

Þarfir kennara, skólastjórnenda og ráðgjafa varðandi starfsþróun

Greinargerð vinnuhóps á vegum
fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara

Febrúar 2016

Efnisyfirlit

INNGANGUR	3
Vinnan	3
Markmið	3
Merking orðsins starfsþróun	3
ALMENNT UM STARFSÞRÓUN	4
FJÁRMUNIR OG FJÁRMÖGNUN.....	5
Kostnaður og stuðningur	6
MISMUNANDI AÐILAR - MISMUNANDI ÞARFIR.....	7
Leiðsögn við kennara og nýliðabjálfun	8
ENDURGJÖF.....	9
Innra mat.....	9
Ytra mat.....	10
STARFSÞRÓUN KENNARA - Aðstæður kennara til starfsþróunar.....	11
Þátttaka.....	11
Form.....	12
Innihald.....	13
Hindranir.....	19
SKÓLASTJÓRNENDUR	19

INNGANGUR

Vinnuhópur á vegum fagráðs var skipaður vorið 2015 til þess að fjalla um og meta þarfir kennara og skólastjórnenda fyrir starfsþróun. Í vinnuhópnum voru: Sigurjón Mýrdal, Aðalheiður Steingrimsdóttir, Guðný Helga Gunnarsdóttir HÍ, Svanhildur M. Ólafsdóttir, Valgerður Freyja Ágústsdóttir Sambandi íslenskra sveitarfélaga og Sólrún Harðardóttir. Ragnar F. Ólafsson hjá Menntamálastofnun vann náið með hópnum í tengslum við TALIS rannsóknina.

Vinnan

Hópurinn mótaði sjálfur verkefni sitt og setti sér markmið. Í upphafi var sjónum beint að niðurstöðum TALIS 2013 og þær notaðar sem eins konar kompás í vinnunni og frekari gagna aflað eftir því sem þörf var á. Stofnaðir voru rýnihópar á vegum Námsmatsstofnunar (síðar Menntamálastofnunar) með kennurum og skólastjórnendum í grunnskólum og framhaldsskólum þar sem spurt var nánar út í atriði um starfsþróun sem komu fram í TALIS. Ragnar F. Ólafsson stjórnaði þessum viðtölum ásamt Auði Pálsdóttur lektor við HÍ. Einnig voru stofnaðir rýnihópar fyrir kennara og stjórnendur í leikskólum og tónlistarskólum í sama tilgangi. Arna H. Jónsdóttir stýrði viðtölum við rýnihópa leikskólans, en Elín Anna Ísaksdóttir við rýnihópa í tónlistarskólum. Vinnuhópurinn kynnti sér sérstaklega ytra mat sem gert hefur verið í mörgum grunnskólum landsins og í öllum grunnskólum Reykjavíkur. Margt konar fleiri gögn liggja fyrir sem nýttust í vinnunni, auk þess sem fulltrúar nýttu reynslu og þekkingu sína á málefnum.

Markmið

Vinnuhópur:

- geri sér grein fyrir helstu þörfum kennara, skólastjórnenda og ráðgjafa á öllum skólastigum og skólagerðum fyrir starfsþróun út frá fyrirbyggjandi gögnum.
- afli frekari gagna til að skýra og fylla inn í myndina
- ræði og meti hvernig hægt er að mæta þörfum
- komi með tillögur til umræðu í fagráðinu.

Merking orðsins starfsþróun

Vinnuhópurinn lagði tillögu fagráðs að skilgreiningu á hugtakinu starfsþróun til grundvallar í starfi sínu:

Starfsþróun er samfellt meðvitað og mótað ferli sem leiðir til umbóta og jákvæðrar þróunar. Hún er beintengd daglegu starfi kennara með nemendum og skipulögð í kringum raunveruleg viðfangsefni starfsins. Hún hefur skýran tilgang og markmið og miðar að því að efla færni og þekkingu starfsfólks skóla og auka gæði í starfi. Hún á sér stað í faglegu lærdómssamfélagi, er augljós og samofinn hluti daglegs starfs fagfólks skóla og ber einkenni af menningu samfélags í þróun. Hún felur m.a. í sér formlegt nám, innleiðingu í starf á fyrsta starfsári, námskeið, rannsóknir á eigin starfi,

Þátttöku í þróunarverkefnum, ráðgjöf, 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.

Notkun orða: kennari og skólagerð

Þegar talað er um kennara í greinargerðinni er víðast átt við skólastjórnendur líka og ráðgjafa, þ.e. náms- og starfsráðgjafa og sérkennslu- og kennsluráðgjafa.

Þegar talað er um skólagerð er bæði vísað til skólastiga þ.e. leik-, grunn- og framhaldsskóla og einnig tónlistarskóla.

Hvoru tveggja er gert til að koma í veg fyrir endurtekna upptalningu.

ALMENNT UM STARFSÞRÓUN

Gæði menntunar og árangur skólastarfs ræðst fyrst og fremst af vel menntaðri og áhugasamri fagstétt kennara og skólastjórnenda. Starfsþróun fagstétta byggir á fjölbreyttri menntun sem hefst með faglegri grunnmenntun og markvissri innleiðingu í starfið, en á sér fyrst og fremst stað í tengslum við starfið og starfsvettvanginn. Starfsþróun leiðir til aukinnar fagmennsku og hæfni í starfi.

Víða um lönd fer fram mikil umræða um stöðu kennarastéttarinnar, kennaramenntun og starfsþróun kennara. Sú umræða byggir yfirleitt á þeirri skoðun að kennarastéttin sé kjölfesta í menntakerfum þjóðanna og breytingar á skipan menntamála, umbætur í námsefni og aukin fjárútlát til skólamála skipti litlu ef kennarar hafi ekki faglegar forsendur til að takast á við breytingaferli og leiða umbæturnar. Í þessari umræðu kemur skýrt fram að þótt öflug grunnmenntun kennara sé mikilvæg skipti ekki síður máli að stuðla að markvissri faglegri menntun og starfsþróun kennara alla starfsævina.

Fjölbreytt og öflug starfsþróun er þannig hornsteinn fagmennsku kennara og skólastjórnenda og jafnframt grundvöllur farsællar þróunar menntakerfis, skólastarfs og menntunar í samfélaginu. Þannig fara saman þarfir einstakra kennara og skólastjórnenda fyrir metnaðarfulla starfsþróun og þarfir skólakerfisins. Fagstétt er í krafti sérfræðiþekkingar sinnar, starfsreynslu og samfélagslegrar ábyrgðar siðferðilega skuldbundin til að auka faglega starfhæfni sína, og til að stuðla að umbótum á menntakerfinu í tengslum við stöðugar samfélagsbreytingar.

Starfsþróun kennara og skólastjórnenda fer fram með ýmsu móti, ekki eingöngu með fornlegu námi, s.s. framhaldsnámi, rannsóknnum á eigin störfum, þróunarstarfi og námskeiðum innan skóla og utan. Stór hluti starfsþróunar á sér stað með óformlegri hætti t.d. með þátttöku í ráðstefnum, málþingum, kennarafundum, leshringjum. Einnig getur starfsþróun átt sér stað í samskiptum við samstarfsfólk, með lestri fræðiritna, notkun fjölmiðla og netmiðla. Þegar rætt er um starfsþróun kennara er æskilegt að hafa þessa fjölbreytni í huga.

Starfsþróun kennara og skólastjórnenda getur spannað fjölbreytileg svið og viðfangsefni tengd starfsvettvangi þeirra. Ekki er hægt að gefa tæmandi yfirlit um þau svið sem kennarar og skólastjórnendur kanna í viðleitni sinni til aukinnar fagmennsku. Þótt kjarni þeirra tengist starfssviðum kennara og skólastjórnenda; s.s. faggreinum/námssviðum, menntunarfræðum og

kennslufræðum, þurfa þeir oft að afla sér þekkingar og hæfni á tengdum sviðum fræða og aðferða. Á tímum hraðfara breytinga má nefna t.d. námskráfræði, stjórnun menntakerfa, upplýsingatækni, heilsuvernd, fjölmenningu, fjármálafræðslu, auk ýmis konar nýjunga í kennslu.

