

Starfspróunarverkefni 2018-2020

Lokaskýrsla

Stoðkerfi fyrir starfspróun í mótun



Fjölbrotaskóli Suðurnesja

Efnisyfirlit

Áætlun um verkefnið.....	3
Framvinda verkefnisins	5
Aðkoma háskóla og annarra	6
Lærdómur	8
Hvað svo?	10
Fjárhagsupplýsingar	10
Viðauki 1	11

Áætlun um verkefnið

Hér fyrir neðan eru þær forsendur sem unnið var með í sambandi við verkefnið. Það var kannski ekki möguleiki á að taka alla þessa þætti fyrir í verkefninu en reynt var að dreypa á öllum þessum þáttum að einhverju leyti.

1. Grunnstoðir þróunarverkefnisins:

Í þróunarverkefninu er unnið með þrjár grunnstoðir stoðkerfis við starfsþróun:

- Ígrundun í starfi, starfendarannsóknir og lærdómssamfélag í skólastarfi
- Samstarf um starfsþróun og skólaþróun innan og milli skóla
- Samstarf háskóla og skóla um starfsþróun og skólaþróun

2. Markmið þróunarverkefnisins

Markmið þróunarverkefnisins er að:

- Styrkja samfellu milli grunnmenntunar kennara og starfsþróunar á vettvangi til að ná markmiðum um menntun og starfsþróun kennara og skólustjórnenda alla starfsævina
- Styrkja fagleg tengsl skóla og skólastiga og auka samfellu í skólakerfinu
- Móta skipulag sem geti verið fyrirmynd að stuðningi við starfsþróun kennara á vettvangi
- Móta skipulag sem geti verið fyrirmynd að innleiðingu á lærdómssamfélagi í daglegu skólastarfi
- Móta skipulag sem geti verið fyrirmynd að innleiðingu á niðurstöðum úttektar á framkvæmd stefnu um menntun án aðgreiningar
- Móta skipulag sem geti verið fyrirmynd að auknum tengslum háskóla og vettvangs ásamt samstarfi um starfsþróun og lærdómssamfélag
- Þróa sérstakt matskerfi fyrir mat á þróunarverkefnum sem nýta má áfram í þróunarverkefnum skóla

Viðfangsefni sem unnið var með í verkefninu og gildi þess fyrir skólastarfið. Ætlast er til þess að verkefnið tengist stefnu um menntun án aðgreiningar.
--

Það skiptir máli fyrir skólann að vera sífellt á tánum varðandi nýjungar og tileinka sér nýja og betri kennsluhætti. Hópur kennara og stjórnenda hafa unnið að afmörkuðum verkefnum sem skiptast í tvo meginhluta:

a) Starfspróun og lærdómssamfélag

Kennarar og stjórnendur vinna að afmörkuðum verkefnum og verður unnið með það þannig að starfsmenn vinna með ígrundun í starfi, starfendarannsóknir og lærdómssamfélag með því að hittast reglulega (1x í mán) þar sem þeir segja frá því sem þeir eru að gera. Þess á milli er fólk að ígrunda, prófa nýjungar og betrubæta. Með því að segja frá því sem verið er að gera er möguleiki á að deila upplýsingum milli aðila og þannig byggja upp sterkara lærdómssamfélag innan skólans. Möguleiki væri að útvíkka þetta sem samstarfi við hina skólana þrjá sem eru í verkefninu. Leitað verður eftir ráðgjöf frá HÍ til að vera verkefninu og þátttakendum innan handar.

b) Möguleikar til starfspróunar

Verkefnastjóri hefur verið í því að kortleggja ýmsa möguleika á starfspróun innan skólans. Ýmis tækifæri leynast til starfspróunar og mun vinnan miða að því að prófa t.d. hvernig hægt sé að nota fundi á markvissari hátt til starfspróunar. Einnig að prófa nýjar leiðir sem eru kannski ekki nýttar í dag til starfspróunar. Afraksturinn væri þá leiðarvísir fyrir starfsmenn og stjórnendur skólans til starfspróunar sem aðrir skólar gætu mögulega nýtt sér sem fyrirmynd.

