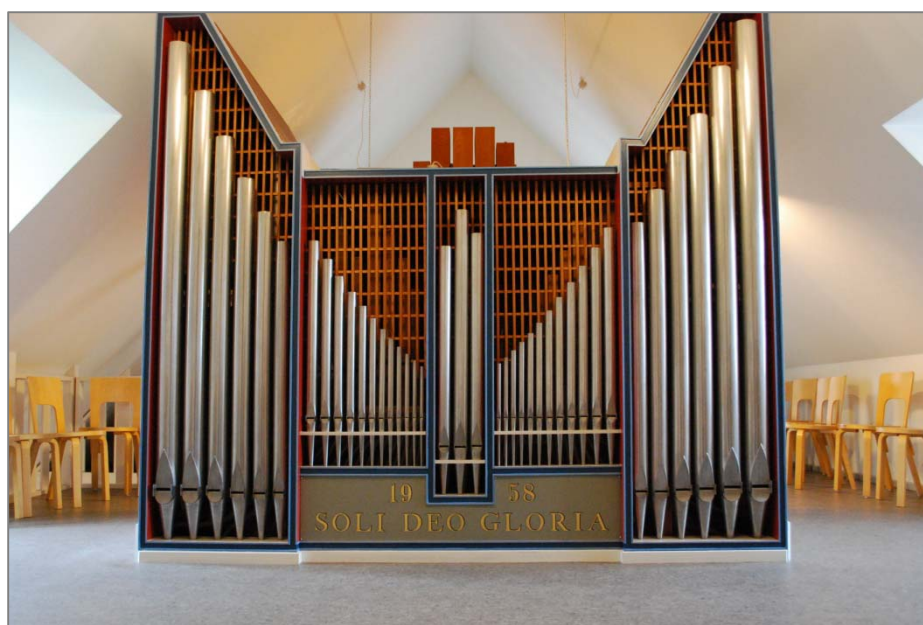


FOLKEKIRKENS

efteruddannelse for kirkemusikere

# Job- og kompetence- beskrivelse for organister og kirkesangere



- *model for efteruddannelse*



Landsforeningen  
af Menighedsråd



STATENS CENTER FOR  
KOMPETENCEUDVIKLING.DK

FOLKEKIRKENS  
kirkemusikskoler

## **Forord**

### ***Uddannelse og efteruddannelse***

Ordet uddannelse peger på noget afsluttet – en dannelse som er færdiggjort. Efter gennemført uddannelse er man dannet til at kunne bestride et job inden for sit fagområde. Det er den klassiske tankegang på uddannelsesområdet. Grunduddannelserne tager sigte på de grundlæggende og brede faglige kompetencer, som er nødvendige for jobbets udførelse. Fordybelse og specialisering indenfor afgrænsede fagområder henlægges til kurser efter uddannelsen eller i en egentlig videreuddannelse. I traditionel forstand er kursusvirksomheden samlet i begrebet efteruddannelse, som ofte er inspirationskurser uden formel kompetencegivende status. Ønsker man at hæve den formelle kompetence, har man til dato været henvist til at finde muligheder indenfor andre uddannelser og således selv sammensætte sin videreuddannelse.

### ***Behov for efteruddannelse***

Behovet for efter- og videreuddannelse har af flere årsager været i stærk fremvækst gennem de senere år. For det første daterer de gældende studieplaner for de kirkemusikalske uddannelser på kirkemusikskolerne sig tilbage til 1999 og en ny og mere tidssvarende studieplan er nu under udarbejdelse. Og for det andet er der sket en udvidelse af kirkemusikernes arbejdsområder, en højere grad af specialisering samt lokal profilering af kirkemusikken og det kirkemusikalske arbejdsområde. Faktorer som disse har medført at såvel ansatte og de faglige organisationer, menighedsrådene og kirkeministeriet på arbejdsgiversiden og endelig uddannelsesudbydere (herunder kirkemusikskolerne) alle interesserer sig for en opprioritering af hele efteruddannelsesområdet.

