

Grunnskólinn Maustan Vatna

Sólgarðar-Hofsós-Hólar



Félagastuðningur
2015-2016

Lokaskýrsla til Sprotasjóðs

Nafn skóla: Grunnskólinn austan Vatna

Nafn verkefnis: Félagastuðningur

Nafn verkefnastjóra: Jóhann Bjarnason

Markmið verkefnis samkvæmt umsókn:

Félagastuðningur gengur út á að starfsfólk skólans – kennarar, húsverðir, stuðningsfulltrúar, skólaliðar og matráðar – fylgist hvert með öðru í ca. 40 mínútur í hvert skipti út frá hugmyndafræði „Coaching“ frá Dene Magna skólanum í Englandi. Starfsfólkið fær þjálfun í því að fara í heimsókn, fá heimsókn ásamt þjálfun í handleiðslu samkvæmt Grow módelinu. Efling fagmennsku kennara til að koma á skóla sem lærir, þ.e. stofnun þar sem námssamfélag er til staðar. Meginmarkmið verkefnisins er að auka fagmennsku kennara með því að hvetja til markvissrar ígrundunar, faglestrar og faglegra samræðna og samvinnu innan kennarahópsins. Einnig styrkja sjálfsmat skólans og nýta það um leið til starfsþróunar kennara.

Leiðir sem valdar voru til að ná markmiði:

Á starfsmannafundum í mars og apríl var gefinn tími til handleiðslusamtala. Ætlunin var að hver starfsmaður fengi einu sinni handleiðslu og tæki að lágmarki tvisvar þátt í að handleiða aðra. Stuðst var við Grow módelið í handleiðslusamtölunum og náðist að ljúka þeim.

Í framhaldi af handleiðslusamtölunum var ætlunin að starfsfólk færi í heimsóknir og skoðuðu það sem aðrir eru að gera. Sá sem fær heimsókn getur óskað eftir handleiðslusamtali með þeim sem heimsótti hann eftir að heimsókn lýkur. Kennarar settu fram óskir um hvaða starfsmenn þeir vilja heimsækja og við hvaða aðstæður. Stjórnendur settu upp skipulag til að liðka fyrir forfallakennslu og öðrum afleysingum meðan á heimsóknunum stendur. Þar sem þó nokkuð var liðið á skólaárið þegar að þessum lið kom þá tókst því miður ekki að ljúka öllum heimsóknnum. Var því tekin ákvörðun um að uppfæra skipulagið og ljúka heimsóknunum á komandi skólaári. Það skipulag gerir ráð fyrir að öllum heimsóknnum verði lokið í lok október 2016.

Frávik miðað við áætlun verkefnis:

Verkefnið átti að fara fram skólaárið 2012 – 2013 en vegna skólastjóraskipta og anna í starfi þá varð töf á verkefninu.

Á skólaárinu 2015 – 2016 náðist að ljúka handleiðslusamtölum og þriðjungi heimsóknna milli starfsstöðva. Þar sem starfsfólk var búið að fara í heimsóknir innan starfsstöðva áður var tekin ákvörðun um að fresta þeim heimsóknum sem eftir voru fram á komandi skólaár.

Áhersla var lögð á að læra vinnubrögð og samtalstækni samkvæmt Grow modelinu að menn finndu ávinning af því að fylgjast með hvort öðru í starfi með það að markmið að veita stuðning og faglega samræðu í kjölfarið. Minni áhersla og tími gafst til að efla faglestur og tengingu við sjálfsmat skólans sem þó sannarlega styrktist með aukinni faglegri umræðu í handleiðslusamtölum.

Helstu hindranir:

Helstu hindranir sem voru í verkefninu voru ferðalögin fyrir kennarana á milli starfsstöðva en þau eru vissulega tímafrek og kostnaðarsöm. Þá er einnig hægt að telja það til hindrunar hversu seint á skólaárinu hægt var að hefjast handa við heimsóknahluta verkefnisins. Þegar líða fór nær vori fannst starfsfólki erfiðara að finna tíma sem hentaði. Til dæmis þar sem námsmat var á mismunandi tímum milli starfsstöðva.

Helstu ávinningar af vinnu við verkefnið, jákvæð atriði sem fylgdu í kjölfarið eða samhliða verkefnisvinnu:

Verkefnið studdi vel við þær áherslur sem Sprotasjóður leggur upp með, þ.e. virkt lýðræði, mannréttindi og samskipti í skólum. Verkefnið gaf skólanum og starfsfólki hans gott tækifæri á því að kynnast og ræða starf hvers og eins, opnaði á hreinskilnar og uppbyggilegar samræður um gæði og þróun síns starfs sérstaklega og skólans í heild, stefnu hans og áframhaldi þróun skólastarfsins.