Viðfangsefni starfsþróunar spanna því vítt og fjölbreytt svið fræða og aðferða og geta tekið á sig margbreytileg form þekkingaröflunar, þekkingarsköpunar og náms, ýmist einstaklingsbundið eða í samstarfi við annað fagfólk.

Rannsóknir benda til þess að starfsþróun sem sprettur úr önn skólastarfsins þar sem fengist er við raunhæf viðfangsefni sem krefjast faglegrar úrlausnar til að bæta nám og kennslu sé árangursríkust. Oftar en ekki krefjast slík viðfangsefni markvissra faglegra samskipta kennara og skólastjórnenda á starfsvettvangi. Leiðsögn og ráðgjöf milli jafningja og fagfólks er mikilvægur þáttur í starfsþróun kennara og skólastjórnenda. Í beinu framhaldi er oft komið á tengslum við fræðimenn, rannsakendur eða annað utanaðkomandi fagfólk um ráðgjöf og leiðbeiningu.

FJÁRMUNIR OG FJÁRMÖGNUN

Mikilvægt er að skapa forsendur og umhverfi sem stuðlar að öflugri starfsþróun kennara og skólastjórnenda. Tryggja þarf aðstæður og tækifæri til starfsþróunar, framboð, hvatningu og umbun. Hér skipta máli starfsaðstæður kennara og skólastjórnenda, vinnuálag, launakjör og framgangur í starfi, en einnig áhugi og viðhorf einstakra starfsmanna og fagstéttanna (lærdómssamfélög). Ólíkir hópar kennara og stjórnenda þurfa mismunandi tækifæri til starfsþróunar, hvatningu og umbun.

Fjármunir til starfsþróunar kennara og skólastjórnenda er bæði sýnilegt og að stórum hluta „ósýnilegt“. Fagråd um starfsþróun kennara og skólastjórnenda lét á árinu 2014 vinna skýrslu þar sem reynt var að rýna sjóðumhverfi starfsþróunar kennara og skólastjórnenda. Í skýrslunni kemur fram að rúmlega milljarði hafi árlega verið varið til starfsþróunar á árunum 2012 og 2013 úr þeim sjóðum sem greint er frá. Fjármunir til starfsþróunar koma aðallega frá opinberum aðilum, ríki og sveitarfélögum. Stærstur hluti þeirra kemur í gegnum kjarasamninga og fé sem ætlað er til starfsþróunar er að stórum hluta þannig til komið. Sjóðumhverfi starfsþróunar er margslungið og á höndum margra aðila. Sjóðir eru oftast bundnir við einstök skólastig og skólagerðir. Þetta gæti virkað hamlandi á samvinnu og samstarf þvert á skólastig og skólagerðir.

Fjárframlög til starfsþróunar eru mismunandi eftir skólastigum og skólagerðum. Auk þess er þörfum einstakra hópa kennara og skólastjórnenda (t.d. út frá faggreinum/námssviðum eða stöðu) misvel sinnt hvað varðar styrki og framboð á fræðslu. Form starfsþróunar (s.s. einstaklingsstyrkir, námsleyfi, skólaheimsóknir) er mismunandi eftir sjóðum, skólastigum og skólagerðum. Þetta segir nokkuð um mismunandi nálgun og hugsanlega skilning á því hvað felst í hugtakinu starfsþróun.

Stærð sveitarfélaga, fjárhagslegt bolmagn og landfræðileg lega hefur áhrif á framkvæmd starfsþróunar og leiðir af sér að kennarar, skólastjórnendur og ráðgjafar búa ekki við sömu möguleika til hennar.

Fé háskólanna er ekki sérstaklega merkt starfsþróun kennara og skólastjórnenda. Í fyrrnefndri skýrslu kemur ekki fram hversu miklum fjármunum er varið í málaflokkinn. Ábyrgð háskólanna á starfsþróun er einnig óljós.

Þátttaka kennara í starfsþróun hefur talsvert að gera með þann stuðning sem þeir fá til að stunda starfsþróun.

Kostnaður og stuðningur

Þeir kennarar sem tóku þátt í starfsþróunarverkefnum á síðustu 12 mánuðum fyrir fyrirögn TALIS rannsóknarinnar voru spurðir hversu mikið þeir sjálfir hefðu þurft að greiða fyrir þá starfsþróun sem þeir tóku þátt í.

Svipað hlutfall kennara á báðum skólastigum hér á landi sagðist hafa greitt allan kostnað eða hluta hans (39-40%) en þetta hlutfall var 34% í TALIS löndunum. Hlutfall kennara á báðum skólastigum hér á landi sem sagðist engan kostnað hafa greitt var 60-61% en þetta hlutfall var ívið hærra í TALIS löndum eða 66%.

Í TALIS kom fram jákvæð fylgni milli hlutfalls kennara sem greiddi engan kostnað við starfsþróun sína og þátttöku kennara í starfsþróun. Það hversu mikinn kostnað kennarar bera sjálfir við starfsþróun sína hefur áhrif á þátttöku þeirra.

Í rýnihópaviðtölum kom fram að það er mismunandi hvort kennarar þurfa sjálfir að greiða fyrir starfsþróun, sumt greiða sveitarfélög, en engin regla er um það hvað þau greiða. Annað þurfa kennarar að greiða sjálfir og það virðast vera nokkuð mismunandi viðhorf til þess eftir skólastigum/skólagerðum hvað sé eðlilegt að kennarar greiði sjálfir með því að sækja um styrki í sína endurmenntunarsjóði.

Kennarar voru spurðir um þann stuðning sem þeir fengu við starfsþróun, hvort þeir hefðu fengið að sinna starfsþróun í vinnutíma, fengið launauppbót fyrir starfsþróunarverkefni sem þeir sinntu utan vinnutíma eða annan stuðning, þó ekki fjárhagslegan, svo sem minni kennslu, frídaga eða námsleyfi o.þ.h.

Tími: Á unglíngastigi grunnskóla hér á landi var algengara að kennarar sinntu starfsþróun í vinnutíma samanborið við kennara í framhaldsskólum hér á landi og kennara á báðum skólastigum í TALIS löndum.

Launauppbætur: Launauppbætur fyrir þátttöku í starfsþróunarverkefnum voru algengari í framhaldsskólum hér á landi samanborið við kennara á unglíngastigi grunnskóla hér á landi og kennara á báðum skólastigum í TALIS löndum.

Annar stuðningur: Stuðningur annar en fjárhagslegur við starfsþróun utan vinnutíma var algengari á unglíngastigi grunnskóla hér á landi og hjá kennurum á báðum skólastigum í TALIS löndum en síður í framhaldsskólum hér á landi.

Í TALIS var stuðningur við starfsþróun kennara skoðaður í samhengi við þátttöku kennara í starfsþróun og eru niðurstöðurnar að í löndum með hærri þátttöku kennara í starfsþróun var stuðningur við starfsþróun kennara einnig meiri, bæði fjárhagslegur og í öðru forni.

- Samhengi er á milli þátttöku kennara í starfsþróun og stuðnings við starfsþróun þeirra, stuðningur er hvati til starfsþróunar.

MISMUNANDI AÐILAR - MISMUNANDI ÞARFIR

Inntak eða viðfangsefni í starfsþróun kennara og skólastjórnenda eru mismunandi eftir því hver á í hlut. Starfsreynsla og starfsaðstæður eru mismunandi og starfsumhverfið breytist hratt.

Starfsþróun kennara varðar marga. Þeir helstu eru:

- Kennarar
- Skólastjórnendur
- Rekstraraðilar (ráðuneyti, sveitarfélög, skólaeigendur)
- Menntastofnanir (háskólar, símenntunaraðilar, ráðgjafar)
- Kennarasamtök

Ekki er sjálfgefið að þarfir stofnunar og þarfir einstaklinga fari alltaf saman. Þarfir einstaklinga innan sömu stofnunar geta líka verið mismunandi og koma þar til þættir eins og mismunandi menntun og starfsreynsla. Þarfir nýliða í kennslu eru aðrar en þeirra reynslumeiri og þarfir kennara í litlum skólum aðrar en þeirra sem eru í stærri skólum þar sem t.d. er hægt að mynda fagteymi. Ljóst er að tækifæri kennara til starfsþróunar í litlum skólum og sveitarfélögum eru oft á tíðum mun minni en í stórum skólum og sveitarfélögum og þarf að finna leiðir til að tryggja meiri jöfnuð og sambærilegar aðstæður og möguleika til starfsþróunar.

