



# STARFSÞRÓUNARÁÆTLUN GARÐASKÓLA

## 2012-2013

### HVAÐ ER STARFSÞRÓUN?

Menntun er ævilangt ferli. Símenntun og starfsþróun er mikilvæg til þess að auka þekkingu og færni starfsfólks, stuðla að þróun í starfi og auka starfsánægju þess. Hver starfsmaður ber ábyrgð á því að viðhalda færni sinni og endurnýja þekkingu. Allt sem starfsmaður gerir til að ná þessu marki flokkast sem starfsþróun. Starfsþróunina má vinna á eigin vegum m.a. með lestri, rannsóknum og netleiðöngnum. Hana má líka vinna í samvinnu við annað fagfólk, t.d. í þróunarverkefnum innan skólans eða milli skóla. Að lokum getur starfsþróun farið fram með því að starfsmaður sækir námskeið eða stundi annað formlegt nám í símenntunarskólum, háskólum eða öðrum menntastofnunum.

Starfsþróun skiptir miklu máli af því að kröfur til kennara og annars starfsfólks skóla eru stöðugt að breytast og jafnvel aukast:

- nýjar áherslur í menntamálum
- nýjar kennsluáferðir, einstaklingsmiðað nám
- auknar kröfur gerðar um sveigjanleika í starfi.

Mikilvægt er að hver fagstétt standi sem best að vígi og að hver og einn hugi að eigin símenntun og þróun í starfi. Öflug símenntun skilar sterkari og ánægðari starfsmönnum sem þróa góðan skóla áfram til frekari afreka.

Þegar rætt er um símenntun og starfsþróun hættir mönnum til að einangra hugmyndir um símenntun við námskeið, fræðsluerindi og fræðslufundi. Það er hins vegar mikilvægt að tengja saman formlega og óformlega fræðslu til að öðlast tilætlaða hæfni. Önnur fræðsla en formleg eru t.d.:

- handleiðsla starfsfélaga
- þátttaka í umbóta- eða þróunarverkefnum
- leshringir
- kenna hópi samstarfsmanna eða öðrum faghópum
- horfa á sjónvarpsþátt eða lesa á neti og ígrunda.

### STARFSÞRÓUNARVERKEFNI Í GARÐASKÓLA 2012-2013

Í Garðaskóla er starfsþróunaráætlun byggð á eftirfarandi áherslupáttum:

- starfsþróun er fjórskipt verkefni:
  - innleiðing skólustefnu og menntastefnu
  - faglegt samstarf
  - persónuleg þróun starfsmanns
  - næring sálarinnar
- allir starfsmenn eiga að hafa svigrúm til að þróa færni sína og þekkingu á því sviði sem þeir hafa mestan áhuga á og þjónar þörfum skólans
- allir starfsmenn eiga að þekkja hugmyndafræði og vinnubrögð Uppbyggingarstefnunnar
- allir starfsmenn eiga að hafa grunnfærni í skyndihjálpi.



