



**Rýnt í störfín**  
Mikilvægi samvinnu kennara og  
gagnrýnna skoðana þeirra

Kolbrún Sigþórsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed. gráðu  
Háskóli Íslands  
Menntavísindasvið

**Rýnt í störf**  
***Mikilvægi samvinnu kennara og  
gagnrýnna skoðana þeirra***

Kolbrún Sigþórsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed. gráðu í Stjórnunarfræði menntastofnana  
Leiðbeinandi: Ólafur Helgi Jóhannsson

Framhaldsdeild  
Menntavísindasvið Háskóla Íslands  
Júní 2010

Rýnt í störfín.

Lokaverkefni til meistaraþrófs við framhaldsdeild,  
Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© 2010 Kolbrún Sigþórsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent ehf.

Reykjavík, 2010

## Formáli

Þetta verkefni er til fullnaðar meistaraprófi í stjórnunarfræðum menntastofnana við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Verkefnið er 20 einingar og byggir á starfendarannsókn sem hófst í ágúst 2009. Um er að ræða samvinnu tveggja grunnskólakennara á yngsta- og miðstigi. Leiðbeinandi við meistaraverkefnið er Ólafur Helgi Jóhannsson, lektor við Háskóla Íslands og sérfræðingur er Friðgeir Børkur Hansen, prófessor við Háskóla Íslands.

Hugmyndin að þessu verkefni fæddist á fyrirlestri sem ég sat á ráðstefnunni The Scottish Learning Festival í Glasgow á haustdögum árið 2008. Fyrirlesturinn bar yfirskriftina *High Performance through Leadership of Learning* og var fluttur af Graham Thomson, forstjóra SCSSA (Scottish Centre for Studies in School Administration) sem er deild innan Edinborgarháskóla. Megininntak fyrirlestursins var verkefni sem ber nafnið Learning Rounds og ég kys að kalla Kennsluvakt, en það gengur út á mikilvægi samvinnu starfsfólks skólans. Þar er lögð mikil áhersla á innlit í kennslustofuna, skráningu athugasemda, gagnrýni, stuðning og endurmat.

Mig langaði að skoða hver ávinningur slíkrar vinnu yrði í grunnskólanum þar sem ég starfa og hvernig vinna sem þessi geti verið ein leið í starfsþróun kennara. Ég setti niður nokkurs konar verkáætlun sem ég lagði fyrir skólastjórann og fékk leyfi til þess að bjóða tveimur kennurum að taka þátt í þessari vinnu með mér. Verkefnið heitir „Rýnt í störfín“ og vinnuferlið tók alls sex mánuði.

Ég vil þakka öllum þeim sem þátt tóku í þessu verkefni og gerðu þetta hugarfóstur mitt að veruleika. Ég þakka fjölskyldu minni fyrir góðan stuðning og leiðbeinanda mínum, Ólafi Helga Jóhannssyni, þakka ég ánægjulegt samstarf og góða leiðsögn við gerð rannsóknarinnar og ritgerðarskrifin.

Laufási, 18. maí 2010

Kolbrún Sigþórsdóttir



## Ágrip

Markmið þessa verkefnis er að greina og meta ávinning starfendarannsóknarinnar „Rýnt í störf“ í ljósi starfsþróunar kennara.

Fylgst er með starfendarannsókn sem ég hef unnið í samstarfi við tvo grunnskólakennara sem eru að ígrunda starf sitt. Rannsóknin byggist fyrst og fremst á mati þátttakenda á eigin kennslu og hvors annars og það síðan borið saman við mat á skólastarfi almennt. Megináhersla fræðilega bakgrunnsins er því starfsþróun, en einnig fjalla ég um skólaþróun og mat á skólastarfi.

Samstarf sem þetta hvetur til faglegra vinnubragða, sjálfsgagnrýni og umræðu um góða kennsluhætti (e. best practices) og eflir einstaklinginn í sínu starfi. Fyrir skólann er starfendarannsókn sem þessi viðurkenning á því að þar fari fram metnaðarfullt umbótastarf og að skólinn sé meðvitað að leita meiri þekkingar til þess að auka gæði námsins.

Ég kynni tvær þekktar leiðir í samvinnu kennara. Önnur leiðin kemur frá Skotlandi, Kennsluvaktin (e. Learning Rounds), en hin frá Bandaríkjunum, Fagleg leiðsögn (e. Clinical Supervision) en við undirbúning rannsóknarinnar var leitað fanga í báðar þessar leiðir.

Niðurstöður rannsóknarinnar eru að stórum hluta byggðar á viðtölum mínum við þátttakendur í rannsókninni, dagbókum og vettvangsnótum. Þær sýna að notkun aðferðarinnar „Rýnt í störf“ eflir starfsfólk skólans faglega og stofnunina sem heild og ýtir þannig undir að nemendur fái bestu kennslu sem hægt er að fá.



# **Abstract**

## **Scrutinizing the work**

The purpose of this thesis is to analyse and value the benefits of the action research „Scrutinizing the work“ in the light of professional evolution of teachers.

In my thesis I observed an action research which I have been working on with two teachers in an Icelandic elementary school (grunnskoli<sup>1</sup>) who are contemplating their own and each other's work. The research is first and foremost based on the participants evaluating their own work and teaching methods and comparing it with school evaluation in general.

Cooperation, as described in the thesis, encourages professionalism, self-criticism and discussion about best practices and reinforces the teacher as a professional. For the school, projects of this nature bear witness to ambitious progressive work and that the school is consciously searching for more knowledge to increase the quality of learning.

I introduce two known methods of teachers' cooperation. One of the methods comes from Scotland, Learning Rounds, and the other from America, Clinical Supervision. When preparing the research I studied both methods.

The results of the research are largely built on my interviews with the participants in the research, journals and observation notes. They show that the use of the method „Scrutinizing the work“ strengthens both the school staff and the establishment professionally and thus contributes to the students getting the best possible teaching.

---

<sup>1</sup> grunnskoli is a 10 grade school for children aged 6-16.





## Efnisyfirlit

1	Inngangur .....	11
2	Fræðilegur bakgrunnur .....	13
2.1	Skólaþróun.....	13
2.2	Starfsþróun .....	16
2.2.1	Endurmenntun .....	17
2.2.2	Starfendarannsóknir.....	20
2.3	Mat á skólastarfi .....	23
2.4	Þekktar leiðir í samvinnu.....	25
2.4.1	Fagleg leiðsögn (Clinical Supervision) .....	25
2.4.2	Kennsluvakt (Learning Rounds).....	29
2.5	Samantekt .....	30
3	Rannsóknin.....	33
3.1	Markmið rannsóknarinnar .....	34
3.2	Rannsóknaraðferð.....	35
3.3	Söfnun gagna og úrvinnsla þeirra.....	36
3.4	Hlutverk mitt sem rannsóknarvinur.....	39
3.5	Þátttakendur.....	41
4	Niðurstöður.....	43
4.1	Undirbúningur og upphaf.....	43
4.2	Verkefnið í framkvæmd .....	46
4.3	Mat að lokinni framkvæmd .....	48
4.4	Samantekt .....	58
5	Umræða .....	59
5.1	Samantekt .....	65
6	Lokaorð .....	67
	Heimildaskrá .....	69



# 1 Inngangur

Í þessu verkefni mun ég fjalla um starfendarannsókn sem ég hef unnið undanfarna mánuði í samstarfi við tvo grunnskólakennara sem ígrunda starf sitt. Mér fannst við hæfi að gefa þessari starfendarannsókn heitið „Rýnt í störfín“. Heitið er lýsandi og segir út á hvað starfendarannsóknin gengur og jafnframt er þetta meginþema starfendarannsókna, þ.e. að rýna í störfín. Markmið verkefnisins er í raun tvíþætt; að greina ávinning starfendarannsóknarinnar „Rýnt í störfín“ og meta þann ávinning í ljósi starfsþróunar kennaranna.

Þar sem um er að ræða sjálfsrýni og mat á starfi kennara fjalla ég einkum um starfsþróun kennara og verður sú umfjöllun þungamiðjan í fræðilega kaflanum. Þegar kennarar vinna starfendarannsókn eru þeir um leið að þróa sig í starfi sem er helsti þátturinn í skólaþróun nútímasamfélags.

Niðurstöður rannsókna, bæði innlendra og erlendra, eru afar mikilvægar í mótun skólastefnu og í skólaþróun því að þar má sjá stöðu þeirra þátta sem rannsakaðir voru í samanburði við önnur lönd og er það að mínu mati skylda þeirra sem að skólaþróun vinna að bregðast við þessum niðurstöðum á einn eða annan hátt og leggja þannig lóð á vogarskálarnar í átt að betri skóla og betra skólasamfélagi hér á Íslandi.

Síðastliðið sumar voru niðurstöður TALIS rannsóknarinnar gefnar út hér á Íslandi og vöktu þessar niðurstöður mig til umhugsunar um hvað stjórnendur og kennarar gætu gert með niðurstöður sem þessar. Meðal þess sem dregið er fram í niðurstöðunum er að:

- Talsvert brottfall er úr kennarastétt eftir fyrsta ár í kennslu.
- Fimmti hver kennari tók ekki þátt í neinu starfsþróunarverkefni undanfarna 18 mánuði.
- Kennarar óska eftir meiri starfsþróun á sviði kennslu nemenda með sértækar námsþarfir, námsmats og um aga- og hegðunarvandamál.

(Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson, 2009)

Mig langar einnig að vitna í aðra nýja skýrslu sem gefin var út í apríl 2009 og fjallar um stöðu lestrarkennslu í íslenskum grunnskólum. Þar kemur

meðal annars fram að kennarar sjá sér oft ekki fært að breyta kennsluháttum sínum vegna skorts á samstarfi við aðra kennara, sérfræðinga eða stofnanir um slíka þróunarvinnu. Auk þess kom fram að ekki væri nóg að fara á endurmenntunarnámskeið heldur þyrfti jafnframt að sýna fram á hvernig hægt er að þjálfa þá þætti sem fjallað er um hverju sinni (Auður Magnús Leiknisdóttir, Hrefna Guðmundsdóttir, Ágústa Edda Björnsdóttir, Heiður Hrunn Jónsdóttir og Friðrik H. Jónsson, 2009, bls. 161).

Síðasta skýrslan sem mig langar að vitna í sem styrkir tilurð þessa lokaverkefnis var gefin út í september 2007 af McKinsey & Company og ber nafnið *How the world's best-performing school systems come out on top*. Þar kemur fram að þeir skólar sem sýnt hafa fram á aukin gæði og fjallað er um í skýrslunni hafa það sameiginlegt að leggja megináherslu á þrennt: að fá hæfileikaríkt fólk í kennslu, þróa og styrkja þessa kennara í starfi svo að þeir verði góðir kennarar og tryggja að þessir sömu kennarar leiðbeini og kenni hverjum nemanda eins vel og best verður á kosið. Einnig kemur fram í skýrslunni að kennarar geti bætt sig í kennslu með gagnkvæmum heimsóknnum í kennslustundir með það fyrir augum að upplifa og/eða leiðbeina og samræður milli kennara um starfið auka gæði kennslunnar (McKinsey & Company, 2007).

Þessar rannsóknarniðurstöður sem ég hef dregið hér fram sýna að þörf er á markvissri þróun í störfum kennara og stjórnenda sem miðast að því að auka samvinnu og sjálfsrýni sem og mikilvægi ígrundunar í starfi hvers og eins. Ég legg því upp í þessa ritgerð með eftirfarandi spurningu í huga: *Hver er ávinningur starfendarannsóknarinnar „Rýnt í störfin“ í ljósi starfsþróunar kennara?*

## 2 Fræðilegur bakgrunnur

Fræðilegur bakgrunnur þessarar ritgerðar skiptist í fjóra kafla. Í fyrsta kaflanum mun ég beina augum mínum að skólaþróun hér á Íslandi. Í þeirri umfjöllun verður megináhersla lögð á mikilvægi þess að að horfa á skólann í lærdómssamfélagi og hugtakið gæðastjórnun verður kynnt. Skólinn hefur ákveðnum skyldum að gegna sem ég mun útskýra nánar í kaflanum og að lokum skerpi ég á því hversu mikilvægt það er fyrir skóla í þróun að marka sér ákveðna sýn, innihaldsrík gildi og sameiginlegan tilgang í starfinu.

Í kaflanum um starfsþróun kemur fram mikilvægi þess að kennarar auki jafnt og þétt við þekkingu sína og séu opnir fyrir nýjum staumum í náms- og kennslusamfélaginu. Samvinna, sveigjanleiki, gagnrýnin endurskoðun og ný þekking eru helstu þættirnir sem teknir eru til skoðunar en í þessum kafla eru tveir undirkaflar, hinn fyrri um endurmenntun og hinn seinni um starfendarannsóknir. Þetta tvennt er mikilvægt þar sem endurmenntun hefur verið sá þáttur sem mest hefur ýtt undir þróun kennara í langan tíma en starfendarannsóknir sem sú nýjung sem er að hasla sér völl í skólakerfinu og virðist ætla að festa sig í sessi.

Þriðji kafli er um mat á skólastarfi en það er grunnurinn í þessu verkefni vegna þess að þegar einstaklingurinn rýnir í starf sitt og/eða annarra fer um leið fram mat. Megináhersla er lögð á markmið mats og eftirlits með gæðum skólastarfsins og sjónum einkum beint að mikilvægi þess að auka gæði náms og skólastarfs og stuðla að umbótum. Kynnt verður áhugavert matsferli Menntasviðs Reykjavíkurborgar en framkvæmd þess svipar mjög til verkefnisins sem þessi ritgerð fjallar um.

Í fjórða kafla kynni ég tvær þekktar leiðir í samvinnu kennara, Faglega leiðsögn (e. Clinical Supervision) og Kennsluvaktina (e. Learning Rounds), sem eru á margan hátt líkar því ferli sem þessi rannsókn byggir á enda voru þessar leiðir hafðar til hliðsjónar við gerð rannsóknaráætlunar.

### 2.1 Skólaþróun

Hopkins og Lagerweij (1996) skilgreina skólaþróun sem skipulagða og varanlega breytingu á vinnubrögðum og innri skilyrðum í skóla. Einnig segja þeir að skólaþróun hafi tvö meginmarkmið; að leiða til

árangursríkara náms og styrkja innviði skólans sem stofnunar og þar með varanlega hæfni hans til að takast á við breytingar.

Við lifum í samfélagi örra breytinga. Þekking og tækni eru stöðugt að breytast í takt við auknar kröfur fólksins sem lifir innan þessa samfélags. Skólinn er einn af þeim stóru áhrifavöldum sem mótar flesta þá sem fæðast inn í þennan heim og því þarf skólinn að fylgja þessari samfélagslegu þróun til þess að vera viðurkenndur. Skólafræðingurinn Fullan (1993) segir að framtíðin byggist á því að skólar, sem og aðrar stofnanir, lagi sig að síbreytilegum aðstæðum. Til þess að hann geti það þurfa stjórnendur og starfsfólk sem og allir sem að skólanum koma á einn eða annan hátt að vera meðvitaðir um þær breytingar sem eru í gangi og hvaða áherslur eru í skólamálum í ríkjandi orðræðu samfélagsins.

Ef við skoðum ríkjandi orðræðu skólasamfélags nútímans þá er gæðastjórnun eitt af helstu áherslumálunum. Gæðastjórnun er hugmyndafræði sem algeng hefur verið í hefðbundnum fyrirtækjum og stofnunum og á svo sannarlega heima í skólum. Börkur Hansen (1998) segir í umfjöllun sinni um gæðastjórnun í bókinni *Skólastarf og gæðastjórnun* að samvinna, byggð á trausti og gagnkvæmri virðingu, sé meðal hornsteina gæðastjórnunar þar sem sjálfsmat, skilvirkni og breytingar eru meginviðfangsefnin.

Óhætt er að segja að skólinn hafi ákveðnum skyldum að gegna í samfélaginu. Skólinn hefur skyldum að gegna gagnvart nemendum sínum þar sem hann þarf að búa þeim aðstæður til þess að þroskast svo að þeir nýti sér þau tækifæri sem lífið býður upp á. Einnig hefur skólinn ákveðnum skyldum að gegna gagnvart foreldrum nemenda þar sem þeir treysta skólanum fyrir hluta af uppeldi barna sinna. Ekki má gleyma því að skólinn ber ákveðna skyldu gagnvart stjórnvöldum sem hafa falið honum félagslegt og kostnaðarsamt hlutverk. Síðast en ekki síst hefur skólinn því mikilvæga hlutverki að gegna að skapa starfsfólki sínu gott starfsumhverfi sem hefur hvetjandi áhrif á starfsþróun hvers og eins um leið og hann stuðlar að góðum starfsanda og gerir viðeigandi kröfur um fagleg störf einstaklinganna.

Starfsfólk skólans, nemendur, foreldrar og stjórnvöld gera ólíkar kröfur til skólans sem hann síðan verður að leitast við að fullnægja. Þannig má líta á skólann sem lærdómssamfélag en til þess að skóli sé lærdómssamfélag (skóli sem lærir) þarf menning hans að bera einkenni þess. Þar ríkir gagnkvæm virðing, umhyggja og traust. Í skólaþróun er

mikilvægt að stjórnendur, starfsmenn, nemendur og foreldrar finni sameiginlegan tilgang, gildi og sýn í skólastarfinu því að þá eru meiri líkur á því að þær breytingar sem felast í skólaþróuninni gangi í gegn og festi rætur í skólastarfinu (Sergiovanni, 2001).

Til þess að skólaþróun verði farsæl þá þarf að byggja á markvissri og skýrri stefnumótun. Í skýrslu nefndar um mótun menntastefnu sem Mennta- og menningarmálaráðuneytið stendur fyrir segir eftirfarandi um skólaþróun:

Líta þarf á stefnumótun í skólamállum sem ferli. Endurskoðun þarf að eiga sér stað með reglubundnum hætti, þannig að tryggt sé að ríkjandi stefna sé í samræmi við þarfir einstaklinga og þjóðfélags á hverjum tíma. Umbætur, sem taka mið af heildarstefnumótun, þurfa stöðugt að fara fram, svo að skólakerfið þróist á eðlilegan hátt, tilraunir verði gerðar á einstökum sviðum og árangur metinn. Mikilvægt er að samfella verði tryggð í skólaþróun og ákvarðanir um rannsóknir, tilraunir og þróunarverkefni séu teknar með hliðsjón af heildstæðri skólastefnu á hverjum tíma. Einnig er brýnt að skólaþróun verði ekki látin líða fyrir það ef samdráttur verður í efnahagskerfinu. Almenn samstaða um áherslur í menntamállum meðal almennings og stjórnáráðgjafanna, svo og öruggt skipulag á stjórnun og framkvæmd skólahalds eru þeir þættir sem talið er að helst geti tryggt samfellu í skólaþróun.

(Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2009)

Það er því ljóst að skólaþróun á sér engin endamörk og til þess að skólastarfið gangi vel þurfa allir sem að starfsemi koma að vera meðvitaðir um hlutverk sitt og mikilvægi þess að bæta stöðugt í þekkingarsarpinn og þannig vera ávallt viðbúnir nýjungum til þess að vera í takt við tímann og samfélagið. En skólinn þróast ekki nema störfin sem unnin eru innan veggja hans þróist og það verður umfjöllunarefni næsta kafla sem er um leið þungamiðja fræðilegrar umfjöllunar í þessu verkefni.



## 2.2 Starfsþróun

Starfsþróun vísar til skipulagðar viðleitni skóla til að greina og uppfylla þarfir kennara eða skólasamfélagsins í heild fyrir nýja þekkingu og færni sem miðar að því að auka gæði náms (Rúnar Sigbórsson, Börkur Hansen, Jón Baldvin Hannesson, Ólafur Jóhannsson, Rósa Eggertsdóttir og West, 2005). En til þess að geta uppfyllt þetta þarf skólinn að skapa aðstæður fyrir kennara svo að þeir geti rýnt í starf sitt og lagt mat á það í samanburði við þau gildi sem ríkjandi eru í námssamfélaginu. Í lögum um grunnskóla, 12. gr. (2008) segir m.a.:

Að frumkvæði skólastjóra mótar hver skóli áætlun til ákveðins tíma um hvernig símenntun starfsfólks hans skuli hagað svo að hún sé í sem bestu samræmi við áherslur skólans, sveitarfélagsins og aðalnámskrár.