Mikilvægt er að skapa vettvang til að ræða ólík sjónarmið og samræma eftir föngum hagsmunum einstakra kennara og skólastjórnenda við þarfir einstakra skóla, skólastiga/skólagerða og skólakerfisins í heild. Eins þarf að efla aðkomu háskóla að starfsþróun og skýra hlutverk þeirra og skyldur einstakra starfsmanna þeirra í því sambandi.

Þegar til kastanna kemur veit þó enginn betur en fagmaðurinn sjálfur, kennari eða skólastjórnandi, hvaða þarfir hann/hún hefur fyrir þróun í starfi og hvers konar starfsþróun hentar best í hverju tilviki. Í því sambandi þarf að skýra betur tilgang og framkvæmd starfsþróunaráætlana starfsmanna og skóla og skyldur rekstraraðila þar að lútandi.

Tillögur

Menntun kennara verði skilgreind sem ævimenntun frá upphafi grunnmenntunar til meistaraþráðu og út starfsævina.

Skilgreint verði hlutverk kennaramenntastofnana í því að sinna starfsþróun kennara og skóla í samstarfi við starfsvettvang.

Tryggja þarf jafnt aðgengi kennara að starfsþróun og jafnar aðstæður óháð skólastigi/skólagerð, búsetu og faggrein/námssviði og starfsreynslu.

Huga þarf sérstaklega að reyndum kennurum og tryggja þeim starfsþróun við hæfi og að þekking þeirra og reynsla nýtist öðrum kennurum.

Gerð og framkvæmd starfsþróunaráætlana þarf að vera markviss og í nánú samstarfi þeirra sem málið varðar þar sem tekið er tillit til mismunandi þarfa starfsmanna og stofnana.

Stuðla þarf að auknu samstarfi skólastiga um starfsþróun og hvatt er til þess að sjóðakerfi verði skoðað með það í huga að það styðji við samstarf þvert á skólastig og skólagerðir.

Leiðsögn við kennara og nýliðabjálfun

Samkvæmt TALIS rannsókninni 2013 tilgreinir fremur lítið hlutfall kennara bæði á framhaldsskólastigi og unglingastigi grunnskóla að þeir taki þátt í nýliðabjálfun eða að þeir njóti leiðsagnar í starfi eða veiti öðrum kennurum leiðsögn. Nýliðabjálfun virðist þó aðeins algengari í grunnskólum en framhaldsskólum. Engu að síður er ljóst að þetta er veikur þáttur hjá okkur miðað við önnur lönd, samkvæmt niðurstöðum TALIS. Það er aðkallandi að efla þátt leiðsagnar í menntun og starfsþróun kennara á öllum stigum, þ.e. í grunnmenntun, innleiðingu í starfið og starfsþróun. Er þar bæði átt við stuðning leiðsagnarkennara og stuðning samstarfsfólks sem þarf þá að skipuleggja á markvissan hátt. Í innlendum og erlendum rannsóknum kemur fram að sérstök þörf sé á að efla leiðsögn nýliða í kennslu. Í því samhengi er bent á að mikilvægt sé að styðja við þrjár víddir starfsnáms nýrra kennara: þá faglegu, félagslegu og persónulegu og að leiðirnar sem móta þarf geti verið mismunandi eftir því hvaða víddir er um að ræða.

Ljóst er að þörf er fyrir starfsþróun sem snýr að starfstengdri leiðsögn á öllum skólastigum og skólagerðum. Leikskólakennarar fara margir hverjir fljótt í stjórnendastöður og þurfa þá oft að leiðsögja ófaglærðu fólki og þörfin er því ekki síður brýn þar en í tónlistar-, grunn- og framhaldsskólum. Þetta tengist líka mati og endurgjöf til kennara en til þess að geta sinnt slíkum störfum vel þurfa bæði stjórnendur og aðrir að kunna að veita góða starfstengda leiðsögn. Mjög margir kennarar á hvaða skólastigi sem er þurfa einnig að sinna leiðsögn við kennaranema. Áherslur í leiðsögn kennaranema hafa breyst á undanförunum árum og er nú lögð meiri áhersla á að menntun kennara sé samstarfsverkefni kennaramenntastofnana og þeirra sem starfa á vettvangi. Því þarf að treysta samstarf og sameiginlegan þekkingargrunn þessara aðila hvað varðar þennan þátt í menntun kennara.

Byggt hefur verið upp 30 eininga diplómanám á þessu sviði í samstarfi Háskóla Íslands og Háskólans á Akureyri sem benda má á í þessu samhengi. http://www.unak.is/static/files/pdf-skjol/2013/starfstengd_leidsogn-baeklingur.pdf

Tillögur

Formgera þarf stuðning við skóla til að koma á skipulegri leiðsögn við nýliða í starfi og skapa aðstæður fyrir nýliða og leiðsagnarkennara til að sinna verkefninu.

Þjóða þarf áfram upp á nám í starfstengdri leiðsögn fyrir þá sem sinna leiðsögn kennaranema og starfandi kennara m.a. nýliða og skapa aðstæður fyrir kennara til að bæta við sig námi í starfstengdri leiðsögn.

ENDURGJÖF

Þegar fjallað er um starfsþróun kennara er nauðsynlegt að huga sérstaklega að endurgjöf til þeirra. Til þess að festa nýja þekkingu eða starfshætti í sessi þarf stuðning. Stuðningur í forni endurgjafar til kennara er ómetanlegur og getur riðið baggamuninn um hvort vel takist til með innleiðingu í starfið og starfsþróun. Í lærdómssamfélagi sem skólinn á að vera, með faglegri forystu skólastjóra, er gildi endurgjafar ótvírætt þar sem hún ýtir undir skólaþróun og hvetur kennara til að vanda til verka sem hefur jákvæð áhrif á árangur nemenda. Þá má leiða líkum að því að regluleg endurgjöf til kennara ýti undir sjálfstraust hans í starfi sem eykur starfsánægju.

Í TALIS rannsóknnum kemur fram að endurgjöf til kennara á Íslandi er með minnsta móti. Á það jafnt við um kennara á unglíngastigi grunnskóla og framhaldsskólastigi.

Í TALIS 2013 var fjallað um hvernig starf kennara er metið, af skólastjóra, utanaðkomandi aðila eða samstarfsfólki kennarans. Mat getur verið formleg og hlutlæg skoðun, t.d. sem hluti af formlegu frammistöðumatí með ákveðnum aðferðum og viðmiðum, eða óformlegri huglægari nálgun, t.d. óformlegar viðræður við kennarann. Hugtakið endurgjöf var í könnuninni notað um það þegar kennara er greint frá niðurstöðum mats á starfi hans, hvort sem það er formlegt eða óformlegt, oft í þeim tilgangi að vekja athygli á góðri frammistöðu eða benda á möguleika til þróunar. Endurgjöf er almennt skilgreind þannig að hún taki til hvers konar upplýsinga sem kennari fær um kennslu sína, sem byggja á einhvers konar skoðun á starfinu, t.d. með athugun á kennslu, umræðu um námsefni sem hann kennir, kennsluaðferðir eða einkunnir nemenda hans. Mat á starfi kennara og kennsluháttum getur því farið fram með ýmsum hætti, svo sem með innra mati eða ytra mati og verið metið af ýmsum aðilum.

