

## Fundur fagraðs um starfsþróun kennara í MMR þann 22.11.2013

Mættir á fundinn:

Ársæll Guðmundsson, Björg Bjarnadóttir, Björg Pétursdóttir, Björn Þ. Þórðarson, Guðbjörg Ragnarsdóttir, Gunnar Gíslason, Haraldur A. Haraldsson, Ingibjörg Kristleifsdóttir, Jón Torfi Jónasson, Klara E. Finnbogadóttir, Kristín Valsdóttir, Sigurjón Mýrdal, Svanhildur Ólafsdóttir, Sigrún Grendal, Steinunn Óttarsdóttir, Trausti Þorsteinsson.

### Dagskrá:

10:00–11:00	Innlegg: Stutt innlegg um starfsþróun Svanhildur María Ólafsdóttir, Gunnar Gíslason
11:00–12:00	Hópvinna: Hvað er starfsþróun
12:00–12:30	Matur
13:00–15:00	Hópvinna: Vinna við starfsáætlun
15:00–16:00	Samantekt og umræða

Sigurjón Mýrdal setti fund og minnti á efni fundarins. Fór hann yfir það sem gerst hefur frá því að fagrað kom síðast saman. Greindi hann frá tregðu í starfsmannamálum fyrir fagraðið en í ljósi þess að ekki hefur fengist niðurstaða frá ráðuneyti hefði hann leitað eftir því við Trausta Þorsteinsson að fá hann til aðstoðar við ráðið fram til áramóta. Að því loknu var gengið til dagskrár.

### 1. Innlegg um starfsþróun

Svanhildur Ólafsdóttir fór yfir minnisþunkta frá ráðstefnu PLA (Peer Learning Activity) í Vín um starfsþróun kennara sem hún sótti ásamt Önnu Kristínu Sigurðardóttur. Greindi Svanhildur frá starfsþróunarmódeli sem fræðimaðurinn Kay Livingstone kynnti á ráðstefnunni þar sem einstaklingsbundnar þarfir eða áherslur kennara til starfsþróunar er kjarninn en í kringum þær hverfast áherslur eða þarfir skólans, áherslur eða þarfir sveitarfélags, áherslur eða þarfir á landsvísu og loks alþjóðlegar áherslur.

Svanhildur vísaði í Kay Livingstone sem segir kennara eins margbreytilega og nemendur og taka eigi tillit til þess í starfsþróun. Mikilvægt sé að fylgjast með áhrifum starfsþróunar á nám og árangur nemenda með gagnasöfnun. Þá þarf að þekkja og meta leiðir í óformlegri starfsþróun. Það þarf að þróa ramma um lykilhæfni kennara og gildir hið sama um skólaþróun og umbótaáætlun skólanna. Mikilvægt er að stuðla að samfellu grunnnáms og starfsþróun. Ekki má gleyma stjórnendum í þessu samhengi, en Viviane Robertsson bendir á mikilvægi þess að stjórnendur átti sig á markmiðum og væntingum. Það þarf að skoða hvernig unnið er með skólastjórnendum til að aðstoða þá í að vinna með kennara og svo nemendur.

Gunnar Gíslason flutti einnig innlegg um starfsþróun. Hann ræddi um þróun samfélagsins á liðnum árum, sem gerði miklar kröfur á kennarastéttina. Gunnar spurði hvað þyrfti að koma til svo að raunveruleg breyting ætti sér stað í starfi og starfsháttum kennara svo koma megi sem best til móts við þróunina. Hann kvað, með vísan í Guskey (2000), starfsþróun mótað og meðvitað ferli sem leiðir til umbóta og jákvæðrar þróunar. Hún hefði skýran tilgang og markmið. Markmiðin fela í sér viðmið um innihald og námsgögn, þróun vinnuferla, lýsingu á leiðum til mats á meðan á innleiðingu stendur og hvernig lokamat fer fram. Því telst röð ótengdra verkefna sem ekki hafa skýran tilgang né stefnu ekki vera starfsþróun. Hann sagði að góð kennsla byggist á hæfni kennara. Því er mikilvægt að koma á breytingu sem er varanleg. Gunnar kvað fáar rannsóknir til um árangur endurmenntunar um annað en varðar starfsánægju. Hann sagði nauðsynlegt að meta með skilvirkum hætti hvað virkar og hvernig og hver áhrifin eru á nemendur, líðan þeirra og árangur. Hann greindi frá mats- og þróunarlíkani Gaytan og McEwen (2010) sem lýsir matsferlinu annars vegar og þróunarferlinu hinsvegar.