## SKÓLAÁRIÐ 2012-2013 ERU EFTIRFARANDI STARFSÞRÓUNARVERKEFNI Á DAGSKRÁ:

HVER?	HVAÐ?	HVENÆR?
Allir starfsmenn	Skyndihjálpar Markmið: að starfsmenn fái fræðslu og þjálfun í undirstöðuatriðum skyndihjálpar	11. júní, 5. og 12. september samtals 16 klst.
Allir starfsmenn	Heilsuefning – þátttaka í verkefni Lýðheilsustöðvar Markmið: að gera Garðaskóla að heilsuefandi grunnskóla	allt skólaárið á bilinu 4-40 klst. á starfsmann
Allir starfsmenn	Umræðufundur um gildi skólans Markmið: að draga fram þau gildi sem einkenna starf skólans þannig að hægt sé að birta þau á skýran hátt	17. ágúst, 23. október samtals 4 klst. á kennara
Náms- og starfsráðgjafar	Ráðstefna um forvarnir gegn kynferðislegu ofbeldi. Markmið: að náms- og starfsráðgjafar fylgist vel með umræðu um forvarnir gegn kynferðislegu ofbeldi og séu virkir tengiliðir Garðaskóla við aðra sérfræðiaðila.	október 2012 samtals 4 klst.
Skólaliðar	Námskeið um þrif og meðferð hreinsiefna Markmið: að byggja upp umhverfissvæn þrif í Garðaskóla og þjálfna starfsmenn í réttum vinnubrögðum	janúar samtals 4 klst.
Fagmenntaðir starfsmenn	Endurskoðun skólanámskrár: Ýmis námskeið og ráðstefnur Markmið: að afla nauðsynlegra upplýsinga og gagna fyrir endurskoðun á skólanámskrá Garðaskóla; að taka þátt í umræðu um nýja Aðalnámskrá	13.-14. ágúst, 31. ágúst aðrir viðburðir allt skólaárið á bilinu 8-40 klst. á starfsmann
Kennarar	Námsmat – endurskoðun: Námskeið í Garðabæ Markmið: að afla nauðsynlegra upplýsinga fyrir endurskoðun á skólanámskrá Garðaskóla	15. ágúst 12.30-16.00 samtals 4,5 klst. á kennara
Kennarar	Umræðufundur um marklínur og skólareglur Markmið: að skerpa starfsreglur skólans og efla samstarf	september, febrúar samtals 2 klst. á kennara
Kennarar	Skólaheimsókn Innanlands Markmið: kynnast fjölbreyttu skólastarfi	28. september samtals 8 klst. á kennara
2 kennarar, deildarstjórar, námsráðgjafar og kennsluráðgjafi	Uppbyggingarstefnan – námskeið í Boston Markmið: að styrkja starfsmenn í hugmyndafræði og vinnubrögðum uppbyggingarstefunnar	21.-23. nóvember samtals 16 klst. á starfsmann
Kennarar og þroskaþjálfar	Mannréttindafræðsla: þróunarverkefni Markmið: að auka þekkingu starfsmanna á mannréttindafræðslu og jafningjafræðslu; að skilgreina mannréttindafræðslu í skólanámskrá Garðaskóla	allt skólaárið samtals 20-50 klst. á starfsmann
Enskukennarar	Second Life sýndarveruleiki í enskukennslu: þróunarverkefni Markmið: að auka reynslu og þekkingu kennara í nýtingu á Second Life sýndarveruleikanum í skólastarfi	allt skólaárið á bilinu 10-50 klst. á kennara
Sérkennarar	Fræðsla og þjálfun í ýmsum verkefnum í sérkennslu, t.d. blindrakennslu og þjónusta við nemendur með lesblindu	dreifist á skólaárið á bilinu 2-10 klst. á kennara
Kennarar	Heimspækileg samræða: þróunarverkefni Markmið: að efla færni kennara í gagnrýninni hugsun og heimspækilegri samræðu; að efla færni kennara í að stjórna gagnrýninni samræðu með nemendum	allt skólaárið – mánaðarlegir fundir og verkefni milli þeirra á bilinu 20-40 klst. á kennara
Kennarar	Faggreinanámskeið Markmið: að efla þekkingu og færni kennara á fagsviði sínu	allt skólaárið tímamagn mjög misjafnt
Allir starfsmenn	Starfsþróunarverkefni að eigin vali. Allir starfsmenn hafa svigrúm til að leggja fram óskir um starfsþróun sína.	allt skólaárið tímamagn mjög misjafnt



## STARFSÞRÓUN – RÉTTINDI OG SKYLDUR

Starfsþróunaráætlun Garðaskóla er sett saman til að vinna að markmiðum sem lýst er í Lögum um grunnskóla nr. 91/2008 gr. 12 og kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga (SÍS) við Kennarasamband Íslands (KÍ), Þroskaþjálfafélag Íslands og Starfsmannafélag Garðabæjar. Áætlunin er unnin af símenntunarnefnd skólans í samráði við skólustjórnendur og hún er endurskoðuð á hverju vori.

Í kjarasamningi KÍ og SÍS sem gildir 1. maí 2011 – 31. mars 2014 segir: „Starfsþróun kennara má skipta í tvo meginþætti: Þættir sem eru nauðsynlegir fyrir skólann annars vegar og hins vegar þættir sem kennari metur æskilega eða nauðsynlega fyrir sig til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi... Skólustjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, áhersluatriðum næsta vetrar og/eða þróunarvinnu næsta vetur á grundvelli sjálfsmats skóla.... Kennurum er skylt að fara á námskeið sem þeim er ætlað að fara á skv. símenntunaráætlun skóla, enda sé hún gerð skv. ákvæðum kjarasamnings og kennurum að kostnaðarlausu“ (bls. 34). Sambærileg ákvæði má finna í kjarasamningum annarra starfsmanna í grunnskólum.

Kjarasamningar og fjárveitingar til skólans ráða miklu um umfang starfsþróunar hverju sinni. Samkvæmt kjarasamningum kennara eru ætlaðar 150/126/102 klst. til starfsþróunar og undirbúnings utan starfsramma skólaársins. Heildartalan er breytileg eftir starfsaldri og –hlutfalli. Ef starfsþróun er unnin innan skólaársins þá leggst álag á þessa vinnu og tímum sem vinna þarf fækkar sem því nemur. Símenntun sem unnin er á starfstíma skóla á að samsvara 115/95/77 klst. utan vinnutímaramma. Kjarasamningar annarra starfsmanna gefa ekki upp ákveðinn tímafjölda til starfsþróunar.