### ***Udviklingsarbejde***

På denne baggrund satte Foreningen af Præliminære organister tilbage i 2008 efter- og videreuddannelse af foreningens medlemmer på dagsordenen. Dette førte til at man i marts 2009 afholdt et bestyrelsesseminar med rektor Ivar Mæland, Vestervig Kirkemusikskole; konstitueret rektor Eva Bruun Hansen, Sjællands Kirkemusikskole samt chefkonsulent på uddannelsesområdet Bent Fløyel fra Statens Center for Kompetenceudvikling (SCK) som oplægsholdere.

I dette arbejde blev der peget direkte på følgende behov for efteruddannelse på kirkemusikerområdet:

- formaliseret efteruddannelse, som kan sammenstykkedes til en samlet højnelse af uddannelsesniveaueet.
- en systematisk efteruddannelse, som imødekommer de nye udfordringer, som organister stilles overfor.
- efteruddannelse på brede og almene fagområder, som ikke er fagspecifikke (fx folkekirken som arbejdsplads, IT til administration og nodeskrivning, pædagogik og formidling).

I tillæg til dette seminar gennemførte man i FPO en empirisk undersøgelse af stillingsannoncer fra forskellige årgange (1986 og 2006). På den baggrund kunne der påvises nogle klare tendenser i forhold til stillingsstørrelse og indhold – stillingerne var over tid blevet større og på indholdssiden efterspørges nye kompetencer.

På baggrund af FPO's forarbejde dannedes i midten af 2009 en arbejdsgruppe under Folkekirkens Brancheudvalg, der igen er under SCKK, med det formål at opfylde de behov, som bl.a. var kortlagt på baggrund af FPO's undersøgelse af stillingsopslag. Gruppen bestod af repræsentanter for FPO, Dansk Kirkemusiker Forening, Landsforeningen af Menighedsråd, Kirkeministeriet, Kirkemusikskolerne, Eva Bruun Hansen som resurseperson på uddannelsesområdet og endelig chefkonsulent Bent Fløyel fra SCK, som tillige forestod rådgivning, mødeledelse, referatskrivning m.v.

Udvalgsarbejdet resulterede i udformning af et projekt med det formål, at udvikle, afprøve og evaluere en efteruddannelsesmodel for kirkemusikalsk kompetenceudvikling i folkekirken og for fagligt relevante it-efteruddannelser målrettet organister og kirkesangere. Projektet finansieres fra en pulje af overenskomstmidler, som er afsat til kompetenceudvikling på de statslige arbejdspladser. Midlerne er bevilget af CLOPU - et udvalg nedsat af CO 10, Lærernes Centralorganisation og personalestyrelsen.

Ledelsen af udviklingsarbejdet er udlagt til Vestervig Kirkemusikskole med rektor Ivar Mæland som overordnet projektansvarlig og kirkemusikskolelærer Knud Damgaard Andersen som projektleder. Ovennævnte arbejdsgruppe under folkekirkens brancheudvalg fungerer som styregruppe for projektet.

Styregruppen har godkendt denne job- og kompetencebeskrivelse samt uddannelsesmodellen på sit møde d. 10. oktober 2011.

