

Seyðisfjarðarskóli

Starfsþróunaráætlun 2019-2021

Inngangur

Skólum er skylt að útbúa endurmenntunaráætlun og hafa þær til reiðu frá janúar á ári hverju. Eftirfarandi áætlun er sameiginleg starfsþróunar- og endurmenntunaráætlun fyrir leikskóla- og grunnskóla- og listadeild Seyðisfjarðarskóla. Meginhlutverk símenntunar er að efla starfsfólk í starfi og gefa því tækifæri til starfsþróunar eftir því sem aðstæður leyfa..

Hlutverk starfsþróunaráætlana

Áætlun þessi er liður í því að ná markmiðum Seyðisfjarðarskóla um að byggja upp lærdómssamfélag¹ ásamt því að skýra áherslur skólans gagnvart starfsfólki og skólasamfélaginu í heild.

Starfsþróunaráætluninni (símenntunaráætluninni) er einnig ætlað að vera farvegur fyrir ákvæði kjarasamninga og jafnframt stuðlar hún að þróun í skólahaldi.

¹ Lærdómssamfélag - einkennist af samstarfi og eindrægni um stuðning við stöðugt nám bæði fullorðinna og nemenda, stöðugri áherslu á að allir nemendur nái árangri og árangursmiðuðum starfsháttum sem bæta vinnubrögð og drífa stöðugar umbætur áfram. Einn af grunnþáttum þess að það takist að koma á viðvarandi lærdómssamfélagi er að starfsmannahópurinn sé samvirkur. Samvirkni byggir á því að hver og einn leggi sitt af mörkum til að allir nemendur nái tilætluðum árangri og átti sig jafnframt á því að allir verða að leggja sitt af mörkum heildinni til framdráttar. Lærdómssamfélagið er grundvallað á þeim gildum að gæði skóla eða fræðsluumdæmis verði aldrei meiri en hæfni kennara og stjórnenda gefur tilefni til. Að byggja upp faglega hæfni einstaklinga og hópa til að takast á við stöðugar umbætur er því hornsteinn lærdómssamfélagsins (Dufour og Fullan, 2013, bls. 1 - 28).

Símenntunaráætlunin er gerð með hliðsjón af úrbótum í skólastarfinu eftir samráð við starfsfólk, nemendur og foreldra hverju sinni.

Viðhorf

Endurmenntun kennara/ starfsmanna mótast mjög af stefnu skólans og miðar að því að hæfni þeirra aukist, að sett markmið í skólastefnu náist og að nemendur nái auknum árangri í námi.

Við Seyðisfjarðarskóla fer endurmenntun og þróun fram með formlegum og óformlegum hætti en gera þarf ráð fyrir mismunandi kjarasamningum í útfærslunni, sem og fjárhag hverju sinni. Á reglulegum fundum starfsfólks, með lestri faggreina og sjálfsnámi kennara og annars starfsfólks getur starfsþróun þeirra orðið mikil. Með skólaheimsóknum í aðra skóla og á sérstökum námskeiðum sem haldin eru á skipulagsdögum/ undirbúningsdögum, ýmist fyrir alla starfsmenn eða í minni hópum verður einnig þróun í starfi. Þar fyrir utan er æskilegt að starfsmenn sækji námskeið og afli sér þekkingar og hæfni með formlegum hætti.

Mikilvægt er að allir séu virkir í eigin starfsþróun og komi með óskir um námskeið ásamt því að sækja þau námskeið sem skólastjóri/ aðstoðarskólastjóri telur að sé æskilegt að þeir sækji. Áhugi, jákvæðni og virkni hvers og eins er forsenda að vel til takist.

Meginreglur

Símenntun fer ýmist fram á vinnutíma eða utan hans. Slíkt er ákveðið af skólastjóra í samræmi við eðli, innihald og þarfir hverju sinni sem og kjarasamninga. Áherslur eru deildarskiptar eftir eðli starfa og hlutverka og starfi á deildum.

Kennarar bera ábyrgð á því að gera skólastjóra/aðstoðarskólastjóra grein fyrir þeim þáttum í símenntun sem þeir hafa áhuga á að sinna til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu, sem nýtist í starfi. Sérlega mikilvægt er að starfsþróun skili sér í bættu starfi með nemendum.

Kennurum í grunnskóladeild ber að sinna eigin starfsþróun og undirbúningi í 102-150 klukkustundir á hverju skólaári utan starfstíma skólans. Fer það eftir aldri starfsmannsins og orlofsrétti. Skólastjóri kallar eftir því hvernig tímum hefur verið varið í apríl/ byrjun júní hvers skólaárs. Þegar starfsmaður hefur tekið þátt í námskeiði eða annarri endurmenntun, getur stjórnandi farið fram á að viðkomandi deili formlega reynslu sinni og þekkingu með öðru starfsfólki, t.d. með skýrslu, kynningu eða sýningu á afurðum. Sú tillaga getur jafnframt komi frá starfsmanninum sjálfum eða öðrum. Starfsfólk er ábyrgt fyrir eigin símenntun, þ.e. að greina þarfir sínar, hafa frumkvæði að fræðslu og byggja upp og hlúa að eigin starfsþroska. Starfsmenn ræða endurmenntun í viðtölum að vori og á fundi í desember eða á öðrum tíma ef þurfa þykir.