## FJÁRMÖGNUN STARFSÞRÓUNAR

Skólinn og starfsmenn skipta kostnaði við starfsþróun á milli sín. Starfsmenn nýta styrki úr endurmenntunarsjóðum hjá stéttarfélögum og öðrum þróunarsjóðum til að fjármagna starfsþróun sína. Skólinn fjármagnar verkefni sem ætluð eru öllum starfsmönnum eða eru sérstaklega tilgreind á annan hátt í starfsþróunaráætluninni.

Fjármögnun starfsþróunar má lýsa með eftirfarandi mynd:

Vinnustaður greiðir 100%	Vinnustaður og starfsmaður skipta kostnaði á milli sín	Starfsmaður greiðir 100%
Vinnustaður greiðir laun starfsmanns og þátttökugjöld	Vinnustaður greiðir laun en starfsmaður annan kostnað (með styrkjum t.d. úr sjóðum KÍ)	Með styrkjum eða úr eigin vasa
Verkefni unnin skv. símenntunaráætlun skólans. Starfstengd þátttaka að ósk stjórnenda inna/utan vinnutíma.	Starfstengd verkefni en ekki forgangsmál – þátttaka innan/utan vinnutíma. Hugsanlega starfstengd, að ósk starfsmanns og utan vinnutíma.	Óljós eða engin tengsl við núverandi vinnustað eða framtíðarstarf hjá vinnuveitanda

Sjóðir sem starfsmenn geta sótt um styrki til eru m.a.:

- [Endurmenntunarsjóðir Kennarasambands Íslands](#) (t.d. þróunarstarf, námslaun, námskeiðsgjöld, ferðastyrkir)
- [Sjóðir Starfsmannafélags Garðabæjar](#)
- [Sjóðir BHM](#) (fyrir þroskaþjálfara o.fl.)
- [Sprotasjóður](#) (styrkir þróunarstarf)
- [Endurmenntunarsjóður grunnskóla](#) (skólar sækja um styrki)



## LEIKREGLUR UM FRAMKVÆMD STARFSÞRÓUNAR

Starfsþróun er samstarfsverkefni hvers starfsmanns og skólans sem stofnunar. Vilji og viðhorf starfsmanna skipta öllu máli varðandi það hvort starfsþróunin nýtist honum vel eða ekki.

**Ábyrgð skólans:** Skólastjóri er ábyrgur fyrir framkvæmd og úrvinnslu starfsþróunaráætlana. Aðstoðarskólastjóri og símenntunarnefnd eru skólastjóra til aðstoðar.

**Ábyrgð starfsmanna:** Starfsfólk er ábyrgt fyrir eigin starfsþróun, þ.e. að koma auga á tækifæri til að bæta kunnáttu og hæfileika. Það tekur virkan þátt í gerð eigin starfsþróunaráætlunar, fylgir henni eftir og óskar eftir aðstoð ef þörf krefur. Það tekur einnig virkan þátt í gerð starfsþróunaráætlunar skólans. Starfsfólk greinir skólastjóra frá þeim þáttum í sí- og endurmenntun sem þeir hafa áhuga á að sinna til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi. Hver starfsmaður ber ábyrgð á að halda skrá um þátttöku sína í símenntun og öðrum starfsþróunarverkefnum og tímamagn sem í þessi verkefni fer. Þessa samantekt kynnir starfsmaðurinn í starfsmannaviðtali ár hvert.

**Sótt um námskeið:** Starfsmenn sækja um námskeið til stjórnenda í starfsmannasamtölum en einnig á öðrum tíma ef þurfa þykir. Forgangsráðað er í samræmi við áherslur skólans og fjármagn.

**Framhaldsnám:** Framhaldsnám/fjarnám á sviði sem skólastjóri metur að tengist beint starfi viðkomandi starfsmanns er styrkt af vinnuveitanda með þeim hætti að starfsmanni er gefið leyfi á launum til að sækja staðbundnar lotur. Slíkt leyfi er veitt í að hámarki 10 annir. Sækja þarf tímanlega um til skólastjóra ef starfsfólk óskar eftir leyfi vegna framhaldsnáms. Umsóknirnar eru sendar starfsmanni launadeildar sem ber þær undir bæjarráð til samþykktar.

**Jafnræði til náms:** Reynt verður að jafna tækifæri til starfsþróunar hverju sinni en einnig verður tekið tillit til þátttöku starfsmannsins á fyrri árum.