*Vestervig oktober 2011*

*Knud Damgaard Andersen*

## Beskrivelse af det kirkemusikalske arbejde

- om uddannelsesmæssige forhold og udfordringer

### ***Kirkemusikerens uddannelsesmæssige baggrund***

Gennem mere end 200 år har der været en samklang mellem skole og kirke – Det var skolens opgave at lære eleverne salmer til brug i kirken. I landsbykirkerne var det læreren, der var kirkesanger og organist. Og i læreruddannelsen indgik kirkesang og orgelspil. Med læreruddannelsen fra 1966 faldt kirkesangen ud af uddannelsen og i 1977 ophørte seminariernes orgelprøve ("den lille organisteksamen"). I 1965 indførtes en enklere orgelprøve end de hidtil kendte organistuddannelser ved konservatorierne – prøven får benævnelsen "præliminær prøve" eller PO-prøven. Denne prøve var tænkt som en vej til at afhjælpe organistmanglen i landsbykirkerne og de mindre bykirker, men også som en højnelse af det musikalske niveau i overensstemmelse med tidens krav. Fagmæssigt var PO-prøven inspireret af konservatoriemodellen, med undervisning i orgel (kirkespil og kunstsplil), liturgi, korledelse og musikteori samt de almindelige konservatoriefag, klaver, høre-lære og musikkundskab. Konservatorierne eksaminerede de første PO-ere 1968, men først i 1975 får lærerseminarierne mulighed for tilbyde prøveafleggelse ved den nye orgelprøve.

I 1979 oprettedes i Løgumkloster den første kirkemusikskole som en særlig institution til uddannelse og efteruddannelse af musikere og til sangere til Den Danske Folkekirke. Året efter fulgte oprettelsen af endnu en kirkemusikskole i Vestervig. Med kgl. anordning af 14. oktober 1983 fik disse kirkemusikskoler eksamensret og kunne således tilbyde undervisning og eksamensafleggelse til organister og kirkesangere. I 1992 blev den tredje kirkemusikskole oprettet på Sjælland – fra 1994 med egne lokaler i Roskilde.

I dag er landets tre kirkemusikskoler i praksis ene om at uddanne kirkesangere og PO-organister. De nuværende studieplaner er i store træk en videreførelse af den oprindelige model – dog med en skærpelse af det faglige niveau og indførelsen af faget brugsklaver i studieplanen fra 1999.

Med skoleloven fra 1975 følger adskillelsen mellem skole og kirke. Herefter kommer mange nytilag af pædagogisk art fra kirkernes side – korarbejdet samt konfirmand og minikonfirmandarbejde prioriteres. Nye musikgenrer kommer ind i det kirkelige repertoire og den nye salmebog kommer i 2003. Samlet set en betydelig aktivitetsudvidelse, som også får indflydelse på kirkemusikernes virkefelt.

### ***Den kirkelige arbejdsplads***

Den udvikling, der sker på det kirkemusikalske uddannelsesområde, kommer som en konsekvens af en udvikling, der har gjort kirkemusikerhvervet til et selvstændigt erhverv – et lønarbejde på lige fod med andet arbejde. Det er en udvikling, som er gældende for hele den kirkelige arbejdsplads – en udvikling, hvor præsten ikke mere er den eneste ansatte i sognet, men i takt med aktivitetsudvidelser og øgede krav til arbejdets udførelse er en række specialiserede hverv med hver sit særlige kompetenceområde opstået.

Landsbydeggen, som tidligere var organist eller kirkesanger, er i sin lærergering overgået fra kalds-arbejde til at være tjenestemand og dermed lønarbejder, med regulativer for arbejdets udførelse. Med samfundets sekularisering i almindelighed brydes båndene mellem skole og kirke (jf. skoleloven af 1975) – og dermed ophører læreren også med at være kirkesanger eller organist. Og for de PO-organister, der måtte ønske en ansættelsesmæssig kombination mellem skole og kirke, vanskeliggøres dette af uddannelsernes forskellige varighed og forskellige lønindplaceringer. Kirkemusikerhvervet bliver således et selvstændigt erhverv, hvor der i lighed med det øvrige arbejdsmarked er regulativer og cirkulærer for løn- og ansættelsesvilkår og på det seneste, normale overenskomstvilkår. Forholdet mellem menighedsråd og kirkemusiker er ikke mere et entydigt interessefællesskab – der opstår tværtimod et arbejdsgiver/arbejdstager-forhold, hvor begge parter organiserer sig i interesse- og faglige organisationer. Menighedsrådets rolle som arbejdsgiver betyder tillige, at rådet begynder at stille krav til arbejdets udførelse. I tillæg hertil sker der en central regulering af rammerne for arbejdets udførelse – i første omgang af kirkeministeriet og senest i form af centralt indgåede overenskomster.