Kennarar og skólastjórar grunnskóla skulu eiga kost á reglulegri símenntun í þeim tilgangi að efla starfshæfni sína. Þeir skulu einnig eiga kost á námsleyfum.

Skólastjórnendur þurfa stöðugt að vera vakandi fyrir því að kennarar skólans eigi auðvelt með að nálgast fræðsluefni og að gert sé ráð fyrir tíma til þess að vinna, einstaklingslega eða í samvinnu, við að auka færni og þekkingu og um leið vikka sjóndeildarhringinn í tengslum við þróun starfsins. Afrakstur slíkrar vinnu getur aukið vald kennarans á þeim aðstæðum sem hann stendur daglega frammi fyrir og orðið til þess að tekið er sameiginlega á námsvanda og félagslegum erfiðleikum nemenda og þannig geta vandamálin verið leyst á farsælan hátt án mikilla afskipta skólastjórnenda. Á þann hátt hefur það borgað sig fyrir stjórnendur að veita sveigjanleika og ýta undir aukna faglega samvinnu kennaranna. Roberts og Pruitt (2003) minna á mikilvægi samvinnu kennara í lærdómssamfélaginu og telja að í vinnuramma kennara yfir vikuna þurfi að vera nægur tími til þess að skiptast á skoðunum og þekkingu um skólastarfið.

Hvort sem starfsþróun á sér stað í hópi eða hjá einstaklingi má líta á það sem hag einstaklingsins að taka þátt í þróunarstarfi. Markmið slíks starfs er að auka þekkingu, skilning og færni kennara eftir að þeir koma til starfa. Holly og Southworth (1989) telja að ýmsir færniþættir kennara

krefjst stöðugar þjálfunar og að það sé hlutverk þeirra sjálfra að þroska þessa þætti með gagnrýninni endurskoðun.

Hugtakið þróun vísar til breytinga. Um leið og eitthvert fyrirbæri þróast á sér stað breyting. Þannig er sú starfsþróun sem ég er að fjalla um hér alltaf tengd breytingum og umbótum í starfi skóla. Slík þróun gerist ekki að sjálfu sér heldur þarf að undirbúa þá vinnu vel með tilliti til þarfa þeirra sem þróunin beinist að. Skólinn þarf að marka sér ákveðna stefnu sem tekur mið af þörfum nemenda og kennara hverju sinni. Í þessum undirbúningi þurfa að vera skýr markmið og stefnt skal að því að treysta á nýja þekkingu og að þær umbætur sem skapast í breytingarferlinu muni festast í sessi og verða varanlegar í skólastarfinu.

En hvernig kemst þessi nýja þekking inn í skólastarfið? Eflaust má finna margar leiðir en sú algengasta er endurmenntun starfsfólksins og þeirri leið verður gerð nánari skil í næsta kafla.

### **2.2.1 Endurmenntun**

Í nútíma þjóðfélagi skiptir miklu máli fyrir grunnskólakennara að geta sótt sér endurmenntun, símenntun og/eða framhaldsmenntun. Með endur- og símenntun er átt við viðhald og endurnýjun starfsmenntunar, nám jafnhliða starfi, vettvangsnám eða námskeið á eða utan starfstíma skóla. Með framhaldsnámi er átt við skipulagt nám sem lýkur með viðurkenndri háskólagráðu (Kennarasamband Íslands, 2010). Miklar breytingar hafa orðið á fyrirkomulagi endurmenntunar eftir að grunnskólinn færðist frá ríkinu yfir til sveitarfélaganna en þó er endurmenntun grunnskólakennara enn að hluta til kostuð af ríkinu eins og fram kemur í 50. gr. Grunnskólalaganna (2008):

Kennarar og skólastjórar grunnskóla skulu, auk námsleyfa, sbr. 25. gr., eiga kost á endurmenntun í þeim tilgangi að efla starfshæfni sína, kynnast markverðum nýjungum í skóla- og uppeldismálum og njóta stuðnings við nýbreytni- og þróunarstörf.

Til þessa verkefnis skal árlega veitt fé úr fjárlögum. Að frumkvæði skólastjóra mótar hver skóli áætlun um hvernig endurmenntun starfsfólks hans skuli hagað svo hún sé í sem bestu samræmi við þær áherslur sem fram koma í skólanámskrá.

En þótt kostnaðurinn sé að hluta til greiddur af ríkinu þá setur hver skóli fyrir sig fram sína endurmenntunaráætlun að frumkvæði skólastjóra og viðkomandi sveitarfélags sem samkvæmt lögum ber að styrkja grunnskólakennara til að afla sér menntunar.

Með nýjum áherslum í kjarasamningum grunnskólakennara hefur sú breyting orðið á endur- og símenntun kennara að fyrir kjarasamningana sem gerðir voru 2001 þá var ávinningur endur- og símenntunar í raun tvíþættur. Annars vegar faglegur þar sem kennarar juku á þekkingu sína og hins vegar fjárhagslegur þar sem kennarar gátu hækkað í launum með þátttöku í endurmenntuninni. Nú er vægið aðeins faglegt þar sem fjárhagslegi þátturinn hefur verið tekinn af. Þetta veldur því að kennarar sækja ekki eins mikið í endurmenntun og er það miður. Annar þáttur sem talinn er að minnki þátttöku kennara í endurmenntun er lengd viðvera kennara sem komið var á í kjarasamningi grunnskólakennara og sveitarfélaga árið 2005 (Kjarasamningur 2005, bls.18).

Endur- og símenntun kennara er gríðarlega mikilvæg í starfsþróun og skólaþróun og í raun er hún órjúfanlegur þáttur í skólasamfélaginu vegna þess að skólinn nær ekki að þróast nema kennarar og annað starfsfólk hans þróist einnig. Þróun getur ekki átt sér stað nema með nýrri þekkingu eða breytingum sem koma inn í skólann þar sem fólkið starfar. Þátttaka kennara í endurmenntun eykur ekki aðeins þekkingu þeirra sjálfra heldur skilar ný þekking og ný færni sér inn í kennsluna og þannig hefur hún áhrif á nemendur og framfarir þeirra í námi sínu. Senge (1994) segir eðli lærdómssamfélagsins vera að auka getu sína stöðugt til að aðlagast nýjum raunveruleika. Einnig að skapa nýja ferla og formgerðir sem miða starfsfólki og stofnuninni áfram til aukins árangurs. Það er einmitt þessi þáttur sem er svo mikilvægur og sýnir hversu nauðsynlegt það er fyrir skólann að leggja áherslu á endur- og símenntun starfsfólks og auðvelda því að sækja sér nýja þekkingu og starfsfærni.

Hargreaves (1994) talar um að í lærdómssamfélagi verði til ný fagmennska kennara þar sem kennarar vinna nánar í samvinnu við samstarfsmenn sína, nemendur og foreldra sem tengir starfsþróun kennara og skólaþróun. Í skólasamfélagi nútímans má greina aukna áherslu á samvinnu.

Í kaflanum um skólaþróun vitnaði ég í Børk Hansen (1998) þar sem gæðastjórnun var skilgreind en í þeirri umfjöllun kom hann inn á sjálfsmat, skilvirkni og breytingar. Einn skóli getur verið skilvirkari en

annar í því að ná sömu markmiðum (Hoy og Miskel, 2001). Hverjum skóla ber að setja sér markmið og meginmarkmið hvers skóla ætti að vera að auka gæði menntunar á öllum sviðum og tryggja að nemendur nái markverðum og mælanlegum árangri í námi. Það er ljóst að endurmenntun kennara er ein leið til þess að ná þessum árangri og því þarf skólinn stöðugt að greiða leið kennara sinna að endurmenntun og stuðla þannig að því að ná settu markmiði.

Endur- og símenntun er kostnaðarsöm og fjárstyrkir til þeirra mála koma að stærstum hluta frá ríki, sveitarfélögum og Kennarasambandi Íslands. Árið 1999 stofnaði þáverandi menntamálaráðherra sjóð sem hafði það hlutverk að veita fé til endurmenntunar kennara í grunnskólum landsins. Sjóðurinn heitir Endurmenntunarsjóður grunnskólakennara og fjármagn í sjóðinn er ákveðið í fjárlögum ríkisins ár hvert. Menntamálaráðherra auglýsir eftir umsóknum um framlög úr sjóðnum en getur líka auglýst eftir aðilum til að taka að sér endurmenntun á sérstökum forgangssviðum. Sjóðurinn er í vörslu menntamálaráðherra og skipar hann stjórn sjóðsins sem svo metur umsóknir og gerir tillögur til ráðherra um úthlutun (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2010).

Aðrir sjóðir á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins sem styrkja grunnskólastarfið eru tveir; Námsleyfissjóður sem hefur það að markmiði að tryggja fjárhagslega afkomu kennara, námsráðgjafa og stjórnenda grunnskóla í námsleyfi og Sprotasjóður sem stofnaður var 2008 og hefur það hlutverk að styðja við þróun og nýjungar í skólastarfi í leik-, grunn- og framhaldsskólum.

Á vegum Kennarasambands Íslands er svokallaður Vonarsjóður sem er verkefna- og námsstyrkjasjóður FG (Félag grunnskólakennara) og SÍ (Skólastjórafélag Íslands). Markmið sjóðsins er að styðja við endur- og símenntun kennara, námsráðgjafa og stjórnenda grunnskóla.

Stjórn Endurmenntunarsjóðs grunnskólakennara og sveitarfélögin hafa ítrekað óskað eftir meira fjármagni frá ríkinu þar sem aðeins um helmingur umsókna ár hvert fær styrk. Það er miður að ekki skuli vera hægt að styrkja fleiri sem vinna að endur- og símenntun og/eða rannsóknum af einhverjum toga í sínum skóla.

Eins og fram hefur komið í umfjöllun minni um endurmenntun grunnskólakennara er staðan sú að ekki er hægt að veita styrk nema til hluta þeirra verkefna sem sótt er um ár hvert. Stöðugt meiri áhersla er lögð á starfsþróun kennara og því er nauðsynlegt að leita annarra leiða

samhliða endur- og símenntun til þess að kennarar geti eft sig í starfi. Ég tel að starfendarannsókn sé ein þessara nýju leiða en sú tegund rannsóknar hefur vaxið hér á landi og stöðugt fleiri kennarar og annað starfsfólk í skólasamfélaginu er ýmist komið af stað í starfendarannsókn eða eru að kynna sér möguleikana sem þar liggja fyrir starfsþróun og skólaþróun almennt. Starfendarannsóknir er efni næsta kafla.

### 2.2.2 Starfendarannsóknir

Starfendarannsóknir hafa verið að ryðja sér til rúms hér á landi að undanfögnu, bæði sem einstaklingsframtak og sem samstarfsverkefni í skólum. Allyson Macdonald (2001) skilgreinir starfendarannsóknir sem einn anga af tilviksrannsóknnum þar sem kennarar skoða ákveðin tilvik á eigin vinnustað.

Starfendarannsóknir fela í sér að kennari skoði, deili eða varpi ljósi, einn eða í samvinnu við aðra, á kennsluáðferðir og nýbreytni í ákveðnum þáttum í starfinu. Einnig býður rannsóknin upp á að rannsakandi, í samvinnu við þátttakendur, vinni að rannsókninni. Áðferðin er líka gagnleg þar sem vísbendingum og niðurstöðum er ekki eingöngu ætlað að bæta við þekkingu, þær gefa jafnframt mikilvægar upplýsingar um störf og stöðu viðkomandi rannsóknarsviðs (Hafþór Guðjónsson, 2007; Hitchcock and Hughes, 1995, bls. 27 – 28; McNiff, Lomax og Whitehead, 2003, bls. 9 – 17; Rigsby, 2005).

Fræðimennirnir Hafþór Guðjónsson, Hafdís Guðjónsdóttir og Karen Rut Gísladóttir hafa mikið unnið við starfendarannsóknir hér á landi sem erlendis og einnig hafa þau mikil og góð sambönd við erlenda fræðimenn sem hafa áratuga reynslu af þessari tegund rannsókna. Einn þessara erlendu fræðimanna er Jean McNiff, prófessor við St. Mary's University College í London. Hún hefur komið hingað til Íslands í nokkur skipti undanfarin ár sem faglegur ráðgjafi í starfendarannsóknnum. Hún lýsir hugtakinu starfendarannsóknir á eftirfarandi hátt:

Starfendarannsókn er hugtak sem bendir á praktíska leið fyrir þig að rýna í eigin starfshætti í því augamiði að kanna hvort þeir séu eins og þú vildir hafa þá. Rannsókn af þessu tagi kallast starfendarannsókn vegna þess að það ert þú - starfsmaðurinn – sem gerir hana; og þar sem hún felur í sér að þú ert að hugsa um – ígrunda – eigið starf má einnig segja

að hér sé um ákveðna sjálfsskoðun eða sjálfsrýni að ræða (McNiff, 2002).

Í raun eru starfendarannsóknir ekki skýrt afmarkað fyrirbæri og hægt er að hugsa þær á marga vegu. Til dæmis get ég sagt að rannsókn mín „Rýnt í störf“ sé starfendarannsókn þar sem tveir grunnskólakennarar eru að rýna í eigið starf með það að markmiði að kanna ákveðna þætti í sinni kennslu og ég er að rýna í mitt starf sem leiðbeinandi í rannsókninni. Starfendarannsóknir geta verið ein leið fyrir starfsfólk í skólasamfélaginu til að koma hugmyndum sínum á framfæri og þróa þær í samvinnu og samræðu við starfsfélaga og fræðimenn og taka þannig virkan þátt í því að þróa eigin starfshætti og efla skólastarfið (Hafþór, 2008).

Michael Fullan (2007) segir að það hafi sýnt sig að kennarar séu hafsjór af góðum hugmyndum og að það sé mikilvægt að skapa þeim svigrúm til þess að skiptast á þessum góðu hugmyndum og þar sé samvinnan góður vettvangur. Dale (2003) minnir á mikilvægi þess að deila með öðrum þegar hann fjallar um hæfni kennarans í „rannsóknarhugsun“ þar sem kennarar eru rannsakendur eigin starfs. En þar gerir hann ráð fyrir því að kennarar geti deilt hugsunum sínum með öðrum og látið þær hafa áhrif á athafnir sínar og samskipti við aðra.

Um leið og kennarar geta lært hver af öðrum með því að deila hugmyndum og hugsunum sínum þá getur skólinn einnig lært. Fullan (2007) segir að í lærdómssamfélagi þar sem skólinn er „skóli sem lærir“ þá reiðir hann sig á það sem kennararnir gera og hugsa. Hann segir einnig að kennslustofurnar og skólarnir verði skilvirk þegar (1) faglega sterkir og góðir kennarar eru ráðnir í störf og (2) þegar vinnuáðstæður kennara hvetji þá til að þróa sig í starfi og umbun hljótist fyrir góðan ávinning í starfinu. Hann leggur mikla áherslu á traust milli allra þeirra aðila sem að skólanum koma og einnig telur hann að jákvæð skólaþróun geti átt þátt í að minnka brottfall kennara eftir fyrsta árið í kennslu.

Það er ljóst að meginstarf kennarans er að skipuleggja kennsluna sem fram fer í kennslustofunni og tryggja að þar eigi sér stað nám sem samræmist þeim markmiðum sem skólanum eru sett eða sem skólinn hefur sett sér. Fáir draga í efa að kennarar sinna starfi sínu eins vel og þeir geta en þó er ljóst að með því að rýna stöðugt í starfið sitt þó ekki sé til annars en að viðhalda þeim gildum sem viðkomandi hefur tamið sér í

starfi sínu þá er það til hins betra. En með sjálfsrýni getur kennarinn einnig fullvissað sig um það að nemendurnir fái kennslu við hæfi (Brennen, 2008).

Algeng upplifun þeirra sem stundað hafa starfendarannsóknir er að fólk skynjar starfið í nýju ljósi og finnst um leið að því miði nokkuð áfram, að einhver þróun eða endurnýjun eigi sér stað, að það sé að læra og þroskast í starfi. Hafþór Guðjónsson (2003) orðar þetta skemmtilega þegar hann segir að það sé engu líkara en að fólki vaxi ásmegin þegar það fær tækifæri til að rannsaka sitt eigið starf. Kennari sem upplifir að hann sé að læra og þroskast í starfi á auðveldara með að viðhalda áhuga nemenda sinna heldur en kennari sem er staðnaður í starfi. Einnig má ætla að kennari sem stöðugt er að eflast í starfi gefi meira af sér til nemenda og samstarfsfólks og því er svo mikilvægt fyrir stjórnendur að greiða leið kennaranna til samvinnu, skrafs og ráðagerða sín á milli. Í skilgreiningu sinni á starfendarannsóknum kemur Hafþór (2003) einmitt inn á mikilvægi gagnasöfnunar og miðlunar þeirra þegar hann segir:

Þeir [rannsakendurnir] taka til athugunar ákveðna og afmarkaða þætti í starfinu, prófa nýjar leiðir og kanna hvernig til tekst. Lykilatriðið er alltaf skráning og gagnasöfnun, að maður skrái það sem gerist og afli gagna um það sem maður er að gera og hafi þannig eitthvað í höndunum til að greina og ræða um við aðra. Í skólum er algengt að kennarar starfi saman að slíkum rannsóknum og hittist reglulega til að fara yfir gögn sem þeir hafa aflað. Í slíkum hópum gefst fólki líka tækifæri til að læra hvert af öðru og þróa þannig hugmyndir sínar og hugsun, bæði sem rannsakendur og kennarar.

Starfendarannsóknir geta verið kjörinn vettvangur þar sem stjórnendur, kennarar og annað starfsfólk skólans skiptast á góðum hugmyndum, vinnur saman að bættri kennslu, ígrundar starf sitt og ástundar jafningjamat. En hvort sem einstaklingurinn er að bæta við þekkingu sína og færni í gegnum endur- og símenntun eða starfendarannsókn þá er það óhjákvæmilegt að einhvers konar mat fari fram. Hver og einn verður að meta stöðu sína til þess að vita hvar hann stendur og hvert hann stefnir í starfi sínu. Einnig þarf skólinn í heild stöðugt að meta sjálfan sig og stöðu sína gagnvart samfélaginu og

gagnvart öllum þeim einstaklingum og stofnunum sem hann ber ábyrgð á á einn eða annan hátt.

### 2.3 Mat á skólastarfi

Til þess að skóli viti hvar hann stendur í skólasamfélaginu og hvaða þætti skólastarfsins þurfi að skoða betur, efla eða breyta þarf að fara fram mat. Í lögum um grunnskóla, 35. gr. (2008) segir eftirfarandi um markmið mats og eftirlits með gæðum grunnskólastarfsins:

Markmið mats og eftirlits með gæðum starfs í grunnskólum er að:

- a. veita upplýsingar um skólastarf, árangur þess og þróun til fræðslufyrivalda, starfsfólks skóla, viðtökuskóla, foreldra og nemenda,
- b. tryggja að starfsemi skóla sé í samræmi við ákvæði laga, reglugerða og Aðalnámskrár grunnskóla,
- c. auka gæði náms og skólastarfs og stuðla að umbótum,
- d. tryggja að réttindi nemenda séu virt og að þeir fái þá þjónustu sem þeir eiga rétt á samkvæmt lögum.

Mati á skólastarfi er skipt í innra mat og ytra mat samkvæmt lögum. Innra mat er í höndum skólans sjálfs og þar er ábyrgðin í höndum stjórnenda skólans. Algengt er að nota hugtakið sjálfsmat fyrir innra mat skólans og eiga sveitarfélögin að hafa eftirlit með þessum þætti sem og öðrum þáttum skólastarfsins. Á vef Mennta- og menningarmálaráðuneytisins (2010) kemur fram, í niðurstöðum á úttektum á sjálfsmatsaðferðum grunnskólanna, að misjafnt er hversu virkt sjálfsmat er í skólum landsins. Margir skólar setja upp markvissa sjálfsmatsáætlun og jafnvel til nokkurra ára í senn enda ber þeim skylda til að gera slíkt eins og fram kemur í grunnskólalögnum (2008) en þar er grein nr. 36, um innra mat og hljóðar hún svo:

Hver grunnskóli metur með kerfisbundnum hætti árangur og gæði skólastarfs á grundvelli 35. gr. með virkri þátttöku starfsmanna, nemenda og foreldra eftir því sem við á.



