. Hadde mest sannsynlig ikke skjedd uten hjelp fra veilederen. Alta: ca 450 elever, 18 ansatte. Jobbet med rammeplan i 2 år. Få som visste hva med begav seg ut på. Opplever at dette har vært fruktbart. Prosessen er viktig. Det er en vei igjen å gå. Utfordrende at det tar tid og lange prosesser. Brukt fast ITP-modell, sendt ut spørsmål i forkant, fungert fint i kollegiet. Folk ser mer helhet nå, isteden for å fokusere mest på sitt eget felt. Etablert en delingskultur. Ha en felles «knagger» og bevissthet over det som fungerer. Oppegård: har jobbet mye mot skoleeier, regionale fagplaner med Follo, Follopiloten. Jobber videre med tverrfaglig samarbeid, utvikling av nøkkelkompetanser, breddeprogram og fordypningsprogram. Gjenstår å lage lokal fagplan. Malvik: prioriterer å møtes. Jobbet i team, hjemmeoppgaver som må besvares. Måttet velge et fokusområde: vurdering for læring. Skapt stort samhold og bevissthet over hva vi gjør. Felles praksis. Blitt en god prosess. Veiledningen har ikke fungert, måttet veilede seg selv. Skal jobbe med egne fagplaner. Økt tverrfaglighet, gjør prosjekter sammen. Bevissthet rundt lærerens rolle i kommunen. Bedre samarbeid med andre tjenester i kommunen, f. Eks bibliotek.

Mye flott å hente hos andre ressurslærere. Vi tok oss frihet til å bruke ekstra tid til å dele gode erfaringer rundt samskaping i våre kollegier.