Innra mat

Á unglíngastigi grunnskólans er algengara að beita nálgunum innra mats við mat á starfi kennara en á framhaldsskólastigi. Þ.e. matið fer þá fram sem endurgjöf af hálfu skólastjórnenda eða samkennara og þá kannski helst í gegnum teymisvinnu. Í TALIS rannsókninni kemur þó fram að þess konar mat er stopult og mælist mun lægra hér á landi en meðaltalið í þáttökulöndum TALIS. Skiptir þá engu á hvaða sviði endurgjöfin var. Á framhaldsskólastigi á Íslandi er endurgjöf til kennara á flestum sviðum mun minni en að meðaltali í öðrum þáttökulöndum. Aðeins *endurgjöf eftir kennaramat frá nemendum* er algengari hér á landi en í öðrum löndum að meðaltali og er það helsta tilefni endurgjafar. Slíkt mat er tiltölulega einhæft og byggir ekki á fræðilegum grunni. Það þyrfti að byggja á breiðari grunni, t.d. með mati og endurgjöf frá skólastjórnendum eða samkennurum. Af þessu leiðir að þó að algengara sé að mat sé lagt á störf kennara með aðferðafræði innra mats á Íslandi, mælast þessir þættir þó mun lægri en meðaltal TALIS. Að framangreindu má ráða að þörf er á að formgera betur endurgjöf til kennara á báðum skólastigum. Hér þarf skólastjóri að vera í lykilhlutverki í sinni faglegu forystu, en einnig mætti auka vægi jafningjamat.

Í rýnihópavinnu með tónlistarskólafólki kom fram að fólk taldi að nokkuð væri um óformlega endurgjöf, bæði hrós en einnig leiðbeiningu, einkum frá skólastjórnendum. Birtingarmynd formlegri endurgjafar þar er í gegnum starfsmannaviðtöl.

Í rýnihópavinnu með leikskólafólki kom fram að endurgjöf sem skólastjórnendur veita væri mikilvæg og hún þyrfti að vera uppbyggjandi og leiðbeinandi en ekki bara klapp á bakið. Fólk taldi að endurgjöf mætti vera meiri og markvissari. Auk endurgjafar frá stjórnendum kemur dýrmæt endurgjöf frá börnunum, foreldrum og samstarfsfólki. Jákvæð endurgjöf gerir fólk öruggara í starfi og er hvetjandi.

Tillögur

Veita þarf skólastjórnendum og kennurum faglega ráðgjöf og stuðning við að formgera endurgjöf í starfi sem starfsþróunaraðferð í skólum.

Ytra mat

Yfirleitt fá kennarar á báðum skólastigum sjaldnar endurgjöf frá stofnunum eða aðilum utan skólans en kennarar í öðrum löndum TALIS könnunarinnar. Fleiri kennarar á unglingsstigi en á framhaldsskólastigi hafa fengið endurgjöf frá ytri aðila eða stofnun eftir *beina athugun á bekkjarkennslu þeirra*. Stutt er síðan að ytra mat á skólum þar sem kennsluhættir eru metnir fór að ryðja sér til rúms á grunnskólastigi hér á landi og eiga allir skólar nú að taka þátt í því. Áður var þó afmarkaðra ytra mat gert í skólum t.d. á vegum menntamálaráðuneytisins í lok síðustu aldar. Reykjavíkurborg hefur undanfarin ár staðið að heildarmati á grunnskólum og hafa allir grunnskólar borgarinnar fengið slíka úttekt. Þá hefur Samband íslenskra sveitarfélaga ásamt mennta- og menningarmálaráðuneyti ýtt úr vör þróunarverkefni um ytra mat á grunnskólum. Þessi tvö ytramatskerfi eiga það sameiginlegt að meta m.a. kennsluhætti kennara og í framhaldinu er veitt endurgjöf. Í báðum tilvikum er um leiðsagnarmat að ræða þar sem markmiðið er að bæta skólastarf.

Starfshópurinn fékk á fund til sín tvo sérfræðinga matsverkefna en báðar höfðu komið að gerð gæðaviðmiða vegna sameiginlegs þróunarverkefnis Sambandsins og ráðuneytisins. Í máli þeirra kom fram að eftir allnokkrar athuganir í skólum á stjórnun og kennslu og námi sé þeirra niðurstaða að ytra matið hafi haft jákvæð áhrif á kennslu. Frá því að ytra mat hófst á grunnskólum hafa matsaðilar tekið eftir að kennslustundum hefur fækkað sem flokkast sem “óviðunandi”. Samtals hafa um 70 (með Reykjavík) grunnskólar á Íslandi verið metnir samkvæmt ytra mati. Heilt á litið er það skoðun sérfræðinganna sem rætt var við að ekki verði mikið vart við fjölbreytta kennsluhætti í kennslustundum. Verkefnavinna eða bein innlögn hefur mesta vægið. Þá var bent á að dregið hafi verið úr kennsluráðgjöf á vegum sveitarfélaga. Í því samhengi var rætt um að vænlegast sé að starfsþróun sé sem næst kennurum og skólastjórnendum og mjög skorti á kennslufræðilega ráðgjöf í grunnskólum. Þeirri hugmynd var velt upp að kennsluráðgjafar yrðu staðsettir í hverjum skóla sem kennarar hefðu aðgang að. Í framkvæmd mætti hugsa sér að nýta mannauð skólans betur og mögulega gæti einn kennari sérhæft sig í kennsluráðgjöf og miðlað áfram. Í ljósi þess að mat/endurgjöf er fremur fátítt, en jafnframt vel tekið af kennurum, mætti auka vægi þessarar þáttar í skólastarfi. Þá þarf einnig að hafa í huga að í kjölfar endurgjafar getur leiðsögn til kennara verið mikilvæg til að styðja við hann og festa nýja starfshætti og þekkingu í sessi. Þetta snýst líka um góðar aðstæður kennara til að vinna saman, til að ígrunda starf sitt, stunda

starfendarannsóknir eða starfa í lærdómssamfélagi. Við það kemur endurgjöfin náttúrulega fram.

Helsti veikleikinn við ytra mat á grunnskólum er eftirfylgni með umbótaáætlun. Í kjölfar úttektar skal skóli vinna umbótaáætlun sem skal skila inn til ráðuneytis. Lítil eftirfylgni er í framhaldinu með því hvort umbótaáætluninni sé komið í framkvæmd.

Nýlega hefur verið komið á hliðstæðu mati á leikskólum og unnið er með í grunnskólum. Einnig hefur verið komið á ytra mati á framhaldsskólastigi í sama anda þó aðferðafræðin sé að vissu leyti ólík. Ytra mat á leikskólum og framhaldsskólum hefur sömu veikleika og ytra mat á grunnskólum.

Tillögur

Veita þarf skólum og kennurum faglega ráðgjöf og leiðsögn við innra mat sem aðferð við skólaþróun og markvissan stuðning við að fylgja eftir niðurstöðum innra og ytra mats í umbóta- og þróunarstarfi.

Formgera þarf og efla kennslufræðilega ráðgjöf við skóla og kennara og tryggja greiðan aðgang að slíkri ráðgjöf á vettvangi.

STARFSÞRÓUN KENNARA - Aðstæður kennara til starfsþróunar

Í þessum kafla eru tekin saman atriði um starfsþróun sem fram komu í TALIS rannsókninni og taka til þátttöku, forms, innihalds og áhrifa á starf kennara. Einnig er fléttað inn upplýsingum úr öðrum gögnum svo sem rýnihópaviðtölum og samtektum um úthlutanir úr sjóðum sem styðja við starfsþróun kennara.

Þátttaka

Hlutfall kennara, bæði á unglíngastigi grunnskóla og framhaldsskólastigi, sem tekið hafa þátt í að minnsta kosti einu starfsþróunarverkefni á síðustu tólf mánuðina er svipað hér og hjá öðrum þátttökulöndum TALIS.

Þátttaka kvenkennara á unglíngastigi grunnskóla hér á landi var ívið meiri í starfsþróun en karlkennara á sama skólastigi.

Kennarar sem höfðu verið í kennslu lengur en fimm ár tóku meiri þátt í starfsþróun en þeir sem höfðu styttri reynslu. Einnig var þátttaka fastráðinna kennara á unglíngastigi grunnskóla hér á landi meiri í starfsþróun en þeirra sem höfðu tímabundna ráðningu. Athygli vekur að starfsreynsla kennara hér á landi virðist hafa meiri áhrif á þátttöku í starfsþróun en að jafnaði í TALIS löndunum.

