

**Fagmennska kennara  
Þróunarverkefni í Árskóla  
skólaárið 2009-2010**

Birna María Svanbjörnsdóttir



Júní 2010

## Efnisyfirlit

Meginniðurstöður.....	2
Inngangur .....	3
Fræðilegur bakgrunnur.....	5
Framkvæmd .....	7
Niðurstöður og umræða .....	9
Lokaorð .....	13
Heimildaskrá .....	14
Fylgiskjöl .....	16
Fylgiskjal 1.....	16
Fylgiskjal 2.....	17
Fylgiskjal 3.....	19
Fylgiskjal 4.....	20

## Meginniðurstöður

- Jákvætt andrúmsloft í skólanum
- Hlýleg og góð samskipti milli kennara/starfsmanna og nemenda
- Vilji og áhugi meðal starfsfólks um verkefnið og vilji til að halda áfram með einhverjum hætti
- Kennsla fremur og einsleit og hefðbundin
- Kennslustofur lokaðar og ekki samvinna milli bekkja og kennara
- Lítið bar á skapandi starfi og samþættingu kennslugreina
- Kennurum finnst þróunarverkefnið hafa hreyft við þeim og aukið færni þeirra til faglegs starfs með ígrundun og faglegum umræðum
- Ánægja er með vettvangsathuganir og félagastuðning
- Minna varð úr sameiginlegum lestri fræðigreina meðal kennara en lagt var upp með
- Ekki fór af stað skrifleg ígrundun í leiðarbækur
- Kennarar kvarta undan tímaskorti
- Kennarar kalla eftir starfsþróunarfundum í töflu

## Inngangur

Vorið 2009 höfðu skólastjórnendur og kennsluráðgjafi Árskóla samband við Miðstöð skólaþróunar við Háskólann á Akureyri og viðruðu þá hugmynd sína að fara af stað með þróunarverkefni til að efla fagmennsku kennara til að koma á skóla sem lærir, þ.e stofnun þar sem námssamfélag er til staðar. Leituðu þeir eftir samstarfi við Miðstöðina um ráðgjöf og stuðning við framkvæmd verkefnisins en til grundvallar vildu þeir styðjast við áætlun Hjördísar Gísladóttur um þróunarverkefni (2009)<sup>1</sup>. Samkomulag varð um að Birna Svanbjörnsdóttir tæki ráðgjafarhlutverkið að sér og ynni með skólanum, sem faglegur ráðgjafi og leiðbeinandi.

Í júní sótti ráðgjafi skólann heim, hitti skólastjórnendur, kennsluráðgjafa og deildarstjóra skólans og átti við þá fyrstu samræður um væntingar þeirra, áherslur og hugmyndir að framkvæmd. Á þessum fundi var ákveðið að skólinn gerði drög að framkvæmdaáætlun sem höfð yrði til grundvallar undirbúningsvinnu í ágúst.

Framkvæmdaáætlun (sjá í fylgiskjali 1) er skipt í sex flokka, þ.e. staða, markmið, verkþættir, bjargir, viðmið og mat. Meginmarkmið verkefnisins var að auka fagmennsku kennara með því að hvetja til markvissrar ígrundunar, faglestrar og faglegra samræðna og samvinnu innan kennarahópsins. Einnig að styrkja sjálfsmat skólans og nýta það um leið til starfsþróunar kennara. Ákveðið var að gera stöðumat í upphafi haustannar með Gæðagreinum og aftur í lokin til samanburðar. Viðmið um árangur voru þau að ljóst væri að hver starfsmaður legði sig fram um að ígrunda eigið starf og skráði í leiðarbók með það að markmiði að efla fagmennsku sína í skóla sem lærir. Til að ná markmiðunum var ákveðið að bjóða upp á ákveðna fræðslu í formi fyrirlestra og verkefnavinnu, vettvangsathuganir ráðgjafa í kennslustundum hjá kennurum, mynda teymi kennara og efla félagastuðning með því að kennarar fylgdust með kennslustundum hjá hver öðrum og ígrunduðu saman og að lokum lestur fræðigreina og skráning ígrundunar í leiðarbækur. Myndaður var stýrihópur sem hélt utan um vinnuna og vann sem eitt teymi. Hlutverk hans var að miðla áfram til kennara því sem þeir höfðu lært.