Markmið verkefnisins.

Markmið verkefnisins var:

- Að búa til stoðkerfi fyrir starfspróun í skólanum og vinna að þróun kennsluhátta í skólanum.
- Að vinna með betri og bættu kennsluhætti með það í huga að koma til móts við þarfir sem flestra nemenda.

Framvinda verkefnisins

Verkefnið hófst formlega hér í skólanum í nóvember árið 2018. Fundað hefur verið sjö til átta sinnum yfir veturinn, hvorn vetur. Í upphafi var byrjað á að undirbúa þátttakendur. Það var gert með því að fara í lestur greinar um lærdómssamfélag og var hún rædd síðan á fundi. Í framhaldinu var svo hugmyndafræði starfendarannsókna kynnt fyrir þátttakendum af fulltrúa háskólastigsins. Verkefnið hefur verið kynnt reglulega innan skólans, á starfsmannafundum. Í upphafi voru níu þátttakendur í hópnum. Skólameistari ákvað í samráði við verkefnastjóra að ef fólk var áhugasamt þá yrði fleirum en þessum átta sem upphaflega voruð skráðir leyft að koma inn í hópinn. Eins hafa líka flestir fundir verið opnir öllum sem hafa áhuga og hafa einhverjir starfsmenn sem eru ekki þátttakendur komið og fylgst með. Í lokin voru sex virkir þátttakendur sem skiluðu af sér kynningum. Mannabreytingar og ef til vill aukið aðhald á þátttakendur gæti verið ein af mörgum ástæðunum fyrir því að það fækkaði í hópnum. Heimsfaraldur (Covid) setti sitt strík í reikninginn og var verkefninu frestað vorið 2020 fram á haustið 2020. Heimsfaraldurinn hélt svo áfram um haustið en við náðum tveimur fundum um haustið, annar var haldin á staðnum og hinn í gegnum fjarfundarbúnað (með matsfólki). Stefnt er á að vera með kynningu á verkefninu fyrir starfsfólk þann 25. janúar 2021. Eins hafa þátttakendur tekið upp ítarlegri kynningar á sínum verkefnum og er það sett upp sem ítarefni á [heimasíðu skólans](#) þar sem þróunarverkefninu eru gerð ítarlegri skil.

Ýmsar leiðir hafa verið skoðaðar með hvaða hætti starfsþróun getur farið fram. Margt var þegar í gangi í skólanum en það eru líka þættir sem hægt er að gera betur. Skólinn ákvað t.d. að ráða verkefnastjóra í erlendum samskiptum sem gæti opnað leiðir á starfsþróun erlendis fyrir starfsmenn m.a. í gegnum Rannís, Erasmus og Nordplus.

Mynd 1 sýnir þær leiðir til starfsþróunar sem var unnið var með í upphafi verkefnisins



Mynd 1 sýnir nokkrar leiðir í upphafi verkefnis til að ýta undir starfsþróun innan Fjölbautaskóla Suðurnesja

Eftir reynsluna og eftir því sem við höfum kynnst nýjum hugmyndum varðandi starfsþróun hefur þessi mynd vaxið töluvert. Við höfum skipt starfsþróuninni í fjögur áhersluatriði. Fyrsta atriðið er að það sé starfsþróunarahópur starfandi við skólans sem hittist að jafnaði einu sinni í mánuði og starfið sé gert upp eftir veturinn. Atriði númer tvö er að gera heildstæða starfsþróunaráætlun yfir veturinn fyrir allan starfsmannahópinn. Þar gætu áherslur skólaársins komið m.a. inn. Þetta eru atriði sem eiga við allan hópinn og þar getum við t.d. nýtt fundartíma og vinnudaga í byrjun og lok annar. Þriðja atriðið er áherslan á leiðsögn kennara í skólakerfinu. Þar sjáum við tækifæri til að gera betur og teljum að þar séu mikil sóknarfæri í starfsþróun á ferðinni. Fjórða og síðasta atriði eru aðrar starfsþróunarleiðir þar sem hver og einn getur farið bæði einn síns liðs, með samtali eða í gegnum skipulagt starf skólans. Þar má finna ýmis starfsþróunartækifæri. Sjá yfirlitsmynd í viðauka 1.

