



„Við erum eins og samfélag“
– Uppbygging lærdómssamfélags í Jötunheimum

Þróunarverkefni skólaárið 2017-2018

Lokaskýrsla

Júlí 2018

Júlíana Tyrfingsdóttir, verkefnastjóri

„Við erum eins og samfélag“ – Uppbygging lærdómssamfélags í Jötunheimum

Þróunarverkefni skólaárið 2017-2018: Lokaskýrsla

©Júlíana Tyrfingsdóttir og Leikskólinn Jötunheimar

Efnisyfirlit

| | |
|--|----|
| Töflur | 2 |
| Inngangur | 3 |
| 1. Yfirlit um stöðu verkþátta..... | 3 |
| 2. Forsendur, markmið, stjórnun og skipulag..... | 4 |
| 1.1 Markmið og áætlaður afrakstur verkefnisins | 4 |
| 1.2 Fræðilegt sjónarhorn | 5 |
| 1.3 Skipulag og stjórnun verkefnisins | 6 |
| 1.4 Starfsdagar og starfsmannafundir | 7 |
| 3. Viðfangsefni Jötunheima | 8 |
| 3.1 Heilsu- og sýnileikateymi Jötunheima | 8 |
| 3.2 Samráðsfundir deildarstjóra | 8 |
| 3.3 TSHS (Teymi um samstarf heimilis og skóla) | 9 |
| 3.4 Læsislotur | 9 |
| 3.5 Starfsmannahandbók og örfyrirlestrar fyrir nýtt starfsfólk | 9 |
| 4. Samantekt og mat á verkefninu | 10 |
| Lokaorð..... | 11 |
| Heimildaskrá..... | 12 |
| Fylgiskjöl | 13 |
| Fundardagatal..... | 13 |

Töflur

Tafla 1. Staða verkþátta

Tafla 2. Starfsdagar og starfsmannafundir

Tafla 3. Fundartímar heilsuteymis og sýnileikateymis

Tafla 4. Fundartímar samráðsteymi deildarstjóra

Inngangur

Vorið 2017 hlaut leikskólinn Jötunheimar þróunarverkefnisstyrk frá *Sprotasjóði* til þess að byggja upp lærdómssamfélag í Jötunheimum skólaárið 2017-2018. Verkefnið hlaut nafnið „Við erum eins og samfélag“ – Uppbygging lærdómssamfélags í Jötunheimum. Tilgangur þessarar lokaskýrslu er að gera grein fyrir afrakstri í þróunarverkefnisvinnunni. Fyrst verður farið yfir yfirlit um stöðu verkþátta. Næst verður fjallað um forsendur, markmið, stjórnun og skipulag. Í þriðja kafla verður fjallað um viðfangsefni Jötunheima og að lokum er samantekt.

1. Yfirlit um stöðu verkþátta

Í umsókn til Sprotasjóðs um styrk til verkefnisins var því skipt upp í sex verkþætti. Verkþættirnir og staða þeirra við lok skólaársins 2017-2018 er sýnd í töflu 1.

Tafla 1. Staða verkþátta

| Verkþættir | Staða |
|--|---|
| Skipulag og stjórnun verkefnisins | Lokið í júní 2017. Stofnuð var átta manna verkefnastjórn sem fundaði vikulega á þriðjudögum klukkan 13-14 þegar haldnir voru deildarstjórafundir. |
| Staða lærdómssamfélagsins í Jötunheimum. | Í júní var strax búið að afmarka þá þætti sem við þurftum að vinna að og var ákveðið að stofnað yrði Heilsuteymi sem mundi byrja að skoða verkefnið Heilsueflandi leikskóli á vegum Embættis landlæknis. Að hausti var síðan ákveðið að stofna sýnileikateymi til þess að gera skólasterfið okkar enn sýnilegra. Þessi tvö teymi virkjuðu allt starfsfólkið til þátttöku í hinum ýmsu verkþáttum samhliða skólasterfinu, á starfsdögum og á starfsmannafundum. |
| Starfsdagar | Sjá töflu 2 |
| Starfsmannafundir | Sjá töflu 2 |
| Áfangaskýrsla | Lokið og skilað í janúar 2018 |
| Lokaskýrsla - Mat á árangri. | Lokið og skilað eigi síðar en í ágúst 2018 til Sprotasjóðs. |

2. Forsendur, markmið, stjórnun og skipulag

Í þessum kafla er greint frá markmiðum og áætluðum afrakstri verkefnisins, fræðilegu sjónarhorni, skipulaginu og stjórnuninni í kringum verkefnið.

1.1 Markmið og áætlaður afrakstur verkefnisins

Í umsókninni kom fram að verkefninu er ætlað að auka fagmennsku kennara, styrkja starfsaðferðir kennara og efla skólamenningu leikskólans Jötunheima með því yfirmarkmiði að byggja upp í Jötunheimum samfélag sem lærir. Tekið er fram að þó svo að verkefninu sé skipt upp í þrjú markmið þá fléttist þau saman á einn eða annan hátt og mynda samfélag sem við í Jötunheimum viljum efla.