Gunnar fjallaði um lærdómssamfélag sem leið til starfsþróunar. Hann tilgreindi sex meginatriði sem lærdómssamfélag þurfi að byggjast á þ.e. sameiginleg sýn, samstarfsmenning með áherslu á nám, sameiginleg greining á því sem er og best gerist, learning by doing, skuldbinding til að leggja sitt af mörkum til stöðugrar þróunar og umbóta. Að hans mati verður áherslan að vera á árangur og bendir á að ef að við náum ekki fram þeim breytingum sem við vildum þá þurfi að breyta um aðferð. Mikilvægt er fyrir kennara og stjórnendur að vera stöðugt að læra, þeir eru í starfstengdu námi sem hluta af starfi en ekki sem viðbót. Byggja þarf upp samstarfsmenningu í skólum þar sem kennarar skuldbinda sig að vinna saman og axla sameiginlega ábyrgð sem hópur. Hægt að fara ýmsar leiðir til að ná þessu fram. Til að komast áfram verður að einbeita sér að hæfni og það krefst skýrleika. Þá eignastu eignarhald á verkinu sem allir eiga saman. Skilvirkasta námið er að reyna sjálfur í viðeigandi aðstæðum, reyna aðferð sjá hvað virkar og hvað virkar ekki og reyna aftur.

## 2. Hópvinnu - Hvað er starfsþróun?

Svanhildur skýrir frá verkefni dagsins og mikilvægi þess að fagraðið komi sér saman um sameiginlega skilgreiningu á starfsþróun svo ýta verkefninu úr vör. Fjórir vinna saman í hópi og einn leggur fram spurningu. Tveir ræða og einn skráir og segir tekur saman. Með þessu móti ætti að skapast forsenda til mótunar sameiginlegs skilnings. Tilgangur samræðnanna er að skilgreina hugtakið starfsþróun og skila á rafrænu formi.

Hóparnir eru eftirfarandi:

- ✓ Hópur 1: Sigurjón, Trausti, Klara og Gugga
- ✓ Hópur 2: Jón Torfi, Ingibjörg, Svana og Björg P
- ✓ Hópur 3: Ársæll, Sigrún G. , Björn og Haraldur
- ✓ Hópur 4: Gunnar, Kristín, Steinunn og Björg B

Niðurstöður hópanna voru eftirfarandi:

*Hópur 1: Sigurjón, Trausti, Klara og Guðbjörg.*

### **Hvernig fáum við kennara til að nýta tímann til endurmenntunar og hvernig skólastjóri og sveitafélög styðja við til að virkja og styðja fólkið til að sinna símenntun?**

Kennarar eiga að sinna símenntun miðað við lög og suma kjarasamninga. Hins vegar svara þeir því til í TALÍS að þeir upplifi ekki að þeir hafi tíma. Fólk virðist upplifa þetta sem skyldur en ekki sem réttindi og er það bagalegt. Sumir upplifa að það strandi á skólustjórum því að honum finnst hann ekki hafa úrræði til að ýta kennurum af stað t.d. með því að færa endurmenntun inn í skóla, breyta forgangs röðun og því þarf ekki síður að hjálpa skólustjóra í að vinna í starfsþróuninni. Sérfræðiþjónustan sem stendur skólum til boða hefur verið klínísk fremur en skólamiðuð og ekki er sami réttur eða aðstæður á öllum skólustigum.

### **Er munur á fagþróun (profesional development) og starfsþróun. Er starfsþróun mismunandi eftir skólustigum? Á að miða starfsþróun við einstaklinginn/kennarann/stjórnandann sjálfur.**

Endurmenntun á að varða stéttina sjálfa. Einstaklingurinn þarf stöðugt að þróa sig í starfi bæði sem einstaklingur og sem hluti af skólaheildinni hvort sem um er að ræða fag eða kennslufræðinni.

Orðið starfsþróun betra því það varðar starfið sjálft og fagið tengist því en hægt er að misskilja orðið fagþróun þ.e. að fólk þrói sig í sínu fagi.

### **Hvert er og á að vera hlutverk háskólanna í starfsþróun kennara?**

Það eru gífurlega mikilvæg tengsl kennaramenntunar og skólanna. Í skólunum fer fram grunnmenntun, leiðsögn, þróunarstarf og fleira. Hins vegar er vandi dreifbýlis og fjarlægðar. Væri hægt að leysa það með fjarfundabúnaði þ.e. styttri námskeið en ekki staðlotur sem vara 2-3 daga. Háskólar geta verið öflugri í þessu, HA hefur verið öflugur og MVS er vaxandi.

### **Hver eru tengsl starfsþróunar í skólum og vettvangsnáms/æfingakennslu í grunnnámi?**

Það er ekki nóg að hafa bara heimsóknir í skólana heldur þarf að bæta grunnmenntun, veita móttökukennurum leiðsögn og efla þróunarstarf. Háskólar geta verið öflugri. Spurning um að koma kandidateitnámi á – efla.

### **Hvernig er hægt að koma til móts við forföll sem skapast af starfsþróun kennara?**

## **Sækja kennarar frekar endurmenntunarnámskeið sem veita þeim námseiningar (háskólaeiningar) til launahækkunar?**

Ýmis sveitarfélög búa kennurum sínum aðstæður til að sækja starfsþróun á vinnutíma og kosta forföll fyrir þá. Það gæti verið markmið sveitarfélaga að gera slíkt í ljósi stefnu sinnar eða skólans því það er gert ráð fyrir að sveitarfélögin setji sér skólustefnu. Ekki óeðlilegt að það sé ábyrgð kennara að ráða sig til þeirra sveitarfélaga sem þeir treysta sér til að starfa hjá. Það á ekki að vera neinn grundvallarmunur á stefnu kennarans og sveitarfélagsins. Sveitarfélög verða að sjá til þess að kennarinn geti stundað þá endurmenntun sem hann telur sig þurfa.