Starfshlutfall kennara og staðsetning skóla hafði líka áhrif á þátttöku. Þeir sem unnu 30 klst á viku eða meira tóku ívið meiri þátt í starfsþróun en þeir sem unnu minna en þetta og þátttakan var einnig aðeins meiri hjá þeim sem störfuðu í skólum á þéttbýlum stöðum en þeirra sem voru í skólum á fámennari stöðum.

- Starfsreynsla og ráðningarstaða virðist hafa nokkur áhrif á þátttöku í starfsþróun.

- Kennarar sem starfa í skólum á fámennari stöðum virðast hafa færri tækifæri til starfsþróunar en skólar í þéttbýli. (sjá kaflann hér á undan)

Form

Kennarar voru spurðir um tegundir starfsþróunarverkefna sem þeir tóku þátt í á síðustu 12 mánuðum fyrir TALIS rannsóknina samkvæmt neðangreindum lista og um dagafjölda sem varið var til þeirra.

- **Námskeið/vinnustofur** (t.d. námsefni eða aðferðir og/eða önnur kennslufræðileg viðfangsefni).
- **Menntaráðstefnur eða málstofur** (þar sem kennarar og/eða fræðimenn kynna rannsóknarniðurstöður sínar og ræða viðfangsefni í menntamálum).
- **Vettvangsferðir í aðra skóla.**
- **Vettvangsferðir í fyrirtæki, til stofnana og samtaka.**
- **Starfsþjálfunarnámskeið** hjá fyrirtæki, stofnun eða samtökum.
- **Í réttindanámi** (t.d. námi sem leiddi til prófgráðu).
- **Þátttaka í samstarfi kennara**, sérstaklega skipulögðu með starfsþróun kennara í huga.
- **Vann ein(n) eða í samvinnu við aðra** að rannsóknarverkefni innan áhugasviðs míns.
- **Sinnti leiðsögn og/eða fylgdist með og þjálfaði starfsfélaga** sem hluta af formlegu skólastarfi.

Algengast var að kennarar á báðum skólastigum tækju þátt í námskeiðum/vinnustofum. Þar á eftir komu hjá báðum hópum menntaráðstefnur/málstofur og þátttaka í kennarasamstarfi. Kennarar á báðum skólastigum hér á landi skáru sig úr varðandi meiri þátttöku í vettvangsferðum í aðra skóla en hjá kennurum í TALIS löndum að jafnaði á báðum skólastigum. Í rýnihópaviðtölum kom fram að sumir kennarar og skólastjórnendur telja slíkar ferðir oft ómarkvissar og skila takmörkuðum árangri. Það sama kemur einnig fram í rannsóknum sem gerðar hafa verið.

Færri dagar fóru í námskeið/vinnustofur hjá kennurum á báðum skólastigum hér á landi en hjá kennurum í TALIS löndunum að jafnaði (fimm dagar hér á landi á móti átta til níu dagar í öðrum löndum).

Í TALIS kemur fram að kennarar telja að starfsþróun sem er tengd starfi þeirra á vettvangi skili mestum árangri. Þetta kom einnig fram í rýnihópaviðtölum við kennara og skólastjóra. Stök námskeið skila almennt minni árangri að mati kennara.

Tillögur

Efla þarf fjölbreytilegt framboð á námi og starfsþróun sem tengist starfi kennara og starfsvettvangi.

Skapa þarf kennurum aðstæður og möguleika til náms og starfsþróunar samhliða starfi og utan.

Nýta þarf upplýsingatækni og skapa möguleika á að kennarar geti tekið þátt í eða haft aðgang að viðburðum víða um land og heim.

Skapa þarf kennurum aðstæður í starfi til ígrundunar, starfendarannsókna og fjölbreytilegs faglegs samstarfs innan skóla og við aðra fagaðila utan skólans.

Innihald

Í TALIS rannsókninni voru notuð 14 lykilssvið sem tengjast kennarastarfinu og þeim skipt í eftirfarandi tvo flokka:

Fjölbreytni í kennsluháttum	Fag- og kennslufræði
<ul style="list-style-type: none"> ● Færni í notkun upplýsinga- og samskiptatækni við kennslu og ný tækni á vinnustaðnum ● Aðferðir við einstaklingsmiðað nám ● Kennsla nemenda með sérþarfir ● Kennsla í fjölmenningsumhverfi ● Kennsla í samfaglegum viðfangsefnum (t.d. þrautalausnir, námstækni) ● Aðferðir við þróun á þverfaglegri hæfni fyrir framtíðarstarf eða nám ● Nemenda- og starfsráðgjöf 	<ul style="list-style-type: none"> ● Þekking og skilningur á aðalkennslugrein/um minni/mínum ● Hæfni til kennslu á aðalkennslugrein/um minni/mínum ● Þekking á námskrá ● Námsmatsaðferðir ● Hegðun nemenda og stjórnun í kennslustofunni

Kennarar voru spurðir um á hvaða ofangreindum sviðum starfsþróunarverkefnin hefðu verið sem þeir tóku þátt í á síðustu 12 mánuðum fyrir rannsóknina og um áhrif þeirra.

Þau fjögur verkefni sem voru efst á blaði hjá kennurum á báðum skólastigum tengdust öll færni í fag- og kennslufræði að undanskildu hegðun nemenda og stjórnun í kennslustofunni. Þar á eftir komu verkefni sem tengdust fjölbreytni í kennsluháttum. Þau verkefni sem voru þar efst á blaði hjá kennurum á báðum skólastigum var færni í notkun upplýsinga- og samskiptatækni við kennslu, einstaklingsmiðað nám og ný tækni á vinnustaðnum.

Kennarar voru líka beðnir að tilgreina áhrif starfsþróunar á viðkomandi sviði, hvort hún hafi haft nokkur eða mikil áhrif, en mat kennara á þessu getur haft áhrif á frekari þátttöku þeirra í starfsþróun á viðkomandi sviði.

Í heildina töldu kennarar á unglíngastigi grunnskóla hér á landi starfsþróunarverkefnin hafa haft nokkur eða mikil áhrif, og voru verkefni sem tengdust þekkingu, skilningi og hæfni til kennslu í aðalkennslugrein/greinum þeirra efst á blaði. Samskonar mat kom fram hjá kennurum í framhaldsskólum hér á landi og kennurum á báðum skólastigum í TALIS löndunum.

Þessar niðurstöður varpa ljósi á að þó að flestir kennarar telji starfsþróunarverkefnin á ofangreindum sviðum hafa haft jákvæð áhrif á kennslu þeirra, þá er starfsþróun sem beinist

að þekkingu, skilningi og hæfni til kennslu í aðalkennslugrein/greinum þeirra það svið sem þeir telja að komi sér að mestu gagni.

Í TALIS koma fram vísbendingar um að kennarar telja að starfsþróun sem er tengd starfi þeirra á vettvangi skili mestum árangri. Þetta kom einnig fram í rýnihópaviðtölum við kennara og skólastjóra. Margar rannsóknir sýna einnig að starfsþróun skilar mestum árangri fyrir kennsluhætti kennara og námsárangur nemenda þegar hún er stöðug og viðvarandi, er nátengd starfi kennara í kennslustofunni, ýtir undir faglegt samstarf kennara og tengist almennt umbótum í skólastarfi. Það hversu mikið kennarar taka þátt í starfsþróun er ekki fullnægjandi mælikvarði á árangri starfsþróunar.

- Þunginn í starfsþróunarverkefnum kennara liggur mest á fag- og kennslufræðisviði.
- Efst á blaði varðandi þau verkefni sem kennarar töldu að hefðu komið sér að mestu gagni eru verkefni sem tengjast þekkingu, skilningi og hæfni til kennslu í aðalkennslugrein/greinum þeirra.

Kennarar voru einnig beðnir að tilgreina þarfir sínar fyrir starfsþróun á ofangreindum lykilsviðum.