Når menighedsrådene går aktivt ind i rollen som arbejdsgiver, følger - såvel direkte som indirekte - et krav om, at man gør sig overvejelser over hvilke mål man ønsker at nå gennem aktiviteter og til rådighed værende midler. I mange tilfælde resulterer disse målsætningsdiskussioner i, at menighedsrådene lokalt profilerer det kirkemusikalske arbejde.

Samlet set har denne udvikling på den kirkelige arbejdsplads medført både nyskabelser og udvidelser på det kirkemusikalske område.

### ***Nye kompetencer efterspørges***

Disse nyskabelser og aktivitetsudvidelser har givet sig udslag i at menighedsrådene efterspørger en mangfoldighed af kompetencer hos kirkemusikeren:

- Korarbejdet differentieres med korskole, børnekor, ungdomskor og voksenkor.
- Koncertbegrebet omfatter tillige musikgudstjenester og salmesangsaftener.
- Nye gudstjenesteformer som temagudstjenester, fyraftensgudstjenester, spaghettigudstjenester, gospel- og meditationsgudstjenester udvider gudstjenestebegrebet.
- På det pædagogiske og formidlingsmæssige område ønskes organistens medvirken i konfirmand- og minikonfirmandundervisning, på konfirmandlejr, i forbindelse med baby-salmesang, til opsætning af konfirmand-musicals samt til formidling af kultur og folkelig fællessang ved arrangementer i kirkecentre og konfirmandstuer.
- Medvirken ved kulturelle og folkelige arrangementer og arrangementer i kirkeligt regi.
- Og, endelig har nye musikgenrer udfordret den klassiske kirkemusik med deraf følgende ønske om at organisten er i stand til at mestre andre instrumenter end orglet, at organisten kan begå sig i de rytmiske musikgenrer og gospel.

Der efterspørges i mange tilfælde specialkompetencer, som bevirker en lokal profilering af organisthvervet og det kirkemusikalske miljø.

Der lægges vægt på, at kirkemusikerne er fagligt dygtige og engagerer sig i det kirkelige virke, at de mestrer et bredt musikalsk spektrum og er i stand til pædagogisk at formidle musik til en bred

gruppe af modtagere med forskellige forudsætninger og musikalske præferencer. Og, at de er aktive medspillere i den grundlæggende musikalske opdragelse fx gennem babysalmesang og kirkens musikalske legestue.

### ***Fremtidens kirkemusiker***

En vigtig egenskab hos fremtidens kirkemusiker er at være dialogorienteret, så man ikke er fastlåst i én bestemt faglig position, men er i stand til, på baggrund af en solid faglig basis at indgå i samarbejde med forskellige parter og være udviklingsorienteret i forhold til nye udfordringer.

Fremtidens kirkemusiker må være i besiddelse af egenskaber som følgende:

- Have et solidt fundament i kirkens liturgiske og musikalske tradition, men også være indstillet og forpligtet på en fortsat faglig fordybelse og orientering i nye kirkemusikalske impulser.
- Være opmærksom på folkekirkens evangelisk-lutherske særpræg, og de kirkelige opgaver, der udspringer heraf, og på denne baggrund bidrage konstruktivt med sin faglighed til den lokale menigheds og lokalområdets kirkelige målsætninger og strategi.
- Kirkemusikeren skal medvirke til, at musikalsk kvalitet, fornyelse og kommunikation finder sammen i en helhed indenfor den enkelte menighed
- Kirkemusikeren skal via egen dygtiggørelse og innovation sætte dagsordenen for den musikalske udøvelse og udvikling i menigheden.

### ***Model for efteruddannelse***

En forudsætning for at kirkemusikere kan honorere tidens krav og imødekomme nogle af de forventninger, der kan stilles til fremtidens kirkemusiker, er besiddelse af kompetencer, der matcher krav og forventninger. Men disse kompetencer findes ikke i den gældende grunduddannelse og forekommer kun sporadisk i nuværende efteruddannelse. Der er derfor et akut behov for strategisk og systematisk efteruddannelse.