Þá var starfsfólk almennt ánægt með að fá tækifæri til að heimsækja hvert annað í vinnuna, þ.e. í kennslu, frímínútum og öðru. Þar sem skólinn er á þremur starfsstöðvum gefst kennurum sem eru að kenna sömu árgöngum ekki oft tækifæri til að fylgjast með hver öðrum í kennslu. Það má því segja að kennarar séu nokkurs konar einyrkjar í sínu þar sem reglulegir sameiginlegir kennarafundir er ekki nægilegur vettvangur fyrir kennara að bera saman bækur sínar, miðla hugmyndum

o.s.frv. Kennarar töluðu um að þarna fengju þeir tækifæri til faglegrar umræðu en vegna daglegra anna í skólastarfinu gefst ekki alltaf nægilegur tími til slíkra umræðna. Um leið og vettvangur var gefinn til heimsóknna þá jukust í raun umræður á milli kennara í tengslum við það sem þeir heyrðu og sáu í heimsóknunum. Þannig að í kjölfar heimsóknanna fóru kennarar að hafa meiri tölvupóstsamskipti á milli starfsstöðva í þeim tilgangi að miðla hugmyndum um kennsluhætti, námsmat og fleira. Þá fannst skólaliðum, stuðningsfulltrúum og matráðum gott að sjá hvernig starsaðstæður eru á hinum starfsstöðvunum og hvernig frímínútur og tími stuðningsfulltrúa er nýttur á hverjum stað.

Mat á verkefninu samkvæmt umsókn:

Þegar verkefnið var kynnt fyrir starfsfólki þá voru blendnar tilfinningar hjá starfsfólkinu, þ.e. sumir jákvæðir en aðrir neikvæðir. En fljótlega eftir að verkefnið fór af stað fóru jákvæðu raddirnar að vera fleiri og starfsfólkið var mjög ánægt með þær umræður sem mynduðust í handleiðslusamtölunum, verkefnið opnaði einnig veggir sem voru á milli starfsstöðvanna. Sumt af starfsfólkinu hafði litla vitneskju um hvað fór fram á hinum starfsstöðvunum en nú eru flestir orðnir miklu meðvitaðari um starfið sem fer fram á öllum starfsstöðvum. Verkefnið opnaði á meira og betra samstarf milli starfsfólks. Í fámennari skólum er alltaf hætta á að menn einangrist í því fagi sem þeir sinna, og voru starfsmenn með mun minna samstarf fyrir félagastuðninginn heldur en er í dag. Félagastuðningsverkefnið hefur styrkt starfsfólkið í starfi og ýtt undir aukið samstarf innan sem og á milli starfsstöðva. Nú þegar má finna dæmi um að kennarar biðja aðra kennara að kíkja inn í kennslustundir hjá sér og ræða um það sem fram fór.

Niðurstöður verkefnis: t.d. eftirfarandi og/eða annað sem við á varðandi niðurstöður verkefnisins.

a)Yfirlit yfir það sem fram kom við framkvæmd verkefnisins.

Það er mikill mannaúður og reynsla innan skólastofnuninnar og er nauðsynlegt að starfsfólkið deili þekkingu og reynslu sinni með hvert öðru. Við lítum svo á að félagastuðningurinn sé frábært tækifæri til að opna á nýjar og góðar leiðir í starfi og miðað við viðbrögð starfsfólksins þá er mikill hagar fyrir alla að hittast og ræða um starfið.

Þrátt fyrir að verkefnið hafi tafist þá var það sannarlega þess virði að framkvæma, því eftir stendur stofnun sem er sameinaðari og töluvert meira samstíga í flest öllu sem hún gerir. Kennarar telja að verkefnið hafi ýtt undir aukið samstarf á milli starfsstöðva. Í framhaldinu mætti sjá fyrir sér aukið vægi á rafrænum samskiptum,

til að mynda skype samtöl, upptöku á kennslustund o.fl. Öll skipulagning við framkvæmd verkefnisins gekk vel og var reynt að koma til móts við óskir starfsmanna.

Ferðalögin á milli starfsstöðva voru tímafrek en ýmist fóru starfsmenn einir eða með öðrum. Tíminn í ferðalögin eru frá 25 mínútum alveg í það að vera tæp klukkustund í akstur hjá því starfsfólki sem fór lengst. Það var helsti ókostur verkefnisins hvað það fór mikill og dýrmætur tími í ferðalögin.

b) Náðust markmiðin? Hvað er til marks um það?

Aðal markmið verkefnisins náðust það er að kynna verklag og framkvæmd samkvæmt Grow módelinu og að starfsfólk myndi sjá hvert annað í starfi og styðja og styrkja hvort annað og það hefur svo sannarlega gerst. Þær heimsóknir sem eftir eru eru skipulagðar og bíða haustsins.

c) Heldur verkefnið áfram innan skólans eða í öðrum skólum?

Það er mikill vilji af hálfu allra innan stofnunarinnar að halda félagastuðningsverkefninu áfram og halda áfram að heimsækja samstarfsfólkið og styðja við bakið á hvert öðru í starfi. Styrkur Sprotasjóðs hjálpaði til við að ýta verkefninu af stað og nú er það undir öllum innan stofnunnar að halda því gangandi. Sambærilegt verkefni var áður og er enn í þróun í Árskóla.

Áætlun um kynningu á afrakstri verkefnisins og helstu niðurstöður:

Félagastuðningsverkefnið var kynnt á vef Grunnskólans austan Vatna, <http://www.gsh.is/is/skolastarfid/felagastudningur>

Aðal ávinningur þessa verkefnis er að eiga nú formlega aðferð við samstarf eða félagastuðning. Það er að menn hafa í handraðanum verkfæri til samvinnu, til að efla sjálfan sig faglega með stuðningi samstarfshópsins. Aukin fagleg umræða hefur eflst sem leiðir af sér meiri metnað og skírari framtíðarsýn í starfi skólans. Skólinn verður sterkari heild þegar starfsmenn kynnast markvisst starfi hvers annars á vinnustaðnum. Það er mikill ávinningur ekki síst fyrir skólaeiningu eins og okkar með starfsstöðvar á þremur stöðum.