Aðkoma háskóla og annarra

Í heildina gekk vel að fá inn ráðgjafa Menntavísindasviðs Háskóla Íslands til veita ráðgjöf og koma til okkar við og við. Þrír starfandi ráðgjafar unnu með hópnum yfir tímabilið. Gaf það umræðunni aukið vægi að hafa ráðgjafana á staðnum og settu þátttakendur sig í aðrar stellingar við aðkomu ráðgjafa. Ráðgjafar hafa einnig verið verkefnastjóra til halds og trausts um hvernig best er að nálgast verkefnið og hvaða bjargir séu til staðar. Ráðgjafar bentu á greinar til að lesa og vísuð á ákveðna aðila sem hægt væri að ráðstafa sig við varðandi verkefni. Hefur sú ráðgjöf nýst mjög vel. Á fyrra árinu voru ráðgjafarnir þau Guðrún Ragnarsdóttir og Ívar Rafn Jónsson og seinna árið var það Súsanna Margrét

Gestsdóttir sem veitti ráðgjöf. Helsti gallinn við þessa ráðgjöf var sú að hversu stífur rammi þetta starfsfólk þarf að vinna undir. Talað var um að fjármagnið sem þau fengu í verkefnið væri frekar takmarkað og því voru ráðgjafarnir mjög hikandi um hvað þau gætu gert til að byrja með hópnum. Til að mynda þá var ekki sama á hvaða formi ráðgjöfin væri. Það kostaði t.d. meira að fá fyrirlestur heldur en að fá ráðgjafa til að koma og hlusta og veita endurgjöf. Sem sagt ráðgjöfin var seld út eftir ákveðnum viðmiðum sem kannski torveldaði hópnum að geta fengið ráðgjöfina á því formi sem við vildum fá frá ráðgjöfunum til að byrja með. Einn ráðgjafinn nefndi að hann hefði ekki fengið skýr svör frá sínum yfirmönnum hvernig hann ætti að haga sínum störfum, t.d. hvernig hann ætti að ferðast á milli staða. Ef skólar eiga að geta nýtt sér slíka ráðgjöf frá háskólastiginu fyrir starfsþróun þarf að liðka fyrir þessum samskiptum, línur að vera skýrar og það sé eftirsóknarvert fyrir þann aðila á háskólastiginu sem tekur að sér slíka ráðgjöf að sinna slíku starfi. Samkvæmt þeim upplýsingum sem við höfum hefur vinna sem þessi ekki áhrif á t.d. framgang starfsmanna í starfi á háskólastiginu.

Matsteymi Menntamálastofnunar hefur hitt þátttakendur þrisvar sinnum og tekið út verkefnið. Matsteymið kom tvisvar sinnum og hlustaði á þátttakendur ræða sín verkefni og gerði svo stutta könnun á verkefninu í lokin. Síðasti fundurinn var haldinn í gegnum fjárfundabúnað þann 23. nóvember 2020 þar sem könnunin var síðan send út rafrænt í lok fundar. Nánar verður fjallað um niðurstöðurnar í kaflanum, Lærdómur.

Fundað var með fulltrúum samstarfsráðs um starfsþróun, ráðgjöfum skólanna og verkefnastjórum í gegnum Skype þann 12. febrúar 2019 þar sem farið var yfir verkefnið. Þetta var eini sameiginlegi fundurinn með öllum aðilum verkefnisins.

Tekið var viðtal við verkefnastjórana fjóra í skólunum af Tryggva Thayer frá Háskóla Íslands (Menntamiðja) sem átti að nota í hlaðvarpsþátt nú á vormánuðum þar sem farið var yfir verkefnið. Var viðtalið sett á [heimasíðu starfsþróunarráðs](#).

