

Starfsþróunaráætlun

Í síbreytilegu þjóðfélagi er rík þörf á starfsþróun hvaða starfi sem er gegnt. Til starfsþróunar telst hvers konar nám sem þroskar einstaklinginn, bæði persónulega og faglega en innan grunnskólans er fyrst og fremst horft til starfsþróunar sem nýtist í starfi. Til starfsþróunar teljast m.a. nám í viðurkenndum menntastofnunum, námskeið, fræðslufundir, kynnisferðir og annað sem hjálpað getur til við umbætur og skólaþróun.

Starfsmenn skulu leitast við að laga sig að þeim kröfum sem starfið gerir til þeirra og skulu reiðubúnir að þjálfa sig til nýrra og breyttra verkefna. Starfsþróun er á ábyrgð starfsmanns og yfirmanns og skal m.a. sinnt með starfsmannasamtölum, frammistöðusamtölum, símenntun og samvinnu. Starfsþróun og starfsöryggi tengist með beinum hætti. Stefnt skal að því að starfsmenn eigi kost á símenntun innan sem utan stofnunar til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Það er jafnt á ábyrgð starfsmanns og yfirmanns að viðhalda og bæta fagþekkingu og aðra þá sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi.

Á vegum grunnskólans er lögð rík áhersla á námskeið sem öllum kennurum og öðru starfsfólki er ætlað að sækja og beinast að markmiðum og þörfum skólans hverju sinni. Rannsóknir sýna að slík námskeið eru mun líklegri en önnur til að skila sér í árangursríkara skólastarfi. Einnig geta kennarar sótt námskeið í þeim greinum sem þeir ákveða sjálfir eða eftir áhugasviðum til að styrkja og efla persónulega færni þeirra.

Í Grunnskóla Hornafjarðar er lögð áhersla á að sérhver starfsmaður komi með hugmyndir um það hvernig hann hyggst standa að endurmenntun sinni en þær hugmyndir verða að falla að stefnu skólans. Þessar hugmyndir eru ræddar og útfærðar í starfsmannasamtölum.

Jafningjastuðningur er árangursrík leið til að efla starfsfólk í starfi. Í grunnskólanum er litið á hann sem hluta af endurmenntun og starfsþróun starfsmanna. Jafningjastuðningur getur verið margvíslegur og má sem dæmi um slíkt nefna samráðsfundi, formlega og óformlega samvinnu og samstarf og samnýtingu/útdeilingu verkefna og hugmynda („fiðrildið“). Einnig má nefna „kennarahringekju“ þar sem kennarar fara markvisst í heimsóknir í kennslustundir til annarra kennara og fylgjast með starfinu hjá þeim og eins þá leið að starfsmaður velji sér samstarfsaðila til að koma og fylgjast með störfum sínum með það að markmiði að fá frá viðkomandi endurgjöf varðandi ákveðna þætti. Við allan slíkan stuðning í sama hvaða formi hann er veittur skal taka mið af stefnu skólans og höfð í hávegum kjörorð skólans: virðing, jákvæðni, vinátta, frelsi og metnaður.

Á hverju ári liggur fyrir hvaða áherslur verða í starfsþróun í skólanum á næsta skólaári og einnig liggja fyrir drög til næstu þriggja ára. Í starfsþróunaráætlun eru eftirfarandi atriði höfð að leiðarljósi.

- Í skólanum er lögð áhersla á að halda reglulega námskeið fyrir allt starfsfólk skólans sem stuðla að öflugra námsumhverfi og bættum skólabrag.
- Í skólanum er reglulega farið í skólaheimsóknir og námsferðir sem öllum starfsmönnum gefst kostur á að fara í og eru hluti af símenntunaráætlun skólans.
- Skólinn hvetur starfsmenn til að taka þátt í námskeiðum sem skólinn býður upp á.
- Skólinn hvetur starfsmenn til að taka þátt í námskeiðum sem í boði eru í sveitarfélaginu og eins námskeiðum sem aðrir aðilar bjóða upp á og styrkt geta viðkomandi í starfi.
- Skólastjórnendur geta óskað eftir því að starfsmenn sækji námskeið á starfstíma skóla. Það skal gert í samvinnu og samráði við starfsmenn.
- Skólinn styrkir starfsmenn til að taka þátt í námskeiðum og endurmenntun, enda sé þátttaka í slíku skipulögð í samráði við skólastjórn.

- Styrkur skólans er háður fjárveitingum til skólans á hverjum tíma og einnig þörf skólans fyrir viðkomandi námskeið eða endurmenntun.
- Starfsmenn eru hvattir til að nýta sér rétt sinn til námsstyrkja frá stéttarfélögum sínum.
- Hluta viðveru er unnt að safna saman og nýta til námskeiða á skólatíma enda er það hluti af sveigjanleika skólastarfsins.
- Æskilegt er að starfsmenn sem sækja námskeið geri stuttlega grein fyrir námskeiðinu á starfsmannafundi.
- Áætlunin nær til allra starfsmanna skólans.

Fimm ára starfsþróunaráætlun

Gerð er langtímaáætlun um starfsþróun þar sem stærstu línurnar eru dregnar en þegar nær dregur bætast svo við fleiri starfsþróunartilboð.

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<ul style="list-style-type: none"> • Vinnuverndar-námskeið • Mentor / námsmat • Uppeldi til ábyrgðar restitution 1 • 6 víddir ritunar • Tákn með tali • Jafningjastuðningur • Fræðsla um þroskafrávik, námserfiðleika eða hegðunarerfiðleika. • Upprifjun á eineltisfræðslu • Skólaheimsóknir innalands í litlum hópum • Fræðsla um meðferð persónuupplýsinga • Verndarar barna • Þrifanámskeið • Kennaranámskeið á Austurlandi 	<ul style="list-style-type: none"> • Skyndihjálpar-námskeið • Uppeldi til ábyrgðar – stutt upprifjun • Fagnámskeið • Jafningjastuðningur • Frammistöðu-starfsmannasamtöl • Fræðsla um þroskafrávik, námserfiðleika eða hegðunarerfiðleika • Málþroski og læsi í grunnskólum • Þróun náms og starfs fyrir menntun fyrir alla – Námskeið á vegum HÍ • Skólaheimsókn erlendis • Tákn með tali • Jákvæð sálfræði • Skriftarkennsla • Kennaranámskeið á Austurlandi 	<ul style="list-style-type: none"> • Vinnuverndar-námskeið • Uppeldi til ábyrgðar -stutt upprifjun • Jafningjastuðningur • Frammistöðu-starfsmannasamtöl • Fræðsla um þroskafrávik, námserfiðleika eða hegðunarerfiðleika • Skólaheimsóknir innalands í litlum hópum • Skriftarkennsla 	<ul style="list-style-type: none"> • Skyndihjálpar-námskeið • Uppeldi til ábyrgðar restitution 2 • Jafningjastuðningur • Frammistöðu-starfsmannasamtöl • Fræðsla um þroskafrávik, námserfiðleika eða hegðunarerfiðleika • Skólaheimsóknir innalands 	<ul style="list-style-type: none"> • Vinnuverndar-námskeið • Uppeldi til ábyrgðar -stutt upprifjun • Jafningjastuðningur • Frammistöðu-starfsmannasamtöl • um þroskafrávik, námserfiðleika eða hegðunarerfiðleika • Skólaheimsóknir innalands í litlum hópum