Ástæða til að taka upp umræðu í fagráði um punktakerfi.

### **Skilgreining á hugtakinu starfsþróun.**

*Starfsþróun er samfelld ferli sem miðar að því að auka og efla færni og þekkingu kennara og skólastjórnenda. Hún felur m.a. í sér formlegt nám, innleiðingu í starf á fyrsta starfsári, námskeið, rannsóknir á eigin starfi, þátttöku í þróunarverkefnum, ráðstefnur, fræðilestur, skólaheimsóknir svo eitthvað sé nefnt. Stefnumiðuð starfsþróun stuðlar að aukinni starfsánægju, hefur áhrif á árangur í starfi og minnkar líkur á kulnun eða brotthvarfi kennara úr starfi.*

*Hópur 2 Jón Torfi, Björg P, Ingibjörg og Svanhildur*

#### **Hvað er starfsþróun?**

Felur í sér umbætur í starfi, hæfni og geta markmið þarf að vera ljóst viðhorf, menning breytinga, hópurinn hluti af daglegu lífi.

#### **Hvað einkennir starfsþróun?**

Er starfsþróun kennara eitthvað öðruvísi en starfsþróun annarra? Erum við að skoða skipulagða starfsþróun? Dæmi um þjálfara og lið.... Hver sér stóru myndina, þjálfari stjórnandi. Dæmi um sífóníuhljómsveit.

#### **Að hvaða marki skiptir sú menning máli að starfsþróun sé sjálfsögð?**

Það verður að búa til menningu sem er sjálfsprottin til að fá fólkið til að skilja að starfsþróun sé mikilvæg og að starfsfólkið vilji þróast í starfi. Til þess að það festist í sessi. Vinna þetta í gegnum skólastarfið og menningu skólans. Rætt um mikilvægi leiðtoga inni í skólastarfinu. Siðareglur eru dæmi um reglur sem þarf að starfa og lifa eftir og vera samofið starfinu en ekki tala um við ákveðin tækifæri.

#### **Þarf að vera hægt að mæla allt?**

Fjallað var um mikilvægi þess að ræða fagmennsku í skólum og hvort/hvernig og hvað þarf að meta.

#### **Er möguleiki að skilgreina markmið hvert við kennarar stefnum með starfsþróun? Eru lokamarkmið og eru þau einstaklingsbundin?**

Mikilægt er að þessi einkenni séu til staðar? Er það ljóst að þetta sé hluti starfsins? Er fólk í því að breyta sér? Hver er munur á framþróun og breytingu? Dæmi: kennari skrifar mikið á töflu og er með power point hefur sem sagt breyst en kannski ekki þróast? Kannski hægt að mæla hvenær breytingar verði til bóta. Eitt að breyta auðvelt að mæla það en hvort þróun sé til gangs er erfiðara.

Fyrst þarf skilgreiningu á hugtakinu áður en markmið eru sett. Markmið þurfa að vera endalaus- ekki lokamarkið. Mismunandi markmið miðað við aðstæður.

Starfsþróun á að fela í sér umbætur. Er umbóta þörf? Erum við nógu góð? Einfalt að segja að markmið starfsþróunar sé umbætur.

Sammála um að markmið eigi að vera umbótamiðað og ekki endanlegt. Má ekki telja breytingar sem starfsþróun?

#### **Hvað er góður kennari?**

Markmið menntunar- í hverju felst fagmennska mín, hverju ætla ég að ná fram.

#### **Er fagmennska markmið með starfsþróun?**

Hæfniviðmið hvernig setjum við þau fram? menningin utan við umræðuna sem beinist bara að kennaranum. Skilgreina markmið kennarans og samhliða markmið stofnunarinnar. Kennarinn verður að vera meðvitaður og gerandi.

**Leiðtogi skólustjórnandinn; hvernig má vinna með skólustjórnendum um hlutverk hans gagnvart starfsþróun og menningu í skólanum; hvernig er hægt að styðja og efla hann svo starfsþróunin gangi eftir; svo lærdómsfélagið komist á?**

Mest áriðandi er að halda samræðunni og ígrunduninni gangandi; ef alltaf er spurt spurninga þá nærir þú sjálfan þig og finnur brotalamirnar og hvað þarf að efla; ekki bíða; við megum ekki vera að þessu; hendum fram símenntunaráætlun og vonum að hún virki.

Hvað getum við gert til þess að styðja skólustjórnendur til þessa; sbr. í Noregi er skylda til að fara í nám; ætti ekki að gera þetta á Íslandi? Ef maður vill fá fram breytingu; þarf þá sniðmát eða viðmið sem sveitarfélög eða skólustjórnendur geta notað til að vinna eftir; eins konar tékklisti; þetta er menning sem skiptir máli; það verða bæði skólustjórnendur og kennarar sem þurfa að koma að málinu.

Miða við óbreyttar starfsaðstæður; en það þarf að búa til svigrúm til þess að skylda okkur til að vera sífellt í námi.

Sbr. arkitektar í Bretlandi missa réttindin ef þeir halda sér ekki við.