Hér er að líta þau þrjú meginmarkmið sem við lögðum áherslu á, sem og áætluðum afrakstri þeirra:

1) Auka fagmennsku kennara en forsenda þess er að vinna í teyllum og festa þannig í sessi vinnubrögð lærdómssamfélagsins.

Við ætlum að auka fagmennsku kennara með það að leiðarljósi að þeir verði öruggari í sínu starfi og geti veitt nemendum sínum þá bestu mögulegu menntun sem völ er á hverju sinni. Það er gert með því að kennarar hafi tíma til að afla sér nýrrar þekkingar, skiptist á skoðunum, veiti handleiðslu, vinni saman og skapi traust sín á milli. Forsenda þess er að vinna í teyllum og tryggja góðan tíma til að samræður geti átt sér stað innan hópsins og þannig festa í sessi vinnubrögð lærdómssamfélagsins.

2) Styrkja starfsaðferðir kennara. Að kennurum sé búin umgjörð til að geta þróað og tileinkað sér vinnubrögð í átt að lærdómssamfélagi.

Starfsaðferðir kennara verði styrktar með því að gera verkferla innan leikskólans skýra og samræmda þannig að það veiti í senn öryggi fyrir kennara, börn og foreldra. Þessar starfsaðferðir verða skráðar niður í móttökuáætlun Jötunheima þannig að þær verði aðgengilegar fyrir nýja kennara við skólann. Ætla má að það leiði til þess að þeir verði öruggari og eigi auðveldara með að komast inn í orðræðu og menningu Jötunheima. Við munum því temja okkur ný vinnubrögð eftir að hafa tekið faglega umræðu um ákveðna þætti skólastarfsins. Þeir þættir verða skilgreindir af kennarahópnum á fyrsta starfsdegi næsta skólaárs. Mikilvægt er að kennurum verði búin umgjörð og tími til að starfspróun geti átt sér stað.

3) Efla skólamenningu leikskólans Jötunheima með virkri og opinni samræðu í teyllum, á starfsdögum og á starfsmannafundum.

Þriðja markmiðið er að efla skólamenningu leikskólans Jötunheima. Það sem skiptir máli innan þess er að kennarar öðlist sameiginlega sýn á skólastarfið en það er gert meðal annars með virkri og opinni samræðu í teyllum, á starfsdögum og á starfsmannafundum. Mikilvægt er að gera alla kennara meðvitaða um mikilvægi þeirra innan skólans og að þeir séu virkir þátttakendur í verkefnavinnunni en þannig má ætla að allur hópurinn styrkist og að þekkingin aukist. Til að það geti átt sér stað þurfa stjórnendur að dreifa valdi og vera vakandi fyrir styrkleikum hvers og eins því ein af mikilvægustu stoðum leikskólans er mannauðurinn sem í honum býr. Stjórnendur og skólinn þurfa því að hvetja kennara til náms og gera þeim kleift að auka þekkingu sína.

1.2 Fræðilegt sjónarhorn

Eitt af höfuð markmiðum skólaþjónustu Sveitarfélagsins Árborgar er að starfa í anda lærdómssamfélagsins. Eftir að hafa kynnt okkur þær starfsaðferðir og hugmyndafræði vildum við verða skóli sem starfaði í þeim anda. Tilgangur þróunarverkefnisins var því að festa í sessi starfsaðferðir lærdómssamfélagsins með breyttum vinnubrögðum og styrkingu starfsmannahópsins. Samkvæmt Fullan og Hargreaves (2016) þarf að skipuleggja þróunarstarf í anda lærdómssamfélaga út frá fyrirliggjandi þekkingu og byggja ofaná hana. Skólarnir þurfa jafnframt að hafa sameiginlega sýn, víðtæka forystu, samábyrgð á námi nemenda, faglega skuldbindingu og starfsþróun kennara, samræður og ígrundun um nám nemenda, viðvarandi mat og ráðgjöf sem sniðin er að þörfum kennara og skóla (Fullan og Hargreaves, 2016).

Samvinna skiptir meginmáli í lærdómssamfélaginu og lögð er áhersla á að kennarar afli sér stöðugt nýrrar þekkingar og læri saman í teymum og hver af öðrum (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2006; Stoll og Louis, 2007; Svava Björg Mörk og Rúnar Sigbórsson, 2011). Þessa sýn vildum við í Jötunheimum sameinast um og efla. Það sem skiptir samt mestu máli er að kennurum verði búin umgjörð og tími til að starfsþróun geti átt sér stað. Phelps (2008) og Senge (2006) telja að tímaleysi geti verið ein af ástæðunum fyrir því að hópurinn nái ekki að byggja upp sameiginlega sýn og því sé mikilvægt að gefa svigrúm í starfinu fyrir ígrundun og samræður.