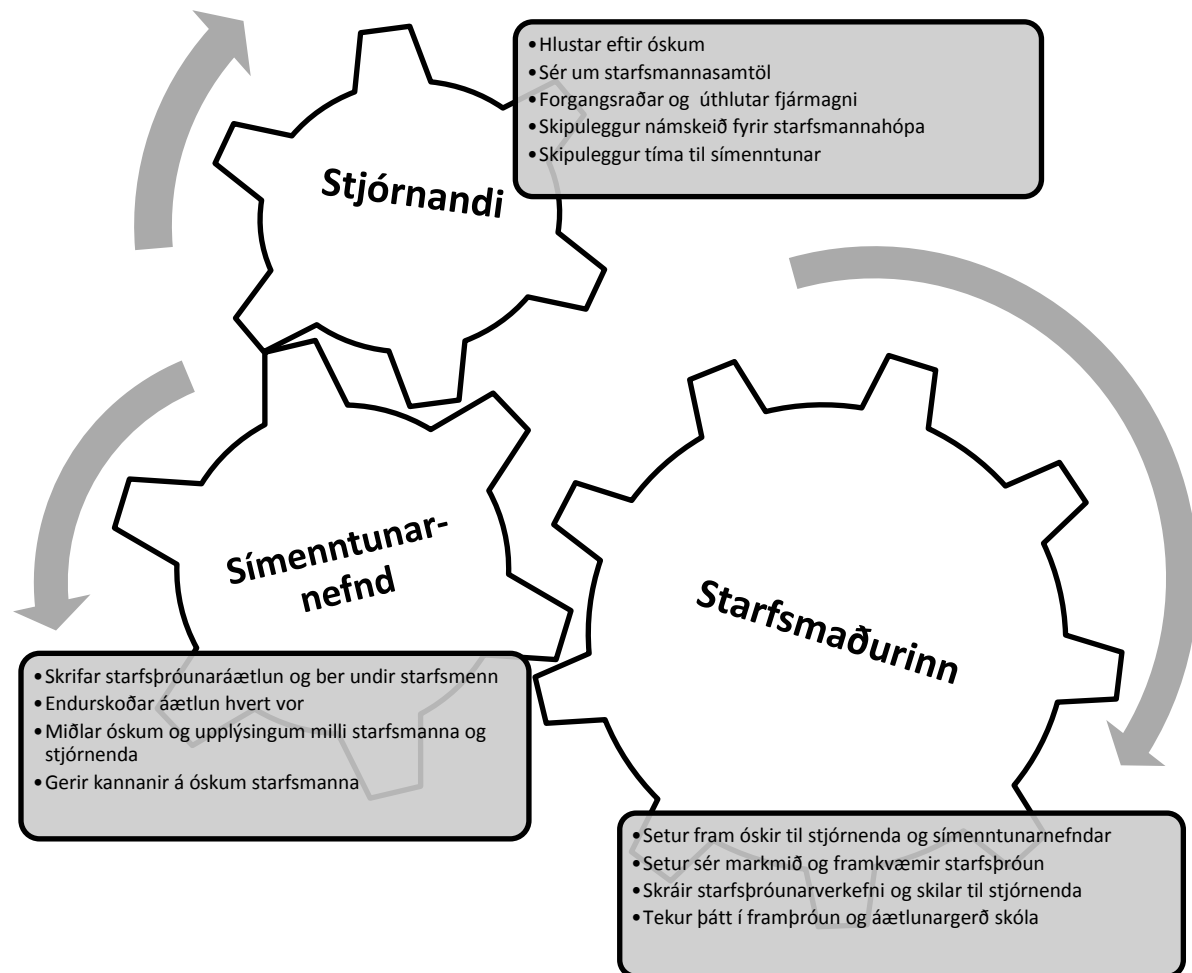
**Endurskoðun:** Gert er ráð fyrir að starfsþróunaráætlun starfsfólks sé í stöðugri endurskoðun og geti breyst m.a. eftir aðstæðum, framboði og verkefnum hverju sinni. Starfsþróunaráætlun Gardaskóla er endurskoðuð af símenntunarnefndinni að vori og lögð fyrir starfsmannafund í lok skólaárs.

**Birting starfsþróunaráætlunar:** Starfsþróunaráætlun skólans er hægt að nálgast á vefsíðu hans [www.gardaskoli.is](http://www.gardaskoli.is).



## ENDURSKOÐUN STARFSÞRÓUNARÁÆTLUNAR

Starfsþróunaráætlun þarf að vera í stöðugri endurskoðun og hefur símenntunarnefnd Garðaskóla veg og vanda að þeirri vinnu vor hvert. Áætlunin byggir á samstarfi allra starfsmanna, stjórnenda og símenntunarnefndarinnar og þessu samstarfi verður ekki lýst með einfaldri mynd. Það er gagnvirkt og lifandi og byggir á því að allir aðilar séu vakandi fyrir breytilegum þörfum og óskum og framboði á námstækifærum hverju sinni.



### SÍMENNTUNARNEFND 2012-2013 SKIPA:

- Bergljót Böðvarsdóttir
- Brynhildur Sigurðardóttir
- Vigdís Björk Agnarsdóttir