Sum svið starfsþróunar sem kennarar á báðum skólastigum tóku mestan þátt í eru einnig í fimm efstu sætunum hvað varðar þarfir þeirra fyrir starfsþróun, svo sem þekking á námskrá, námsmatsaðferðir og færni í notkun upplýsinga- og samskiptatækni í kennslu. Einnig kemur í ljós að svið sem kennarar settu í efstu fimm sætin hvað varðar þarfir fyrir starfsþróun eru ekki meðal þeirra sviða þar sem þeir stunduðu mesta starfsþróun, svo sem ný tækni á vinnustaðnum, kennsla nemenda með sérþarfir og hegðun nemenda og stjórnun í kennslustofunni.

Þetta vekur upp spurningar um samhengi milli þeirrar starfsþróunar sem er í boði fyrir kennara og þarfa kennara fyrir starfsþróun.

Kennarar á báðum skólastigum hér á landi settu færni í upplýsinga- og samskiptatækni í kennslu og nýja tækni á vinnustaðnum á oddinn hvað varðar þarfir fyrir starfsþróun, og eru þessi svið nátengd, og sömu áherslur komu fram hjá kennurum í TALIS löndum á báðum skólastigum. Þessar þarfir endurspeglar vaxandi áskoranir kennara og skóla að nýta til fulls nýja tækni í námi og kennslu.

- Ósamræmi er að nokkru leyti milli algengustu starfsþróunarsviða kennara og þarfa þeirra fyrir starfsþróun. Algengustu sviðin eru í fag- og kennslufræði en mestu þarfinar eru fyrir fjölbreytni í kennsluháttum, og þar efst á blaði færni í notkun upplýsinga- og samskiptatækni við kennslu.

Vinnuhópurinn skoðaði styrkveitingar sjóða sem styðja við starfsþróun kennara og skólastjórna í leikskólum og grunnskólum þ.e. Vonarsjóðs FG og SÍ, Endurmenntunarsjóðs grunnskóla, Námsleyfasjóðs grunnskóla og Vísindasjóðs FL og FLS árin 2013-2014 til að gera myndina skýrari af þörfum kennara og skólastjórna fyrir starfsþróun. Stuðst var við svipaða flokkun (efnisatriði) og í TALIS, sbr. töflu hér að framan.

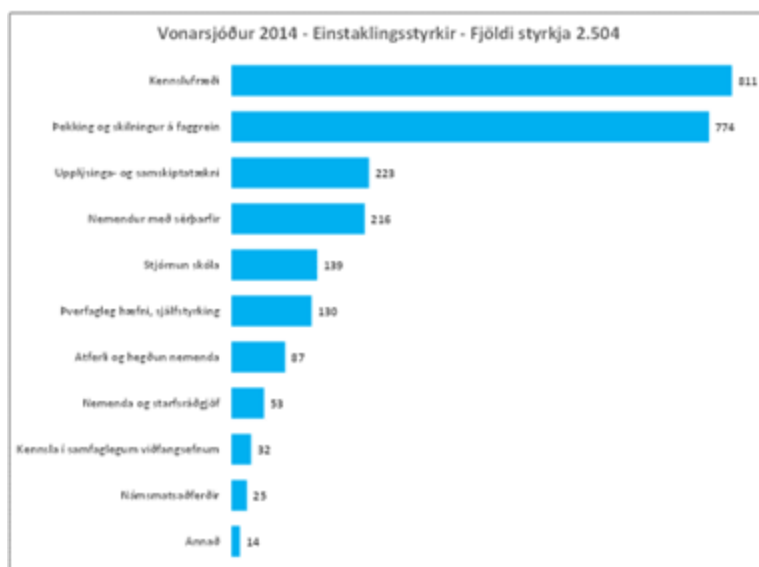
Ekki voru tiltæk gögn um styrkveitingar Vísindasjóðs FF og FS og Starfsmenntunarsjóðs FT til að greina mál með sama hætti.

Grunnskóli

Þegar þessi tvö ár eru skoðuð þá kemur í ljós að það er áherslumunur á viðfangsefnum milli ára hjá Endurmenntunarsjóði grunnskóla. Árið 2013 voru megináherslur og viðfangsefni þekking á námskrá, námsmat og kennslufræði enda var þá verið að innleiða nýja aðalnámskrá. Seinna árið 2014 var það kennslufræðin og þar var í meirihluta kennslufræði lesturs, byrjendalæsi og fjölþættar lestrarkennsluáferðir. Upplýsinga- og samskiptatækni kom næst og hefur ákveðið vægi.

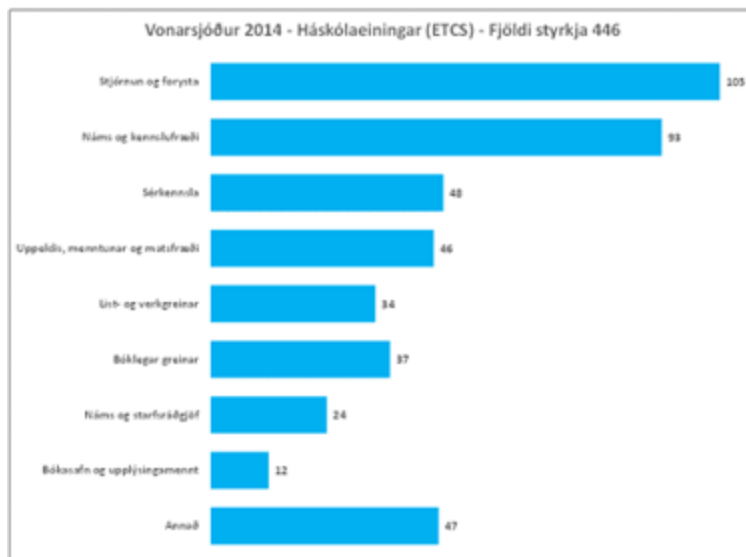
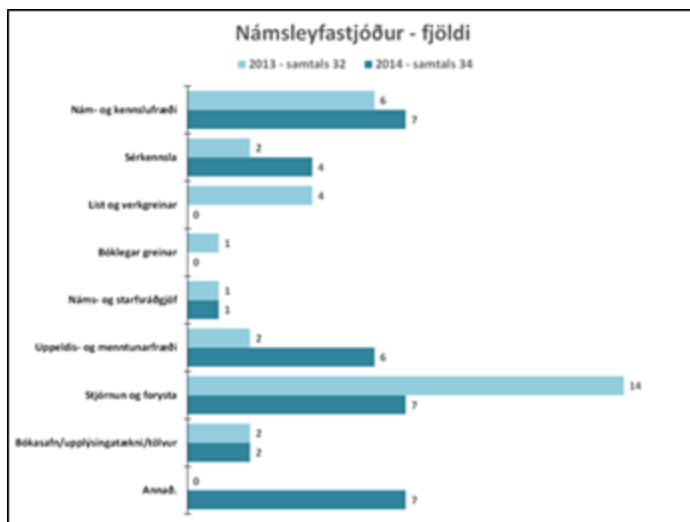


Þegar úthlutanir úr Vonarsjóði grunnskóla árið 2014 eru skoðaðar kemur fram að þær voru flestar vegna kennslufræði greina og þekkingar og skilnings á faggrein, næst kom upplýsinga- og samskiptatækni og nemendur með sérþarfir.



Flokkun á úthlutunum vegna náms til háskólaeininga ETCS úr Vonarsjóði grunnskóla og úthlutunum úr Námsleyfasjóði grunnskóla var eftirfarandi:

- Náms- og kennslufræði
- Sérkenntla
- List- og verkgreinar
- Bóklegar greinar
- Náms- og starfsráðgjöf
- Uppeldis- og menntunarfræði
- Stjórnun og forysta
- Bókasafn / upplýsingatækni og tölvur
- Annað



Samræmi má greinilega sjá í áherslum á þessum myndum.