Ráðgjafi heimsótti skólann að meðaltali einn dag í mánuði yfir skólaárið, samtals 11 daga og átti auk þess undirbúningsdaga með stýrihópi og stjórnendum. Hann gerði

---

<sup>1</sup> Um er að ræða nemendaverkefni í framhaldsbraut kennaradeildar HA .

vettvangsathuganir, fundaði með stýrihópi og stýrði fræðalestri með honum og vann með kennurum á vinnufundum, með fræðilegri umfjöllun, verkefnavinnu og samræðu (sjá yfirlit í fylgiskjali 2). Hann sá einnig um að finna fyrirlesara. Á milli heimsóknna áttu sér stað samskipti á tölvutæku formi og í síma. Athugasemdir úr vettvangsathugunum voru bæði munnlegar og skriflegar. Kennarar úr Varmahlíðarskóla sátu nokkra fræðslufundi.

Verkefninu með kennurum lauk formlega 4. maí. Þá var farið yfir helstu þætti sem unnið hafði verið með yfir veturinn, ígrundað í litlum hópum um árangur vinnunnar og niðurstöður skráðar. Í matsblaði sem lagt var til grundvallar matinu var spurt hvernig kennarar hefðu aukið fagmennsku sína, hvað þeir höfðu lært með vettvangsathugnunum, hvaða leiðir þeir myndu vilja fara til að efla starfsþróun á næstu misserum og hvort þeir hefðu ábendingar um verkefnið (sjá matsblað í fylgiskjali 3). Möguleiki er á framhaldi vinnunnar næsta skólaár með einhverjum hætti.

## Fræðilegur bakgrunnur

### Námssamfélag og fagmennska kennara

Aukin þekking og breyttar kröfur nútímans kalla á breytingar á starfi kennara eins og annarra fagstétta (Hargreaves, 2000). Fagmennska felst í því að byggja upp sérfræði sem byggist á vísindalegum grunni. Til að efla fagmennskuna er nauðsynlegt fyrir kennara að átta sig á gerðum sínum og hugsunum, að líta inn á við og skilja af hverju hann gerir eins og hann gerir, eflast í því sem vel er gert og leita leiða til að bæta og breyta því sem betur má fara. Þetta sjálfsmat og ígrundun byggir upp fagmennskuna og sérfræðikunnáttu kennara (Schön, 1983). Til að fagmennska kennara skili sér í auknum námsárangri nemenda og hafi áhrif á allt skólasamfélagið er mikilvægt að hún einangrist ekki við þarfir og áhuga einstakra kennara heldur liti allt skólasamfélagið og beri keim af samvinnu og virkri þátttöku allra (Hargreaves, 2000). Liðsheildin er lykilatriðið í fagmennsku þar sem allir eru skuldbundnir og ábyrgir þátttakendur. Kennarar, nemendur og foreldrar þurfa að leita saman leiða til að ná settum markmiðum og meta hvernig til tekst. Slík samvinna styrkir fagmennsku kennara (Trausti Þorsteinsson, 2003).

Vænta má að stofnanir læri, eflist og þróist í gegnum einstaklinga en það að einstaklingar læri þarf þó ekki að vera trygging þess að stofnanir læri. Lögð hefur verið áhersla á að skólar séu lifandi námssamfélög og gert er ráð fyrir að fimm eftirfarandi þættir séu forsenda þess að skóli læri. Þeir eru: persónuleg færni (e. personal mastery), sem er það að hafa skýra mynd af eigin sýn; að sameiginlega sýn (e. shared vision) sé að finna meðal allra innan stofnunarinnar; að mótað sé starfslíkan (e. mental models) sem felur í sér ígrundun á eigin viðhorfum og annarra; að fram fari teymisnám (e. team learning) sem feli í sér samskipti og samræður starfsmanna sín á milli og við aðra; og að til staðar sé kerfissýn (e. system thinking) sem er fólgin í því að skilja breytingar og átta sig á því hvernig hlutir tengjast innbyrðis (Senge o.fl., 2000).

Hugtakið námssamfélag (e. professional learning community) má skilgreina sem faglega starfsþróun í námsstofnun en til að geta komið til móts við mismunandi þarfir í kennslu og veitt leiðsegjandi mat þarf stöðug þróun að eiga sér stað. Mikilvægt er að námið eigi sér stað bæði hjá hverjum og einum en einnig í samfélagi og samvinnu við aðra (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2006; Fullan o.fl., 2006). Um er að ræða námssamfélag

Þegar samhugur er til staðar innan stofnunar eða skóla um að byggja stöðugt upp nýja þekkingu og nýta hana á vettvangi. Þar vinnur fólk náið saman út frá mótaðri námssýn sem allir skilja á sama hátt. Allt starfsfólk hefur miklar væntingar til nemenda og ber sameiginlega ábyrgð á námi þeirra en einnig á námi hvert annars, það rannsakar starf sitt og ígrundar það í þeim tilgangi að efla það og stuðla að auknum námsárangri hjá nemendum. Sömu vinnubrögð þurfa þá að eiga sér stað milli nemenda og milli nemenda og kennara (Lambert, 2003; Stoll o.fl., 2006).