Nævrende efteruddannelsesmodel er udformet med henblik på at tilgodese et eksisterende behov for efteruddannelse på nye kompetenceområder.

Modellen indeholder 6 grundlæggende kompetenceområder, som refererer til faglige og arbejdsmæssige kernekompetencer hos kirkemusikeren. Disse områder kan hver udmøntes i et eller flere efteruddannelsesområder, som igen kan være en eller flere efteruddannelser.

Modellen er dynamisk, i den forstand, at hvert kompetenceområde kan udbygges med nye efteruddannelser eller uddannelser kan udgå.

## Kirkemusikernes kompetenceområder

De grundlæggende kompetenceområder er følgende:

1. Musik i liturgiens tjeneste
2. Det musikalske håndværk
3. Ledelse af kor, sang og musikaktivitet
4. Kirkens musik- og kulturarbejde
5. Samspillet med menighedsråd, øvrige ansatte samt menigheden/kirkens brugere
6. IT som redskab for kirkemusikerens administration og formidling

Indholdsmæssigt sigter kompetenceområderne ikke blot mod indlæring af et konkret indhold (materiel dannelse) eller indlæring af bestemte arbejdsrutiner (metodisk dannelse). Kompetenceområderne må dels tilføre nyt fagligt indhold og dels styrke egenskaber i forhold til måden at arbejde på og det at tilegne sig nyt stof – således at kirkemusikeren bliver i stand til at kunne omstille sig og tænke innovativt (funktionel dannelse).

I forhold til arbejdet med musik i en liturgisk sammenhæng er det ikke tilstrækkeligt udelukkende at være reproducerende (spille til salmer og fremføre skrevne stykker) – enhver handling er så at sige et produkt af en skabende proces og det stiller krav til kirkemusikeren om også at kunne være producerende, kreativ og kunne tilpasse musikken til situationen.

For at der kan være en ligeværdig dialog mellem ”ordet” og ”musikken” omkring det kirkelige arbejde er et solidt musikerskab, indsigt i og forståelse af kirkens opgave i et helhedsperspektiv, generel arbejdspladskompetence og forståelse for kirken som arbejdsplads, vigtige egenskaber hos kirkemusikeren.

### 1. Musikken i liturgiens tjeneste

Området retter sig mod musikken i den gudstjenestelige praksis. I efteruddannelserne herunder indgår grundlæggende forståelse for og indsigt i den liturgiske helhed, som den praktiseres i folkekirken ved gudstjenester og kirkelige handlinger. Salme/melodi-kundskab udgør en væsentlig del som forudsætning for at kirkemusikeren opnår stil- og genrebevidsthed. Der lægges særlig vægt på repertoire fra det 20. århundrede.

På det praktisk musiske område sigtes mod at kirkemusikeren, udover repertoireudvidelse, bliver fortrolig med forskellige stilarter, opnår færdighed i at producere satsarbejde til liturgisk brug (fx arrangere en given melodi til brug ved en gudstjeneste eller kirkelig handling) og endelig opnår færdighed i improvisation (fx musik under nadveren eller mindre overledninger i det liturgiske forløb).

Samspelet mellem organist og kirkesanger i den gudstjenestelige praksis inddrages i forhold til fx valg af melodi, tempo og tonehøjde.

I forhold til kirkesangerens særlige funktion, som den, der beder indgangs- og udgangsbøn, har tekstlæsning og er forpligtet på at udføre ”degnetjeneste” i præstens fravær, indgår retorik/tale-teknik som et væsentligt element.

Med udgangspunkt i ovenstående kundskaber og færdigheder er målet, at det musikalske arbejde udføres med sans for liturgiens dynamik og variation – at kirkemusikeren kan foretage begrundede musikvalg til konkrete liturgiske sammenhæng og deltage i en dialog om den liturgiske helhed som sætter musikken i et ligeværdigt samspil med ordet.

