



# Skab rammer for samarbejde i teams

Opgavehæfte

# Retning



## Forslag til proces

- Deltagerne starter med en individuel refleksion ca. 5 minutter, hvor de overvejer og evt. nedskriver egne tanker/overvejelser med afsæt i hjælpespørgsmål fx på post-it's.
- I gruppen drøftes de individuelle input – kan gøres ved at gå bordet rundt. Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles plancher/templates enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- **OBS!** Prøv om I kan notere jeres tanker som et princip/pejlemærke for fremtidig praksis og snak herefter om, hvilke udviklingsbehov, det kalder på for teamet.



## Hjælpespørgsmål

- Hvilken retning skal vi gå / hvilke mål vi har, og hvor skal de føre os hen?
- Hvordan sikrer vi, at alle trækker i den samme retning?
- Hvornår har teamet/gruppen succes?

### Tænkte eksempler

#### Princip/pejlemærke:

*Vi skal stræbe efter udvikling og sørge for løbende at tilegne os ny viden, bringe den i spil og dele i teamet*

*Vores mål er at kompetenceudvikling er en naturlig mulighed og forventning*

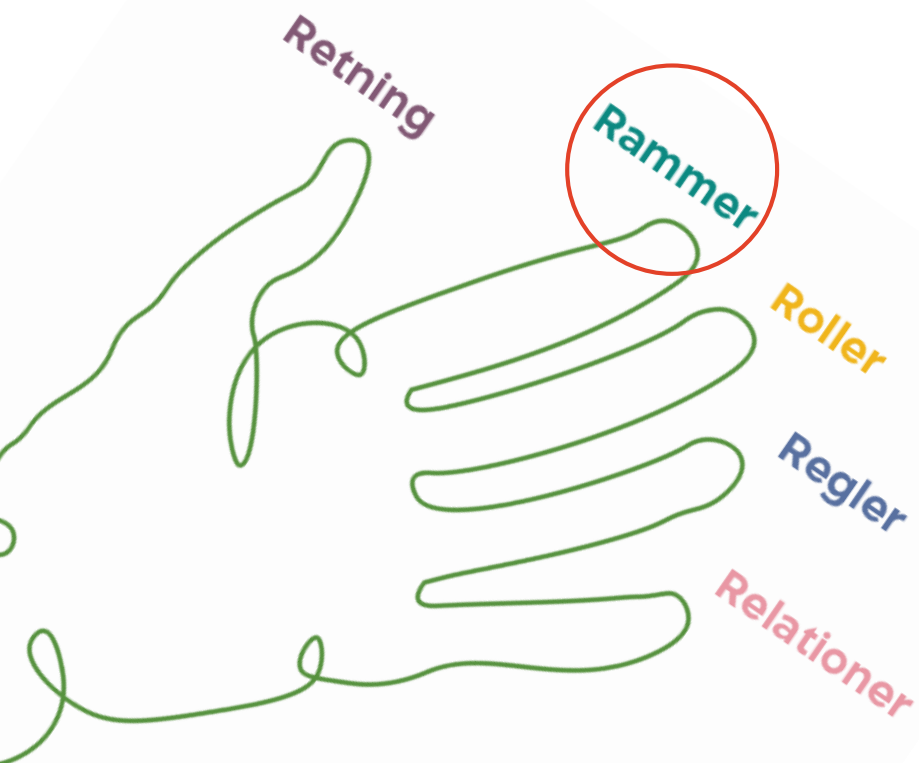
#### Udviklingsbehov:

*Relevante temaer: klasseledelse, undervisningsplaner, undervisningsmaterialer og IT-værktøjer*

*Viden om kompetenceudviklingsmetoder og udarbejdelse af 'kodeks'*



# Rammer



## Forslag til proces

- Deltagerne starter med en individuel refleksion ca. 5 minutter, hvor de overvejer og evt. nedskriver egne tanker/overvejelser med afsæt i hjælpespørgsmål fx på post-it's.
- I gruppen drøftes de individuelle input – kan gøres ved at gå bordet rundt. Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles plancher/templates enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- **OBS!** Prøv om I kan notere jeres tanker som et princip/pejlemærke for fremtidig praksis og snak herefter om, hvilke udviklingsbehov, det kalder på for teamet.