Niðurstöður rannsóknar um samstarf kennara í nokkrum grunnskólum á höfuðborgarsvæðinu sýndu að það sem kennarar kölluðu samstarf féll fremur undir skilgreininguna samráð og skilaði þeim ekki þeirri faglegu starfsþróun sem nauðsynleg er felst í námssamfélagi (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2006)

Rannsóknir benda til að starfsþróun kennara, í átt til námssamfélags, tengist fyrst og fremst árangri nemenda. Bent hefur verið á að nemendur þurfi að þróa með sér n.k. æðri hugsun til að geta tekist á við ögranir og flókin viðfangsefni 21. aldarinnar og því þurfi kennarar að læra að kenna á annan hátt en þeir hafa gert áður, kennslan þarf að hafa í för með sér nám á hærra plani en áður. Nám kennara hefur í gegnum tíðina gjarnan farið fram í smiðjum eða námskeiðum utan sjálfs skólastarfsins. Það hefur hins vegar sýnt sig að mikilvægt er að nám kennara og starfsþróun þeirra sé samofin starfi þeirra á vettvangi. Kennarar þurfa að spreyta sig á nýrri þekkingu og leiðum, gera hlutina (*hands on*), meta, gera vettvangsathuganir og ígrunda og fá stuðning við það. Talið er mikilvægt að samvinna eigi sér stað, félagastuðningur og traust, kennarar verða að fá að prófa sig áfram og þora að mistakast. Þeir þurfa að geta umbreytt kennslunni með hliðsjón af nýjum aðferðum en ekki bara hlaðið nýjum úrræðum ofan á þau gömlu án þess að vinna úr þeim. Talað er um að kennarar þurfi að vinna markvisst að starfsþróun í langan tíma til að raunverulegt námssamfélag komist á þannig að árangur nemenda aukist (Darling-Hammond og Richardson, 2009). Þau vinnubrögð sem hér er lýst samræmast vinnubrögðum starfendarannsókna. Starfendarannsóknir snúast um sjálfsígrundun á starfi í þeim tilgangi að læra í starfinu, skilja það betur og bæta það. Rannsakandi setur sér markmið sem ríma við eigin gildi og býr til skýr viðmið í samræmi við þau. Mikilvægt er að rannsakandi útskýri og ígrundi fyrir sér og öðrum hvað hann er að gera, af hverju hann gerir það og hvaða lærdóm hann dragi af því (Hafþór Guðjónsson, 2008; McNiff, 2002).

## Framkvæmd

Megináherslur þróunarverkefnisins voru á fræðslu, ígrundun og verkefnavinnu kennara, vettvangsathugarnir ráðgjafa til kennara og samræður milli þeirra, fræðalestur og félagastuðning kennara. Ráðgjafi heimsótti skólann einn dag í mánuði og átti þá vinnufund með stýrihópi, gerði vettvangsathuganir í kennslustundum og vann með kennurum skólans með mismunandi hætti. Auk ráðgjafa voru fengnir þrír utanaðkomandi aðilar til að stýra fræðslu og verkefnavinnu með kennurum, þ.e. Rúnar Sigþórsson, Trausti Þorsteinsson og Ingibjörg Auðunsdóttir. Lögð var áhersla á að vinna ætti sér stað í skólanum milli þess sem ráðgjafi var í skólanum.

Í stýrihópi verkefnisins sátu kennsluráðgjafi sem hélt utan um starfið, deildarstjórar og almennir kennarar, samtals níu aðilar. Hlutverk stýrihóps var að halda utan um framkvæmdaáætlunina, fylgja henni eftir og styðja kennara skólans í þróunarvinnunni. Stýrihópur vann að því í samvinnu við kennara skólans að útbúa Gæðagreina um eigin fagmennsku kennara og samvirkni kennara til að meta verkefnið. Ráðgjafi las yfir drög að þeim og kom með ábendingar til athugunar. Stýrihópur las eftirfarandi fræðigreinar saman undir stjórn ráðgjafa. Kynntar voru fleiri greinar og bækur sem ekki voru ætlaðar til samlesturs. Kennarahópurinn las tvær síðast nefndu greinarnar í listanum og átti saman ígrundandi umræður um þær.