Gott samstarf var við Tónlistarskóla Reykjanesbæjar og hjálpuðust skólarnir að í upphafi verkefnisins að koma sér af stað. Verkefnastjórar skólanna tveggja héldu fund í lok fyrra skólaársins og fórum yfir bækur sínar og skoðuðu hvað gekk vel og hvað betur mætti fara. Því miður var ekki samstarf á milli skólanna seinna skólaárið.

Í kjölfar ráðstefnu um starfsþróun í nóvember 2019 var ákveðið að þessi starfsþróunarhópur sem starfaði að starfsþróun hér í skólanum myndi hitta samsvarandi hóp við Menntaskólann

í Sund. Sá fundur var haldinn 24. janúar 2020 í Reykjavík. Við Menntaskólann við Sund hefur verið starfandi starfendarannsóknarhópur frá árinu 2005 og er því talsverð reynsla þar af slíku starfi. Á þessum fundi deildu þátttakendur reynslu sinni og verkefnum úr þessum tveimur hópum. Ákveðið var að lesa grein fyrir fundinn og hún rædd. Valið á greininni var gert í samráði við ráðgjafa frá háskólastiginu. Umræður um greinina voru mjög góðar og heppnaðist fundurinn í heild sinni vel. Stefnt er að endurtaka leikinn og halda fund hér suðurfrá (Reykjanesbær) með sömum hópum þegar að ástandið í samfélaginu hefur lagast. Einnig var hugmyndin að hitta hóp í Myllubakkaskóla í Reykjanesbær sem hefur verið að prófa sig áfram með eitthvað sem kallast rannsóknarkennslustund. En þá fara kennarar saman sem hópur og rýna í kennsluna hjá hver öðrum. Því miður þurftum að fresta þeirri heimsókn vegna heimsfaraldursins en við eigum þá fræðslu inni síðar.

Lærdómur

Verkefnið fór nokkuð seint af stað á skólaárinu 2018-2019 (október/nóvember) sem gerði það að verkum að illa gekk að koma fólki nægilega að verki. Var þetta svolítið óljóst til að byrja með og fjármögnun virtist ekki frágengin. Samningur um verkefnið var undirritaður rétt fyrir jól 2018. Til að byrja með voru hugmyndir fólks góðar en yfirgripsmiklar og það þurfti að afmarka sig betur til að árangur næðist í verkefnunum. Þátttakendur voru á mismunandi stað í verkefnunum. Sumir voru komnir af stað í mikla vinnu á meðan aðrir voru enn með verkefnin á hugmyndastigi. Seinna skólaárið var lagt upp með meira aðhald á þátttakendur. Byrjað var á að láta alla afmarka verkefnin vel og vandlega og skila inn rannsóknarspurningu sem var svo kynnt í hópnum. Þátttakendur skiluðu svo af sér greinargerð og kynningu í lok hvorrar annar og fengu greitt eftir þau skil.

Þó það hafi verið gagnlegt að ræða verkefni þátttakenda var líka ákveðið að brjóta aðeins upp fundina og gera aðra hluti. Sem dæmi má nefna, að fá inn fræðslu frá háskólastiginu, lesnar voru greinar á fundum og þær ræddar sem kom mjög vel út. Við fórum í heimsókn eins og áður segir í MS þar sem við víkkuðum hópinn og umræðurnar.

Það sem við þurfum svo að gera í framhaldinu er að reyna að fá fleiri til að taka þátt í svona verkefnum. Við vorum vissulega með ákveðinn ramma í þessu verkefni (8 manns) en fundirnir voru öllum opnir og gátu þeir sem vildu komið inn og tekið þátt hverju sinni. Voru nokkrir sem nýttu sér það. Við þurfum í framhaldinu að skoða hvernig við getum aukið

fjöldann sem tekur þátt í svona fundum eins og t.d. er í MS. Þar eru hátt í 20 starfsmenn sem taka þátt í slíkum fundum. Eins væri áhugavert að skoða hvernig við getum náð ef til vill meiri dýpt í umræðurnar og skapað meira traust og stuðlað að uppbyggilegri gagnrýni í umræðunum. Aukið aðhald hafði áhrif á þátttakendur og þá sást hverjir eru í þessu af alvöru eða eru bara að fljóta með.

