



Starfspróunaráætlun
Hlíðarskóla
Skólaárið 2024 - 2025

Efnisyfirlit

Starfspróun og símenntun kennara	2
Starfspróun kennara skiptist í tvo meginþætti	2
Leiðir til starfspróunar:	2
Markmið starfspróunar er að:	3
Sjóðir sem starfsmenn geta sótt um styrki til	3
Yfirlit yfir skipulögð námskeið og fyrirlestra skólaárið 2024-2025	3
Umbóta- og þróunarstarf í Hlíðarskóla 2024-2025.....	5
Leiðsagnarnám.....	5
CPS – Collaborative and Proactive Solutions	5
ART – Agression Replacement Training	5
Réttindaskóli UNICEF	5
Skólabragur, líðan og samskipti	5

Starfsþróun og símenntun kennara

Hverjum skóla er skylt að gera símenntunar-/ starfsþróunaráætlun sem er lögð fram á hverju ári.

Tími til starfsþróunar markast af samningsbundnum 150/126/102 klukkustundum á ári til símenntunar og undirbúnings kennara og fer fjöldi tíma eftir aldri kennara. Starfsþróun, sem hluti af þessum tíma, er almennt ætlaður tími utan við skipulagðan starfsramma skólaársins en einnig er heimilt að koma henni við á starfstíma skólans, eftir samkomulagi. 33% álag leggst á námskeið sem fara fram á starfstíma skólans og 45% álag leggst á námskeið sem fara fram á frídögum eða um helgar.

Skólastjóri er ábyrgur fyrir framkvæmd og úrvinnslu símenntunaráætlana. Starfsfólk tekur þátt í að móta símenntunaráætlanir. Vilji og viðhorf starfsmanna skipta öllu máli varðandi það hvort starfsþróunin nýtist þeim vel eða ekki.

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. Starfsfólk greinir skólastjórnanda 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 með skráningu tíma í Vinnustund.

Starfsmenn sækja um námskeið til stjórnanda í starfsmannasamtölum en einnig á öðrum tíma ef þurfa þykir. Forgangsráðað er í samræmi við áherslur skólans og fjármagn. Reynt er að fremsta magni að jafna tækifæri til starfsþróunar hverju sinni en einnig verður tekið tillit til þátttöku starfsmannsins á fyrri árum.

Starfsþróun kennara skiptist í tvo meginþætti:

- Þætti sem eru hluti af stefnu skólans og allir þurfa að tileinka sér
- Þætti sem kennari metur æskilega eða nauðsynlega fyrir sig til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi.

Námskeið sem tengjast þáttum sem eru hluti af stefnu skólans og ætlast er til að allt starfsfólk tileinki sér eru almennt skipulögð og greidd af skólanum og fara fram á vinnutíma. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, þróunarverkefna, áhersluatriðum innan skólans á grundvelli innra mats skóla.

Námskeið sem tengjast áhugasviði kennara eða sem nýtist honum í starfi eru skipulögð og greidd af kennara og fara yfirleitt fram utan vinnutíma. Kennarar geta sótt um styrk/greiðslu námskeiðskostnaðar frá Endurmenntunarsjóði kennarasambandsins. Kennurum ber að gera skólastjóra grein fyrir þeim þáttum í sí- og endurmenntun sem þeir hafa áhuga á að sinna til að halda sér í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi.

Leiðir til starfsþróunar:

- Námskeið á vegum skólans eða annarra viðurkenndra aðila (t.d. menntabúðir Eymennt)
- Stutt námskeið og kynningar á fundartíma kennara (telst ekki hluti af 150/126/102 tímum sem skráist sem símenntun).
- Umbóta- og/eða þróunarverkefni
- Teymisvinna

- Sjálfsnám (lestur, myndbönd, netið o.fl.)
- Markviss notkun upplýsingatækni í námi og mati
- Skipulagðir leshringir og vettvangsheimsóknir
- Hreyfing

Markmið starfsþróunar er að:

- Skapa starfsfólki skilyrði til að afla sér nýrrar þekkingar og hæfni sem nýtist þeim í starfi
- Starfsmenn þróa eigin starfshætti með eftirfarandi að leiðarljósi: „Hvað er nemandanum fyrir bestu“
- Hver og einn setji sér markmið og vinni að þeim
- Nýta tækifæri sem bjóðast til starfsþróunar
- Fá tækifæri til að miðla af eigin þekkingu og reynslu
- Vera opin fyrir nýjum hugmyndum og reyna þær í starfi
- Að dýpka þekkingu kennara á grunnþáttum menntunar (læsi, sjálfbærni, heilbrigði og velferð, lýðræði og mannréttindi, jafnrétti og sköpun) og tengja hið daglega starf við þessa grunnþætti á sýnilegan hátt.