Var svona hér. Símenntun var skilyrt og tengd launahækkun.

Starfsþróun er forsenda gæða; Búa þarf til menningu meðal stjórnenda um starfsþróun; hvað gerum við daglega til þess að bæta starfið; sbr. grein Vivian; fagmennska hefur áhrif á starf nemenda; en þurfum því að vita hvað fagmennska er; en ef allir telja sig vera að gera góða hluti er það ekki merki stöðunar? Skólustjórinn þarf að skilgreina þetta og gera sér grein fyrir hvað skiptir máli í starfsþróun síns skóla.

**Starfsþróun – skilgreining.**

*Starfsþróun beinist bæði að kennurum, skólustjórnendum og skólanum í heild, sem lærdóms-samfélagi. Hún snýst um að bæta gæði þess starfs sem þar fer fram.*

*Hún krefst að vera hluti af daglegu starfi fagfólks, sem hefur skýra sýn um góða menntun og þarf að einkennast af menningu samfélags í þróun. Hún þarf að vera augljós og samofin hluti daglegs starfs allra fagmanna saman.*

*Hópur 3: Ársæll, Sigrún G. , Björn og Haraldur*

**Lýsir hugtakið starfsþróun því sem ætti að felast í hugtakinu?**

Ætti að fela í sér leið sem felur í sér betri menntun nemenda. Hugtakið er ekkert mjög ljóst í hugum kennara. Galli á hugtakinu, mannauðsstjórar nota hugtakið með öðrum hætti. Erum ekki að tala um framgang í starfi. Hjá kennurum hefur hugtakið aðra merkingu. Snýst um eflingu og gæði í starfi og þróun í starfi. Innbyggt inn í kennarastarfið – að þú þarft að bæta við þig – þurfa að viðhalda menntun. Var þetta hugtak tekið inn til að losna við eða taka við öðrum hugtökum: símenntun, endurmenntun? Nú þurfa allir að mennta sig alla ævi.

**Hver er munurinn á starfsþróun og skólaþróun - er hægt að aðskilja eða slíta þetta tvennt í sundur?**

Óhjákvæmilegt að horfa á starfsþróun og skólaþróun í samhengi. Starfsþróun kennarans verður að hanga saman við þróun skólans og þess vegna innan hvers sviðs. Ný menntastefna að komast í gagnið og tækifærin víða. Alþjóðlegar áherslur á öllum skólastigum og óhjákvæmilegt að skólaþróun og starfsþróun einstakra kennara hangi saman. Kennarar verða þó að hafa sjálfstæði til að þróa sig sem einstaklingar. Hver og einn verður að hafa sitt svigrúm til að ná sem bestu út úr fólki. Skólinn vinnur út frá stefnu sem er skilgreind og síðan sinna kennarar sinni starfsþróun innan ramma stefnu skólans. Einstaklingurinn þarf svigrúm og sumir sækja í það svigrúm og í sína starfsþróun. Aðrir gera það ekki og þar kemur mikilvægi stjórnenda inn í myndina. Rætt um dauða skólastefnu og hvernig slíkt ástand hefur áhrif á starfsþróun kennara. Stuðningur skólustjórnenda mjög mikilvægur í starfs- og skólaþróunarferlinu. Án stuðnings skólustjórnenda verður öll skólaþróun og starfsþróun á hættusvæði.

**Er starfsþróun e.t.v. ekki sérstætt fyrirbrygði heldur aðferð/tenging margra þátta sem eru hluti af þróun samfélagsins/skólakerfisins?**

Starfsþróun teygist yfir lengri tíma, er hluti af samfellu/inngrónum hluta hins daglega starfs. Starfsþróun – tileinkun á nýjum aðferðum við að breyta viðhorfum. Óformleg starfsþróun – er það umhverfi /samfélag sem maður aðlagast að. Í raun eins og félagsmótun.

#### **Hvernig þróumst við / erum móttækilegu fyrir þróun?**

Starfsþróun er í raun að tileinka sér allt nýtt í umhverfinu, notum það til að mennta. Þurfum að breyta viðhorfum. Kennarinn er alltaf að reyna að finna bestu aðferðir og leiðir til að ná fram því besta. Þurfum við að skilgreina þá þróun sem er að eiga sér stað, - er kerfisbinding e.t.v nauðsynleg til að koma hlutum til leiða – hluti af þróun. Hræðsla við breytingar er eitt – starfsþróun sem og breytingar þarf að setja fram. Tveir þættir menntunar, - menntun er meðvitað ferli, og svo er ýmislegt sem mótar og hefur áhrif úr umhverfinu. Starfsþróun er verkefni – sem er þarna – þarf að vera bæði meðvituð eða ómeðvituð.