Grunnskóli birtir opinberlega upplýsingar um innra mat sitt, tengsl þess við skólanámskrá og áætlanir um umbætur.

Þeir skólar sem samviskusamlega vinna samkvæmt þessari grein grunnskólalaganna eru þannig stöðugt að læra og þróast. Matsaðferðir eru margs konar og er það hver skóli fyrir sig sem ákveður hvað skuli meta, hvernig matið fari fram, hverjir taki þátt í matinu og hvernig nota eigi niðurstöðurnar.

Mat á skólastarfi er í stöðugri þróun enda er mikilvægt fyrir skólayfirvöld að hafa haldbærar upplýsingar um það hvernig skólarnir eru að starfa og hvort þeir séu að fara eftir lögum og reglum í starfi sínu. Menntasvið Reykjavíkurborgar hefur á síðustu þremur árum staðið fyrir heildarmati á skólastarfi í grunnskólum borgarinnar. Meginmarkmið þess er að veita skólastjórnendum upplýsingar um gæði skólastarfsins og hvernig skólarnir fylgja stefnu borgarinnar í menntamálum. Niðurstöður matsins eru settar fram í skýrslu þar sem fram koma ábendingar um sterka og veika þætti skólastarfsins og skila skólarnir í kjölfarið umbótaáætlun sem sýnir hvernig þeir ætla að vinna með veika þætti (Vefur Reykjavíkurborgar, 2010).

Hér er á ferðinni áhugavert matsferli sem vonandi gefur góða raun og ef til vill munu önnur sveitarfélög kynna sér þetta ferli og máta það við sitt skólasvæði. Þar sem starfið er rétt að fara af stað þá er ekki hægt að nálgast miklar upplýsingar um það en þó hefur Skólaskrifstofa Suðurlands haldið kynningarfund um þetta verkefni og vakti það mikinn áhuga þeirra sem á hlýddu. En hvernig svo sem þetta verkefni þróast þá er það ljóst að sveitarfélögin þurfa að vera vakandi yfir því að þróa hjá sér nákvæmt og gott heildarmat á skólastarfinu því að þannig má tryggja góðan skóla sem starfar samkvæmt þeim viðmiðum sem ríkjandi eru í landinu.

Í matsferli Menntasviðs Reykjavíkurborgar byggist framkvæmdin í meginatriðum á innliti þar sem matsaðilar fylgjast með störfum þeirra sem innan veggja skólans starfa, greiningu gagna sem fást í innlitinu, framsetningu gagna í skýrslu þar sem fram koma sterkir og veikir þættir starfsins og að lokum gerð umbótaáætlunar þar sem tekið er fyrir hvað skuli laga. Þessu matsferli svipar á margan hátt til þess verklags sem ég mun fjalla um í næsta kafla en þar kynni ég tvær þekktar leiðir í samvinnu kennara.

## 2.4 Þekktar leiðir í samvinnu

Í þessum kafla kynni ég tvær leiðir sem farnar hafa verið í samvinnu kennara sem eru á margan hátt líkar starfendarannsókninni „Rýnt í störfín“.

Önnur þessara leiða í samvinnu kennara, er bandarísk og heitir Fagleg leiðsögn (e. Clinical Supervision) en fræðimaðurinn Thomas J. Sergiovanni (2005) hefur mikið fjallað um þessa leið í samvinnu. Hin leiðin er skosk og kemur frá Graham Thomson (2008) og heitir Kennsluvakt (e. Learning Rounds). Íslensk þýðing á þessum leiðum er komin frá mér sjálfri. Báðar þessar leiðir eru þekktar og viðurkenndar og ganga í meginatriðum út frá samvinnu kennara, leiðtoga eða annars starfsfólks þar sem aðaláherslan er lögð á (1) undirbúning fyrir athugun þar sem fram fer ákvörðun um hvað skal skoðað, (2) gerð áætlunar um hvernig athugunin á að fara fram, (3) athugunin á sér stað í formi til dæmis innlits í kennslustofu eða upptöku á kennslu, (4) greining á gögnum sem safnað var í lið þrjú, (5) umræður um niðurstöður, (6) tillögur um mögulegar leiðir til að bæta eða breyta.

### 2.4.1 Fagleg leiðsögn (Clinical Supervision)

Thomas J. Sergiovanni lítur á skólann sem samfélag og leggur mikla áherslu á mikilvægi þess að hver skóli byggi upp sterka skólamenningu þar sem meginþættir eru ábyrgð, vinsemd, traust, miklar væntingar og að starfsfólkið helgi stofnuninni krafta sína (Sergiovanni, 1994). Samfélög verða til í samskiptum fólks og í skólamenningunni er afar mikilvægt að hlúð sé að þessum samskiptum, þau þróuð og efla. Til þess að svo verði þá þarf hver stofnun að byggja upp þannig umhverfi að samskiptin blómstri. Börkur Hansen (2003) túlkar samfélagshugmynd Sergiovanni á þann hátt að stefnan og tilgangurinn í sérhverju samfélagi sé kjölfestan sem hefur áhrif á mótun samskiptanna. Börkur segir einnig að grundvallargildið og meginhvatinn geti verið að gera kennsluna í sérhverri kennslustofu að þungamiðju þar sem metnaður, virðing og samráð eru ríkjandi norm.

En hvernig er vitað hvort starfað sé í samræmi við þau gildi og þá stefnu sem ríkjandi er hverju sinni? Sergiovanni (2005) setur fram nokkrar leiðir (e. Supervisory Practices) sem stjórnendur og kennarar geta notað til þess að skoða sig og starf sitt sem og störf annarra á ábyrgan og faglegan hátt. Ein þessara leiða heitir Clinical Supervision sem ég kys að kalla Faglega leiðsögn. Hjálmar Árnason (1993) útfærir hugmynda-

fræðina um slíka faglega leiðsögn í handbókinni *Vettvangsaðstoð* sem ætluð er sem stuðningur við kennara í starfi. Þar tilgreinir hann fjögur atriði sem Fagleg leiðsögn byggir á: (1) Kennarinn í brennidepli, (2) náð samband og gagnkvæmt traust milli kennara og skoðanda, (3) upplýsingum úr kennslustundum safnað og (4) gögn skoðuð til að finna hvar breytinga er þörf. Sergiovanni og fleiri hafa síðan haldið áfram að þróa þessa aðferð.

Kennarar og stjórnendur sem leggja metnað í starf sitt vilja stuðla að fjölbreyttri og góðri kennslu þar sem innihaldsríkt nám fer fram. En til þess að svo verði þurfa þessir aðilar að þróa starfshætti sína í takt við almenna þróun í menntamálum. Fagfólk í þróuðum samfélögum er á vissan hátt skyldugt til þess að læra í samfélagi við aðra, skiptast á skoðunum og deila sigrum og ósigrum en slíkt er einmitt það sem Fagleg leiðsögn gengur út á.

Sergiovanni (2005) telur mjög mikilvægt að leiðsögnin nái að festast vel í sessi í skólalastarfinu og mestar líkur eru á því að það gerist ef:

- Leiðsögnin er stundum bein og stundum óbein.
- Leiðsögnin er stundum innan kennslustofunnar en stundum utan kennslustofunnar.
- Leiðsögnin beinist stundum að þáttum sem tengjast kennurum en stundum að þáttum sem tengjast öðrum.
- Leiðsögnin beinist stundum að því að hjálpa kennurum að skilja og bæta sína kennslu en stundum að því að leggja mat á afrakstur kennslunnar.
- Leiðsögnin er stundum tengd ákveðnum hópi en stundum einstaklingi.

Meginmarkmið með þessari Faglegu leiðsögn er að hjálpa kennurum að skilja betur út á hvað starf þeirra gengur og fá þá til að prófa mismunandi kennsluhætti með tilliti til mismunandi þarfa nemendanna. Matið byggist því á þeim þáttum sem mestu skipta fyrir kennarann. Kennarinn ákveður hvernig leiðsögninni skal háttað, hvaða þættir það eru sem skoða á sérstaklega og í hvaða tilgangi. Ætlast er til þess að stjórnendur, aðrir kennarar eða hverjir sem leiðsagnaraðilarnir eru komi

inn í ferlið með hugmyndir og góð ráð til hjálpar þeim sem verið er að skoða. Hjálpin getur falist í mörgu eins og endurskoðun markmiða, vali á nýjum kennsluháttum, að veita innsýn í aðrar nálganir á námsefni eða bara stuðningi og leiðsögn í kennslunni almennt. En allt þarf þetta að leiða til þess að kennarinn þjálfist í að rýna í starf sitt með það að markmiði að skilja hver tilgangur þess er.

Leiðsagnarferlinu er skipt niður í fimm þætti sem eru þessir í framkvæmdarröð:

### **1. Undirbúningur**

Mikil áhersla er lögð á þetta fyrsta stig enda er það á þessu stigi sem markmiðið er lagt fram og ramminn utan um leiðsagnarferlið er settur. Hér er fyrsta verkefnið að þátttakendur sameinist um það hver verður leiðbeinandinn (e. the supervisor) og hver verður sá sem fylgst er með. Þegar það hefur verið ákveðið gefur leiðbeinandinn sér góðan tíma til þess að fylgjast með nemendahópnum þar sem leiðsögnin mun fara fram og einnig gefur hann sér tíma til þess að kynnast kennaranum, hverjar áherslur hans eru í kennslunni og hvaða viðhorf hann hefur til starfsins. Leiðbeinandinn fer inn í svokallaða prufutíma þar sem hann fylgist með kennara og nemendum og reynir að upplifa andrúmsloftið í kennslustofunni. Þátttakendur gera með sér samning um það hvers vegna verið er að fara í þetta leiðsagnarferli, hvað skuli skoðað sérstaklega, hvers vegna og hvernig leiðsagnarferlið verður framkvæmt. Þannig á kennarinn að vera orðinn vel undirbúinn fyrir næsta þátt.

### **2. Leiðsögn í kennslu**

Í þessum þætti fer fram hin eiginlega leiðsögn þar sem leiðbeinandinn er inni í kennslustundinni og fylgist með kennslunni með áherslu á þá þætti sem voru ákveðnir í fyrsta þættinum. Hér fer einnig fram söfnun gagna sem teljast gagnleg í rannsókninni, s.s. viðtöl, verkefni barnanna, ljósmyndir, teikning af uppröðun nemenda, notkun ýmissa tækja við kennsluna svo einhver dæmi séu tekin. Leiðbeinandinn reynir að trufla ekki kennsluna og ef samið var um að hann tæki kennslustundir upp þá á hann að láta lítið á því bera svo að ekki komi truflun. Ef leiðbeinandi ætlar að fá viðbrögð frá nemendum á hann að reyna að vera með upptökutæki svo að hann þurfi ekki að vera að endurtaka sig eða sökkva sér niður í skrif á svörum nemenda.

### 3. Greining og framsetning

Í þessum þætti skoðar leiðbeinandinn öll þau gögn sem hann hefur safnað og greinir þau þannig að auðvelt er að lesa úr þeim í ljósi þeirra þátta sem lögð var áhersla á í upphafi. Greiningin þarf að vera nákvæm og leiðbeinandinn þarf að setja gögnin fram á þann hátt að þau séu uppbyggjandi fyrir kennarann en alls ekki þannig að hann upplifi sig á nokkurn hátt vanmáttugan. Á meðan á greiningu stendur þarf leiðbeinandinn ávallt að vera með eftirfarandi spurningar í huga: „Hver var tilgangurinn með leiðsögninni?“, „Hvernig varpa gögnin ljósi á tilganginn?“, „Hvernig get ég sem leiðbeinandi sett fram niðurstöður greiningar minnar á þann hátt að kennarinn geti nýtt sér þær til þess að bæta starf sitt en ekki á þann hátt að hann upplifi að kennslan hans sé dregin niður á nokkurn hátt?“

### 4. Samræður

Í þessum þætti fer leiðbeinandinn yfir niðurstöður gagnanna með kennaranum og hjálpar honum að greina kennslustundina. Leiðbeinandinn þarf að gæta þess að hans hugmyndir eða leiðir séu ekki of margar og hann þarf að útskýra þær vel fyrir kennaranum. Ávallt skal sjónum beint að þeim þáttum sem teknir eru fyrir hverju sinni. Á þessum tímapunkti snúast samræðurnar um mögulegar leiðir til lausna eða úrbóta og þar eru hugmyndir beggja aðila jafnvægar. Leiðbeinandinn má ekki vera dæmandi á nokkurn hátt heldur á hann að leggja inn góðar hugmyndir sem geta verið hjálplegar kennaranum.

### 5. Greining afraksturs

Fimmti og síðasti þátturinn liggur í því að greina afraksturinn. Hér skoða báðir aðilar, leiðbeinandinn og kennarinn, sinn þátt í leiðsagnarferlinu og leggja mat á hann. Þar má leita svara við spurningum eins og: „Var þess alltaf gætt að sjálfsmýnd kennarans biði ekki hnekki í leiðsagnarferlinu?“, „Tók kennarinn virkan þátt í ferlinu?“, „Komu lausnirnar sem kynntar voru kennaranum að góðum notum?“, „Voru lausnirnar sem lagðar voru fram í samræmi við þær lausnir sem kennarinn óskaði eftir?“, „Var lögð meiri áhersla á kennsluna og umbætur á henni heldur en á kennarann og það hvernig hann gat bætt sig sem fræðimaður?“, „Hvað getur leiðbeinandinn gert til þess að bæta hæfni sína sem slíkur?“ Oftast er það svo í þessu leiðsagnarferli að niðurstöður fyrstu fjögurra þáttanna þ.e. þau álitamál sem fram koma í ferlinu verða svo tilefni næsta ferlis. Þannig er

fimmti og síðasti þátturinn, greining afrakstursins, jafnframt byrjunin á næsta leiðsagnarferli (Sergiovanni, 2005).

Leiðsagnarferli sem þetta þarf ekki endilega að vera unnið á þann hátt að einn aðili sé að fylgjast með einum aðila heldur geta fleiri þátttakendur verið í ferlinu. Í Edinborgarháskóla í Skotlandi er ekki ólíkt ferli í gangi og mun ég í næsta kafla fjalla um það.

#### **2.4.2 Kennsluvakt (Learning Rounds)**

SCSSA (Scottish Centre for Studies in School Administration) er deild innan Edinborgarháskóla. Þar starfar hópur fagfólks þar sem hver og einn er sérfræðingur á sínu sviði en öll sviðin tengjast menntun. Deild þessi hefur verið starfrækt í rúmlega þrjátíu ár og hennar hlutverk er að veita þjónustu við skólana. Þjónustan er margs konar og er hægt að panta sérsniðna leiðsögn allt eftir því hvaða þátt skólinn ætlar að þróa eða breyta. Deildin býður upp á fjölbreytta fyrirlestra sem fluttir eru vítt og breytt um landið og einnig hafa fyrirlestrar á vegum deildarinnar verið fluttir í öðrum löndum. Deildin býður upp á þjónustu inn í skólana þar sem einstaklingur eða teymi fara inn í stofnunina og vinna þar með starfsfólkinu (Scottish Center for Studies in School Administration, 2010).

Forstjóri SCSSA, Graham Thomson hefur farið víða með fyrirlestur sem heitir *High Performance through Leadership of Learning*. Þar heldur Graham því fram að skólar, skólastjórar og kennarar séu meira og meira að einangrast. Skólinn sé ekki að vinna nógu markvisst að því að kynna starfið sitt út á við, til sveitarfélagsins og annarra skóla í grenndarsamfélaginu. Skólastjórnir líkt og skólarnir eru að vinna hver í sinni stofnun og nýta ekki þann möguleika að vinna saman, skiptast á góðum hugmyndum eða leiðum sem þeir eru að vinna eftir í sínu starfi. Kennararnir sem eru hafsjór af góðum hugmyndum í tengslum við kennsluna og starf sitt í heild eru innilokaðir í kennslustofunni sinni og miðla ekki þekkingu sinni og reynslu til annarra kennara. Staðreyndin sé sú að starfsfólk skólans vinni ekki nógu mikið saman. Hann leggur ríka áherslu á að skólafólk geri allt sem það getur til þess að rífa sig úr þessari einangrun. Hann bendir á að samvinna og sameiginleg ábyrgð í skólastarfinu auðgi starfið um leið og það efla kennslu nemendanna (Scottish Center for Studies in School Administration, 2010).

Ein þeirra leiða (e. program) sem SCSSA býður upp á heitir Kennsluvakt. Hér er um að ræða vinnuferli sem ætlað er að þróa og efla kennslu í skólum í

anda nýrra strauma. Ferlið er byggt þannig upp að yfirvöld menntamála í Skotlandi setja fram ákveðna stefnu í skólaþróun. Nokkrir þættir eru þar dregnir fram sem leggja skal megináherslu á. SCSSA býr síðan til teymi fagfólks sem fer inn í skólana og vinnur með starfsfólkinu þar. Hlutverk þessa teymis er að fylgjast með starfi kennarans, verkefnavinnu nemenda og tala við kennara og /eða nemendur. Allir þátttakendur hafa óskað eftir að taka þátt í þessari vinnu þ.e. kennarinn sem fær heimsóknina og einstaklingarnir í teyminu. Mikið er lagt upp úr því að í þessu ferli er það ekki teymið sem er að fræða kennarann heldur eru allir að fræðast, uppgötva og finna leiðir í sameiningu.

Fylgt er sama ferli og notað er þegar læknar fara stofugang. Þar fer sérfræðingurinn með afar mikilvægt hlutverk sem er að gæta þess að allir þættir sem skipt geta máli komi fram áður en farið er að velta upp leiðum til umbóta. Sérfræðingurinn stýrir samtalinu, leiðir hópinn í átt að lykilsurningum og kynnrir atriði sem hópnum kann að hafa yfirsétt við athugunina. Hann hvetur þátttakendur til að ræða málin án þess að dæma eða nota gildishlaðið mat. Gögnin sem hópurinn safnar einskorðast að því sem hópurinn hefur séð. Þegar allir hafa náð samkomulagi um hvað fram fór í kennslustundinni, allt sem máli skiptir hefur verið dregið fram, þá fyrst er heimilt að mæla með aðgerðum. Hópurinn kemur síðan aftur eftir tiltekinn tíma og metur hvort aðgerðirnar skili sér í betra starfi og leggur til umbætur ef þörf er á (Scottish Center for Studies in School Administration, 2010).

Thomson telur að til að ná fram bættum kennsluháttum verði stjórnendur og kennarar að fara aftur inn í kennslustofuna til að skoða og læra um það að læra og kenna. Þó svo að kennarar eyði mestum hluta tíma síns inni í kennslustofunni séu þeir þar mest megnis einir. Thomson vitnar í Elmore (2000) sem segir: „Það að vera í einrúmi í starfi kallar á einangrun; einangrun er óvinur umbóta“.

## 2.5 Samantekt

Það er ljóst að í þessum fræðilega grunni má greina rauðan þráð sem liggur í gegnum alla þá þætti sem fram hafa komið og er það samvinna. Sú þróun sem átt hefur sér stað hér á landi í skólamálum byggist að stórum hluta á samvinnu hvort heldur er milli einstaklinga, hópa eða stétta. Í starfsþróun er megináherslan á að einstaklingurinn efli sig í starfi og það gerir hann best í samvinnu og samskiptum við aðra. Í mati á skólastarfi liggur ávinningurinn

mikið í samvinnu þeirra sem að skólanum koma. Sveitarfélögin þurfa að fá staðfestingu á því að skólinn sé að vinna samkvæmt þeim viðmiðum sem eru í gildi í skólasamfélaginu. Starfsfólk skólans þarf að geta lagt mat á starf sitt og árangur þess með það að markmiði að auka gæði námsins og stuðla að jákvæðri starfsþróun. Út frá nýrri þekkingu og nýjum áherslum í skólastarfi hafa komið fram margar leiðir sem markvisst miðast að því að efla samvinnu kennara og styrkja þá í sínu starfi. Starfendarannsóknin „Rýnt í störf“ er ein þessara leiða og er það markmið þessa verkefnis að meta ávinning hennar í ljósi fræðilegrar umfjöllunar um starfsþróun kennara.





### 3 Rannsóknin

Í þessum kafla fjalla ég um markmið rannsóknarinnar, rannsóknaraðferðina, rannsóknarspurninguna, öflun og úrvinnslu gagna og þátttakendur.