- Schön, D. (1987). *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- DuFour, R. og Marzano, R. (2009). High-leverage strategies for principal leadership. *Educational Leadership*, 66(5),62–68.
- Nanna Kristín Christiansen. (2007). Hver á eiginlega að ala börnin upp, foreldrar eða kennarar? *Netla: Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 15.09.09. af: <http://netla.khi.is/greinar/2004/008/prent/index.htm>.
- Anna Kristín Sigurðardóttir. (2008). Faglegt samstarf kennara. *Glæður*, 18,13-19.
- Hafþór Guðjónsson. (2008). Starfendarannsóknir í Menntaskólanum við Sund. *Netla- vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 07.01.09. af: <http://netla.khi.is/greinar/2008/002/index.htm>



Með það að leiðarljósi að byggja upp fræðilegan grunn hjá kennurum var boðið upp á fræðslufundi með verklegu ívafi þar sem krafist var samvinnu, samræðu og ígrundunar auk lesturs fræðigreina. Erindi voru sex talsins og fylgdu þeim vinnufundir þar sem kennarar unnu saman á ýmsan hátt eða lásu saman og áttu samræðu um það sem lesið var. Glærur og lesefni í kringum fræðslufundi var allt sett inn á heimasvæði kennara. Skráðar voru niðurstöður allrar vinnu og þær sendar til stýrihóps. Stýrihópur hélt utan um öll gögn og skráði fundargerðir. Fræðsluerindin eru eftirfarandi:

- Ígrundun, starfsþroski og starfsþróun. Í hverju felast þessir þættir og hvernig tengjast þeir hugmyndafræðinni skóli sem lærir?
- Ígrundun.
- Fagmennska kennara. Í hverju felst hugtakið, rædd merking, réttindi og skyldur kennara.
- Foreldrar bera ábyrgð á uppeldi barna sinna. Menntun er samstarfsverkefni.
- Teymi-samvinna-hlutverk.
- Bekkjarathuganir og félagastuðningur.

Í þeim tilgangi að vinna með kennurum á vettvangi gerði ráðgjafi vettvangsathuganir hjá öllum kennurum skólans, átti við þá samræðu fyrir og eftir athugunina og skilaði til þeirra skriflegum athugasemdum eftirá. Kennarar komu með óskir um hvað þeir vildu láta skoða hjá sér. Útbúið var ákveðið eyðublað til að fylla í vegna vettvangsathugana (sjá fylgiskjal 4). Samkomulag var um að það sem fram kæmi úr vettvangsathugunum væri trúnaðarmál milli ráðgjafa og kennara. Ráðgjafi kom með tillögur að leiðum og benti á lesefni og aðferðir sem mætti nýta.

Til að koma á félagastuðningi og samvinnu var kennurum raðað saman í hópa og þess vænst að þeir gerðu vettvangsathugun hjá hver öðrum. Gert var ráð fyrir því að hver og einn fengi a.m.k. tvisvar sinnum féлага inn til sín í kennslustund og færi tvisvar í heimsókn til féлага og að samræða um vinnubrögð ætti sér stað milli þeirra fyrir og eftir hverja athugun.

## Niðurstöður og umræða

Meginmarkmið verkefnisins var að auka fagmennsku kennara með því að hvetja til markvissrar ígrundunar, faglestrar og faglegra samræðna og samvinnu innan kennarahópsins. Einnig að styrkja sjálfsmat skólans og nýta það um leið til starfsþróunar kennara. Skólinn hefur unnið markvisst með sjálfsmatskerfið Gæðagreina sem krefst sjálfsrýni og ígrundunar. Skólastarfið í skólanum er hefðbundið og kennarastýrt þar sem umsjónarkennarar vinna að mestu einir með sínum nemendahópum. Þeir eiga samráð við aðra kennara en ekki mikla samvinnu ef gengið er út frá skilgreiningu Önnu Kristínar Sigurðardóttur (2006).

Stýrihópur las saman nokkrar fræðigreinar og ígrundaði þær í sameiningu. Einnig voru gerðar tilraunir við að yfirfæra og prófa sig áfram með vissa þætti sem lesið var um og miðlað af reynslunni. Farið var reglulega yfir framkvæmdaáætlun, staðan tekin og ályktað um næstu skref. Hópurinn fór ekki af stað með að skrá í leiðarbók og náði ekki að yfirfæra fræðalestur með kennurum eins og ætlað var.