#### **Hver á að stjórna starfsþróun kennara? Hvað – hvar – hvernig – hvenær?**

Tími sem kennarinn hefur á eigin ábyrgð. Í kjarasamningum er önnur nálgun, þ.e. að þar er símenntunaráætlun o.þ.h. Skyld að framfylgja/ eftirlit ef kennarinn á að gera þetta sjálfur. Skólaþróun og starfsþróun og stefnumótun er betur komið undir stjórn skólastjórnenda. Allir aðilar hafi sitt hlutverk, þeirri ábyrgð að framfari starfsþróun: kennarar, skólastjórar, sveitarfélög, mennta- og menningarmálaráðuneyti, fag- og stéttarfélög. Góð skóla-/starfsþróun gerist ekki eða fer ekki vel nema allir séu virkir og móttækilegir/jákvæðir gagnvart því. Í tónlistarskólum þarf meira framboð af tækifærum fyrir kennara. Námskeið sem gagnast öllum þ.m.t. tónlistarskólakennurum t.d. varðandi nemendur með frávík. Nýtist öllum.

#### **Á að kerfisbinda starfsþróun kennara eða á það að vera í höndum kennara?**

Þetta á að vera samofið. Tengt starfsmannastefnu skóla.

#### **Lýsir hugtakið starfsþróun því sem ætti að felast í hugtakinu?**

**Hver er munurinn á starfsþróun og skólaþróun - er hægt að aðskilja eða slíta þetta tvennt í sundur?**

Starfsþróun er e.t.v. ekki sérstætt fyrirbrygði heldur aðferð/tenging margra þátta sem eru hluti af þróun samfélagsins/skólakerfisins. Starfsþróun teygist yfir lengri tíma, er hluti af samfellu/inngrónum hluta hins daglega starfs.

#### **Starfsþróun – skilgreining**

*Starfsþróun er hluti af skólaþróun. Þetta er samstarfsverkefni allra aðila sem að því koma, mennta- og menningarmálaráðuneytis, sveitarfélaga, stéttar- og fagfélaga, skóla, skólastjórnenda og kennara. Byggir á stefnumörkun og markmiðum framangreindra aðila.*

*Hópur 4: Gunnar, Kristín, Steinunn og Björg B*

#### **Er starfsþróun kennara / kerfin röð ótengdra verkefna sem hafa óskýran tilgang?**

Núna er þetta eins og við séum börn í ToysRus. Fullt af dóti, við veljum og verðum svo leið á því og fáum nýtt. Starfsþróun er ekki markviss. Það þarf að skipuleggja og finna leiðir fyrir skóla til að geta metið og sameinast um og tengist menntastefnunni. Við verðum að geta gripið ótengd og óvænt tækifæri sem fljóta upp, ekki bara að steypa þetta í fast form. Svo er mikill skortur á framboði. Skóla- stjórnendur búa ekki til námsframboðið eða stjórna því, það verður að vera sameiginlegt eignarhald kennara og stjórnenda. Starfsþróun vantar strúktúr og markmið. Listgreinakennsla er kapituli út af fyrir sig. Gríðarlegur tími fer í starfsþróun, tíminn er dýrmætur, verður að vera markviss. Concensus verður að vera. Oft er það skólastjórinn sem ræður. Samþætting er mikilvæg. Jafngildir þættir sem vinna saman, en erum við að gera eitthvað skipulegt? Nei.

Starfsþróun skilar ekki árangri til nemenda né framförum nema hún sé markviss. Á grundvelli skoðunar eða mats þarf að búa til endurmenntunaráætlun fyrir kennarann og skólann í heild.

**Er ný hugsun, um starfsþróun komin á það stig að hún eigi að snúast um stofnunina, skólann og nemandann og námið en sé ekki kjarasamningsbundinn réttur kennara að velja?**

Merkileg spurning vegna þess að hún snýst um það grundvallar atriði hver hefur ákvörðunarvaldið um hvað er gert, hvernig og hvenær. Starfsþróun á að snúast um gildi þess sem verið er að kenna og

nám nemenda. Í grunninn má svara spurningunni með "Já" en samt. Þarf samt að huga að þörfum kennaranna og því hvað þeir þurfa til að bæta hæfni sína í starfi. Bæta þarf menninguna í fag-samfélaginu og alveg út úr korti að kennarar hafi einir full yfirráð yfir starfsþróun sinni. Skiptir máli að stjórnandinn sé leiðandi í stjórnun sinni og vinni með. Þarf að leggja meiri áherslu á að samræma sjónarmið og byggja upp sameiginlega sýn. Er þörf á að styrkja stjórnendur í starfi og byggja upp traust milli aðila til að fá fram meiri samhljóm í stofnunina.

Sérhæfingin í skólakerfinu er hugsanlega einnig vandamál. Ekki ástæða til að gera allt eins - leikskólar - framhaldsskólar.

#### **Samantekt:**

Togstreita milli stjórnenda og starfsmanna sem þarf að eyða og byggja upp traust. Ekki má steypa alla starfsþróun í sama formið og þá horft sérstaklega til mismunandi þarfa kennara eftir skólastigum. Kennarar þurfa að vinna meira saman. Framboðið er einnig vandamál sem þarf að horfa til.