Rannsóknin fór fram í Laugalandsskóla í Holtum og hófst í ágúst 2009. Tveir grunnskólakennarar, Hulda Brynjólfsdóttir og Ragna Magnúsdóttir, lögðu af stað í starfendarannsókn sem fékk nafnið „Rýnt í störfín“. Skipulag rannsóknarinnar var unnið af mér og hafði ég til hliðsjónar þær leiðir sem ég hef kynnt hér þ.e. Faglega leiðsögn og Kennsluvaktina. Framkvæmd rannsóknarinnar var svo í anda starfendarannsókna enda ganga þessar þrjár leiðir út á samskonar vinnulag. Þegar rannsóknin var kynnt fyrir þátttakendum voru þeir beðnir að velja sér einn til tvo þætti sem lögð yrði megináhersla á í þeirri ígrundun og sjálfsrýni sem fara átti fram í vinnuferlinu. Þátttakendur áttu að velja þá þætti sem þeir töldu að mætti bæta í starfinu. Báðir aðilar völdu að leggja megináherslu á aga og hrós.

Áður en vinnuferlið hófst var lögð áhersla á að þátttakendur héldu dagbók og öllum skráningum skyldi haldið til haga sem vettvangsnótum. Allar upplýsingar sem fram komu á fundum þátttakenda átti að skrá og það lesefni sem stuðst var við í rannsóknarferlinu skyldi einnig skráð. Þátttakendum var gert ljóst að gagnkvæmt traust og virðing yrði ávallt haft í heiðri í samvinnunni og mikilvægt væri að báðir aðilar gerðu sitt besta í því að leggja sitt að mörkum.

Framkvæmdin gekk svo út á innlit í kennslustofu þar sem Hulda og Ragna sátu vikulega eina kennslustund hvor hjá annarri og skráðu hjá sér það sem fyrir augu og eyru bar með megináherslu á aga og hrós. Áætlaðar voru fjörutíu mínútur á viku í fastan samræðufund þar sem kennararnir báru saman bækur sínar og ræddu það sem fram fór í kennslustundunum. Þannig ígrunduðu þeir starf sitt og rýndu í eigin starfshætti. Einu sinni í mánuði hitti ég svo kennarana og átti með þeim samtal um gang mála.

Laugalandsskóli hefur verið framsækinn á margan hátt þar sem mörg þróunarverkefni hafa verið unnin og þær breytingar sem af þeim hafa hlotist hafa náð að festast í sessi og gefið góða raun. Laugalandsskóli hefur einnig verið mjög virkur í sjálfsmati og hefur markvissa áætlun í

gangi sem unnið er eftir og þar eru kennarar mjög virkir. Niðurstöður sjálfsmatsþáttanna eru ávallt kynntar vel fyrir starfsfólki, nemendum, foreldrum, skólanefnd og þeim sveitarfélögum sem eiga aðild að rekstri skólans (Laugalandsskóli í Holtum, 2010).

Það var því auðsótt að fá að leggja af stað með þessa rannsókn og fékk ég mjög frjálsar hendur með undirbúning, framkvæmd og gagnaöflun.

### **3.1 Markmið rannsóknarinnar**

Markmið þessarar rannsóknar er að greina og meta ávinning af samvinnu tveggja kennara á yngsta- og miðstigi grunnskóla og skoða hvort sá ávinningur geti eflt kennsluna, aukið gæði námsins og skapað jákvæða sjálfsmynd hjá viðkomandi kennurum. Ég lít svo á að í ljósi efnahagsástands í landinu og aukinnar áherslu yfirvalda á mikilvægi sveigjanleika í skólastarfi þá þurfi að leita nýrra leiða til að efla starf kennara, gefa þeim meira vald á sínum starfsháttum, efla traust milli starfsfólks, auka samvinnu kennara og stjórnenda og skapa meira svigrúm fyrir kennara til þess að beita mismunandi kennsluháttum í sinni kennslu með tilliti til nemenda og gæða námsins.

Yfirvöld og sveitastjórnir þurfa að mæta erfiðleikum í efnahagslífinu með því að skera niður í starfsemi sinni. Fjármunir sem settir hafa verið í námsstyrki og endurmenntun munu að öllum líkindum ekki aukast og jafnvel getur farið svo að þar muni skurðarhnífum verða beitt í framtíðinni. Því þarf að koma auga á aðrar leiðir sem hægt er að fara til þess að efla skólastarfið og auka gæði námsins og eru starfendarannsóknir að mínu mati ein þeirra leiða. Kostir starfendarannsóknna eru m.a. að þær eru unnar samhliða starfinu, þeim fylgir lítill kostnaður og innra skipulagi kennslunnar og skólastarfsins þarf ekki að breyta á stórvægilegan hátt. Sú starfsrýni og ígrundun sem fer fram í starfendarannsóknnum gefur möguleika á að viðhalda þeirri fræðilegu þekkingu sem er til staðar og kalla eftir nýjum hugmyndum um hvernig hægt er að vinna að því að bæta stöðuna á tilteknum þætti. Þannig er ferli rannsóknar hugsað þ.e. að niðurstöður skulu notaðar til þess að umbætur geti átt sér stað (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). En þá er komið að því að segja frá þeirri rannsóknaraðferð sem ég valdi til þess að vinna út frá.

### 3.2 Rannsóknaraðferð

Í þessari rannsókn fylgist ég með samvinnu tveggja kennara, skoða og legg mat á ávinning af þeirra samvinnu í ljósi starfsþróunar kennara. Það liggur því beinast við að vinna rannsóknina út frá eigindlegri aðferðafræði þar sem hún byggir m.a. á upplifun einstaklinganna sem verið er að skoða.

Þeir sem þátt taka í þessari rannsókn búa yfir svipaðri þekkingu og hafa sambærilegan faglegan grunn, þ.e. allir menntaðir grunnskóla-kennarar og þekkjast vel persónulega. Í flestum eigindlegum rannsóknnum er gengið út frá því að þekking sé sameiginlegur skilningur sem þróast hefur í samskiptum fólks. Við þróun á skilningi sínum byggir einsaklingurinn á ákveðnum forsendum, einkum tungumáli, menningu, reynslu, þekkingu, færni, venjum og siðum. Á það við bæði um rannsakanda og þátttakendur (Denzin og Lincoln, 2000).

Í röksemdarfærslu minni hér á eftir styðst ég við töflu sem Sigurlína Davíðsdóttir (2003) hefur sett fram til aðgreiningar á meginlegri og eigindlegri aðferðafræði. Tafla þessi er á blaðsíðum 220 - 222 í bókinni „*Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum*“. Í minni rannsókn má m.a. finna athuganir á vettvangi í eðlilegu umhverfi þar sem allir þátttakendur eru starfsmenn skólans, þáttökuathugun sem á sér stað í innliti kennaranna hvors til annars og heimsóknnum rannsóknarvinnar á vettvang. Einnig er skráning mjög mikilvægur þáttur í eigindlegri aðferðafræði og samræmist það vel dagbókarskrifum þátttakenda og vettvangsnótum.

Í eigindlegum rannsóknnum er einkennandi hvað tengsl þátttakenda eru mikil og er mikið lagt upp úr samhygð og nánum tengslum enda hafði ég það að leiðarljósi í vali mínu á þátttakendum í rannsókninni sem eru góðir vinir og öll samvinna þeirra fór fram á jafnræðisgrundvelli.

Þau gögn sem ég styðst við eru öll á hinum eigindlega grunni, en það eru persónuleg skjöl og vettvangsnótur sem koma fram í dagbókum þátttakenda og eigin orð fólksins sem ég fæ í viðtölum mínum við þátttakendur sem og á fundum þar sem málin eru rædd. Fjórir einstaklingar eru þátttakendur í rannsókninni og þær aðferðir og þau tæki sem notuð eru í rannsókninni eru vettvangsathugun og opin viðtöl. Úrvinnsla gagna í eigindlegum rannsóknnum er mjög tímafrek og oft erfið (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003) og mun ég í næsta kafla segja nánar frá því.

### 3.3 Söfnun gagna og úrvinnsla þeirra

Rannsóknarspurningin er: *Hver er ávinningur starfendarannsóknarinnar „Rýnt í störfín“ í ljósi starfsþróunar kennara?*

Þau gögn sem ég nota til þess að leita svara við þessari spurningu eru einkum viðtöl við þátttakendur, fundagerðir, dagbók mín og dagbækur þátttakenda. Einnig nýti ég vettvangsnótur sem þátttakendur hafa samviskusamlega haldið til haga meðfram dagbókarfærslum.

#### Viðtölin

Viðtöl eru ein af mikilvægustu gagnasöfnunaraðferðum í eigindlegum rannsóknum, en þau fela í sér að rannsóknargagna er aflað með beinum orðaskiptum rannsakanda og viðmælenda. Þannig eru viðtöl félagsleg athöfn þar sem samskiptin endurspeglar margvíslegt og flókið samspil hugsana, hegðunar, skynjana og tilfinninga (Helga Jónsdóttir, 2003). Í starfendarannsókninni „Rýnt í störfín“ er ég rannsóknarvinur en það er heiti yfir þann sem er þátttakandi í rannsókninni en þó ekki sá sem framkvæmir heldur sá sem fylgist með og kemur inn í ferlið á einhvern hátt. Hlutverk mitt sem rannsóknarvinur er í meginatriðum að búa til rannsóknaráætlunina, fylgja þátttakendum eftir með því að hitta þá reglulega, safna gögnum og vinna úr niðurstöðum. Fyrir mig sem rannsóknarvinur í þessari starfendarannsókn eru viðtölin mjög mikilvæg því þau gefa mér ekki bara svör við spurningum mínum sem ég hef þróað í ferlinu heldur er það einnig mikilvægt að skynja af hversu mikilli einlægni þátttakendur tala um rannsóknina. Þegar leiðbeinandi þekkir vel til þátttakenda og er í góðu sambandi við þá á vettvangi fær hann fljótt á tilfinninguna hvort rannsóknarefnið vekur áhuga þeirra sem taka þátt og hvernig verkefnið þróast.

Í vinnuferlinu hafði ég ávallt rannsóknarspurninguna í huga og jafnt og þétt skráði ég hjá mér spurningar sem kölluðu á svör sem mögulega gætu varpað ljósi á rannsóknarspurninguna. Þegar kom að því að taka viðtölin hafði ég unnið 40 spurningar. Ég gaf kennurunum færi á að fá spurningarnar nokkrum dögum áður en ég hafði dagsett viðtölin og var það þegið með þökkum. Báðir kennararnir skráðu niður hjá sér svör við spurningunum og höfðu þau svör til hliðsjónar þegar í viðtalið kom. Dagsetningin á viðtali var ákveðin af mér en ég lét það í hendur kennara að ákveða hvar og hvenær dagsins viðtalið færi fram.

Ragna kaus að vera heima hjá sér og byrja viðtalið kl. 15:00 en þá var hún búin að kenna og viðveru hennar í skólanum lokið þennan daginn. Andrúmsloftið var notalegt í eldhúsinu heim hjá henni þar sem viðtalið fór fram og tók það í heildina eina og hálfu klukkustund. Viðtalið var tekið upp á hljóðsnældu sem ég síðan vann upp í tölvutækt form sem í heildina taldi 20 blaðsíður.

Hulda kaus einnig að hafa viðtalið heima hjá sér og fór ég því til hennar um leið og viðtalinu við Rögnu lauk. Lengd viðtalsins við Huldu var einn klukkutími og tíu mínútur sem tekið var upp á hljóðsnældu og úrvinnslan í tölvu var sú sama og varð fullunnið viðtalið 18 blaðsíður.

Það er því ljóst að mikið efni fékkst úr viðtölunum sem nýttist í niðurstöðurnar en dagbækur þátttakenda voru einnig mjög áhugaverðar og styrktu þær oft frásagnir þátttakenda.

### **Dagbækurnar**

Í þessari rannsókn hef ég tamið mér að nota orðið dagbók en einnig má nota orðið rannsóknardagbók og það gerir Ian Hughes (1996) þegar hann útskýrir tilganginn með þessum dagbókarskrifum, en hann segir að rannsóknardagbók sé skrá yfir virkni rannsakandans í rannsóknarferlinu. Stundum sé hægt að nota innihaldið sem gögn en í rauninni sé hér um að ræða upplýsingar um rannsakandann, hvað hann gerði og hvað hann var að hugsa. Þannig má líta á innihald dagbókarinnar sem styrkingu við gögnin.

Dagbækur þátttakenda gáfu mjög góðar upplýsingar um hvernig rannsóknin þróaðist. Í fyrstu voru skrifin mjög nákvæm og einkenndust af almennum atriðum eins og til dæmis hvað var verið að kenna og hvaða verkefni nemendur unnu. Þegar á leið fóru dagbækurnar að einkennast af stikkorðum, plúsum, mínusum og einum eða tveimur hástöfum sem einkenndu hvern nemanda fyrir sig. Inn á milli mátti lesa hugrenningar höfundar en þó hefði ég viljað sjá meira af því vegna þess að það gerir dagbækurnar persónulegri og að mínu mati skemmtilegri. Í niðurstöðukaflanum mun ég vitna í nokkur atriði sem fram koma í dagbókunum til þess að skýra betur upplifun þátttakenda á vettvangi rannsóknarinnar.

### **Vettvangsnótur**

Allyson Macdonald (2001) skilgreinir vettvangsnótur sem bæði lýsingar (t.d. teikningar) og mat. Hún segir einnig að það sé góð regla að skrifa

þær strax eftir athuganir á vettvangi hvort heldur sé um að ræða viðtal eða athuganir hvers konar.

Þær vettvangsnótur sem ég hef eru flestar í formi þess sem ég kys að kalla hreyfiskráning (movement pattern) sem hægt er að nota þegar verið er að skoða starfið í kennslustofunni. Um er að ræða tiltölulega einfalda leið sem kennarar geta notað einir eða í samvinnu við aðra þar sem kennslustofan er teiknuð upp og allar ferðir kennarans eru skráðar inn á blaðið. Hvert einasta stopp er skráð og tiltekið hvers vegna staldrað var við og hvað hafi farið fram í hverju stoppi (hrós, ávítur, aðstoð við verkefni, dreifing gagna o.s.frv.). Kennararnir gerðu hreyfiskráningu hver hjá öðrum og það er gaman að skoða hversu mismunandi þær eru eftir kennslustundum, bekkjum og kennurum.

Á hreyfiskráningarblöðunum voru einnig skráð ýmis atriði sem kennararnir sáu, heyrðu eða hugsuðu. Þetta voru svo þau atriði sem færð voru inn í dagbókina og rædd á sameiginlegum fundum. Í niðurstöðukaflanum má sjá nokkur atriði sem fengin voru úr vettvangsnótunum.

### **Fundirnir**

Í rannsóknaruppkastinu gerði ég ráð fyrir einum föstum fundi mánaðarlega með kennurunum. Fyrsti fundurinn var 26. ágúst 2009 og síðan alltaf síðasta miðvikudag í mánuði að undanskildum desember. Á fyrsta fundinum var farið yfir markmið verkefnisins og tímaáætlun. Einnig ræddum hvaða þætti þær hefðu áhuga á að taka sérstaklega fyrir, en eins og ég sagði áður þá áttu þær að velja þá þætti í kennslunni sem þær töldu að þyrfti að bæta. Niðurstaðan varð sú að þær tóku báðar sömu þætti, þ.e. aga og hrós. Með tilliti til þess tíma sem áætlaður var í verkefnið þá vorum við sammála um að tveir þættir væri ákjósanlegur kostur.

Næstu fundir einkenndust af því að farið var yfir gang mála. Á þessum fundum vorum við alltaf þrjár, þ.e. ég, Hulda og Ragna. Þessir fundir voru mjög gagnlegir fyrir okkur allar vegna þess að þar hlustuðum við vel hver á aðra, spurðum spurninga sem oft leiddu til meiri sjálfsrýni, spurninga á borð við; „Hvers vegna upplifðir þú þetta svona“? Hvað var það sem fékk þig til þess að halda þetta?“ „Hvernig leið þér þegar.....“? Hvernig vissir þú að þetta væri rétta leiðin“? Svona ræddum við saman af miklum áhuga enda var tíminn ávallt fljótur að líða. Þessi samtöl sem áttu sér stað á fundunum eru mjög stór þáttur í þessari rannsókn og ber

okkur saman um að samtölin hafi dýpkað skilning okkar og gefið okkur skýrari mynd af viðfangefninu. Cochran-Smith og Lytle (1993) kalla þessa tegund samtala „samtalsrýni“ (oral inquiry) og segja að slík rýni sé mikilvægur þáttur í starfendarannsóknum því það sé einmitt í gegnum samtöl af þessu tagi sem hugtök og hugmyndir rannsakenda skýrist og dýpki og fleiri sjónarmið komi inn í myndina.

Óformlegu fundirnir okkar eru í rauninni spjallið sem við tókum þegar við sátum inni í vinnuherbergi kennara eða á kaffistofunni og jafnvel í eldhúsinu hver hjá annarri. Í þessu óformlega spjalli komum við oft inn á rannsóknina og þá reyndum við að punkta niður það sem fram kom í umræðunni þegar heim var komið. Þessir óformlegu fundir gerðu það að verkum að ég var fullviss um að þær unnu þetta af áhuga og ég fann að þær sáu kostina við að vinna saman og það hjálpaði mér að halda áfram, vera jákvæð gagnvart rannsókninni og halda áfram að styðja þær með bros á vör. Fyrir þær var þetta líka gott þar sem þær fundu að ég var full áhuga og ég held að það hafi verið hvatning fyrir þær að finna hvað ég var ánægð með þeirra vinnu, áhuga og jákvæðni.

Í niðurstöðukaflanum vitna ég nokkuð í fundina því að þar hafði ég töluvert efni þar sem samræður milli allra þátttakenda voru tíðar á meðan á vinnuferlinu stóð. Mér þótti stundum erfitt að muna eftir að skrá hjá mér það sem fram fór þó sérstaklega í þessu óformlega spjalli en þær upplýsingar sem ég fékk þar voru ekki síður mikilvægar en þær sem ég fékk á formlegu fundunum.

Fundirnir, bæði formlegir og óformlegir, voru mjög mikilvægir fyrir alla þátttakendur rannsóknarinnar því að þar voru atburðirnir settir í orð og umræðan var alltaf áhugaverð. Kennararnir kölluðu á mikinn stuðning frá mér og þessi stuðningur minn er án efa stærsti þátturinn í hlutverki mínu í þessari rannsókn en það fjalla ég nánar um í næsta kafla.

### **3.4 Hlutverk mitt sem rannsóknarvinur**

Ég hef starfað við Laugalandsskóla síðan haustið 2000 og þekki skólann mjög vel bæði sem kennari og einnig sem nemandi, en ég gekk í Laugalandsskóla alla mína grunnskólagöngu. Undanfárin sjö ár hef ég verið þátttakandi í stjórnun skólans, fyrst sem staðgengill skólastjóra en síðustu þrjú ár sem aðstoðarskólastjóri. En í þessari starfendarannsókn er hlutverk mitt að vera rannsóknarvinur (e. critical friend) og mun ég í þessum kafla leitast við að skoða hvað felst í þessu hlutverki.



Þegar ég lagði af stað í þessa vinnu var mér strax ljóst að nú væri ég að fara í samstarfsvinnu þar sem allir þátttakendur voru jafnir og ég væri ekki að nálgast þetta verkefni sem aðstoðarskólastjóri heldur sem grunnskólakennari og nemi í meistaranámi. Það sem ég tel að hafi hjálpað mér í þessum efnum var að ég var komin í námsleyfi þegar ég hóf verkefnið og var þar af leiðandi ekki yfirmaður þátttakenda heldur meira sem vinur og stuðningsaðili. Ástæðan fyrir því að ég vildi nálgast þetta verkefni sem jafningi er sú að ég legg mikið upp úr því í samstarfi að allir séu jafnir, en hafi mismunandi reynslu að baki sem geti hjálpað til við það verkefni sem framundan er. Mér finnst til dæmis betra að vera rannsóknarvinur en leiðbeinandi vegna þess að rannsóknarvinur ýtir undir mikilvægi jafningjavinnunnar en sem leiðbeinandi þá er hætta á að aðrir þátttakendur líti á mig sem einhvers konar yfirvald sem búi yfir meiri þekkingu og reynslu á því sviði sem unnið er með og það getur orðið til þess að skapa minnimáttarkennd sem gæti birst í því að viðkomandi þori ekki að segja það sem honum liggur á hjarta vegna þess að hann heldur að það sé kjánaleg athugasemd sem ef til vill skipti ekki máli.