## Hjælpespørgsmål

- Hvilke ressourcemæssige, fysiske og organisatoriske rammer arbejder vi inden for? (fx økonomi, bemanning, lokaler, tid og kompetencer)
- Hvilke deadlines har vi, og hvor meget tid ønsker vi at afsætte til teamarbejdet?

### Tænkte eksempler

#### Princip/pejlemærke:

*Vi har et klart billede af hinandens kompetencer – faglige såvel som relationelle*

*2 gange årligt besøger vi hinanden i undervisningen og giver feedback*

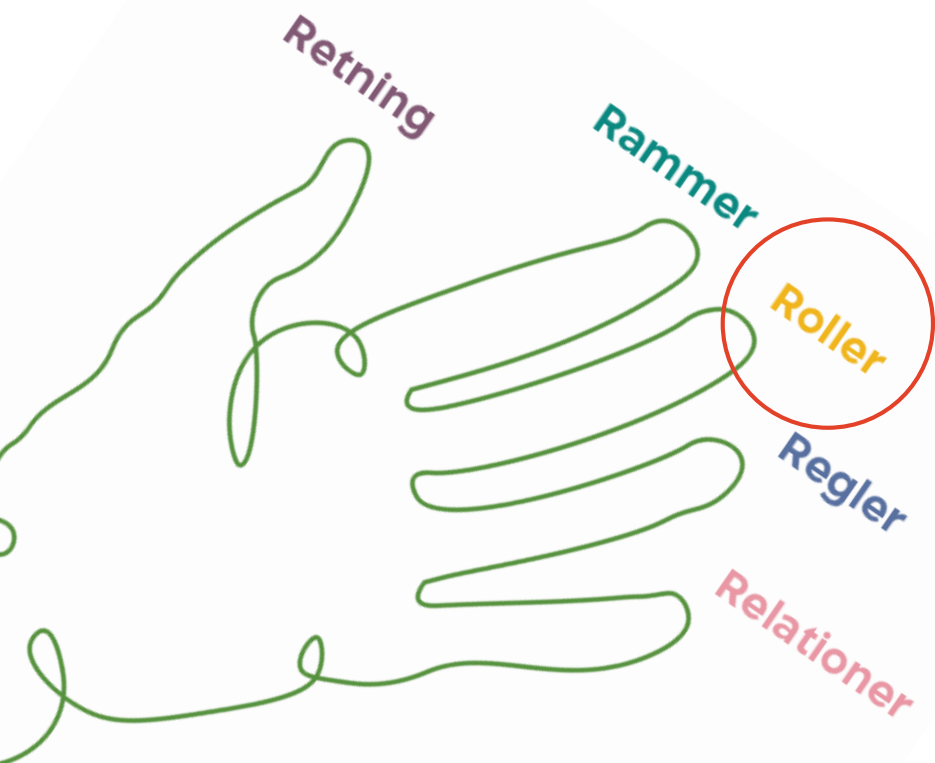
#### Udviklingsbehov:

*Kompetenceafklaring/kortlægning (bruttoliste)*

*Metode til feedback*



# Roller



## Forslag til proces

- Deltagerne starter med en individuel refleksion ca. 5 minutter, hvor de overvejer og evt. nedskriver egne tanker/overvejelser med afsæt i hjælpespørgsmål fx på post-it's.
- I gruppen drøftes de individuelle input – kan gøres ved at gå bordet rundt. Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles plancher/templates enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- **OBS!** Prøv om I kan notere jeres tanker som et princip/pejlemærke for fremtidig praksis og snak herefter om, hvilke udviklingsbehov, det kalder på for teamet.



## Hjælpespørgsmål

- Hvordan fordeler vi roller mellem os og sikrer, at alle roller bliver besat?
- Hvilke krav stiller vi til hinanden i de respektive roller, herunder fx rollen som teamleder/ansvarlig, koordinator og 'menig medlem'?