**Erum við sammála því að starfsþróun á að vera markviss, þarf að vera tilgangur með henni, á hún að hafa áhrif á nám nemenda? Á skilgreiningin að snúast um þetta? Er þá þörf að því að vinna skipulega að því hvernig við deilum björgum, gæti svona líkan hugsanlega hjálpað? Gæti það nýst? Gæti þessi hópur lagt línurnar um útteilingu fjármagns?**

Starfsþróun á að skila sér inn í skólana, betri árangur nemenda, betri líðan - á að vera leiðarljós. Taka mið af nýrri námskrá og svo koma kjarasamningar líka inn í myndina. Hver á að hafa valdið til að hanna kerfið og / eða starfsþróunarplan fyrir skóla (kennara, nemendur...) þarf að hanga saman við þann tíma sem kennara hafa til samræðu, lítill eða enginn tími skilgreindur í það. Ólíkt eftir skólastigum. Viljum við fara í umbótastarf (sbr. grein Þóru) eða að lappa uppá kerfið eins og það er. Við þurfum umbótastarf!! Þarf að skapa traust. Sumir kennarar eru viljugir og aðra þarf að draga af stað - ef hópurinn er samstæður er auðveldara að jafna slíkt út. Tveir dagar á önn sem framhalds-skólar hafa í upphafi annar. Þá er fjallað um e-ð sem er sameiginlegt öllum (sbr. ný námskrá). Sumir kennarar sækja „rétt“ sinn til að nýta endurmenntunarkvóta til ýmissa námskeiða sem eru óháð þeirra starfi. Þarf að búa til rými, tíma ef við viljum fara í endurbætur.

Geta fallist á það að starfsþróun beinist að umbótum í skólastarfi og styrki kennara í starfi. Tengist viðhorfum, kjarasamningum, skilgreindum tíma. Hvernig má breyta menningunni í raun til að gera starfsþróunina að gildandi afli í skólastarfi? Eins og er er hún meira aukabúgrein - þarf að setja hana meira í forgrunn. Aldrei rangur tími til að gera rétta hluti.

Mikilvægt að kennarar skili þekkingu sinni inn í skólasamfélið eða það náms- /lærdómssamfélag sem þeir tilheyra.

#### **Starfsþróun – skilgreining:**

*Starfsþróun kennara og stjórnenda er mótað ferli sem leiðir til umbóta og jákvæðrar þróunar á námi (Guskey 2002) og árangri í skólastarfi. Hún styrkir kennara og stjórnendur sem leiðir til betri árangurs og velferðar í starfi.*

### **3. Hópvinna - Vinna við starfsáætlun**

Í seinni umræðu var hópaskiptingin eftirfarandi.

Þrjú hópar voru settir saman:

- Sigurjón, Björg B., Kristín og Ingibjörg. Spurningar 1 og 4.
- Jón Torfi, Sigrún, Klara og Steinunn. Spurningar 2 og 5
- Gunnar, Guðbjörg, Magnús, Trausti, Björg P. Spurningar 3 og 6

#### **Hópur 1: Sigurjón M, Ingibjörg K, Björn Þráinn, Björg B.**

##### **Líður 1. Greina þarfir fyrir símenntun/starfsþróun kennara og skóla**

Greining liggur hjá skólunum sjálfum, grunnurinn liggur þar, allavega að hluta til. Hvernig þróum við stéttina sem heild, er það hópur í skóla, eru það leikskólakennarar, grunnskólakennarar o.s.frv.,

eru það greinakennarar – eru það einstaklingarnir eða kennarahópar í einstökum skólum/sveitarfélögum/svæðum.

Verður líka að vera á ábyrgð einstaklingsins, áætlun verður ekki raunveruleg nema allir einstaklingarnir í henni séu virkir. Spurningalisti á alla skóla á Íslandi eða álit fagmanna – háskólasamfélagsins um hvað þarf til að skólasamfélagið breytist, eiga þeir ekki líka að kynna það nýjasta sem kemur út úr rannsóknum, getum við ekki gert þá kröfu? IK talaði um könnunina sem stjórnendafélögin í KÍ gerðu og kölluðu eftir tilboðum til háskólanna til að koma á móts við þarfirnar. Spurning hvort skólastjórnendurnir líta á sig sem stjórnendur og svar í takt við það f. og f. eða út frá þörfum skólans/námsins.

Hvernig á að greina þarfirnar? Þarfirnar þurfa bæði að koma neðan frá og ofan frá.

**Tillaga:** Kaupa vinnu af háskólunum til að greina ástandið, hvernig er það og hvernig má gera það betra? Fagráðið metur síðan niðurstöðurnar og gerir tillögur, leitar álits o.s.frv. Spurningalistinn væri ekki eingöngu um innihald símenntunar, heldur viðhorf, form og tíma/aðstæður. Hverjar eru þarfir skólans og þíns sem einstaklings?

Tenging við kjarasamninga – hver er tími til símenntunar? Í alþjóðlegu samhengi er tíminn til símenntunar í íslenskum grunnskólum mikill. Vill Fagráðið setja fram tillögur til að breyta t.d. skilgreiningum á tímanum og umbun fyrir símenntun. Þarf að samræma skilgreiningar á tíma til símenntunar milli skólastiga?

Það vantar framboð á símenntun. Spurning hvort greina þurfi hvað er í boði og bera saman við þarfirnar? Hvað er símenntun og hvað á að meta til launa?

Af hverju nær Talis ekki til leikskóla og tónlistarskóla? – gæti Fagráði beitt sér í því?