## **2. Det musikalske håndværk**

Fokus lægges her på musikudøvelsen – videreudvikling af de grundlæggende instrumentale og sanglige færdigheder som grundlag for udførelsen af det kirkemusikalske arbejde samt på indstudering af repertoire indenfor klassisk litteratur (kunstspil). Området retter sig derudover mod den nyere ”rytmiske musik” – becifringsteori og -spil udgør her en væsentlig del. Også andre instrumentgrupper med relevans for den kirkemusikalske virkelighed kan indgå. Indenfor alle instrumentgrupper lægges der vægt på instrumentbeherskelse, musikalsk udvikling, stil- og genrebevidsthed samt indstudering af brugsrelevant repertoire.

## **3. Ledelse af sang, kor og musikaktivitet**

Området retter sig mod ledelse og formidling af sang og musikaktivitet i bred forstand. Efteruddannelser tilrettelægges således, at hver uddannelse sigter mod en bestemt målgruppe. Der lægges vægt på pædagogiske og didaktiske færdigheder målrettet forskellige aldersgrupperinger og som forudsætning herfor et grundlæggende kendskab til musikalsk og sanglig udvikling. For de enkelte målgrupper indgår kendskab til og arbejde med relevant repertoire.

Ledelse omfatter såvel det at være musikalsk leder (”dirigent”) som det at være leder i ledelsesmæssig forstand (vejleder, initiativtager, formidler). Ledelse kan endvidere omfatte arrangement af musicals og større korprojekter med mange deltagere.

## **4. Kirkens musik- og kulturarbejde**

Kompetenceområdet omhandler kirkemusikeren som formidler af kirkens musik- og kulturtilbud til og i samarbejde med et bredt udsnit af befolkningen og foreningslivet.

Efteruddannelser på området har fokus på formidling, sogneanalyse til opnåelse af lokalkendskab – herunder specielt kendskab til det kirkelige og folkelige foreningsliv som forudsætning for at tilrettelægge koncerter, sangaftener og lignende kulturtilbud.

På den faglige indholdsside indgår kendskab til folkelig fællessang og salmesang samt musikkundskab.

## **5. Samspelet med menighedsråd, øvrige ansatte samt menigheden/kirkens brugere**

Kompetenceområdet omhandler grundlæggende arbejdspladskompetencer såvel generelt som specielt for den folkekirkelige arbejdsplads. Kendskab til folkekirkens organisation og styring samt de ansattes forskellige arbejds- og kompetenceområder, er forudsætninger for samspelet. Kendskab til de særlige forhold og kravet om geografisk mobilitet, der gør sig gældende, hvor ansættelsen omfatter flere sogne med forskellige menighedsråd og flere ansatte – fx hvor provstiet er ansættelsesområde.

I forhold til samspelet med øvrige ansatte lægges der særlig vægt på samspelet mellem præst og kirkemusiker, idet der i dette forhold indgår såvel et ligeværdigt samarbejde samt en over/underordning med præsten som leder af den kirkelige handling.

Deltageren kan erhverve sig personlige kompetencer som sætter vedkommende i stand til at kommunikere og handle etisk korrekt i overensstemmelse med situationer der er præget af glæde eller sorg, konflikt eller arbejdspress.

Deltageren får viden om begrebet ”psykisk arbejdsmiljø” og faktorer som har indflydelse på arbejdsmiljøet - om egne reaktionsmønstre og forståelse for de kræfter, der øver indflydelse på menneskers tanker, følelser og handlinger og viden om systematisk problemløsning som et kommunikations- og arbejdsredskab.