### Tænkte eksempler

#### Princip/pejlemærke:

*Teamansvarlig sikrer at vi har en fast struktur for at mødes og spare i teamet*

*Menig medlem sørger for at være velforberedt til møderne og sende punkter til dagsorden*

*Vi evaluerer løbende på, hvordan vores roller fungerer og varetages*

#### Udviklingsbehov:

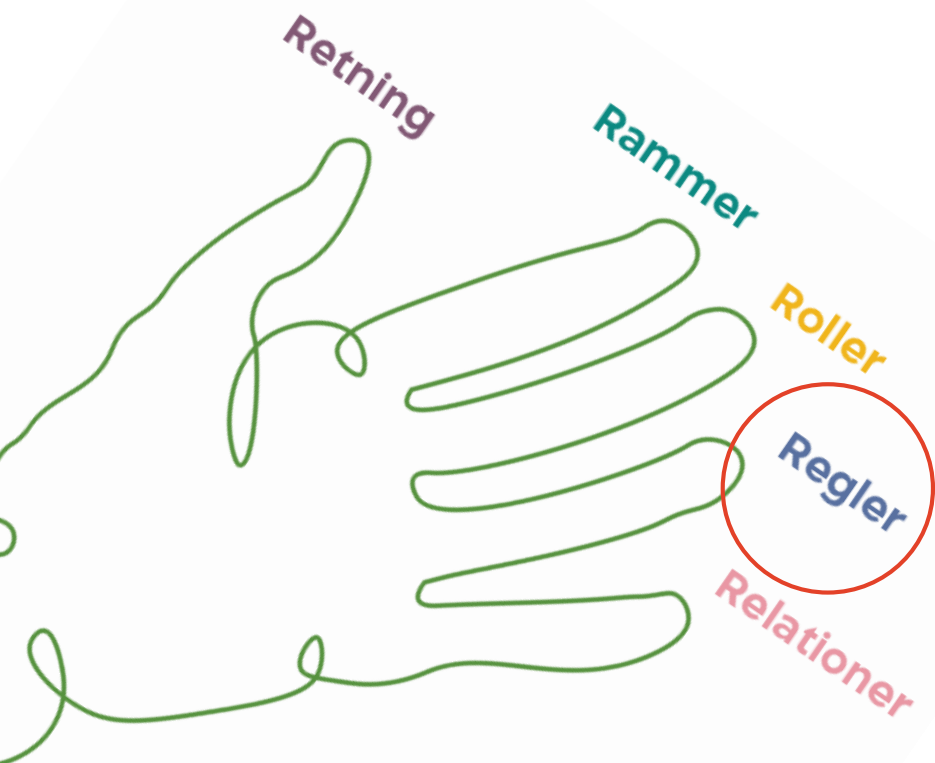
*Faciliteringsteknikker / god mødeledelse*

*Struktur/proces for forberedelse og forventninger*

*Design for evalueringsmøder*



# Regler



## Forslag til proces

- Deltagerne starter med en individuel refleksion ca. 5 minutter, hvor de overvejer og evt. nedskriver egne tanker/overvejelser med afsæt i hjælpespørgsmål fx på post-it's.
- I gruppen drøftes de individuelle input – kan gøres ved at gå bordet rundt. Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles plancher/templates enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- **OBS!** Prøv om I kan notere jeres tanker som et princip/pejlemærke for fremtidig praksis og snak herefter om, hvilke udviklingsbehov, det kalder på for teamet.



## Hjælpespørgsmål

- Hvilke spilleregler skal gælde for samarbejdet i vores team?
  - Uformelle regler/normer såsom adfærd, samarbejde og kommunikation)
  - Formelle regler: Retningslinjer, beslutninger, lovgivning, politikker og forretningsgange
- Hvordan kan vi gøre dem lette at bruge i praksis og undgå, at de kommer til at begrænse vores handlemuligheder?