Í upphafi velti ég því fyrir mér hvort einhver hefði áhuga á að vinna að verkefni sem þessu. Ég sjálf var ekki í vafa um að þetta yrði gott verkefni en þó spurði ég sjálfa mig: „Er þetta áhugavert fyrir aðra?“ Þannig varð það mitt fyrsta verkefni í þessari samvinnu, sem rannsóknarvinur, að „selja“ hugmyndina. Það gekk vel enda hafði ég tvo áhugasama og jákvæða kennara með mér sem sáu hvað verkefnið hafði upp á að bjóða.

Þá var næsta verk að fylgja kennurunum vel af stað og tryggja að tilgangurinn væri skýr, hvað við værum að fara að gera, hvernig ætluðum við að framkvæma þetta og til hvers.

Þegar vinnuferlið var komið af stað ákvað ég að vera ekki of mikið að skipta mér af heldur lagði mikið upp úr sameiginlegum fundum okkar og gætti þess að vera ávallt til staðar ef á þyrfti að halda.

Í lok verkefnisins tók ég svo að mér söfnun rannsóknargagnanna eins og fram kom hér að framan. Ég er ánægð með mitt hlutverk í þessari rannsókn og samvinna mín við aðra þátttakendur hefur verið mjög ánægjuleg og gefandi enda er þar um að ræða vandað fólk sem ég mun kynna til leiks í næsta kafla.

### 3.5 Þátttakendur

Þátttakendur í starfendarannsókninni „Rýnt í störf“ eru fjórir; ég sem rannsóknarvinur, grunnskólakennararnir tveir og svo hefur skólastjóri Laugalandsskóla fylgst með ferlinu.

Í kaflanum hér á undan fjallaði ég um mig sem þátttakanda en í þessum kafla ætla ég að kynna aðra þátttakendur.

Kennararnir eru Hulda Brynjólfsdóttir og Ragna Magnúsdóttir. Ástæðan fyrir því að ég fór í samvinnu við þessa tvo kennara er margþætt. Þær þekkjast vel og sem kennarar eru þær eru báðar mjög opnar fyrir nýjungum og vilja þróa sig í starfi. Hulda hefur kennt í átta ár og stundaði námið við Kennaraháskóla Íslands með kennslunni. Ragna hefur kennt í þrjú ár en fyrsta árið var hún í kennaranáminu samhliða vinnu og var þá ekki í fullri stöðu. Þær hafa báðar verið duglegar að koma til mín til þess að leita ráða í tengslum við kennsluna og þær eru báðar að samkenna bekkjum; Hulda samkennir 1., 2. og 3. bekk og Ragna samkennir 4. og 5. bekk. Við þrjár eigum mjög auðvelt með að ræða saman og eru ófeimnar með að gagnrýna hver aðra og skiptast á skoðunum. Við höfum unnið saman í útgáfu fréttblaðs skólans og einnig að fleiri verkefnum tengdum skólanum og sú samvinna hefur ávallt gengið vel. Þær tóku strax vel í að taka þátt í þessu verkefni og ég taldi það vera mikilvægt fyrir mig að velja þessa kennara í rannsóknina mína þar sem þetta er frumraun mín á þessu sviði og mér leið vel að fara af stað með Huldu og Rögnu sem þátttakendur í verkefninu.

Það er vandasamt að velja saman fólk í samvinnu sem þessa og það hafa margir fræðimenn fjallað um, eins og Sergiovanni (2005) þegar hann fjallar um Faglega leiðsögn og segir m.a. að vinna sem þessi sé tímafrek og kalli á aukið vinnuálag kennaranna. Það séu því einungis áhugasamir kennarar sem gefa sig í slíka vinnu, kennarar sem láta sér varða gæði námsins og sjá hvernig vinna sem þessi getur leitt til þess að efla skilvirkni skólans og um leið verið einn þáttur í skólaþróun. Einnig segir Sergiovanni að mikilvægt sé að kennarar hafi eitthvað val um það með hverjum þeir eru að vinna í samvinnu sem þessari.

Hlutverk skólastjórans, Sigurjóns Bjarnasonar, er í sjálfu sér ekki stórt í þessari starfendarannsókn en hann má titla sem rannsóknarvin (e. critical friend). Hann var sá sem hlustaði á mig þegar ég var að móta þessa hugmynd um verkefnið og kom með ýmsar ábendingar um hvernig hægt væri að koma þessu fyrir í stundatöflu þátttakanda. Þegar að framkvæmdinni kom las hann

yfir áætlunina hjá mér, samþykkti val mitt á þátttakendum og kom á fundi með mér, Huldu og Rögnu. Þegar verkefnið var farið af stað var hlutverk hans að verja þann tíma sem áætlaður var í verkið, lét verkefnið ganga fyrir og fylgdist með gangi mála.

Þó að ég segi að hlutverk skólastjórans hafi ekki verið stórt í verkefninu sjálfu þá er þáttur hans engu að síður mikilvægur þar sem hann tók hugmyndinni vel, gaf mér tækifæri á að framkvæma hana og studdi mig og aðra þátttakendur allan tímann.

## 4 Niðurstöður

Í þessum kafla greini ég frá niðurstöðum rannsóknarinnar. Til þess að auðvelda greininguna hef ég skipt efninu niður í þrjá undirkafla. Um er að ræða undirbúning og upphaf verkefnisins, verkefnið í framkvæmd og að síðustu fjalla ég um mat að lokinni framkvæmd. Meginefni þessa kafla er unnið úr viðtölum við Huldu og Rögnu, en dagbókarfærslur, fundargerðir og vettvangsnótur styrkja enn frekar áreiðanleika niðurstaðna.

Í niðurstöðunum er rætt um afmörkun verkefnisins en þar er átt við þá þætti í starfinu sem þær Hulda og Ragna völdu að sérstaklega yrðu skoðaðir. Eins og áður sagði þá völdu þær báðar að afmarka sig við aga og hrós í kennslunni. Þær töldu að agabátturinn væri einn af grunnþáttum kennslunnar þar sem vel agaður nemendahópur ætti að hafa betra næði til þess að sinna náminu. Hvað varðar hrósið þá voru þær á einu máli um að hrós, sé því beitt rétt, geti verið jákvæð hvatning fyrir einstaklinginn og eflt sjálfsmynd hans sem er mikilvægt fyrir líðan hans og námsframvindu.

### 4.1 Undirbúningur og upphaf

Mig langaði að vita hvernig þátttakendur litu á þetta verkefni þegar það var upphaflega borið undir þá vegna þess að ég tel að það skipti miklu máli að farið sé af stað í svona langt vinnuferli með jákvæðu hugarfari og áhuga. Þannig verði framkvæmdin auðveldari og ávinningur vinnunnar meiri og betri.

Bæði Huldu og Rögnu þótti verkefnið mjög áhugavert í upphafi þó að persónuleg nálgun hafi verið að vissu leyti ólík. Ragna sá strax fyrir sér hversu mikilvægt svona verkefni gæti verið fyrir kennara sem væri að hefja kennslu enda eru aðeins tæp þrjú ár síðan hún útskrifaðist sem kennari. Ragna kenndi nokkra tíma í viku á sínu síðasta ári í kennaranáminu og þar var hún með góðan stuðning frá Kennaraháskólanum en þegar hún hóf kennsluna eftir úskrift þá var hennar upplifun svona:

Ég man þegar ég byrjaði, þá fannst mér ég vera svo oft í lausu lofti og einhvern veginn upplifði ég að það væri enginn að fylgjast með manni og maður hugsar hvort maður sé að gera einhverja algjöra steypu eða er þetta að ganga vel?

Þannig sá Ragna strax að hér væri komið verkefni sem gæti stutt kennara sem væru að koma inn í skólana í sína fyrstu kennslu.

Fyrstu viðbrögð Huldu við þessu verkefni voru að hluta til þau sömu og hjá Rögnu þ.e. hún leiddi hugann að því þegar hún var byrjandi í kennslu, en þó á annan hátt. Hulda hafði mjög góða leiðsögn sitt fyrsta kennsluár þar sem hún hafði áhugasaman og hugmyndaríkan kennara sem fylgdist með henni í kennslunni og veitti henni allan þann stuðning sem hún vildi. Hún hafði einnig möguleika á að fara inn í kennslu til sér reyndari einstaklinga og það nýtti hún sér vel. Hennar sýn á gagnsemi verkefnisins í upphafi var sú að góðar hugmyndir gætu flætt á milli þátttakenda og ólíkar leiðir einstaklinganna gætu nýst á báða bóga eða eins og hún orðaði það:

Þannig að utanaðkomandi aðili sem hefur ekki mikið komið inn í bekkinn eða þekkir hann ekki mikið eða ekki neitt, hann sér hluti sem maður sjálfur tekur ekki eftir eða er orðinn samdauna. Hann fær kannski fleiri víddir eða mörg sjónarhorn og getur gefið góð ráð.

Þetta eru ólíkar nálganir sem þó eru spröttnar út frá sama grunni, þ.e. fyrsta ári í kennslu.

Eftir fyrsta fundinn með þátttakendum þar sem ég kynnti verkefnið skrifaði ég eftirfarandi hugleiðingu í dagbókina mína: „Hulda og Ragna virtust mjög áhugasamar og sögðu að þeim þætti þetta spennandi verkefni.“ Má því segja að þessi hugleiðing mín styrki svör þátttakenda um fyrstu viðbrögð.

En áður en lengra var haldið langaði mig að vita hvort þátttakendur sæju einhverja vankanta í upphafi verkefnisins. Hér voru svörin einnig nokkuð ólík þar sem Ragna lagði áherslu á afmörkun verkefnisins en Hulda horfði í tímann.

Rögnu fannst að það yrði erfitt að afmarka sig í upphafi: „En síðan hugsaði ég að þegar maður er að byrja á einhverju svona nýju þá eru fyrstu dagarnir oft bara svona, maður er að prufa sig áfram með eitthvað algjörlega nýtt.“

Beir vankantar sem Hulda sá voru báðir tengdir tímanum. Annars vegar var það heildartíminn en þar sagði Hulda að erfitt gæti verið að finna tíma sem myndi henta og þá fyrir alla aðila því að þátttakendur

væru í mikilli vinnu: „Þegar maður vinnur á svona litlum stað þá er svo margt sem maður hefur í hendi því að það er fátt starfsfólk og þá þurfa allir að leggjast á eitt. Það er ekki svo mikið rými fyrir eitthvað auka.“

Einnig nefndi Hulda að erfitt hafi verið að finna tíma í stundatöflu fyrir verkefnið:

Það var bara einn tími á viku sem hentaði fyrir mig að fara til Rögnu þannig að ef hann klikkaði þá leið öll vikan án þess að ég kæmist til hennar. Ég stakk meira að segja upp á að fara í annan bekk hjá henni en hún vildi það ekki eða við ákváðum að það væri ekki heppilegt við skyldum halda okkur við sama hópinn.

Í undirbúningi að verkefni sem þessu er mikilvægt að vanda vel til verka svo að framkvæmdin gangi sem best fyrir sig. Mig langaði að vita hvað þátttakendur teldu að þyrfti að varast í undirbúningi að vinnu sem þessari og taldi Ragna að það væri nauðsynlegt að fara af stað með skýr markmið og að afmörkun þeirra þátta sem skoða skal þurfi að vera mjög nákvæm. Hulda horfði meira til einstaklingsins í þessu efni og sagði að miklu máli skipti að þátttakendur væru opnir og jákvæðir. Hún taldi einnig að fólk skyldi varast að halda að það væri fullnuma og þyrfti ekki leiðbeiningar hvort sem er frá sér eldri eða yngri, reynslumeiri eða reynsluminni kennara.

Í upphafi voru það sömu kostirnir sem þátttakendur sáu við verkefnið. Talið var að það myndi nýtast til þess að gefa og fá góð ráð varðandi kennslu og agastjórnun. Einnig væri gott að fá félagan inn í kennslustund sem gæti tekið eftir hinum ýmsu atvikum sem kennaranum gætu yfirsést. Jafnframt þótti þetta verkefni gefa gott tækifæri til gagnlegra samræðna sem varða starfið og jafnvel gæti það ýtt undir lestur fræða.

Ég vildi vita hvaða kosti skólastjórinn sæi við þetta verkefni og spurði hann um það í spjalli okkar sem samkvæmt dagbók minni átti sér stað miðvikudaginn 20. janúar 2010. Þar kom fram að fyrst og fremst sæi hann kost í því að verkefnið gæti eflt kennara fagleg, aukið samvinnu þeirra og þannig líklega bætt gæði námsins. Einnig sagði hann að það væri kostur að vinnuferlið færi fram samhliða starfinu og fullyrta hann að nægur tími væri í vinnuramma kennara til þess að sinna þeim þáttum sem tengdust þessu verkefni. Þegar talað er um vinnuramma þá er það dagleg viðvera kennara í skólanum. Að lokum taldi hann það vera mikinn kost

að enginn aukakostnaður fylgdi þessu vinnuferli og það ætti að gleðja bæði stjórnendur og sveitarstjórn í erfiðu efnahagsástandi eins og nú er í samfélaginu.

Í starfendarannsóknum er mikið lagt upp úr því að þátttakendur lesi sér til í fræðunum og spegli starf sitt í þeim. Ég velti því mikið fyrir mér hve hörð ég ætti að vera á því að Hulda og Ragna rýndu í fræðin í þessu vinnuferli. Ég var meðvituð um að báðar voru þessar konur með rúmlega sína kennsluskyldu og auk þess voru þær í öðrum verkefnum samhliða kennslunni og ég vissi að þær höfðu nóg að gera. Ég viðurkenni að ég þorði ekki að leggja hart að þeim hvað varðar fræðilega þáttinn en lét þær þó vita að margar áhugaverðar greinar væri að finna í *Netlu* og einnig benti ég þeim á *Ritröð uppeldis og menntunar* sem inniheldur áhugaverða bók um aga og hegðun.

Undirbúningur og upphaf á verkefni sem þessu er mikilvægur fyrir alla þá sem að því koma. Oft gefa fyrstu viðbrögð tóninn um það hvernig framhaldið verður. Samkvæmt þeim niðurstöðum sem hér hafa komið fram má sjá að undirbúningurinn hafi verið góður og verkefnið hafi strax vakið áhuga þátttakenda. En þá liggur beinast við að skoða hvernig framkvæmdin tókst en því kynnumst við í næsta kafla.

## 4.2 Verkefnið í framkvæmd

Ég sem rannsóknarvinur fylgdist ítarlega með verkefninu og fann að mikil ánægja var með það en engu að síður var ég ákaflega spennt að heyra nákvæmlega hvernig upplifunin var og margar spurningar lágu á mér varðandi framkvæmd verkefnisins.

Rögnu fannst að nemendur hefðu verið mjög fljótir að venjast því að hafa einhverja auka manneskju inni hjá sér.

Fyrst þegar ég kom inn í kennslustundina þá spurðu börnin mig hvað ég væri að gera og ég sagðist bara vera að fylgjast með. Fyrstu mínúturnar voru þau meðvituð um mig og voru voða stillt en síðan virtist þetta ekkert trufla þau.

Í fyrstu þótti Rögnu erfitt að afmarka sig þegar hún var að fylgjast með Huldu, það var svo margt áhugavert að gerast í tímunum og margt sem punktað var niður. Þetta kemur líka fram í dagbókinni hjá Rögnu en

Þar er hún mjög nákvæm með allt sem fram fer í tímanum. Enda segir hún í viðtalinu:

Það var svo mikið sem ég sá hjá Huldu sem ég gat hugsað mér að nýta hjá mér ég var ekkert alltaf að benda á gagnrýni hjá henni, ég var líka að punkta niður og hugsa „Heyrðu, ég get líka notað þetta í kennslunni hjá mér!“, maður sér hvernig þetta virkar hjá henni.

Þegar leið á heimsóknirnar gekk alltaf betur og betur hjá þátttakendunum að afmarka sig og samræðurnar sem áttu sér stað utan kennslunnar voru mjög gagnlegar. Í framhaldi af umræðunni um gagnsemi samræðnanna bað ég þátttakendur að segja frá því hvernig þeir upplifðu þennan fasta, vikulega fund sem settur var inn á stundartöflu þeirra með það að markmiði að þar færu fram samtölin sem geta skipt svo miklu máli í vinnuferli sem þessu. Ragna lýsti þessum fundum sem kærkomnu tækifæri til þess að setjast niður og ræða um kennslustundirnar bæði hennar og Huldu. Hún lýsti þessu á þann veg að þarna væri loksins kominn vettvangur samræðna milli kennara þar sem málin væru rædd á faglegan og skýran hátt og þar sem báðir aðilar lýstu því sem fyrir augu þeirra bar og leitað var skýringa á atburðum dagsins. Breytingar urðu á fyrirkomulagi samtalstímanna í verkefninu en ástæðan fyrir breytingunni kom fram hjá Huldu þegar hún sagði:

Það skiptir mjög miklu máli að ræða það sem gerðist og helst bara strax eftir tímann og við gerðum það frekar. Okkur var ætlaður tími einn dag í viku en við fórum bara alltaf beint eftir tímann og settumst niður. Ef ég fór til hennar á miðvikudegi og hún til mín á fimmtudeginum þá biðum við ekki eftir fundartímanum eftir skóla á fimmtudeginu heldur fórum strax í samræður. Á miðvikudögum ræddum við mig og á fimmtudögum ræddum við Rögnu.

Þegar ég innti eftir því hvað bæri að varast í vinnuferli sem þessu fékk ég tvö ólík svör. Ragna lagði mikla áherslu á að traustið yrði að vera til staðar. „Ef maður er ekki tilbúinn að taka gagnrýni eða er of feiminn við að gagnrýna hinn aðilann þá hlýtur þetta að vera ofboðslega erfitt.“ Ragna sagði þetta vera eitt af lykilatriðunum og að það þyrfti að undirbúa fólk sem er að fara af stað í svona vinnu mjög vel.



Hulda lagði áherslu á að varast of mikla afskiptasemi í vinnuferli sem þessu. Það að áhorfandi fari ekki að leiðrétta kennara fyrir framan nemendur eða skipta sér af kennslu hans.

Í kaflanum um þátttakendur greindi ég frá hlutverki skólastjórans, en mig langaði að vita hvernig Ragna og Hulda upplifðu þátt hans í verkefninu. Ragna sagðist lítið hafa orðið vör við einhverja sérstaka þátttöku hans í þessu verkefni en sagði að hann kæmi alltaf öðru hverju inn í kennsluna hjá sér og það hefði hann raunar gert alveg frá því að hún hóf störf við skólann. Hún sagði þó að hann hefði oft spurt sig hvernig henni gengi í þessu verkefni og hún fann að hann var mjög jákvæður gagnvart því.

Hulda tók í sama streng þegar hún sagði að Sigurjón hefði sýnt verkefninu áhuga og gefið þeim jákvæðan stuðning. Ég spurði hana í hverju þessi jákvæði stuðningur hafi helst birst þá sagði hún: „Hann gaf okkur alltaf tíma í verkefnið og lét það ganga fyrir öllu öðru eins og til dæmis forfallakennslu eða einhverjum öðrum störfum.“

Ég get tekið undir þetta hjá kennurunum þar sem ég hef nokkrar færslur í minni dagbók þar sem ég skrifa um viðhorf og þátttöku Sigurjóns í þessu ferli. Ein færslan er frá miðvikudeginum 11. nóvember en þá hafði ég sest niður á skrifstofu skólastjórans í spjall og þar kom fram ánægja hans á vinnu þeirra Huldu og Rögnu. Hann sagði að það væri greinilegt að þær tækju þetta verkefni sitt mjög alvarlega og hann sæi þær oft ræða saman um tímana í verkefninu.

Eins og fram hefur komin þá fór framkvæmdin vel fram. Þátttakendur lögðu sig fram um að vinna verkefnið af áhuga enda var þeim strax ljóst hvaða gagn væri af því. En þá er að skoða ávinninginn.