Töluvert púsl var að koma fyrir vettvangsathugunum ráðgjafa hjá öllum þannig að tími væri til að hittast og tala saman fyrir og eftir athugunina. Liðlegheit og góður vilji stjórnenda varð til þess að það gekk upp. Tími hjá hverjum kennara varð þó mismikill, allt frá 15 mínútum til 40 mínútna. Kennarar voru almennt jákvæðir í garð vettvangsathugananna og þeim virtist í flestum tilvikum þykja gott að fá umræður og ábendingar um vinnubrögð. Ekki er þó hægt að fullyrða um hversu mikið þeir nýttu sér þær því ábendingum var ekki fylgt frekar eftir og kennarar óskuðu ekki eftir því sérstaklega. Slíkt hefði þó væntanlega getað komið að gagni en hefði tekið mikinn tíma.

Í athugunum upplifði rannsakandi almennt hlýleg og góð samskipti milli nemenda og kennara og jákvætt andrúmsloft í skólanum. Nemendur voru kurteisir og kunnu að taka á móti gestum. Þá daga sem ráðgjafi heimsótti skólann varð hann vitni að fremur einsleitri og hefðbundinni kennslu en inn á milli mátti þó greina afburðakennslu, faglega sterkra kennara og eins metnaðarminni kennslu, ekki eins faglega sterkra kennara. Með afburðakennslu faglega sterkra kennara er þá átt við kennslu þar sem beitt er fjölbreyttum kennsluáðferðum til að koma til móts við ólíkar þarfir nemenda í samvinnu og samræðu við þá. Þar er kennslu, námsmati, virkni og þátttöku nemenda og bekkjarstjórnun fléttað saman í órjúfanlega heild. Bekkjar- og greinakennarar virtust yfirleitt bera meginþungan í

kennslunni þó að inni í kennslustofunni væru stuðningskennarar og stuðningsfulltrúar. Þeir síðar nefndu höfðu ekki sýnilega sama vægi og hinir og gengu á milli og aðstoðuðu eftir þörfum. Stofur voru nær undantekningarlaust lokaðar, nemendur með sérþarfir voru gjarnan teknir út úr tímum og þeim kennt einslega eða í litlum hópum utan kennslustofunnar. Kennslan var almennt hefðbundin og kennarastýrð og lítið frumkvæði var frá nemendum. Varla var teljandi að sæist til samkenslu kennara. Aldrei sást til foreldra og samvinna, þemavinna og skapandi starf var ekki mikið sýnilegt þegar heimsóknirnar áttu sér stað.

Umræðufundir og mat á verkefninu gáfu til kynna að kennurum fannst þróunarverkefnið hafa vakið þá til frekari umhugsunar um eðli starfsins, hreyft við þeim við undirbúning kennslunnar og aukið færni þeirra til faglegs samstarfs með ígrundun og faglegum umræðum. Þeim fannst verkefnið hafa skilað þeim markvissari sjálfsskoðun en áður og leitt til skýrari markmiða fyrir kennslu og aukið áherslu þeirra á að skýra út fyrir nemendum markmið námsins. Nokkrir kennarar sögðust hafa farið í mikla nafnaskoðun í vetur. Fáir sem engir höfðu farið af stað með að skrá ígrundun sína í leiðarbækur. Menn töldu sig almennt skorta tíma og svigrúm til þess. Minna varð úr sameiginlegum fræðalestri kennara en fyrirhugað hafði verið en kennarar sögðust þó margir lesa greinar í Skólavörðunni og Netlu og velja þær eftir áhugasviðum. Það er vissulega mikilvægt að kennarar lesi það sem tengist þeirra áhugasviði og styrkist á því en til að fagmennska kennara skili sér í auknum námsárangri nemenda og hafi áhrif á allt skólasamfélagið er mikilvægt að hún einangrist ekki við þarfir og áhuga einstakra kennara. Hún þarf að lita allt skólasamfélagið og bera keim af samvinnu, skuldbindingu og virkri þátttöku allra þar sem liðsheildin ræður ríkjum (Hargreaves, 2000; Trausti Þorsteinsson, 2003).