### Tænkte eksempler

#### Princip/pejlemærke:

*Vi følger et fælles årshjul/ en plan*

*Vi udarbejder altid referater ved møder*

*Vi efterlever vores kodeks for det gode samarbejde*

#### Udviklingsbehov:

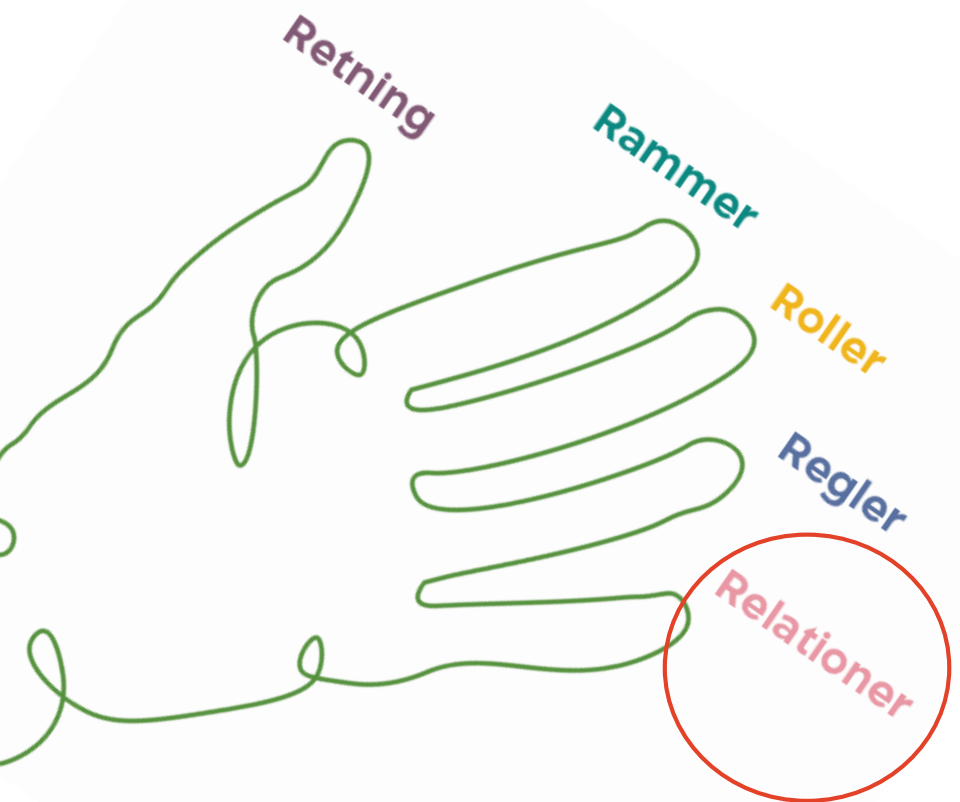
*Årshjul/plan*

*Skabelon til referat*

*Kodeks for samarbejdets spilleregler og plan for løbende opfølgning*



# Relationer



## Forslag til proces

- Deltagerne starter med en individuel refleksion ca. 5 minutter, hvor de overvejer og evt. nedskriver egne tanker/overvejelser med afsæt i hjælpespørgsmål fx på post-it's.
- I gruppen drøftes de individuelle input – kan gøres ved at gå bordet rundt. Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles plancher/templates enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- **OBS!** Prøv om I kan notere jeres tanker som et princip/pejlemærke for fremtidig praksis og snak herefter om, hvilke udviklingsbehov, det kalder på for teamet.



## Hjælpespørgsmål

- Hvordan ønsker vi, at vores sociale og arbejdsmæssige relationer skal være / hvordan omgås man hinanden?
- Hvad kan vi gøre for at fremme det, og hvad skal vi undgå?

### Tænkte eksempler

#### Princip/pejlemærke:

- Vi er nysgerrige og undersøgende*
- Vi deler og fejrer vores succeser*
- Vi taler med respekt og følger altid talerækken*

#### Udviklingsbehov:

- Eksempler på adfærd, der understøtter (hvordan)*
- Fast procedure/proces for deling og fejring*
- Liste med dos and don'ts*



# Udvikling af gameplan for udviklingsbehov

## Forslag til proces

- I skal nu lægge en plan for jeres udviklingsbehov – altså hvordan I vil sikre at disse realiseres og dermed højne sandsynligheden for at jeres principper/pejlemærker for 5R efterleves.
- I tager afsæt i jeres plancher/templates fra øvelse 1, hvor I har noteret generelle/overvejelser og udviklingsbehov. Start med det første R – nedskriv det første udviklingsbehov i gameplanen og udfyld de resterende 4 kasser og gør så det samme for alle udviklingsbehov relateret til dét R inden I går videre til næste R og fortsætter proceduren.
- Referenten styrer dialogen, sikrer at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles planche/template for 'Gameplan' enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på.
- Har I mange udviklingsbehov, så kan I vælge at uddele dem i mellem jer og udfylde gameplanen i mindre grupper.



5R i Team:

Generelle overvejelser/pointer

Retning

Rammer

Roller

Regler

Relationer

Gameplan for 5R i Team:

Hvad vil vi tage fat på? (udviklingsbehov)	Hvad vil vi opnå? (resultat)	Hvordan gør vi? (aktiviteter)	Hvornår? (tidsmæssig placering)	Hvordan følger vi op & hvem er ansvarlig?