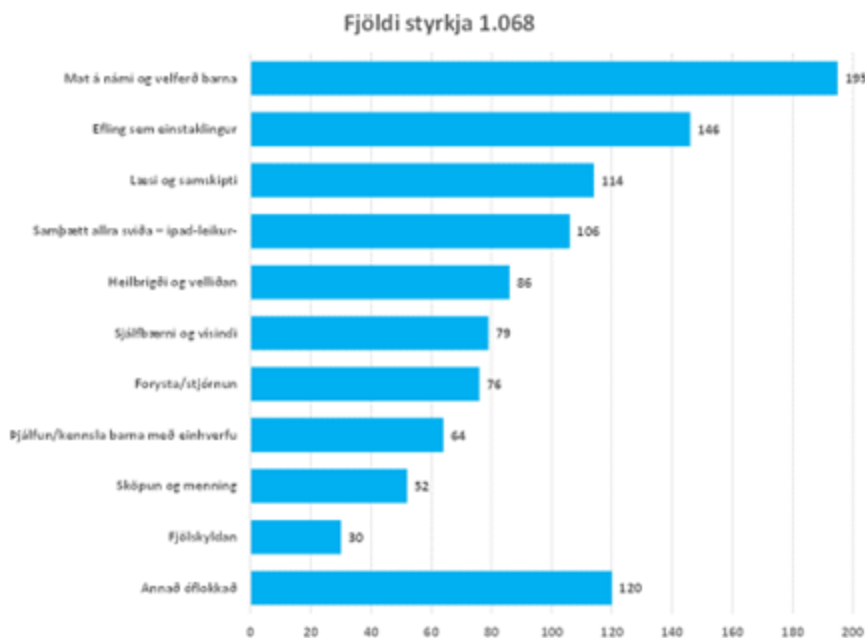
Þessi skoðun á þörfum og þátttöku kennara og stjórnenda í grunnskólum sýnir að það eru skýr tengsl á milli megináherslna menntamálaráðuneytis í menntamálum og þeirrar starfsþróunar sem sveitarfélög, skólakrifstofur, skólar, skólastjórar og kennarar leggja áherslu á. Má þar nefna að megináherslan er á námskrárgerð þegar verið var að innleiða nýja

námskrá 2013 og kennslufræði greina 2014 en þá var búið að setja stefnuna á læsi og lestur og má það greinilega sjá í gögnum bæði hjá Endurmenntunarsjóði grunnskóla og einnig í einstaklingsumsóknum kennara og skólastjóra í Vonarsjóð grunnskóla. Kennarar virðast því sækja um einstaklingsstyrki í Vonarsjóð til starfsþróunar sinnar miðað við þá stefnu og megináherslur sem fram koma hjá menntamála- og fræðslufirvöldum.

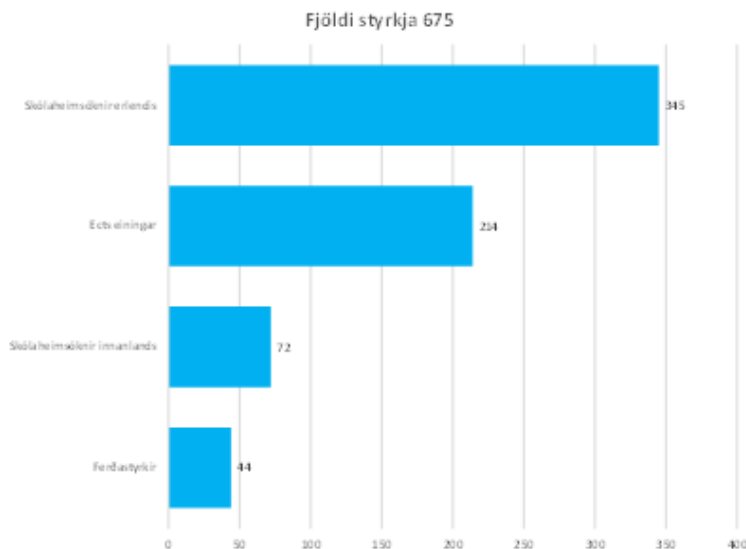
Hvað varðar framhaldsnám, námsleyfi og umsóknir um ECTS háskólaeiningar þá er það stjórnun og forysta og kennslufræði greina sem flestir sóttu. Þar má velta fyrir sér hvort kennarar sjá stjórnun og forystu sem framgang í starfi. Einnig geta þetta verið skólastjórnendur sem eru að ná sér í meistaraþráðu. Þá er áhugavert að sjá hvað það eru margir sem sækja um náms- og kennslufræði og sérkennslu.

Leikskóli

Við greiningu á gögnum frá Vísindasjóði FL og FSL má sjá vísbendingar um að kennarar og skólastjórnendur velji starfsþróun sem tengjast þeim kröfum sem gerðar eru til þeirra frá yfirvöldum. Mat á námi og velferð barna er eftirsótt og greinilegt er að framboð og eftirspurn er eftir námskeiðum tengdum læsi. Athygli vekja styrkveitingar til námskeiða vegna kennslu barna með einhverfu þar sem um er að ræða námskeið sem félagsmönnum er gert skylt að sækja vegna starfa sinna.



Myndin sýnir styrki til einstaklinga vegna námskeiða. (A deild)



Myndin sýnir hópstyrki vegna námsferða. (A-deild)

Af þeim sem fengu styrk vegna erts eininga í framhaldsnámi (B-deild) voru rúmlega 50 styrkir veittir vegna náms tengdu forystu og stjórnun, ríflega 20 í sérkennslufræðum og 25 vegna meistaranáms í leikskólakennarafræðum.

Árið 2014 voru veittir 214 styrkir til 141 félagsmanns fyrir staðnar ECTS einingar.

Í rýnihópaviðtölum við leikskólakennara kom fram að það þurfi bæði að vera framboð á starfsþróun fyrir þá sem hafa kennaramenntun og sérstök námskeið fyrir þá sem ekki hafa sérstaka starfsmenntun en einnig þurfi að vera framboð sem allir starfsmenn geta tekið þátt í. Einnig var kallað eftir námi um stjórnun og leiðsögn.

Stjórnendur í leikskólum kölluðu eftir stuðningi við rekstrarþátt starfsins og mannauðsmál svo sem líðan starfsmanna á vinnustað og samskipti.

Eins og fram kemur hér að ofan endurspeglar þau gögn sem vísað er í þær þarfir sem kennarar og skólastjórnendur setja á oddinn á hverjum tíma. Þarfir fyrir starfsþróun eru nátengdar þeim áherslum sem menntakerfið setur á hverjum tíma, þeim aðstæðum sem skapast í samfélaginu og nýrri þekkingu sem kemur fram á sjónarsviðið svo dæmi séu nefnd. Mikilvægt er að stoðkerfi við starfsþróun kennara og skólastjórnenda sé sveigjanlegt svo hægt sé að bregðast við þeim fjölbreyttu þörfum sem upp koma sem og að móta stefnu til lengri tíma og að fylgja henni eftir. Ekki er því æskilegt að setja fram ákveðnar tillögur um innihald starfsþróunarverkefna umfram þær áherslur sem fram koma í lögum, námskrám og stefnumótun yfirvalda. Fremur ber að setja fram tillögur um mismunandi fyrirkomulag starfsþróunar, stoðkerfi og leiðir sem tekur á nýjungum og stuðlar að þróun í skólastarfi.

Tillaga

Mikilvægt er að það umhverfi sem á að styðja við starfsþróun kennara sé sveigjanlegt, bregðist við nýjungum og stuðli að þróun í skólastarfi. Jafnframt er mikilvægt að setja stefnu sem inniheldur áætlanir og eftirfylgni til lengri tíma.

Hindranir

Til að varpa betra ljósi á þátttöku kennara í starfsþróun voru kennarar beðnir að gefa til kynna hindranir fyrir þátttöku þeirra í starfsþróun út frá nokkrum atriðum, og voru neðangreind atriði taldar stærstu hindranirnar.

Árekstur við vinnutíma: Kennarar hér á landi á báðum skólastigum sögðu algengustu hindrunina í vegi frekari starfsþróunar að hún rækist á við vinnutíma þeirra og svo var einnig hjá kennurum á báðum skólastigum í TALIS löndum. Vinnutíminn virðist vera meiri hindrun hér á landi varðandi þátttöku í starfsþróun samanborið við TALIS löndin. Árekstur starfsþróunar við vinnutíma getur gefið til kynna að skipulagður tími til starfsþróunar sé of lítil eða hann sé ekki í nógu góðu samræmi við þær tegundir starfsþróunarverkefna sem kennarar óska eftir. TALIS gögnin sýna að þátttaka kennara í starfsþróun virðist vera meiri í löndum þar sem hærra hlutfall kennara sinnir starfsþróun í vinnutíma.