#### **Liður 4. Kortlagning sjóðakerfisins**

Rætt um að það sé flókið að fá upplýsingar frá sveitarfélögunum um það fjármagn sem veitt er til símenntunar. Þþ segir að það eigi ekki að vera. Tveir lyklar í bókhaldi, námskeið og fundir hjá sambandinu, á að vera miðlægt. Það ætti að vera hægt að fá upplýsingar um fjármagn sem fer til skólanna – heildina.

Á að vera einn sjóður sem hægt er að sækja í? Er notkunin á peningunum skilvirk? Eru reglurnar eins og við viljum að þær séu – eru þær samræmdar og eiga þær að vera samræmdar? Eiga vinnuveitendur að hafa meira um sjóðina að segja? Hvernig á að fjármagna starfsþróun, hvaðan eiga peningarnir að koma, kjarasamningsbundnir eða annað?

**Tillaga:** Fá þar til bæran aðila til að kortleggja sjóðakerfið og greina kostina og gallana við að hafa marga sjóði með mismunandi regluverki og hvort núverandi fyrirkomulag stuðlar að símenntun/starfsþróun sem þjónar bæði einstaklingum og skólahópum innan og/eða þvert á skólastig.

### **Hópur 2: Klara, Jón Torfi, Sigrún og Steinunn I.**

#### **2. Skilgreina og ræða mismunandi símenntun / starfsþróun**

Á að kerfisbinda símenntun? Símenntun er að hluta kerfisbundin í kjarasamningum í gegnum gerð símenntunaráætlana en lítil eftirfylgni. Áætlanir virka takmarkað og ýta ekki undir samspil. Símenntunaráætlanir mjög mismunandi eftir skólum. Stjórnendur ættu að vera í lykilhlutverki. Skýra þarf hlutverk þeirra og valdsvið. Ekki má taka sjálfræði af kennurum og ekki má hafa þetta tvíst og bast.

Hvað?

Kerfisbinda starfsþróun? Er hægt að gera það tímabundið, t.d. í tengslum við nýja námskrá og kjarasamninga. Ný vinnubrögð, nýir verkferlar og viðfangsefni. Sbr innleiðing eineltisáætlana, notkun spjaldtölva o.fl., alltaf nýjungar sem kalla á kerfisbundið verklag. Festa orðið starfsþróunaráætlun í sessi, gera þær afgerandi í skólastarfi. Fagnámskeið verði hluti af heildarstarfsþróunaráætlun hvers skóla. Svo námskeið fyrir alla sem tengjast sameiginlegum verkefnum. Skólastjórnendur eru að

drukkna í rekstrarhluta starfsins, faglega hliðin verður útundan. Er hægt að færa rekstrarhlutann meira til einhvers konar sameiginlegra stofnana og réttilega láta hinn faglega hluta, faglega forystu, vega meira í starfi stjórnenda. Starfsþróun verður að vera kerfisbundin og inni í kjarasamningum. Þarf að henda gamla kjarasamningnum og byrja upp á nýtt? Vantar hvatakerfi? Gamla kerfið var þröngt en hvatti á sína vísu. Er það núna stjórnandi sem á að búa hvatninguna til? Ekki viljum við búta niður starfsþróun annars vegar og kennslu hins vegar, sá hugsunarháttur er úti. Hver kennari verður að geta sinnt sinni faglegu endurmenntun (skilgreindur tími) og uppfyllt kröfur skólans síns um starfsþróun í heild.

Verkefni, markmið:

Skólastjórnandi stundi sjálfur reglubundna starfsþróun með sínum kollegum á sviði stjórnunar og með starfsmönnum í stefnumótun og innleiðingu t.d. námskrár. Ekki síst mikilvægt í fámennum skólum í dreifbýli. Mikilvægt að allir vinni saman þvert á skólastig. Hvað á starfsþróun að vera ríkur þáttur í starfi kennara? Mjög sýnilegur þarf hann að vera? Skilgreina sem hæfni fagmanns, sem krefjandi þátt sem þarf að meta til launa. Starfsþróun getur verið mismunandi mikil milli ára. Fagfólk sem gerðar eru kröfur til og eru að læra alla ævi, fagmennska á 21. öld til hagsbóta fyrir nemendur og samfélag, undirstrika þann þátt í launasetningu.

Hver ber ábyrgð?

Kí, sveitarfélög, stjórnendur, ráðuneyti, háskóli. Fagráðið hafi þetta sem skilgreint verkefni. Fagmennska og starfsþróun eru tvær hliðar á sama peningi. Leiðir hvað af öðru. Fagráð á að ýta undir þessa umræðu, stuðla að henni.

Hvað?

Málþing í apríl um fagmennsku og starfsþróun og hvernig sú umræða fléttast inn í skólastarf. Fagmennska er lykilhugtak, að vera virkur í starfsþróun er fagmennska. Hvernig má festa það í sessi með þátttöku og ábyrgð allra. Lyfta stöðu starfsþróunaráætlana í skólum, gera þær sýnilegar og fella þær undir fagmennsku.

Mat:

Er skólastefna í orði eða á borði? Hver fylgist með því? Innleiðingu lýkur aldrei, þróun er endalaus. Eitt matsviðmið er að umræða um fagmennsku og starfsþróun fari fram, fá td tvo skóla til að taka þessa umræðu upp hjá sér, fylgjast með því og meta það.