Skólastjóri er ábyrgur fyrir framkvæmd og úrvinnslu símenntunaráætlana skólans. Símenntunaráætlun skólans skal vera aðgengileg og opinber. Hún skal vera birt á vefsíðu skólans.

Um fjarnám og nám með vinnu

Meginreglan er sú að þegar starfsmaður hefur starfað við skólann í að minnsta kosti 6 mánuði getur hann sótt um til skólastjóra að hefja fjarnám sem tengist starfi hans með vinnu. Viðhorf stjórnenda eru jákvæð gagnvart starfsnámi almennt en við ákvörðun er tekið tillit til fjarvista, áhuga og færni sem starfsmaðurinn hefur sýnt á

starfstímanum. Slíkt nám er greitt af starfsmanninum sjálfum en stéttafélög greiða styrki í sumum tilfellum. Starfsmaður er í launalausum leyfi á meðan á fjarnámslotum stendur og skal starfsmaðurinn leytast við að halda fjarveru sinni vegna náms í lágmarki svo að það bitni sem minnst á starfi með nemendum.

Fjarnám getur yfirleitt ekki talist sem öll starfsþróun sem starfsmaður sinnir þar sem að nauðsynlegt getur verið að starfsmaðurinn sæki námskeið starfs síns/skólastarfsins vegna.

Áherslur 2019-2021

Allar deildir

Sameining deilda, liðsheild starfsfólks og vellíðan í starfi.

Fjölbreyttir kennsluhættir áhersla á grunnþarfir, **útinám og merkingabært** nám.

Heilsueflandi skóli: Starfsfólk/

Nemendur/hreyfing og öryggi/

Heimilið/fjölskyldan.

Grunnþættir: Jafnrétti/ nemendalýðræði/ sköpun.

Uppeldi til ábyrgðar.

Notkun Mentor

Stefnt er að námsferð innanlands á skólaárunum 2019—2021. Annars vegar fyrir alla starfsmenn og hinsvegar fyrir stjórnendur. Skoðað verður sérstaklega hvort innleiðingarteymi/stjórnendur geti tekið þátt í námskeiðum vegna Uppeldis til ábyrgðar innanlands eða erlendis.

Grunnskóladeild

Byrjendalæsi/Orð af orði, upplýsingatækni Samþætting námsgreina/ þemanám/lotur og teymiskennsla. Fjölbreyttar matsaðferðir. Skapandi aðferðir í kennslu, grunnþarfa miðað.

Skólabragur: Uppeldi til ábyrgðar

Leikskóladeild

Notkun Mentor

Olweus í leikskóla Mat í leikskóla.

Skapandi leikskólastarf

Skólabragur: Félagsfærni Uppeldi til ábyrgðar

Listadeild

Þróun starfs og stefnumiðun deildarinnar

Mat í tónlistarnámi.

Stoðdeild

Bættur matseðill

Vistvænir og umhverfisvænni

/heilsubætandi starfshættir.

Fjármögnun endurmenntunar

Stofnun – sveitarfélag

Sveitarfélagið gerir í fjárhagsáætlunum sínum áætlanir um fé til símenntunar og greiðir í starfsmenntunarsjóði sem hluta af launatengdum gjöldum. Þar fyrir utan er ákveðin upphæð veitt í símenntun á fjárhagsárinu. Sem fer m.a. í að greiða námskeið á starfsdögum að hausti og námskeið fyrir starfsmenn skólans.

Starfsmaðurinn sjálfur

Starfsmaður óskar eftir að fá að sækja ákveðið námstilboð eða stjórnendur æskja þess að starfsmaður sinni ákveðnum þætti betur í starfi sínu og sækji námskeið.

Starfsmenntunarsjóðir

Stéttarfélag reka gjarnan sína starfsmenntunarsjóði og þangað geta starfsmenn leitað reglulega. Sjóðirnir greiða gjarnan hluta kostnaðar á mótí starfsmanni sjálfum eða sveitarfélaginu.

Alþjóðlegir styrkir

Í alþjóðlegu samstarfi er miklir möguleikar á styrkjum. Slíkir styrkir eru aðallega á grunni samstarfs Norðurlanda annarsvegar og samstarfs innan Evrópu hinsvegar.

Tekjumöguleikar. Þar sem fræðsla fyrir aðra er skilgreind sem símenntun er hægt að hafa af slíku fyrirkomulagi tekjur, sem dekkja að hluta eða allan tilkostnað.

Samþykkt í fræðslunefnd nóv/des 2018

Kynnt starfsfólki allra deilda jan/feb 2019

Gildir frá hausti 2019 til vors 2021

Endurskoðað desember 2021