



Starfsþróunaráætlun
Hlíðarskóla
Skólaárið 2025 - 2026

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	4
Leiðsagnarnám	4
CPS – Collaborative and Proactive Solutions	5
ART – Agression Replacement Training	5
Réttindaskóli UNICEF	5
Skólabragur, líðan og samskipti	5

Starfspróun og símenntun kennara

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

Tími til starfspróunar markast af samningsbundnum 150/126/102 klukkustundum á ári til símenntunar og undirbúnings kennara og fer fjöldi tíma eftir aldri kennara. Starfspróun, 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 starfspróunin nýtist þeim vel eða ekki.

Starfsfólk er ábyrgt fyrir eigin starfspróun, þ.e. að koma auga á tækifæri til að bæta kunnáttu og hæfileika. Það tekur virkan þátt í gerð eigin starfspróunaráætlunar, 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 starfspróunarverkefnum og tímamagn sem í þessi verkefni fer með skráningu tíma í Vinnustund.

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

Starfspróun 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 starfspróunar:

- 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 2025-2026

Heiti og viðfangsefni	Tími	Fyrir hverja	Ábyrgð/umsjón
Erfið og ógnandi hegðun	21. ágúst	Allt starfsfólk	Eypór Víðisson / Símei
Menntabúðir Eymennt	3 skipti á skólaárinu	Allir kennarar og stjórnendur	Samvinnuverkefni Eymenntar og Háskólans á Akureyri
	19. ágúst Innlögn/vinnustofa 1		
	08. október og 14. okt. Vinnufundir		
	29. október Innlögn/vinnustofa 2		

Collaborative & Proactive Solutions (CPS) Leiðsagnarnám	12. nóv. og 26. Nóv. Vinnufundir 14. janúar Innlögn / vinnustofa 3 4. feb. og 18. Feb. Vinnufundir 18. mars Innlögn/Vinnustofa 4 15. apríl og 22.apríl Vinnufundir	Allt starfsfólk	Miðstöð skólaþróunar við Háskólann á Akureyri
ART <i>Aggression Replacement Training</i>	12. 13. og 14. ágúst	Þrír starfsmenn sem ekki hafa lokið ART réttindanámskeiði	Isart
Skyndihjálpi	22. október	Allt starfsfólk	Skólastjóri /
Réttindaskóli UNICEF	Á vorönn	Allt starfsfólk	
Byrjendalæsi	8. og 11. sept.	Kennari á yngsta stigi	Miðstöð skólaþróunar við Háskólann á Akureyri

Umbóta- og þróunarstarf í Hlíðarskóla 2025-2026

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 stoðum 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

Síðastliðið skólaár hófst innleiðing CPS við skólann 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 statt 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 fóru þrír starfsmenn á ART réttindanámskeið í upphafi skólaárs.

Réttindaskóli UNICEF

Hlíðarskóli, líkt og aðrir grunnskólar Akureyrarbæjar verður Réttindaskóli UNICEF og hófst innleiðing þess á vormánuðum 2025. Með því skuldbundu 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 eiga að vera 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 útdeila 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.