Dýr þjálfun, skortur á hvata og viðeigandi þjálfun: Þessi atriði vógu þungt sem ástæður hindrana fyrir starfsþróun hjá kennurum hér á landi á báðum skólastigum. Áður hefur komið fram að jákvæð fylgni er milli þess hlutfalls kennara sem greiðir engan kostnað við sína starfsþróun og þátttöku þeirra í starfsþróun. Skortur á viðeigandi þjálfun endurspeglar að auka þarf framboð á starfsþróun fyrir kennara sem mætir þörfum þeirra og þörfum skólans og sem fer fram á vinnutíma.

Svipuð sjónarmið varðandi stuðning og hindranir og komu fram í rýnihópa viðtölum.

Tillögur

Kennarar þurfa að geta sinnt starfsþróun á vinnutíma. Skipulagður tími fyrir starfsþróun þarf að vera fyrir hendi í dagvinnustarfinu og kennarar þurfa að geta losað sig úr kennslu til að stunda starfsþróun samhliða starfi á starfstíma skóla. Skólar þurfa að hafa fjármuni til að greiða fyrir afleysingar og til að standa fyrir starfsþróun á vinnustað.

Auka þarf framboð á launuðum námsleyfum til starfsþróunar og bæta rétt til námsleyfa.

Kostnaður kennara við starfsþróun hefur áhrif á þátttöku þeirra í starfsþróun, hár kostnaður hefur letjandi áhrif. Efla þarf hvata til starfsþróunar, bæta aðstæður, auka fjárhagslegan stuðning, framgang í starfi á grundvelli starfsþróunar og jafna aðstöðumun kennara til starfsþróunar.

Auka þarf framboð á fjölbreytilegri starfsþróun fyrir kennara sem mætir þeirra eigin þörfum og einnig þörfum skólans, jafnvægi þarf að vera þarna á milli.

SKÓLASTJÓRNENDUR

Þegar talað er um kennara í greinargerðinni er víðast átt við skólastjórnendur líka og ráðgjafa, þ.e. náms- og starfsráðgjafa og sérkennslu- og kennsluráðgjafa, segir í inngangi. Engu að

síður þótti rétt að fjalla sérstaklega um skólastjórnendur vegna sérstaks eðlis starfs þeirra og þarfa sem tengjast því. Umfjöllunin byggist á TALIS rannsókninni frá 2013.

Starf skólastjórnenda

Upplýsingarnar í TALIS rannsókninni sýna að viðfangsefni á sviði náms og kennslu, svo sem þróun námskrár, kennsla, fylgjast með kennslu í kennslustofu, mat á námi nemenda, leiðsögn kennara og starfsþróun þeirra, eru ekki hátt hlutfall af tíma skólastjóra í starfi. Mestur tími skólastjórnenda í grunnskólum og framhaldsskólum fer í dæmigerð stjórnunar- og stjórnsýsluverkefni og fundi (41% til 50%) en aðeins 16% til 18% til viðfangsefna á sviði náms og kennslu. Skólastjórnendur í grunnskólum í öðrum TALIS löndum nota að jafnaði ívið meiri tíma til viðfangsefna á sviði náms og kennslu en hér á landi og skólastjórnendur í framhaldsskólum hér á landi nota mun meiri tíma í dæmigerð stjórnunar- og stjórnsýsluverkefni og fundi en að jafnaði í TALIS löndunum.

Undirbúningur fyrir starfið

Undirbúningur skólastjórnenda fyrir að takast á hendur stjórnun er mikilvægur þegar hugsað er um mikla ábyrgð þeirra í starfi.

Þó að hátt hlutfall skólastjórnenda í grunnskólum (83%) og framhaldsskólum (66%) hér á landi gæfu til kynna að þeir hefðu nám á sviði skólastjórnunar, höfðu margir þeirra ekki þetta nám áður en þeir hófu störf sem skólastjórnendur. Um 43% skólastjórnenda í grunnskólum og um 41% skólastjórnenda í framhaldsskólum höfðu nám á sviði skólastjórnunar áður en þeir hófu störf sem stjórnendur.

Um 92% skólastjórnenda í grunnskólum hér á landi gáfu til kynna að þeir hefðu sótt námskeið/þjálfun í kennslufræðilegri forystu og um 87% í framhaldsskólum. Um 61% skólastjórnenda í grunnskólum og um 66% skólastjórnenda í framhaldsskólum hér á landi sögðust hafa sótt námskeið/þjálfun í kennslufræðilegri forystu áður en þeir hófu störf sem stjórnendur.

Um 17% skólastjórnenda í grunnskólum og 34% í framhaldsskólum sögðust ekki hafa nám á sviði skólastjórnunar og 9% skólastjórnenda í grunnskólum sögðust ekki hafa sótt námskeið/þjálfun í kennslufræðilegri forystu og 13% í framhaldsskólum.

Þegar meðaltal TALIS landanna er skoðað hvað varðar þessi atriði þá hafa að jafnaði fleiri skólastjórnendur í framhaldsskólum í öðrum löndum nám á sviði skólastjórnunar (79%) en hér á landi og algengara var að skólastjórnendur á báðum skólastigum í öðrum löndum hefðu nám á sviði skólastjórnunar áður en þeir hófu stjórnunarstörf (47% á grunnskólastigi og 57% á framhaldsskólastigi).

Algengara var hér á landi á báðum skólastigum að skólastjórar hefðu sótt námskeið/þjálfun í kennslufræðilegri forystu og einnig áður en þeir hófu störf sem stjórnendur en í öðrum TALIS löndum.

Starfsþróun skólastjórnenda

Í TALIS voru starfsþróunarverkefni skilgreind sem viðfangsefni eða verkefni sem miða að því að þroska faglega færni og þekkingu einstaklingsins.

Þátttaka skólastjórnenda í grunnskólum og framhaldsskólum hér á landi í námskeiðum, ráðstefnum eða vettvangsheimsóknum var mjög mikil (94% og 92%). Þátttaka í starfsþróunarverkefnum með hópi annarra fagaðila, við nýliðapjálfun eða í rannsóknarvinnu var svipuð á báðum skólastigum, 37% og 41% og um 17% skólastjórnenda í framhaldsskólum höfðu tekið þátt í öðrum tegundum af starfsþróunarverkefnum en áður nefndum og 43% í grunnskólum.

Íslenskir skólastjórnendur í grunnskólum og framhaldsskólum sóttu í meira mæli námskeið, ráðstefnur eða vettvangsheimsóknir en starfsfélagar þeirra að meðaltali í TALIS-löndum en í minna mæli starfsþróunarverkefni með hópi annarra fagaðila, við nýliðapjálfun eða í rannsóknarvinnu en í TALIS löndunum.

Hindranir í vegi starfsþróunar

Þátttaka í starfsþróun er komin undir ýmsum þáttum, svo sem tækifærum og möguleikum til starfsþróunar, framboði í samræmi við þarfir, tíma og öðrum aðstæðum, stuðningi og hvatningu til starfsþróunar og fleira.

Skólastjórnendur voru beðnir að gefa til kynna hindranir fyrir þátttöku þeirra í starfsþróun út frá nokkrum atriðum, og voru neðangreindar helstu ástæður hindrana fyrir starfsþróun að mati skólastjórnenda hér á landi.

- Árekstur við vinnutíma
- Skortur á hvata
- Kostnaður við þjálfun
- Engin viðeigandi þjálfun í boði

Vinnutíminn virðist vera meiri hindrun hér á landi varðandi þátttöku í starfsþróun samanborið við TALIS löndin.

Tillögur

Formlegt nám í skólastjórnun og kennslufræðilegri forystu verði ávallt aðgengilegt fyrir verðandi skólastjórnendur og þá sem eru í starfi. Þeim verði skapaðar aðstæður til náms samhliða starfi eða utan.

Skólastjórnendum verði tryggðar aðstæður og möguleikar til starfsþróunar í starfi og utan og til að veita kennslufræðilega forystu á starfsvettvangi.