Það hefði verið gott að skólarnir fjórir sem tóku þátt í verkefninu hefðu unnið meira saman og deilt því á milli sín sem þeir eru að gera. Skólarnir voru svolítið að vinna þetta hver og einn í sínu horni sem er kannski ekki endilega í anda verkefnisins. En þó má geta þessa að fyrra árið vorum við í góðu samstarfi við Tónlistarskólann í Reykjanesbæ.

Reynsla þátttakenda hefur verið góð að mati verkefnastjóra og kemur það líka fram í mati matsmanna vorið 2020 sem sent var út í skólanna. Þar kemur meðal annars fram:

Kennarar í hópnum sögðust vera að læra hver af öðrum og eru mjög ánægðir með sameiginlega fundi og stjórn verkefnisstjóra.

Skýr einkenni lærdómssamfélags komu fram í máli þeirra. Öðrum kennurum skólans var boðið á fundinn til að fræðast um verkefnin sem félagar þeirra eru að vinna að og nokkrir nýttu sér það.

Jákvætt andrúmsloft var á fundinum og augljós virðing fyrir verkefnum annarra í hópnum.

Tímaskortur fær einna lægstu einkunnina af því sem spurt var um og rímar það alveg við reynslu verkefnastjóra. Það er eitthvað sem þarf að skoða hvernig svona þróunarstarf gæti verið hluti af starfi kennara þannig að kennarar upplifi ekki slíka vinnu sem viðbótarvinna ofan á allt hitt. Samvinna kennara fær líka lága einkunn en það skapast kannski af því að við erum með þannig starfsumhverfi að kennarar eru oft einir með sín fög í framhaldsskólanum. En almennt er reynsla þátttakenda af verkefninu góð. Ánægja var með verkefnið í heild, umræður, skipulag og tækifæri til ígrundunar svo eitthvað sé nefnt.

Hvað svo?

Við viljum halda áfram að bjóða upp á starfsþróunarhóp og vera jafnvel í samstarfi við aðila frá háskólasamfélaginu. Nánari útfærsla á því hvernig við ætlum okkur að gera það má sjá í viðauka 1 undir starfsþróunarhópur. Við útfærsluna notum við þá reynslu sem við höfum fengið síðastliðin tvö ár.

Við ætlum að sækja um styrk frá Sprotasjóði 2021 með áhersluna á lærdómssamfélag og Anna Kristín Sigurðardóttir, prófessor við HÍ ætlar að vera okkur innan handar í því verkefni. Það verkefni myndi ná utan um allan hópinn og hugmyndin er að halda áfram með það sem við höfum verið að gera og bæta í. Byggja upp og viðhalda öflugum lærdómssamfélagi innan skólans.

Eins sjáum við ákveðin tækifæri til starfsþróunar í gegnum leiðsögn kennara/kennaranema og við viljum sækja fram á þeim vettvangi. Ef til vill bjóða upp á námskeið fyrir kennara sem vilja taka að sér slíka leiðsögn og fylgja þessum kennurum eftir í leiðsögninni. Síðan mætti kannski kynna aðra starfsþróunarmöguleika betur fyrir starfsfólki.

Fjárhagsupplýsingar

Nú þegar þetta er skrifað hafa verið nýttar kr 2.070.070 í laun og launatengd gjöld skv. upplýsingum frá fjármálastjóra. Það á reyndar eftir að greiða þátttöku í verkefninu fyrir haustönnuna til þátttakenda.



Guðmundur Grétar Karlsson

Verkefnastjóri

Viðauki 1