### **4.3 Mat að lokinni framkvæmd**

Nú er verkefninu „Rýnt í störf“ formlega lokið og áhugavert að skoða hverju það skilaði og hvort upphaflegu markmiði hafi verið náð. Mín spurning til þátttakenda var því þessi: „Í hverju felst ávinningur vinnu sem þessarar?“ Hér langar mig að vitna beint í svör þátttakenda vegna þess að þar má greina þá ánægju sem verkefnið veitti.

Svar Rögnu er svohljóðandi:

Að kennarar bæti sig almennt í sinni vinnu. Maður er að þæla, gagnrýna og skoða það sem miður fer, reynir að finna lausnir á

Því og heldur áfram með það sem gott er. Ýtt er undir það sem vel er gert og það sem betur mætti fara er gagnrýnt og bent á betri leiðir. Einnig koma margir til með að lesa sér til um þá þætti sem verið er að skoða hverju sinni, finna þar möguleg svör og nýjar leiðir sem hægt er að fara. Þetta verkefni getur vel verið hvatning á lestur fræðirita til þess að auka þekkingu og gefur möguleika á að efla sig faglega.

Hulda hafði þetta að segja um ávinning verkefnisins:

Aukin samvinna, jákvæður stuðningur og lærdómsrík leiðsögn. Leiðbeiningar sem maður fær frá hinum efla mann sjálfan sem einstakling og gera kennsluna skemmtilegri. Sú tilfinning að maður er ekki einn og sú staðreynd að það eru margir að fást við eitthvað svipað og hafa fundið lausnina á því sem maður er að berjast við sjálfur. Maður getur fengið margar góðar hugmyndir, bæði hvað varðar þá þætti sem verið er að skoða í tiltekið skipti en einnig bara almennt í kennslunni.

Eftir að hafa fengið þessi jákvæðu svör langaði mig að skoða hver ávinningurinn væri að þeirra mati út frá ákveðnum aðilum og setti fram eftirfarandi spurningu: „Hvernig græða eftirtaldir aðilar á vinnu sem þessari?“ Þeir sem ég tók sérstaklega fyrir voru stjórnendur, kennarar sem eru þátttakendur, kennarar sem ekki eru þátttakendur og nemendur. Niðurstöðurnar set ég fram fyrir hvern aðila fyrir sig.

**Stjórnendur:** „Þeir fá fleiri sjónarhorn á vinnu starfsfólks skólans. Þeir eru örugglega með sáttari kennara eða meira afslappaða kennara. Kennararnir finna kannski frekar lausnir og leiðir í samvinnu sinni,“ sagði Hulda.

Ragna taldi að hér væri á ferðinni gott „verkfæri“ sem grípa mætti til ef stjórnendum þykir ástæða til að koma inn í kennslu einstakra kennara sem þurfa hjálp. Hún útskýrir þetta nánar og segir:

Kennarinn er kannski eitthvað ósáttur eða stjórnendum finnst einhverra hluta vegna að það þurfi að grípa inn í kennsluna og/eða fylgjast með. Jafnvel bara einhver vanlíðan hjá kennara, kannski finnst honum hann ekki vera að gera nógu vel, þá gæti bara svona smá vinna í ákveðinn tíma kannski

skipt sköpum. Í það minnsta gæti það ýtt undir jákvæða hugsun og benda á mögulegar lausnir á því sem miður fer. Þannig að ég tel að það megi líta á þetta verkefni sem nokkurs konar tæki fyrir stjórnendur sem mögulega getur aukið ánægju kennara í starfi sínu sem svo hlýtur að skila sér jákvætt til stjórnenda.

**Kennarar sem eru þátttakendur:** Það var samdóma álit Huldu og Rögnu að kennarar sem þátttakendur myndu eflast á verkefni sem þessu. Þær sögðust fá uppbyggjandi gagnrýni á vinnu sína og tækifæri til þess að ræða um starfið á faglegum grundvelli. Einnig sáu þær ávinning í því að verkefnið myndi auka starfsvitund þeirra og efla fagþekkingu. Í svari Rögnu kom hún inn á kulnun í starfi og sagði: „Svona verkefni getur líka dregið úr því að kennarar kulni í starfi vegna þess að þetta er í rauninni andstæðan við einangrun kennara sem oft getur leitt til kulnunar í starfi.“

**Kennarar sem ekki eru þátttakendur:** Hulda var fljót að svara þessu og sagði að gróði þeirra sem ekki væru þátttakendur væri einfaldlega sá að þeir væru með jákvæðari og glaðari kennara sér við hlið. Ragna sagðist skynja að þátttaka þeirra í þessu verkefni hefði haft jákvæð áhrif á hina kennarana og umræður þeirra Huldu hefðu oft smitað út frá sér og komið af stað uppbyggjandi umræðu meðal hinna.

**Nemendur:** Hér voru svarendur á einu máli og sögðu að ávinningur nemendanna fælist meðal annars í því að kennslan myndi batna því að „betur sjá augu en auga“. Með aukinni samvinnu kennara væru vandamálin leyst fyrir og þá fengist meiri tíma til þess að sinna hverjum og einum nemanda sem þannig fengi betri þjónustu. Ragna tók eitt dæmi sérstaklega fram sem sýndi hvernig nemandi græddi á þessu verkefni:

Oft bara litlir hlutir sem að breytast, ég man til dæmis eftir einu tilviki þar sem Hulda benti mér á árangursríka leið sem svo sannarlega hjálpaði til. Hún hafði verið að fylgjast með einum nemanda í bekknum mínum og tók eftir því að hann vann illa. Hún benti mér á að það gæti hjálpað honum að hafa sérstaka áætlun sem alltaf væri sýnileg á borðinu hans. Þetta er nemandi sem er ofboðslega sveimhuga og á erfitt með að einbeita sér í kennslustundum. En þessi hugmynd sem ég fékk frá Huldu hjálpaði honum rosalega mikið og þetta er dæmi um hvernig lítil athugasemd frá Huldu, í

samræðum okkar á milli, gat skipt rosalega miklu fyrir þennan einstaka nemanda.

Í vettvangsnótum Huldu skrifar hún einmitt inn hugmynd sína á sérstakri áætlun fyrir þennan umrædda nemanda.

Kennarar eru misjafnlega tilbúnir að fá annan aðila inn í kennslustund sem hefur það hlutverk að fylgjast með því sem þar fer fram. Ég spurði þær Huldu og Rögnu hvernig þeim fyndist að fá annan aðila inn í kennslustund hjá sér. Huldu fannst það yfirleitt ekki óþægilegt enda er hún vön að hafa stuðningsfulltrúa eða sérkennara inni í sumum kennslustundum. Hún sagði þó að í eitt skiptið hefði hún upplifað að þetta væri óþægilegt en það var einstaklega slæmur dagur. Hún sagðist hafa verið pirruð og þreytt og ofsalega neikvæð og sér hafi fundist hún ekki sinna nemendum sínum vel. Að hennar sögn var hún ókurteis og öflug og á einum tímapunkti fór hún fram á gang með einn af nemendum sínum og las yfir honum þar. Áframhaldinu lýsti hún á eftirfarandi hátt:

Þetta var hræðilegur tími. Ég var búin að átta mig á því að Ragna væri þarna inni að fylgjast með og mér þótti það óþægilegt og ég vildi helst að hún færi en svo bara, skítt með það og ég hélt áfram að vera leiðinleg. Ég var náttúrulega alveg miður mín ekki bara yfir að hún skyldi hafa verið þarna og upplifað þetta heldur bara yfir deginum.

Í þessari kennslustund var sérkennarinn einnig inni í kennslustofunni þar sem hann var að vinna með nokkrum einstaklingum í sérkennsluefni. Í vettvangsnótunum er teikning á uppröðun í þessari kennslustund og þar sést að sérkennarinn situr með þrjá nemendur hjá sér á sérstöku samskiptaborði sem er sér hannað borð þar sem kennarinn situr fyrir miðju og nemendur sitja í boga á móti honum. En Hulda hefur eftirfarandi að segja um stuðninginn sem hún fékk:

Og þá voru þær þarna báðar (Ragna og sérkennarinn) og ég fékk bara svo ofboðslegan stuðning frá þeim báðum og sérstaklega Rögnu sem var að vinna að þessu að þegar upp var staðið þá var ég ekkert að velta mér upp úr þessu. Ég fór ekki með þetta heim og hélt áfram að veltast yfir þessu heima yfir því hvað ég væri ömurlegur kennari og segði upp

starfinu daginn eftir. Heldur vissi ég að það var fullt sem ég gerði vel og þó að þessi dagur væri svona þá væru þeir það ekkert allir og það yrði bara að taka því ég gæti þá bara reynt að vera jákvæðari næsta dag og gerði það.

Þessi lýsing segir hversu mikilvægt það er að hafa einhvern til þess að tala við þegar illa gengur í starfinu. Og reyndar hélt Hulda áfram að tala um hlutverk þess sem er inni í kennslustundinni og fylgist með og segir:

Það skemmtilega við þetta var að þegar upp var staðið hafði viðvera áhorfandans mun betri áhrif en ég átti von á og stuðningur hans ómetanlegur við þær aðstæður sem mér þóttu alveg ömurlegar. Hann gat séð margt sem var samt í lagi og hughreyst mig með að við lentum öll í svona slæmum dögum. Ég held að sú staðreynd í raun fækki slíkum dögum og að maður verði betur í stakk búinn til að láta þá ekki hafa áhrif á starf sitt.

Hvað Rögnu varðar þá sagðist hún hafa verið rosalega stressuð til að byrja með en fljótt hafi þetta vanist og þegar leið á þá fannst henni bara gott að vita af því að Hulda væri að koma vegna þess að hún vissi að Hulda gæfi henni jákvæða gagnrýni og stuðning sem hún lærði mikið af.

Það er eitt að hafa einhvern inni í kennslustundinni sem er að fylgjast með og annað að vera sá sem horfir, hlustar og skráir það sem fram fer. Huldu fannst það aldrei hafa verið erfitt en Rögnu fannst það aðeins óþægilegt fyrst en hún lagði mikið upp úr því að skrá hjá sér það sem fram fór í kennslustundinni. Það er einmitt áberandi í dagbókinni hennar hvað hún hefur verið nákvæm í fyrstu en þegar á leið þá var hún farin að einblína á agann og hrósið og skráningin var meira í formi stikkorða og merkja.

Öll erum við ólík bæði sem manneskjur og sem kennarar og ég velti því fyrir mér hvort það væri eitthvað sérstakt sem einkenni þá sem gæfu sig í vinnu sem þessa svo að ég bað þátttakendur um að segja mér hvað þeir teldu að þyrfti að einkenna kennara sem tækju þátt í verkefni sem þessu og hvort það væru einhverjir kennarar sem ekki gætu unnið í samstarfi sem þessu. Þær stöllur voru sammála um að einkennin væru, jákvætt og opið hugarfar, geta gagnrýnt á uppbyggjandi hátt, kunna að hrósa og hafi vilja til þess að gefa af sér og veita stuðning. Báðar voru þær sammála um að það væri enginn kennari sem ekki gæti unnið í

samstarfi sem þessu en auðvitað væri fólk misjafnlega jákvætt gagnvart svona vinnu. Ragna sagði: „Ég held að þeir sem eru kannski ekki alveg tilbúnir í svona vinnu ættu bara að prufa í nokkra tíma og þá myndu þeir eflaust sjá tilganginn með þessu og halda áfram.“

Ég hélt áfram að velta einstaklingunum fyrir mér og spurði Huldu og Rögnu hvort þær teldu að það skipti miklu máli að þátttakendur fengju að velja sér samstarfsmann í vinnu sem þessa. Ragna sagði að rauði þráðurinn í vinnu sem þessari væri traustið það byggist allt á því. Hulda kom með nýjan vinkil á samstarfið:

Nei, ég held það væri jafnvel betra að fylgjast með ólíkum kennurum. Til dæmis einum í tvær til fjórar vikur og skipta svo um kennara. Fá þannig fleiri viðmið og fleiri sjónarhorn á vinnu sína. En fyrst og fremst þurfa báðir aðilar að geta treyst hverjum öðrum. Glögg er gests augað, maður tekur vel eftir í fyrstu en svo fer það minnkandi þegar líður á.

Þar sem ég er stjórnandi þá langaði mig að vita hvort þátttakendur teldu að vinna sem þessi gæti minnkað álag á stjórnendur skólans. Báðar voru sammála um að svo gæti verið. Hulda orðaði þetta svona:

Jú, ég held að það geti gert það. Af því að þá getum við kennararnir hjálpast að að taka á málum sem annars færu inn til skólastjóra. Þannig má segja að þetta geti létt á þeim álagið. Við erum búin að leysa málið inni í kennslustofunni sem annars færi til skólastjórans.

Ragna nefndi líka að með aukinni samvinnu kennara gæti starfsánægja þeirra aukist og ánægt starfsfólk hlýtur að kalla á minna álag á stjórnendur.

Þá var komið að því að skoða hvernig þátttakendum þótti frammistaða mín sem rannsóknarvinur í þessu vinnuferli. Almenn séð voru þær stöllur ánægðar með mitt starf og töluðu um að ég hefði verið hvetjandi, áhugasöm og hafi veitt þeim þá aðstoð sem þær þurftu. Þær nefndu báðar að ég hefði mátt hvetja þær meira til lesturs fræðirit. Þær litu svo á að ef ég hefði lagt fram greinar, bækur eða önnur fræðirit og farið fram á að þær læsu sér til fróðleiks þá hefðu þær gert það.

Í starfendarannsóknnum er mikil áhersla lögð á skráningu. Rannsakendur halda dagbók og einnig er talið gott að búa til orðasafn með orðum sem

leiðbeinandinn hefur áhuga á að skoða nánar eða telur einhverra hluta vegna að vert sé að geyma í orðasafni. Ég spurði Rögnu og Huldu út í skráninguna og viðurkenndu þær báðar að þar hefðu þær getað verið afkastameiri. Ragna var með nokkuð góða dagbók og í hana hafði hún safnað öllu því sem hún hafði skrifað hjá sér og teiknað. Hulda var ekki með dagbók heldur hafði hún skráningarnar í tölvu og á lausum blöðum sem mætti skilgreina sem vettvangsnótur. Þótt skilin á skráningunum hefðu mátt vera betri þá voru báðir þátttakendur meðvitaðir um mikilvægi skráningar sem þessarar. Hulda sagðist örugglega hefði verið duglegri að skrifa í dagbók ef ég hefði verið harðari við hana og fylgt skrifunum eftir. Ragna hafði eftirfarandi að segja um skráninguna:

Maður er ótrúlega fljótur að gleyma og því mjög mikilvægt að punkta reglulega hjá sér hugleiðingar og athugasemdir, hversu smávægilegar sem þær kunna að virðast. Það var mjög mikilvægt að punkta niður í dagbókina þegar maður var að fylgjast með inni í bekk en ekki síður mikilvægt að punkta niður í hana eftir samræðurnar. Maður hugsar einhvern veginn öðruvísi um hlutina þegar maður skrifar þá niður og svo hugsar maður aftur um það þegar maður les punktana og þá festist þetta einhvern veginn betur.

Ein hugmyndin sem ég fékk úr Kennsluvaktinni var hreyfiskema sem ég útskýrði í umfjöllun minni um vettvangsnótur á blaðsíðu 38. Þetta hreyfiskema sýnir allar ferðir kennarans um kennslustofuna og hvað kennarinn gerir í hvert sinn sem hann staðnæmist. Hulda og Ragna voru nokkuð duglegar að nota þetta skema og sáu strax hversu góða sýn það gat gefið á kennsluna. Ragna sagðist í fyrstu hafa rissað upp stofuna og merkt svo inn ferðir kennarans en svo var Hulda búin að setja uppröðun í kennslustofunni inn í tölvu og var sú leið mun fljótlegri og þægilegri og nýttu þær sér það báðar. Þær voru sammála því að hreyfiskemað hafi verið mjög hjálplegt og að margar forvitnilegar upplýsingar væri að fá úr þessu skema. Ragna tekur dæmi um mikilvægi þessa hreyfiskema þegar hún segir:

Til dæmis var einn staður hjá mér sem ég fór lítið á og þar var einn einstaklingur sem þarf mikla aðstoð og ég breytti uppröðun í stofunni þannig að þessi einstaklingur var settur

nær kennaraborðinu og er mikill munur eftir það bæði fyrir mig og svo finnst honum það líka betra.

Ragna taldi ávinninginn af þessu hreyfiskema ekki bara vera í því að skoða hvernig kennarinn hreyfði sig um kennslustofuna meðan á kennslu stóð heldur var einnig áhugavert að skoða hvað kennarinn var að gera á hverjum þeim stað sem hann staldraði á. Hvort hann hafi verið að hrósa, ávita, leiðbeina eða eitthvað annað. Hún sagðist meira að segja vera farin að skrifa hjá sér eftir kennslustundina hverjum hún hafi hrósað og hverjum ekki og svo framvegis en það gefur til kynna að áhrifa verkefnisins gætir enn og mun eflaust gæta áfram þótt eiginlegri framkvæmd þess sé lokið. En það er einmitt það sem góð verkefni gera þ.e. þau ná að festa góða hluti í sessi svo að ávinningurinn nær að halda áfram vegna þess að kennararnir eru farnir að nota markvisst þær leiðir sem ræddar voru og prufaðar í vinnuferlinu.

Þegar farið er að stað í verkefni eins og „Rýnt í störf“ þá finnst mér mikilvægt að skoða á hvaða grunni verkefnið byggir. Traust og fagleg þekking er að mínu mati afar mikilvægir grunnþættir í þessari vinnu og mig langaði að vita hvor myndi vega þyngra í huga þátttakenda. Hulda hélt því fram að vægið væri jafnt, traust yrði að ríka milli þeirra sem þátt taka en fagleg þekking væri nauðsynleg í þeim skilaboðum sem fara á milli einstaklinganna. Ragna setti svar sitt í áhugaverða myndlíkingu:

Þetta er svolítið eins og bátur og árar. Báturinn (traustið) verður að vera til staðar annars kemst þú ekki neitt. Áramar (fræðin) hjálpa þér svo að komast áfram og þeim mun fleiri árar þeim mun meiri hraða færðu og þeim mun lengra kemstu.

Í inngangi þessa kafla sagði ég frá þeim þáttum sem þátttakendur völdu sér sérstaklega til þess að leggja áherslu á í þessu ferli. Þeir þættir sem urðu fyrir valinu voru agi og hrós. Þátttakendurnir tveir þurftu ekki að taka sömu þættina þó að sú væri raunin í þetta skiptið. Ég spurði hvernig hefði gengið að einbeita sér eingöngu að þessum tveimur þáttum og bar þeim saman um að það hefði gengið vel en auðvitað hefði stundum komið upp eitthvað annað sem var tekið fyrir og rætt um en þungamiðjan var þó alltaf þessir tveir þættir.

Ragna sagðist hafa eflst í báðum þessum þáttum. Hún væri stöðugt meðvituð um hrósið, hvernig hún nýtir það í kennslunni og hvað hún þarf að



varast við beitingu þess. Agastjórnunin hefur batnað hjá henni og segir hún að það sé þessu verkefni að þakka. Hún skipuleggur uppröðun í bekknum á annan hátt en áður og þeir einstaklingar sem eiga erfitt með að einbeita sér og áttu það þá til að trufla kennsluna eru komnir með sérstaka áætlun á borðið hjá sér þar sem auðvelt er fyrir þá að sjá hvers er ætlast af þeim og hvað það er sem þeir eiga að vinna. Nemendahópurinn er í heildina sáttari og vandamálin eru færri en áður. Þetta þakkar Ragna góðum ábendingum sem hún hefur fengið frá Huldu og þeim leiðum sem þær í sameiningu hafa lagt fram til reynslu en einnig telur Ragna að hrósið, á réttum stað og á réttum tíma, sé að skila betri líðan hjá nemendum.

Hulda er sannfærð um að hafa eflst í því að hrósa og halda aga í bekknum. Hún notar nú ákveðið agastjórnunarkerfi sem Ragna sagði henni frá og hefur það virkað vel og meira að segja eru nemendur oft að rukka hana um þetta kerfi því að þeir finna fljótt hversu gott er að hafa góðan vinnufrið. Hrósið segir hún að hafi líka haft góð áhrif á nemendur og einnig þar finnur hún meiri löngun hjá nemendum til þess að standa sig.