Það að fara í vettvangsheimsóknir til hvers annars fannst kennurum verða til þess að auðvelda þeim faglegar umræður því að þá sáu þeir hvernig aðrir unnu og horfðu gagnrýnni augum á sig sjálfa að störfum. Kennurum fannst heimsóknirnar brjóta ákveðinn múr milli starfsfólks og auka samheldni og samstarf og stuðla að umræðum um starfið í kennslustofunni. Þeim fannst þeir fá nýjar hugmyndir, gagnlegar ábendingar og ráð en einnig staðfestingu á því sem gekk vel hjá þeim sjálfum. Mörgum fannst sérstaklega áhugavert að heimsækja „eigin“ bekkjardeildir hjá öðrum kennara og sjá

hlutina í öðru ljósi. Þeim fannst þeir þá sjá ýmislegt sem annars hefði farið fram hjá þeim og uppgötvuðu að aðrir kennarar glímdu gjarnan við sömu vandamál og þeir.

Þegar kennarar voru spurðir hvaða leiðir þeir myndu vilja fara til að efla starfsþróun sína á næstu misserum sögðust þeir almennt vilja vinna áfram á skipulegan hátt við að efla fagmennsku. Hugmyndir voru um að efla félagastuðning og markvissst samstarf kennara með einhverjum hætti, s.s. að vinna saman verkefni, fara af stað með skráningu í leiðarbækur og vera í leshring og umræðuhópum. Gegnumgangandi hjá öllum hópunum var ósk um að skapaður yrði vettvangur til faglegrar umræðu og ígrundunar í skólanum, að komið yrði á nokkurs konar starfsþróunarfundum í töflu. Einnig var nefnt mikilvægi þess að finna leið til að mæla árangur í starfi og móta starfskenningar. Kennurum hugnuðust vinnubrögð starfendarannsókna og markvissrar ígrundunar. Fram kom vilji hjá kennurum við að þróa slík vinnubrögð í Árskóla. Hugmyndir voru um að kennarar söfnuðu reynslusögum í anda PEEL og miðluðu reynslu sinni til annarra, byggðu jafnvel upp reynslubanka. Eins voru umræður um að yfirfæra yfir á nemendur þau vinnubrögð sem kennarar tileinkuðu sér. Næstu skref væru þá að hjálpa nemendum að öðlast námsvitund og ígrunda eigið nám. Það er einmitt eitt einkenni námssamfélags (Lambert, 2003; Stoll o.fl., 2006).

Almenn ánægja virðist vera með þróunarverkefni vetrarins og kennurum finnst þeir hafa eflst sem fagmenn. Talið var brýnt að láta ekki staðar numið heldur tryggja áframhaldandi vinnu á svipuðum nótum til að festa í sessi og þróa enn frekar ákveðin vinnubrögð og hugarfar. Sérstök ánægja var með félagastuðninginn og vilji var til að halda honum áfram í einhverri mynd. Ábendingar komu frá kennurum um að röðun í félagastuðningshópa hefði mátt vera á annan hátt en hann var og að ekki hefðu verið nægilega skýr skilaboð um hvernig haga ætti félagastuðningi og heimsóknum í annað sinn. Eins var ábending um að æskilegt hefði verið að ráðgjafi hefði heimsótt alla kennara áður en þeir fóru sjálfir í heimsóknir og þannig lagt grunn að markvissum félagastuðningi. Minnst var á að einblína mætti meira á kennsluaðferðir í þessari vinnu. Taka má undir þessi sjónarmið og eins hefði verið vænlegt til árangurs að vinna nánar með kennurum við útfærslur á breyttum vinnubrögðum eftir heimsóknir til þeirra.

Ljóst er að þeim markmiðum að hvetja til markvissrar ígrundunar, faglestrar og faglegra samræðna var fylgt eftir þó faglesturinn hefði orðið minni en fyrirhugað var.

Eins varð minna úr skráningu ígrundunar en lagt var upp með. Hvað varðar samvinnu kennarahópsins þá var opnað á þann möguleika fyrir kennara að fara inn til hvers annars í kennslu en samvinna á vettvangi varð ekki mikil, þ.e. samkennsla. Það er þáttur sem þyrfti að efla til að stuðla að námssamfélagi. Einnig væri ánægjulegt að sjá nemendur og foreldra virkjaða til þátttöku og frumkvæðni í skólastarfinu með samræðum, ígrundun og lausnaleit eins og Hargreaves (2000) bendir á og einnig kemur fram í grein Nönnu Christiansen, 2007).