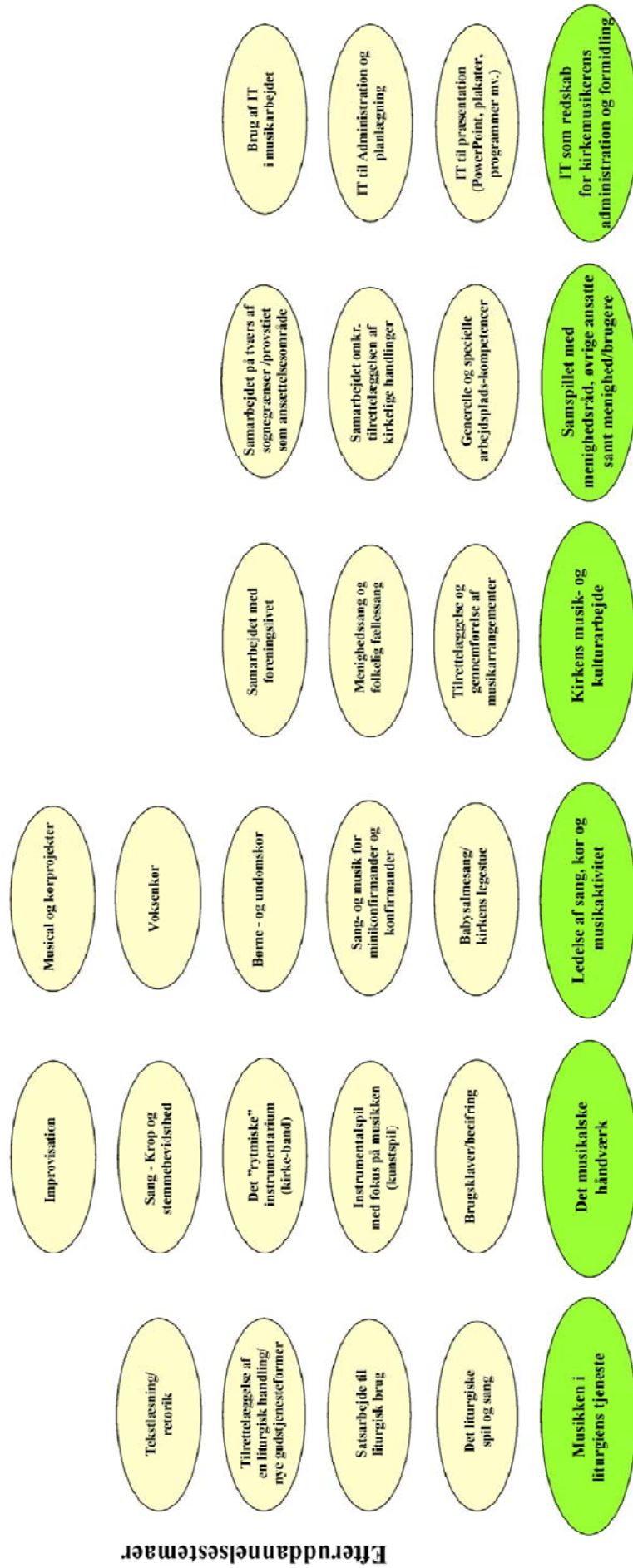
## **6. IT som redskab for kirkemusikerens administration og formidling**

It anvendes som redskab på enhver moderne arbejdsplads og også i folkekirken, hvor det i stigende grad stilles til rådighed for kirkemusikere. På organist- og kirkesangerområdet bruges it som arbejdsredskab i forbindelse med formidling, præsentation, annoncering, kommunikation, planlægning og specielt til opsætning af noder til kor og instrumentalmusik.

IT-uddannelserne retter sig mod følgende tre arbejdsområder:

1. Brug af IT i det musikalske arbejde, korledelse, instrumental spil (elektronisk nodeskrivning)
2. Brug af IT til præsentation af koncertarrangementer mv. (programmer, plakater, hjemmeside)
3. Brug af IT til administration/planlægning – både af eget arbejde og af korarbejde (indkaldelser, registrering af fremmøde mv.)

## Efteruddannelsesmodel - Kirkemusikerens kompetenceområder



### Kompetenceområder