Bæði Ragna og Hulda hafa áhuga á að taka aftur þátt í vinnu sem þessari og það verð ég að segja að undirstriki ánægju þeirra á verkefninu og gagnsemi þess. Þær segjast einnig sjá fyrir sér að þetta verkefni geti vel átt heima hjá starfsfólki allra skólastiganna þ.e. leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla. Einnig ætti verkefni sem þetta að geta náð til kennara í öllum faggreinum.

Ég er fullviss um að gagnsemi þessa verkefnis er mikil og fjölbreytt og í raun hafa þær niðurstöður sem ég hef sett hér fram stutt þessa vissu mína. Ég ákvað að leggja eina spurningu fyrir þátttakendur sem tengist brottfalli kennara. Í niðurstöðum TALIS rannsóknarinnar (Teaching and Learning International Survey) árið 2006 kom meðal annars fram að talsvert brottfall er úr kennarastétt eftir fyrsta ár í kennslu (Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson, 2009). Ég spurði því Huldu og Rögnu hvort þær teldu að vinna sem þessi gæti minnkað hlutfall þeirra sem gefast upp í upphafi kennslu það er að segja ef þeir tækju þátt í svona verkefni. Ragna sagðist vera viss um að þátttaka nýrra kennara í svona verkefni gæti dregið úr brottfalli að loknu fyrsta ári. Hún sagði að nýútskrifaðir kennarar kæmu oft inn í kennsluna með fullt af góðum hugmyndum en þegar í kennsluna er komið er oft svo erfitt að koma hugmyndunum í framkvæmd. Kennarinn er kannski að berjast í því allan veturinn að kynna nemendum, ávinna sér virðingu þeirra og traust og er

kannski búinn að fara marga hringi og prufa margar leiðir áður en því er náð. Ragna segir að þátttaka nýs kennara í verkefni sem þessu gæti vel hjálpað honum þar sem reyndari aðili gæti leiðbeint honum með hvaða leiðir væru góðar til þess að koma nýju hugmyndunum inn í kennsluna. Einnig eru samtölin árangursrík þar sem ræddir eru faglegir þættir sem gott er að tvinnna inn í kennsluna og svo segir hún að þessi góði stuðningur og hrósið fyrir vel unnin störf geri það að verkum að nýr einstaklingur hlýtur að eflast sem fagmaður og sjálfsmynd hans ætti að geta vaxið og dafnað.

Hulda var á sömu skoðun og sagði: „Tvímælalaust, þar sem stuðningur annars kennara bakkar upp þann sem viðkvæmur er. Leiðbeiningar og aðstoð við agastjórnun t.d. hlýtur líka að koma að gagni fyrir byrjendur í faginu.“

Í lok viðtalsins gaf ég þátttakendum kost á að segja eitthvað að lokum og langar mig að varpa fram hér nokkrum glefsum úr því sem þar kom fram vegna þess að þetta eru orð þátttakenda og það eru þeirra orð sem segja mest um verkefnið og gagnsemi þess.

### **Lokaorð þátttakenda:**

„Nú horfi ég öðruvísi á það þegar mér mistekst.“ (Hulda)

„Ég vil ekki bregðast nemendum mínum, ég vil vera þeim eins góður kennari og hægt er og mér finnst ég alltaf geta gert betur og það er kannski ekkert slæmt.“ (Hulda)

„Þetta verkefni getur aukið starfsánægju kennara og það hefur aukið starfsánægju mína.“ (Hulda)

„Ég græði ekki minna á vinnu sem þessari heldur en á hefðbundnu endurmenntunarnámskeiði. Kannski ekki endilega meira en klárlega ekki minna.“ (Hulda)

„Á endurmenntunarnámskeiðunum er fólkið sem er að halda námskeiðið með svipaða reynslu og kennararnir sem eru að fylgjast með manni og eru að gefa manni ráð eða þeir kennarar sem maður sjálfur er að fylgjast með.“ (Hulda)

„Kannski bara þetta með hrósið hvað það er mikilvægt því að það byggir mann upp, maður eflist við að fá hrós, mér fannst það skipta miklu máli fyrir mig alla vega því að mér finnst ég alltaf svolítið óörugg, mér fannst ég alltaf verða hissa þegar Hulda hrósaði mér.“ (Ragna)

„Ef að illa gengur í kennslunni þá getur maður stundum orðið alveg miður sín og mann langar helst að hætta af því að maður sér ekkert gott við tímann en svo var kannski fullt af litlum hlutum þarna inn á milli þar sem maður gerði vel þannig að það er æðislega uppbyggjandi að fá að heyra það.“ (Ragna)

„Það er í rauninni ekkert annað en jákvætt við þetta verkefni þetta fær mann til þess að hugsa um sitt starf og verður í rauninni jákvæðari út í starfið þó að maður fái einhverja neikvæða gagnrýni þá er maður í heildina litið mun jákvæðari af því að maður sér að maður er að gera líka eitthvað gott.“ (Ragna)

„Þetta er bara búið að vera mjög gaman og mér fannst strax þetta vera góð hugmynd.“ (Ragna)

#### **4.4 Samantekt**

Ef ég tek saman þessar niðurstöður sem ég hef sett fram hér að framan má glöggst sjá að þátttakendur töldu ávinning verkefnisins „Rýnt í störf“ mikinn. Þótt framkvæmdin hafi ekki verið áfallalaus þá má heyra á svörum þátttakenda að verkefnið tókst í heildina mjög vel. Það er einnig hægt að sjá samræmi í dagbókunum og vettvangsnótunum sem styður trúverðugleika þessara gagna og þótt ekki sé hægt að leggja neina einstaka mælingu á árangur þá er það þó ljóst að ávinningur verkefnisins er jákvæður og merkjanlegur í upplifun þátttakendanna.

En hvernig hljóma þessar niðurstöður í samspili fræðanna? Það kemur í ljós í næsta kafla en þar mun ég skoða niðurstöður rannsóknarinnar í ljósi hugmynda þeirra fræðimanna sem fjallað var um í kafla 2.

## 5 Umræða

Áður en haldið er af stað í umræðu um niðurstöður er rétt að rifja upp markmið þessa verkefnis og rannsóknarspurninguna. Meginmarkmið verkefnisins er að greina og meta ávinning af samvinnu tveggja kennara, þeirra Huldu og Rögnu og skoða hvort sá ávinningur geti eflt kennsluna, aukið gæði námsins og skapað jákvæða sjálfsmynd hjá viðkomandi kennurum. Rannsóknarspurningin er: *Hver er ávinningur starfendarrannsóknarinnar „Rýnt í störfín“ í ljósi starfsþróunar kennara?*

Nú eru niðurstöður rannsóknarinnar ljósar og ekki er hægt að sjá annað en að upplifun þátttakenda hafi verið mjög góð. Skynja má mikla ánægju með verkefnið efnislega og einnig virðist framkvæmd þess hafa gengið vel. Kostum og göllum verkefnisins hefur verið lýst og má þar glöggt sjá að kostirnir eru mun fleiri en gallarnir. Ávinningur verkefnisins er greinilega mikill eins og fram hefur komið í svörum þeirra Huldu og Rögnu sem og upplifun minni sem rannsóknarvinur og upplifun skólustjórans sem einnig hefur fylgst með ferlinu frá upphafi til enda.

Í kafla þrjú þar sem ég fjalla meðal annars um rannsóknarsniðið kemur fram að í rannsókn sem þessari þar sem niðurstöður byggjast á upplifun einstaklingsins skiptir miklu máli að tengsl þátttakenda séu mikil (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Í kafla 3.5 útskýri ég tengsl mín við þátttakendur og þar kemur fram að ég þekki kennarana Huldu og Rögnu vel og einnig þekki ég skólustjórann Sigurjón Bjarnason vel þar sem ég hef átt gott samstarf við hann í tíu ár. Ég tel mig því eiga auðvelt með að skynja tilfinningar viðmælenda minna gagnvart verkefninu og leyfi ég mér að halda því fram að svör þátttakenda voru heiðarleg enda tel ég að áreiðanleiki þessara niðurstaðna sé mikill og hafa bæði dagbókarfærslur og vettvangsnótur reynst góður stuðningur við svör viðmælenda.

Börkur Hansen (1998) segir að samvinna, byggð á trausti og gagnkvæmri virðingu, sé meðal hornsteina gæðastjórnunar þar sem sjálfsmat, skilvirkni og breytingar eru meginviðfangsefni. Sergiovanni (2001) kemur inn á þessa sömu þætti þegar hann segir að í skóla sem lærir ríki gagnkvæm virðing, umhyggja og traust. Það má því segja að Laugalandsskóli hafi, með því að taka verkefnið „Rýnt í störfín“ inn í skólastarfið, sýnt fram á vilja til þess að vera skóli sem lærir og einnig má líta á það sem leið skólans að þróun gæðastjórnunar. Verkefnið byggir á sjálfsmati þar sem þátttakendur meta starf sitt og skoða hvaða breytingar

þurfi að eiga sér stað til þess að ákveðnum markmiðum verði náð en það síðan sýnir fram á skilvirkni verkefnisins. En til þess að ná þessum markmiðum þurfa þátttakendur að byggja vinnu sína á trausti, gagnkvæmri virðingu og umhyggju samkvæmt því sem fræðimennirnir hér að ofan segja og það hefur svo sannarlega komið fram í niðurstöðunum, en einmitt þessi orð; traust, samvinna og gagnkvæm virðing koma oft fram í svörum viðmælenda minna. Stjórnandinn sýnir þeim kennurum sem taka þátt í verkefninu mikið traust og um leið má segja að þátttakendur skynji ákveðna virðingu frá skólastjóra þar sem hann er tilbúinn að styðja þá í þessu þróunarferli. Virðingin er gagnkvæm þar sem kennararnir bera virðingu fyrir stjórnandanum í ljósi þess að hann sýnir metnað gagnvart stofnunni með því að taka inn nýjung sem þessa með það að markmiði að bæta kennslu nemendanna um leið og kennararnir eflast og þroskast í starfi sínu.

Rúnar Sigþórsson og fleiri (2005) segja að starfsþróun vísi til skipulagðar viðleitni skóla til að greina og uppfylla þarfir kennara eða skólasamfélagsins í heild fyrir nýja þekkingu og færni sem miðar að því að auka gæði náms. Þessi skilgreining er á margan hátt í takt við það sem kom fram í þessari rannsókn en skólinn hefur skapað aðstæður fyrir þátttakendur til þess að skoða sig og starf sitt og gefið þeim möguleika á að greina hvort og þá hvað þurfi að breyta til þess að nýta megi nýja þekkingu og þannig gera einstaklinginn færari í að auka gæði námsins fyrir nemendur sína.

Þeir sem taka þátt í verkefni eins og „Rýnt í störf“ hafa möguleika á að skoða, greina, meta og breyta ýmsum færniþáttum í starfi sínu en eins og fram kemur í kaflanum um starfsþróun telja Holly og Southwort (1989) að ýmsir færniþættir kennara krefjist stöðugrar þjálfunar og það sé hlutverk þeirra sjálfra að þroska þessa þætti með gagnrýninni endurskoðun. Einmitt þetta viðhorf kemur fram í svari Huldu þegar hún var spurð út í hvað bæri helst að varast þegar farið væri af stað í vinnuferli eins og „Rýnt í störf“. Hún svaraði því á þá leið að hún teldi að fólk skyldi varast að halda að það væri fullnuma og þyrfti ekki leiðbeiningar hvort sem er frá sér eldri eða yngri, reyndari eða reynsluminni kennara og sagði svo: „Ef einstaklingur heldur að hann sé fullnuma þá tel ég að það sé kominn tími til að hætta.“ Þessi staðhæfing Huldu er að mínu mati sönn og í raun varpar hún ljósi á einn af þeim mörgu kostum sem ég sé við starfendarannsóknir en það er að kennarinn sjálfur velur einn eða fleiri færniþætti sem hann telur að hann geti bætt sig í og fer af stað með það að markmiði að efla sig í þessum tiltekna

þætti eða þessum tilteknu þáttum. Þannig viðurkennir kennarinn að hann er ekki fullnuma því að það er alltaf eitthvað sem hægt er að gera betur.

Í þróun skólafarfa þurfa skólafarjörndur að vera stöðugt vakandi fyrir því að nægur tími sé til fyrir kennara að vinna saman og ræða um starfið sitt. Roberts og Pruitt (2003) leggja áherslu á mikilvægi samvinnu kennara í lærdómssamfélaginu og telja að í vinnuramma kennara yfir vikuna þurfi að vera nægur tími til þess að skiptast á skoðunum og deila þekkingu um skólafarfið. Í svörum þátttakenda kemur fram nokkur umræða um tímamann og Hulda segir að það hafi verið erfitt að finna tíma þar sem stundatöflur þeirra beggja væru svo líkar, þ.e. það var ekki um marga tíma að velja þar sem Hulda var laus til þess að sitja inni hjá Rögnu og öfugt. Það kom einnig fram í niðurstöðunum að skólafarjörinn hefði verið vakandi fyrir því að þær Hulda og Ragna hefðu nógan tíma til þess að vinna að þessu verkefni og einnig kom fram að skólafarjörinn hafi meðvitað varið þessa tíma sem þær áttu sameiginlega og því er óhætt að segja að hann hafi lagt sitt af mörkum í ferlinu.

Það er þó ljóst að þátttakendur upplifðu tímamann á ólíkan hátt. Kennararnir töldu báðir að það hefði verið lítil tími til þess að vinna ýmsa þætti sem tengdust verkefninu, s.s. skráningu gagna og lestrar fræðiritu. Á hinn bóginn taldi skólafarjörinn að nógur tími væri til þessara verkefna í föstum viðverutíma kennararanna. Ég tel að lausnin felist í skipulagi. Þeir tímar sem þátttakendur helguðu innlitinu eru sjálfkrafa fastir í stundatöflu og því eru þeir nokkuð öruggir. Tímaminn sem notaður er til samræðna er einnig fastur enda var hægt að lesa það úr dagbókum og vettvangsnótum þeirra Huldu og Rögnu að þeir tímar hafi verið dýrmætastir og þá tíma pössuðu þær mjög vel upp á. Þann tíma sem fara átti í skrif á dagbók og vettvangsnótum og lestur fræðiritu þótti þeim erfiðast að finna. Ég tel að með því að fastsetja um það bil tuttugu mínútur á dag í dagbókarskrif og vettvangsnótur, þannig að sá tími sé sérstaklega merktur inn á stundatöflu viðkomandi kennara, sé hægt að greiða að vissu leyti úr þessum tímaskorti. Hvað varðar lestur fræðiritu þá er ljóst á niðurstöðunum að þátttakendur lásu sér lítið til að töldu að ef ég hefði sett þeim fyrir að lesa eitthvert ákveðið efni sem ég hefði látið þeim í té eða ef ég hefði kallað reglulega eftir úrdrætti úr þeim fræðum sem þær gætu lesið samhliða framkvæmdinni á verkefninu þá hefði það tryggt að lestur fræðiritu hefðu átt sér stað því að áhuginn var til staðar en hvatning mín ekki nógu mikil.

Senge (1994) segir eðli lærdómssamfélagsins vera að auka getu sína stöðugt til að aðlagast nýjum raunveruleika og skapa nýja ferla og formgerðir sem leitt geta árangursríka þróun í stofnuninni sem og hjá starfsfólkinu sem þar starfar. Hinn nýi raunveruleiki sem við stöndum frammi fyrir í dag er að mínu mati bággt efnahagsástand sem kallar á nýjar og kostnaðarminni leiðir sem fara má í skólaþróun. Þar koma starfendarannsóknir inn sem einn góður kostur sem réttlæta má með því að vitna í þessa rannsókn mína „Rýnt í störfín“ sem sýnir glögglega að geti gagnast starfsfólki og þeirri stofnun sem það starfar við áfram til aukins árangurs í starfi.

Hafþór Guðjónsson (2008) segir að starfendarannsóknir geti verið leið fyrir starfsfólk í skólasamfélaginu til að koma hugmyndum sínum á framfæri og þróa þær í samvinnu og samræðu við starfsfélaga og fræðimenn. Fullan (2007) segir að það hafi sýnt sig að kennarar séu hafsjór af góðum hugmyndum og að það sé mikilvægt að skapa þeim svigrúm til að skiptast á þessum góðu hugmyndum og þar sé samvinnan góður vettvangur. Niðurstöður þessarar rannsóknar renna stoðum undir sannleiksgildi þessara sjónarmiða og má þar fyrst vitna í Rögnu þegar hún talar um að hún sjái gagnsemi verkefnisins í því að góðar hugmyndir geti flætt milli þátttakenda og ólíkar leiðir einstaklinganna geti nýst á báða bóga. Hulda hafði þetta að segja um ávinning verkefnisins: „Maður getur fengið margar góðar hugmyndir, bæði hvað varðar þá þætti sem verið er að skoða í tiltekið skipti en einnig bara almennt í kennslunni.“ Þegar þátttakendur veltu fyrir sér hvernig nemendur gætu haft hag af verkefninu „Rýnt í störfín“ þá kom eftirfarandi fram hjá Rögnu: „En þessi hugmynd sem ég fékk frá Huldu hjálpaði honum (nemandanum) rosalega mikið og þetta er dæmi um hvernig lítil athugasemd frá Huldu, í samræðum okkar á milli, gat skipt rosalega miklu fyrir þennan einstaka nemanda.“

Ef skólastjórnandi leggur ekki áherslu á samvinnu kennara er hætt við að góðar hugmyndir komi aldrei fram í dagsljósið, nái ekki að verða ræddar, prófaðar, metnar, bættar og jafnvel þróaðar í það að vera festar í sessi í skólastarfinu þar sem gagnsemi þeirra og mikilvægi hefur náð fram auknum gæðum námsins eða aukinni starfsánægju kennaranna.

Í umræðum fræðimanna um lærdómssamfélagið þar sem skólinn er „skóli sem lærir“ telur Fullan (2007) að skólinn reiði sig á það sem kennararnir gera og hugsa. Hann segir einnig að kennslustofurnar og skólarnir verði skilvirk þegar (1) faglega sterkir og góðir kennarar eru

ráðnir í störfm og (2) þegar vinnuaðstæður kennara hvetji þá til að þróa sig í starfi og umbun hljótist fyrir góðan ávinning í starfinu. Hann leggur mikla áherslu á traust milli allra þeirra aðila sem að skólanum koma og einnig telur hann að jákvæð skólaþróun geti átt þátt í að minnka brottfall kennara eftir fyrsta árið í kennslu. Í þessari tilvitnun eru þrjár þættir sem ég við skoða hér í ljósi niðurstaðna í rannsókn minni.

Fyrsti þátturinn sem ég við staldra við er mikilvægi umbunar fyrir ávinning í starfinu. Þótt hrós hafi verið annar þeirra þátta sem þær Hulda og Ragna völdu sem áhersluþætti í verkefninu þá voru þær oftast að hugsa um umbunina í kennslunni og hvernig þær nota hana gagnvart nemendum. En í niðurstöðunum kom greinilega fram að þeim þótti einnig mikilvægt að kennarar fengju hrós fyrir vel unnin verk. Ég spurði þær hvort þær teldu að það væri eitthvað sérstakt sem einkenndi þá sem gæfu sig í vinnu sem þessa. Þær voru sammála um að það væri enginn kennari sem ekki gæti unnið í samstarfi sem þessu en tiltóku þó nokkur einkenni sem gott væri að hafa; jákvætt og opið hugarfar, geta gagnrýnt á uppbyggjandi hátt, kunna að hrósa og hafi vilja til þess að gefa af sér og veita stuðning. Einnig kom hrósið og mikilvægi þess fyrir kennarar fram í svari Rögnu þegar hún sagði frá því hve góð áhrif hún teldi að þetta verkefni gæti haft á kennara sem er að hefja sinn kennsluferil en þar sagði hún að þessi góði stuðningur og hrósið fyrir vel unnin störf geri það að verkum að nýr einstaklingur hljóti að eflast sem fagmaður og sjálfsmynd hans ætti að geta vaxið og dafnað. Bæði Hulda og Ragna upplifðu hrósið mjög sterkt í þessu vinnuferli og því spyr maður sig: „Hver hrósar kennaranum í kennslunni þegar hann vinnur einn með sinn nemendahóp?“ Ef til vill fær kennarinn hrós eða umbun í viðtölum sínum við foreldra eða nemendur en hvernig veit kennarinn nákvæmlega hvað það er í kennslunni sem veldur því að ákveðnir þættir ganga vel eða illa? Hrós er vandmeðfarið og sé það notað rétt getur það hjálpað bæði nemendum og kennurum. Í samvinnu er líklegra að hrósið eða umbunin eigi sér stað heldur en þegar kennarinn starfar einn og sér.