Hvenær:

Málþing í vor (10. apríl 2014).

## 5. Upplýsingaveita um símenntun og starfsþróun

Ótrúlega þungt í vöfum. Ýmsar ástæður. Enginn starfsmaður í mmr, ekki forgangsverkefni. Björg P er tengiliður mmr við verkefnið. Búið að vinna helling. Vantar herslumuninn, tímasetningar. Mikilvægt verkefni, þarf að gera nýja tímaáætlun, átti að opna í feb 2013. Á að vera kynning á því sem er í gangi. Að vísu er stefnt á að draga úr námskeiðahaldi og stefnt á að færa starfsþróunina inn í skólana... Þetta þarf að vera í sífelldri endurskoðun og þróun.

Hver/ábyrgð: stýrihópur fagráðs

Hvenær: febrúar 2014 og prófa og þróa í mars (betakeyrsli), opna svo formlega á málþingi um starfsþróun, 10. apríl og þá verði veitan starfshæf.

Mat: felst í alfa- og betakeyrsli.

## 7. Styrkja starfendarannsóknir í skólum – styðja við lærdómssamfélagið

Hugsanlega ætti að framkvæma könnun/senda spurningalista á því hvað það er sem hindrar og hvetur til starfendarannsókna í skólastarfi.

Hugmynd að fá Hafþór Guðjónsson eða Rósu Eggertsdóttur (eða aðra) til að hafa samband við skóla sem hafa innleitt starfendarannsóknir að hluta í starfsemi skólans og taka saman hvernig hlutirnir eru að ganga.

Niðurstöður framangreinds mætti svo nýta inn í það verkefni að styrkja starfendarannsóknir.

**Hópur 3: Gunnar, Gugga, Magnús, Trausti, Björg P.**



### Spurning 3.

Skilgreina hlutverk, ábyrgð og skyldur mismunandi aðila á símenntun/starfsþróun. Kennarar þurfa að vera eigendur breytinga og skólaþróunar til að áhrifin skili sér út í kennsluna/skólastarfið

- Kennara
- Skólastjórnendur
- Sveitafélaga
- Mmr

Rætt var um að það þyrfti að leggja áherslu á lærdómssamfélagið og því ættu þessir þættir að endurspeglja það og hvernig við virkjum skólasamfélagið. Það þarf að skilgreina hlutverk og ábyrgð hvers aðila fyrir sig svo að hægt sé að komast að samkomulagi. Fagráðið er vettvangur til að skilgreina hlutverk í starfsþróun. Getur það verið sá aðili sem heldur í spottana og reynir að koma sér saman um skilgreiningar. Mikilvægt er að skilgreina hvernig málin eru í dag og skilgreina hvernig við viljum hafa þau. Ákveðið var að hver aðili úr hópnun æfri yfir og skilgreindi hlutverk, ábyrgð og skyldur í starfsnámi sem hann er ábyrgur fyrir og sýn á starfsþróun. Mikilvægt er að hugsa út fyrir ramman. Skila á verkefninu fyrir 15. desember.

### Spurning 6

Vinna þarf að skipulagðri leiðsögn við nýja kennara og stjórnendur af öllum skólastigum og tryggja leiðir til samstarfs. Einnig þarf að huga að menntun og teymum fyrir stjórnendur. Með því að fá kennaranema inn í skóla þá er komið meira lærdómssamfélag. Skoða þarf er ábyrgð stéttarinnar sjálfar, hvert er hlutverk okkar sem kennarar og það þarf að styðja við þá í starfi. Setja þarf fjármagn í menntun og eftirfylgni en ekki tæki. Ábyrgðaraðili er sveitafélag og menntamálaráðherra. Fagráðið getur hvatt til þess að framboð sé aukið og ýtt undir umræður skólastjórnenda. Mikilvægt er að hafa fáa áhersluþætti með skýrum fókusi og eftirfylgni. Huga þarf að því að skólastefna sveitafélaganna spili með þessum áherslum. Þá þarf að mynda teymi nýrra kennara Sérfræðiþjónusta skóla hefur kennslufræðilegt hlutverk og þarf einnig að stuðla að þróun hennar á þann hátt að hætta að horfa á vanda nemenda og fara þess í stað að aðstoða kennara við að mæta þörfum þessarar nemenda. Þá þarf einnig að skoða nýtingu starfsþróunarsjóða.

### Spurning 7

Styrkja þarf starfendarannsóknir í skólum – styðja við lærdómssamfélagið. Kennari sem fylgir og hefur einhvern með þér. Skiptir máli að skólastjóri sé hluti af þessu. Hafa ber í huga að hafa niðurstöður í mjög stuttu máli.

## 4. Samantekt og umræða

Í lok umræðna kynntu fulltrúar hópanna þriggja niðurstöður sínar. Formaður þakkaði fundarmönnum fundarsetu og góðar umræður og taldi að nokkuð hefði áunnist í að skilgreina hugtakið starfsþróun. Boðað var til fundar í stýrihópi miðvikudaginn 4. des. n.k.

Fleira ekki gert og fundi slitið.

Trausti Þorsteinsson, fundarritari