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

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

Yfirlit yfir skipulögð námskeið og fyrirlestra skólaárið 2024-2025

Heiti og viðfangsefni	Tími	Fyrir hverja	Ábyrgð/umsjón
Áhugahvetjandi samtalstækni (MI <i>Motivational interwive</i>)	15. – 16. ágúst	Allt starfsfólk	Héðinn Svarfdal / Símei
UTÍS online	20. – 21. September	Allt starfsfólk	Stjórnendur hvetur starfsfólk til þátttöku. Á ábyrgð hvers og eins
Menntabúðir Eymennt	3 skipti á skólaárinu	Allir kennarar og stjórnendur	Samvinnuverkefni Eymenntar og Háskólans á Akureyri
	21. ágúst Innlögn/vinnustofa 1 18. sept og 9. okt. Vinnufundir		

Collaborative & Proactive Solutions (CPS)	23. október Innlögn/vinnustofa 2 13. nóv. og 11.des. Vinnufundir 14. janúar Innlögn / vinnustofa 3 29. jan. og 19. feb. Vinnufundir 5. mars Innlögn/Vinnustofa 4 2. apríl og 8. maí Vinnufundir	Allt starfsfólk	Miðstöð skólaþróunar við Háskólann á Akureyri
ART <i>Aggression Replacement Training</i>	8. 9. og 10. Janúar	Sex starfsmenn sem ekki hafa lokið ART réttindanámskeiði	Isart
Skyndihjálpi	Á vorönn	Allt starfsfólk	Skólastjóri /
Réttindaskóli UNICEF	Á vorönn	Allt starfsfólk	
Farsældarlögin	23. janúar kl.14.20	Allt starfsfólk	Símey
Gefum íslensku séns	20. febrúar kl. 14.20	Allt starfsfólk	Símey
Þróunarstarf á vettvangi – Forysta um menntun fyrir alla í lærdómssamfélagi	Allt skólaárið – mánaðarlega	Skólastjóri og deildarstjóri	Gunnar Gíslason og Rúnar Sigþórsson frá HA

Umbóta- og þróunarstarf í Hlíðarskóla 2024-2025

Þróunarstarf í Hlíðarskóla tekur mið af áherslum nýrrar menntastefnu Akureyrarbæjar og stefnu skólans.

Leiðsagnarnám

Innleiðing *Leiðsagnarnáms* hófst í skólanum haustið 2022 og stendur enn yfir. Leiðsagnarnám byggir á fimm stöðum sem saman leiða að jákvæðari námsmenningu þar sem mistök eru nýtt til framfara, markmið og viðmið að settu marki eru skýr og skipulag byggir á samræðum þar sem nemendur fá tækifæri til þess að tjá sig um námsefnið. Saman gegna þessar aðferðir því hlutverki að valdefla nemendur og gera þá virkari og ábyrgari í eigin námi.

CPS – Collaborative and Proactive Solutions

Á núverandi skólaári hófst innleiðing *CPS* við skólann og er það í samvinnu við Miðstöð skólaþróunar við Háskólann á Akureyri. Collaborative & Proactive Solutions (*CPS*) er gagnreynd aðferð þar sem unnið er í samvinnu við barnið með vandamál sem valda krefjandi hegðun eða öðrum vanda. Þetta módel er ólíkt aðferðum þar sem áhersla er á að nota afleiðingar til að móta hegðun að því leyti að *CPS* tekur mið af sjónarhorni barns og foreldris svo hægt sé að finna lausnir sem bæði barn og foreldri eru sátt við. Þannig má mæta barninu þar sem það er stött í þroska, fjarlægja óraunhæfar kröfur sem oft ýta undir óæskilega hegðun eða vanlíðan og koma á samvinnu.

ART – Agression Replacement Training

Áfram er unnið að innleiðingu *ART* í skólanum og stendur þeim starfsmönnum sem ekki hafa lokið réttindanámi í *ART* til boða að sækja námskeið í janúar og í framhaldinu innleiða *ART* í skólalastarfið að fullu..

Réttindaskóli UNICEF

Hlíðarskóli, líkt og aðrir grunnskólar Akureyrarbæjar verður Réttindaskóli UNICEF og mun innleiðing þess hefjast á vormánuðum 2025. Með því skuldbinda starfsmenn skólans sig til að leggja áherslu á að rækta með markvissum hætti þekkingu, leikni og viðhorf sem hjálpa börnum að verða gagnrýnir, virkir og hæfir þátttakendur í samfélaginu. Grunnforsendur Barnasáttmála sameinuðu þjóðanna verða þungamiðja allra ákvarðana í skólanum.

Allt starfsfólk skólans tekur þátt í umbótavinnu og innan skólans eru nefndir sem halda utan um ákveðna starfsþróun og innleiðingu hennar. Skólastjóri og deildarstjóri bera ábyrgð á að útteila verkefnum innan starfsmannahópsins.

Skólabragur, líðan og samskipti

Í Hlíðarskóla er áhersla lögð á jákvæð samskipti þar sem sameiginleg markmið og gildi eru í hávegum höfð. Allir geta lært og tekið framförum og endurspeglast sú vitneskja í viðhorfum og störfum starfsfólks. Leitað er allra leiða til að hver nemandi nái sínum besta árangri og taki stöðugum framförum í námi. Innra starf skólans er metið reglulega og taka starfsfólk, nemendur og foreldrar þátt í því. Gerð er umbótaáætlun til að laga það sem betur má fara. Nemendum er gerð grein fyrir mikilvægi þátttöku þeirra í mótun jákvæðs skólabrags. Hver einstaklingur ber ábyrgð í samræmi við aldur og þroska. Ætlast er til góðrar umgengni af nemendum og þeir sýni kurteisi og góða framkomu.

Mikil áhersla er lögð á að traust ríki milli allra í skólanum, einnig á milli skóla og heimila. Hefðir og siðir í skólastarfinu, þar sem reglubundið skólastarf er brotið upp, eiga stóran þátt í að viðhalda og móta góðan skólabrag. Stjórnendur og starfsfólk skólans leggja sig fram um að skapa jákvæðan skólabrag í skólanum með það að markmiði að skilyrði til uppeldis og menntunar nemenda og almennrar velferðar þeirra séu sem best.