Annar þátturinn sem ég vil taka fyrir úr tilvitnun Fullan (2007) er traustið og mikilvægi þess í samskiptum starfsfólksins. Þegar ég spurði þátttakendur hvort það skipti miklu máli að geta valið sér samstarfsmann í svona verkefni þá sagði Ragna að rauði þráðurinn í vinnu sem þessari væri traustið og í raun byggist allt á því. Hulda tók í sama streng þegar hún sagði að fyrst og fremst þyrftu aðilar að geta treyst hverjum öðrum. Það er því ljóst að þegar farið er



af stað í samvinnu sem þessa þarf að gera þátttakendum ljóst að gagnkvæmt traust sé nauðsynlegt ef vel eigi til að takast.

Hulda og Ragna voru báðar á einu máli um að þátttaka nýútskrifaðra kennara í svona verkefni gæti dregið úr brottfalli að loknu fyrsta ári. Þriðji þátturinn sem ég vil varpa ljósi á í þessu sambandi úr rannsóknum Fullan eru niðurstöður sem hafa sýnt að jákvæð skólaþróun getur átt þátt í að minnka brottfall kennara eftir fyrsta árið í kennslu (Fullan, 2007), en það er staðreynd að talsvert er um brottfall kennara eftir fyrsta árið í kennslu og það staðfesta nýjustu niðurstöður TALIS rannsóknarinnar (Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson, 2009). Því má álykta að verkefni eins og „Rýnt í störf“ geti hjálpað kennurum á fyrsta ári í kennslu og jafnvel dregið úr brottfalli einstaklinga í þessum hópi.

Menntasvið Reykjavíkurborgar hefur verið að þróa matsferli síðustu þrjú ár. Um er að ræða heildarmat á skólastarfi í grunnskólum borgarinnar og framkvæmd þess svipar nokkuð til starfendarannsókna þar sem matsferlið einkennist af söfnun gagna, innliti í kennslustundir og viðtöl við rýnihópa. Gögnin eru greind af sömu aðilum og sjá um gagnaöflunina og niðurstöður matsins eru settar fram í skýrslu þar sem fram koma ábendingar um sterka og veika þætti skólastarfsins. Skólunum er svo skylt að skila umbótaráætlun sem sýnir hvernig þeir ætla að vinna með veika þætti. Rannsóknaraðilarnir eru svo til staðar til þess að leiðbeina þeim einstaklingum sem þátt taka í umbótarferlinu (Vefur Reykjavíkurborgar, 2010).

Ég tel að starfendarannsókn geti verið kjörin leið við innra mat skóla þar sem viðfangsefni geta verið margvísleg og fjöldi þátttakenda mismunandi. Einnig getur rannsóknarsnið sem þetta átt heima í nokkurs konar heildarmati, ytra mati, sem gæti farið fram á landsvísu og væri framkvæmt á svipaðan hátt og heildarmatið sem Menntasvið Reykjavíkurborgar hefur verið að þróa (Vefur Reykjavíkurborgar, 2010). Jafnvel sé ég að hægt er að vinna þetta heildarmat í samvinnu við menntamálaráðuneytið og sveitarfélögin þar sem matsaðilar eða matsteymi fara inn í skólana, safna gögnum og vinna síðan með þau í samvinnu við stjórnendur og aðila á vegum menntamálaráðuneytis og sveitarfélaga. Ef til vill er hér komið efni í nýja ritgerð og ætla ég því að setja punktinn hér í von um að það sem fram hefur komið hér styrki tilurð verkefnisins „Rýnt í störf“ og mun ég nú draga saman þessa umfjöllun

hér á eftir og um leið svara rannsóknarspurningunni sem ég lagði upp með í upphafi þessa verkefnis.

## 5.1 Samantekt

Það er ljóst að ávinningur verkefnisins „Rýnt í störf“ hefur eflt þekkingu þátttakenda, aukið færni þeirra í starfinu, þroskað samvinnu þeirra, bætt starfsánægju og styrkt sjálfsálit þeirra. Allt hefur þetta svo áhrif á starfið, gerir það markvissara, innihaldsríkara og ánægjulegra fyrir kennarana. Aukin gæði kennslunnar hefur svo áhrif á aukin gæði námsins og má því segja að ávinningur verkefnisins sé góður fyrir alla aðila. Sé horft á ávinninginn má segja að þessi starfendarannsókn „Rýnt í störf“ geti átt mikinn þátt í starfsþróun kennara.

Í inngangi þessa verkefnis kynnti ég niðurstöður nokkurra kannana sem sýna að þörf er á markvissri þróun í störfum kennara og stjórnenda sem miðast að því að auka samvinnu og sjálfsrýni sem og mikilvægi ígrundunar í starfi hvers og eins. Ég veit að þetta verkefni hefur aukið samvinnu þeirra Huldu og Rögnu, aukið sjálfsrýni þeirra og gert þeim það ljóst hversu mikilvægt það er að ígrunda starf sitt.

Starfendarannsóknin „Rýnt í störf“ gæti verið kjörið verkefni fyrir skóla landsins þar sem meta má ávinning hennar sem svar við niðurstöðum einhverra þeirra rannsókna er varða skólastarfið og því tel ég að þátttakendur verkefnisins geti verið stoltir af starfi sínu og afrakstri þess.

Vegna ánægju þátttakenda með þessa starfendarannsókn og mikilvægi ávinnings hennar fyrir starfsfólk skólans hafa stjórnendur ákveðið að halda áfram með þetta verkefni á næsta skólaári. Þá munu fleiri kennarar taka þátt í ferlinu og hef ég verið beðin um að stýra því verki líkt og ég hef gert með þá rannsókn sem hér er fjallað um. Lítil breyting verður á þessu rannsóknarferli að því undanskildu að tímabilið verður styttra en ástæða þess eru ábendingar þátttakenda sem komu fram í niðurstöðum rannsóknarinnar að ef til vill væri betra að hafa ferlið styttra og að fleiri kennarar tækju þátt. Kennararnir munu starfa saman tveir og tveir í tvo mánuði í senn og svo verður gert tveggja mánaða hlé þar sem gögnum verður safnað og unnið úr þeim skriflega. Að skráningu lokinni verður vinnuferlið metið og ávinningur skoðaður og út frá þeim upplýsingum verður framhaldið ákveðið.

Einnig hefur komið upp sú hugmynd að endurskoðuð móttökuáætlun fyrir nýja kennara í Laugalandsskóla muni taka mið af þeim aðferðum

sem kynntar eru í verkefninu „Rýnt í störf“ . Nánari útfærsla hugmyndarinnar bíður betri tíma en engu að síður er hér kominn enn einn möguleikinn á áframhaldandi nýtingu þessa verkefnis.

Ég er afar þakklát fyrir að mér skuli vera fengið það hlutverk að fylgja þessu verkefni áfram og lít svo á að það sýni að ánægja hafi verið með starf mitt sem rannsóknarvinur í starfendarannsókninni „Rýnt í störf“ . Ég hlakka til að halda áfram að vinna við starfendarannsóknir og ég tel að þessi tegund rannsókna vaxi fiskur um hrygg í náinni framtíð í skólaþróun og starfþróun hér á Íslandi.

## 6 Lokaorð

Ég hef verið grunnskólakennari í 16 ár og á þeim tíma hef ég kennt öllum aldurshópum. Mér finnst yndislegt að kenna og samvera með börnum og unglingum er mjög gefandi. Á kennsluferli mínum hefur verið stöðug þróun í skólamálum og margar áhugaverðar leiðir hafa stungið upp kollinum. Sumar þessara nýju leiða hafa náð inn í skólastarfið en þó hafa þær ekki allar náð að festa sig í sessi. Eflaust eru margar ástæður fyrir því og geta ástæðurnar ýmist legið í innleiðingarferlinu, leiðinni sjálfri, skólanum eða einhverju öðru.

Starfendarannsókn er ein þessara nýju leiða og hefur þessi tegund rannsókna verið að sanna gildi sitt á síðustu árum. Strax og ég fór að kynna mér þessa rannsóknarleið fann ég að hér var á ferðinni mjög áhugaverð nýjung sem ég var staðráðin í að kynna mér betur og fór ég því á námskeið sem er í boði í framhaldsdeild menntavísindasviðs Háskóla Íslands sem heitir Starfendarannsóknir. Þetta námskeið hef ég verið að taka á sama tíma og ég vann í þessu lokaverkefni. Í rauninni var ég ekki að hugsa sérstaklega um starfendarannsókn þegar ég kom heim frá Skotlandi með hugmyndina að þessu verkefni í kollinum. Þá var ég að móta verkefnið út frá leiðunum tveimur sem ég fjallaði um í kafla 2 og í rauninni var það ekki fyrr en síðastliðið haust þegar ég var að vinna rannsóknaráætlunina sem ég fór að máta þetta við starfendarannsóknar- aðferðina. Í heildina má segja að vel gekk að móta þetta verkefni út frá þessum þáttum og ávinningurinn er nú ljós.

Ég er stolt af þessu verkefni og þeir einstaklingar sem hafa kynnt sér það og tekið þátt í því eru sammála um að hér sé á ferðinni verkefni sem á svo sannarlega heima í fleiri skólum. Ég hef nú þegar fengið fyrirspurnir frá skólastjórnendum og kennurum í öðrum skólum varðandi rannsóknina „Rýnt í störfin“. Á þessari stundu er verið að athuga möguleika á því að þessi rannsókn verði kynnt í grunnskólunum í Rangárþingi og jafnvel á Árborgarsvæðinu. Einnig er möguleiki á að samhliða kynningu á rannsókninni yrði almenn kynning á starfendarannsóknum í grunnskólum. Ef þessi möguleiki verður að veruleika gæti farið svo að áframhald yrði á þessu verkefni í öðrum skólum. Ég hef verið spurð hvort ég gæti hugsað mér að leiða það starf og hef ég svarað því játandi. Ég sé fyrir mér að ég gæti þá nýtt mér

niðurstöður þessarar rannsóknar á þá leið að bæta úr því sem hefði getað farið betur og halda áfram að þróa það sem vel hefur reynst.

Skólaskrifstofa Suðurlands hefur lagt inn umsókn um styrk til Endurmenntunarsjóðs til þess að fjármagna þetta kynningarferli og starfendarannsóknirnar sem kæmu í kjölfarið. Ég hef unnið grófa áætlun um það hvernig ég sé fyrir mér að framhaldið yrði ef ákveðið yrði að fara af stað með kynningu í öðrum grunnskólum í haust. Sú áætlun markast af því að fyrst yrði kynningardagur þar sem áhugasamir kennarar og stjórnendur kæmu og hlýddu á kynningu á starfendarannsóknnum og í framhaldi yrði rannsóknin „Rýnt í störfín“ kynnt. Út frá þessari kynningu gætu svo kennarar og stjórnendur skoðað hvaða þætti þeir hefðu áhuga á að ígrunda í sínu starfi og ég gæti svo leiðbeint þeim með undirbúninginn og verið til staðar ef óskað yrði eftir aðstoð. Eins og fram kom í niðurstöðum þessarar rannsóknar er eftirfylgnin mikilvæg. Ef gengið yrði út frá því að starfendarannsóknirnar færu fram frá byrjun september til loka nóvember þá sé ég fyrir mér að gott væri fyrir mig að fara um það bil tvisvar á því tímabili í skólana þar sem starfendarannsóknirnar fara fram. Þar gæti ég hitt þátttakendur líkt og gerðist á fundunum hjá okkur Huldu og Rögnu.

En hvert framhaldið verður varðandi kynninguna þá er það ljóst að áframhald verður á starfendarannsóknnum í Laugalandsskóla á næsta skólaári eins og ég gat um í kafla 6.1. og fyrir það er ég afar þakklát og full tilhlökkunar. En skólaþróun og starfsþróun er ferli sem aldrei nær endastöð. Skólinn er í stöðugri þróun og starfsfólk hans verður aldrei fullnuma og hafa skal í huga að góðir hlutir gerast hægt.

Ég tel að rannsóknin „Rýnt í störfín“ hafi náð því takmarki sem sett var í upphafi og það góða er að hún fær að þróast áfram. Hún verður ekki bara orð á blöðum í möppu sem geymd verður á hillu og rykfellur þar. Hún heldur lífi og mun eflast og þróast á næsta skólaári og vonandi enn lengur.

## Heimildaskrá

- Allyson, M. (2001). *Eigindleg aðferðafræði – fyrri hluti*. Sótt 17. janúar 2010 af <http://www.rannsokn.khi.is/adferdirallyson/ithrotglseinni.ppt>
- Auður Magnús Leiknisdóttir, Hrefna Guðmundsdóttir, Ágústa Edda Björnsdóttir, Heiður Hrunn Jónsdóttir og Friðrik H. Jónsson. (2009). *Staða lestrarkennslu í íslenskum grunnskólum*. Skýrsla unnin af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands fyrir Menntamálaráðuneytið. Bls. 161. Sótt 5. desember 2009 af [http://bella.stjr.is/utgafur/stada\\_lestrar\\_kennslu\\_i\\_islenskum\\_grunnskolum\\_2009.pdf](http://bella.stjr.is/utgafur/stada_lestrar_kennslu_i_islenskum_grunnskolum_2009.pdf)
- Brennen, A. M. (2008). Clinical Supervision. *Articles and resources on educational administration & supervision* by Annick M. Brennen, MA. Sótt 8. janúar 2010 af <http://www.soen.couragement.org/clinical-supervision-case-study.htm>
- Börkur Hansen og Smári S. Sigurðsson. (1998). *Skólastarf og gæðastjórnun*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Börkur Hansen. (2003). Stofnanamenning og stjórnun í *Fagmennska og forysta. Þættir í skólastjórnun*. Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson, Steinunn Helga Lárusdóttir (ritstj.). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Cochran-Smith, M. og Lytle, S. L. (1993). *Inside/Outside. Teacher research and knowledge*. New York: Teachers College Press.
- Dale, E. L. (2003) *Pedagogikuddannelse og erkendelsesinteressar*. Í T. Kvernbekk (ritstjórar), *Pedagogik og lærerprofessionalitet* (bls. 93 - 116). Oslo: KLIM.
- Denzin, N. K. og Lincoln, Y. S. (2000). Introduction: Entering the Field of Qualitative Research. Í N. K. Denzin og Y. S. Lincoln (ritstj.), *Handbook of qualitative research* (bls. 1 - 28). California: Sage.
- Elmore, R. F. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington, D.C.: Albert Shanker Institute.
- Fullan, M. (1993). *Change forces*. London: Falmer Press.

- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4. útgáfa). New York: Teachers College Press.
- Hafþór Guðjónsson. (2003). Að skoða eigin rann frá pragmatískum sjónarhóli. Í Friðrik H. Jónsson (ritstjóri). *Rannsóknir í félagsvísindum IV*. Félagsvísindadeild. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Hafþór Guðjónsson. (2007). *Starfendarannsóknir*. Sótt 7. janúar 2010 af <http://starfsfölk.khi.is/hafthor/starfsranns.htm>
- Hafþór Guðjónsson. (2008). Starfendarannsóknir við Menntaskólann við Sund. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Rannsóknarstofnun KHÍ.
- Hargreaves, D. H. og Hopkins, D. (ritstjórar). (1994). *Introduction. Development planning for school improvement*. London: Cassell.
- Helga Jónsdóttir. (2003). Viðtöl sem gagnasöfnunaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar). *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls.67 - 84). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Hitchcock, G. og Hughes, D. (1995). *Research and the teacher: A qualitative introduction to school-based research* (2. útgáfa). London: Routledge Falmer.
- Hjálmar Árnason. (1993). *Vettvangsaðstoð, stuðningur við kennara í starfi*. Reykjavík: IÐNÚ.
- Holly, P. og Southworth, G. (1989). *The developing school*. London: The Falmer Press.
- Hopkins, D. og Lagerweij, N. (1996). The school improvement knowledge base. Í R. Bollen, B. Creemers, D. Hopkins, N. Lagerweij, D. Reynolds og L. Stoll (ritstj.), *Making good schools: Linking school effectiveness and school improvement* (bls. 59 - 93). London: Routledge.
- Hoy, W. K. og Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: theory, research and practice* (6. útgáfa). New York: MacGraw Hill.

- Hughes, I. (1996). *The action research electronic reader*. The University of Sydney. Sótt 6. janúar 2010 af <http://www2.fhs.usyd.edu.au/arow/o/m01/reader.htm>
- Kennarasamband Íslands. (2010) *Menntastefna KÍ*. Sótt 10. apríl 2010 af <http://www.ki.is/pages/482>
- Kjarasamningur Launanefndar sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands fyrir grunnskóla*. Gildistími 1. ágúst 2005 til og með 31. desember 2007. Reykjavík: Oss ehf.
- Laugalandsskóli í Holtum. (2010). *Starfsmannahandbók – Áætlun sjálfsmats*. Sótt 20. apríl 2010 af <http://laugaland.is/?dbid=7#Áætlunsjálfsmats>
- Lög um grunnskóla nr. 91/2008*.
- McNiff, J. (2002). *Action research for professional development*. Concise advise for new action researchers. Sótt 17. nóvember 2009 af <http://www.jeanmcniff.com/booklet1.html>
- McNiff, J., Lomax, P. og Whitehead, J. (2003). *You and your action research project*. (2. útgáfa). London: Routledge Falmer.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2009). *Skýrsla nefndar um mótun menntastefnu*. Sótt 6. febrúar 2010 af <http://www.mennta.mala-raduneyti.is/utgefing-efni/utgefing-rit-og-skyrslur/HTMLrit/nr/2092>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2010). *Úttektir á sjálfsmatsaðferðum grunnskóla*. Sótt 28. mars 2010 af <http://www.menntamalaraduneyti.is/frettir/Frettatilkynningar/nr/5384>
- McKinsey & Company. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. Skýrsla unnin af McKinsey & Company. Sótt 11. desember 2009 af [http://www.mckinsey.com/App\\_Media/Reports/SSO/Worlds\\_School\\_Systems\\_Final.pdf](http://www.mckinsey.com/App_Media/Reports/SSO/Worlds_School_Systems_Final.pdf)
- Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson. (2009). *TALIS – Staða og viðhorf kennara og skólustjórnenda*. Alþjóðleg samanburðarrannsókn unnin í samvinnu við OECD fyrir menntamálaráðuneytið. Námsmatsstofnun. Sótt 26. nóvember 2009 af [http://www.namsmat.is/vefur/eydublod/talis/1talis\\_island.pdf](http://www.namsmat.is/vefur/eydublod/talis/1talis_island.pdf)



- Rigsby, L. (2005). *Action research*. Sótt 10. janúar 2010 af <http://gse.gmu.edu/research/tr/TRaction.shtml>
- Roberts, S. M. og Pruitt, E. Z. (2003). *Schools as professional learning communities, collaborative activities and strategies for professional development*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Rúnar Sigþórsson, Börkur Hansen, Jón Baldvin Hannesson, Ólafur Jóhannsson, Rósa Eggertsdóttir og West, M. (2005). *Aukin gæði náms – Skólaþróun í þágu nemenda* (2. útgáfa). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2010). *Endurmenntunarsjóður grunnskóla*. Sótt 6. mars 2010 af <http://www.samband.is/templatel.asp?id:2444>
- Scottish Centre for Studies in School Administration. (2010). *SCSSA Home*. Sótt 5. febrúar 2010 af <http://www.scssa.ed.ac.uk>
- Scottish Centre for Studies in School Administration. (2010). *The learning rounds*. Sótt 8. febrúar 2010 af <http://www.scssa.ed.ac.uk/node/184>
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline*. The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday/Currency.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship. A reflective practice perspective*. (4. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða megindlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219 - 235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Thomson, G. (2008). *High performance through leadership of learning*. Fyrirlestur sóttur 2. febrúar 2010 af [www.linkproject.eu/file\\_meeting/relazione\\_thompson.ppt](http://www.linkproject.eu/file_meeting/relazione_thompson.ppt)
- Vefur Reykjavíkurborgar. (2010). *Heildarmat á skólastarfi*. Sótt 3. mars af <http://www.rvk.is/desktopdefault.aspx/tabid-1488/2281>