## Lokaorð

Í þeim tilgangi að auka fagmennsku kennara hefur vinna vetrarins í þróunarverkefninu *Fagmennska kennara* einkum falist í fræðslu, verkefnavinnu sem stuðlar að umræðum og ígrundun, vettvangsathugunum, félagastuðningi og fræðalestri. Viðhorf og vinna í skólanum gefur til kynna að hann er kominn vel af stað í þeirri hugsun að þróa skólastarfið til aukins árangurs með faglegri starfsþróun kennara. Fólk er áhugasamt og áttar sig á þróunarferlinu og skilur að um er að ræða langtímaverkefni. Vilji og einhugur virðist ríkja um mikilvægi þess að byggja upp jákvætt og árangursríkt skólasamfélag en þó ber fólk gjarnan fyrir sig tímaskort og álag til að takast á við breytingar. Erfitt er að breyta starfsvenjum sínum og samvinna, ígrundun og skráning eru þættir sem taka tíma og krefjast samtímis sjálfsaga, þolinmæði og sveigjanleika.

Ekki leikur nokkur vafi á því að vinna vetrarins skilur eftir sig gróðursælan jarðveg til að rækta áfram til aukinnar fagmennsku og verður áhugavert að fylgjast með þróun skólastarfsins í Árskóla á næstu árum.

## Heimildaskrá

- Anna Kristín Sigurðardóttir. (2006). *Studying and enhancing the professional learning community for school effectiveness in Iceland*. Óbirt doktorsritgerð: The University of Exeter.
- Darling-Hammond, L. og Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46–53.
- Fullan, M., Hill, P. og Crévola, C. (2006). *Breakthrough*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hjördís Gísladóttir. (2009). *Aukin fagmennska kennara í Árskóla. Áætlun um þróunaráætlun*. Akureyri: Óbirt nemendaverkefni.
- Hafþór Guðjónsson. (2008). Starfendarannsóknir í Menntaskólanum við Sund. Netla – vef tímarit um uppeldi og menntun. Sótt 07.01.09. af: <http://netla.khi.is/greinar/2008/002/index.htm>
- Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching: History and Practice*, 6(2), 151-182.
- McNiff, J. (2002). Action research for professional development. Concise advice for new action researchers. Sótt 27. mars 2009 af <http://www.jeanmcniff.com/booklet1.html>
- Lambert, L. (2003). Leadership redefined: An evocative context for teacher leadership. *School Leadership Management*, 23(4), 421-430.
- Nanna Kristín Christiansen. (2007). Hver á eiginlega að ala börnin upp, foreldrar eða kennarar? *Netla: Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 15.09.09. af: <http://netla.khi.is/greinar/2004/008/prent/index.htm>.
- Schön, D. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Aldershot: Arena.
- Senge, P. o.fl. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. London: Nicholas Brealey.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. o.fl. (2006). *Professional learning communities: source materials for school leaders and other leaders of professional learning*. Sótt 05.06.2009 af:

<http://www.innovation-unit.co.uk/about-us/publications/professional-learning-communities.html>

Trausti Þorsteinsson. (2003). Fagmennska kennara. Í Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir (ritstjórar), *Fagmennska og forysta. Þættir í skólastjórnun* (bls. 187-200). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands



## Fylgiskjöl

### Fylgiskjal 1

<i>Fagmennska kennara</i> , þróunarverkefni í Árskóla skólaárið 2009-2010 Meginmarkmið verkefnisins er að efla fagmennsku kennara						
	<b>Staða</b> við upphaf tímabils	<b>Markmið</b> Hvert er markmið vinnunnar?	<b>Verkþættir</b> Hvað á að gera til að ná markmiðinu og hvernig?	<b>Bjargir</b> Fræðsla, leshringir, umræðuhópar, vettvangsathugun o.fl. (hvað þarf að fá utan að?)	<b>Viðmið</b> Markmiðum hefur verið náð þegar...	<b>Mat</b> Hvernig og hvenær á að meta vinnuna?
2009-2010	Í Árskóla starfa kennarar með víðtæka þekkingu og reynslu. Rík hefð er fyrir samvinnu kennara og starfsandinn er góður. Starfsmenn hafa góða þekkingu af notkun gæðagreinanna við sjálfsmat skólans og metnað til að stuðla að umbótum í skólastarfi. Skólastjórnendur hafa metnað til að skapa bestu skilyrði til starfsþróunar starfsmann. Gott aðgengi að ýmiss konar lesefni tengt starfsþróun kennara m.a. á skólabókasafni.	<p><b>Aðalmarkmið verkefnisins:</b> -Að efla fagmennsku kennara</p> <p><b>Helstu undirmarkmið verkefnisins:</b> -Að hvetja til markvissrar ígrundunar kennara á eigin um nám og kennslu</p> <p>- Að hvetja til faglestrar og faglegra samræðna kennara og skráningu</p> <p>-Að hvetja til og auðvelda aukna samvirkni og samvinnu innan kennarahópsins</p> <p>-Að styrkja sjálfsmat skólans og nýta það um leið til starfsþróunar kennara.</p>	Sjá framkvæmdaáætlun í sér skjali	Sjá framkvæmdaáætlun í sér skjali	<p>Hver starfsmaður leggur sig fram um að ígrunda eigið starf með það að markmiði að efla fagmennsku sína í <b>skóla sem lærir</b>.</p> <p>Hver starfsmaður skráir í leiðarbók, spyr sig spurninga eins og hvað hann gerði, af hverju, hvernig hann skipulagði, hvað hann lærði, hvernig gekk og af hverju og hvað hann þurfi að hafa í huga næst.</p>	<p>Stöðumat í upphafi haustanna með þátttöku allra kennara og stjórnenda í gegn um <b>Gæðagreinana</b>.</p> <p>Heildarmat á verkefninu fer fram í gegn um <b>Gæðagreinana</b>, sjálfsmatskerfi skólans, vorið 2010 með þátttöku allra kennara og stjórnenda.</p> <p>Leiðarbók</p>

## **Fylgiskjal 2**

Yfirlit yfir vinnudaga Birnu í Árskóla skólaárið 2009-2010

10. júní, undirbúningsfundur á Akureyri

19. júní, undirbúningsfundur í Árskóla

13. ágúst, undirbúningsfundur á Akureyri, farið yfir framkvæmdaáætlun

21. ágúst

Fyrsti fundur Birnu með stýrihópi, ákveðið lesefni og farið yfir nýjan Gæðagreini. Fræðsluerindi og vinnufundur: *Ígrundun, starfsþroski og starfsþróun. Í hverju felast þessir þættir og hvernig tengjast þeir hugmyndafræðinni skóli sem lærir?* Rúnar Sigþórsson prófessor við Háskólann á Akureyri.

29. september

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Fræðsluerindi og vinnufundur: *Ígrundun*. Birna Svanbjörnsdóttir, sérfræðingur hjá Miðstöð skólaþróunar hjá HA.

20. október

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Fræðsluerindi og vinnufundur: *Fagmennska kennara. Í hverju felst hugtakið, rædd merking, réttindi og skyldur kennara*. Trausti Þorsteinsson, forstöðumaður Miðstöðvar skólaþróunar hjá HA.

17. nóvember

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Fræðsluerindi og vinnufundur: *Foreldrar bera ábyrgð á uppeldi barna sinna. Menntun er samstarfsverkefni*. Ingibjörg Auðunsdóttir, sérfræðingur hjá Miðstöð skólaþróunar hjá HA.

8. desember

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Fræðsluerindi, vinnufundur og lestur fræðigreinar: *Teymi-samvinna-hlutverk*. Birna Svanbjörnsdóttir, sérfræðingur hjá Miðstöð skólaþróunar hjá HA.

12. janúar

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Fræðsluerindi og vinnufundur: *Bekkjarathuganir og félagastuðningur*. Birna Svanbjörnsdóttir, sérfræðingur hjá Miðstöð skólaþróunar hjá HA.

23. febrúar

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur.

25. mars

Vettvangsathuganir.

27. apríl

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Lestur fræðigreinar á stigsfundum, umræða og ígrundun.

4. maí

Vettvangsathuganir og stýrihópsfundur

Samantekt, samræða og mat á vinnu vetrarins. Birna Svanbjörnsdóttir, sérfræðingur hjá Miðstöð skólaþróunar hjá HA.

5. maí

Vettvangsathuganir.

4. júní

Samantekt, mat og hugað að næstu skrefum.

### ***Fylgiskjal 3***

Vinnið í litlum hópum

Hvernig hafið þið aukið fagmennsku ykkar í starfi þetta skólaár?

- 
- 
- 

Hvað lærðuð þið á því að fara í vettvangsheimsóknir til hvers annars?

- 
- 
- 

Hvaða leiðir mynduð þið vilja fara til að efla starfsþróun ykkar á næstu misserum?

- 
- 
- 

Viljið þið koma einhverjum ábendingum á framfæri varðandi þróunarverkefnið um *fagmennsku kennara?*

- 
- 
-

## ***Fylgiskjal 4***

**Markmiðið með tímanum er að:**

Ég var beðin að skoða:

- 
- 
- 

Þetta sá ég:	Þetta sá ég ekki:
Hvað mætti gera öðruvísi:	
Umræða eftir tímann:	