Bartell (2005) telur að það sé mikilvægt að umhverfi skólans eigi að vera hvetjandi og styðjandi og einangrun kennara geti haft neikvæð áhrif á fagmennsku þeirra. Sergiovanni (2009) segir að kennarar eigi að vera óhræddir við að rýna til gagns því þannig verði til þróun sem auki á fagmennsku þeirra og að skólinn þrívist í átt að lærdómssamfélaginu. Undir þessi orð taka einnig aðrir fræðimenn og bæta við að samræður verði að vera uppbyggilegar því þannig verði til þekking sem þrói starfið enn frekar en að stuðningur samkennara og stjórnenda sé mikilvægur á þeirri vegferð (Stoll og Louis, 2007; Hargreaves, 2007). Með þróunarverkefninu ætluðum við að auka fagmennsku kennara til þess að þeir verði öruggari í sínu starfi og geti veitt nemendum sínum þá bestu mögulegu menntun sem völ er á hverju sinni.

Til þess að gera lærdómssamfélagið að menningu leikskólans skipti máli að fara í þá vegferð sem við fórum í með þessu þróunarverkefni. Fullan (2007) telur að samvinna, skoðanaskipti, lausnaleit og það að takast á um málefni með faglegri aðstoð leiði til árangursríks skólastarfs. Þannig verði til starfshæfni og þekking sem er nauðsynleg í faglegu námssamfélagi. Við efldum teymisvinnu í leikskólunum og héldum starfsmannafundi til þess að dýpka samræðuna. Með því að geta haft fundi þar sem allir starfsmenn hittast og ræða saman skapaðist vettvangur þar sem starfsmenn upplifðu sig sem hluta af heildinni en fræðimenn telja að þá fyrst förum við að geta skilgreint okkur sem stofnun sem lærir (DuFour, DuFour og Eaker, 2009; Senge, 2006).

Mikilvægt er að gera alla kennara meðvitaða um mikilvægi þeirra innan skólans og að þeir séu virkir þátttakendur í verkefnavinnunni en þannig má ætla að allur hópurinn styrkist, verði virkir þátttakendur og að þekkingin aukist (Senge, 2006). Til að það geti átt sér stað þurfa stjórnendur að dreifa valdi og vera vakandi fyrir styrkleikum hvers og eins því ein af mikilvægustu stoðum leikskólans er mannauðurinn sem í honum býr. Stjórnendur og skólinn þurftu því að hvetja kennara til náms og gera þeim kleift að auka þekkingu sína (Danielson, 2007; Patterson og Patterson, 2004).

1.3 Skipulag og stjórnun verkefnisins

Í umsókninni kom fram að stofnuð yrði verkefnastjórn innan leikskólans sem myndi vinna í nánu samstarfi við verkefnastjóra og alla þátttakendur verkefnisins. Verkefnastjórnina skipuðu:

- Júlíana Tyrfingsdóttir, leikskólastjóri og verkefnastjóri
- Guðný Ingibjörg Rúnarsdóttir, aðstoðarleikskólastjóri
- Rannveig Bjarnfinnsdóttir, sérkennslustjóri
- Dagný Björk Ólafsdóttir, deildarstjóri Merkilands
- Sandra Vachon, deildarstjóri Fossmúla
- Ingunn Helgadóttir, deildarstjóri Aðalbóls
- Bára Kristbjörg Gísladóttir, deildarstjóri Fagurgerðis til október 2017/ Eyrún Björk Einarsdóttir, deildarstjóri Fagurgerðis
- Anna Þóra Guðmundsdóttir, deildarstjóri Sunnuhvols
- Valgerður Rún Heiðarsdóttir, deildarstjóri Sólbakka

Verkefnastjórnin tók hluta af deildarstjórafundum til að funda og hefur verið haldin fundargerð sem birtist öllu starfsfólki leikskólans.

Í upphafi var strax skipað eitt teymi sem hóf störf 26. september 2017 en það fékk fljótlega nafnið Heilsuteymið. Ákveðið var að íþróttaráðunautur Jötunheima, Guðrún Hrafnhildur Klemenzdóttir, stýrði því og komi einu sinni í mánuði inn á deildastjórafund til þess að gefa verkefnastjórninni skýrslu. Það teymi skrifaði einnig fundargerð sem er aðgengileg öllu starfsfólki Jötunheima á sameiginlegu tölvusvæði.

Þann 10. október 2017 hóf sýnileikateymið störf og sömu verkferlar eiga við hjá þeim. Þrír aðilar úr verkefnastjórninni sitja í því teymi og skipta með sér verkum.

Hlutverk teymanna er að leiða verkefnavinnuna innan skólans, styðja við kennara og samhæfa vinnubrögð. Í raun má segja að þau styrki tengslanet skólans innanhúss því þau vinna í nánu samstarfi við alla starfsmenn að einhverju leiti.

Búið var til fundardagatal strax í upphafi verkefnisins og það gert sýnilegt. Teymin fengu strax í hendurnar fundartíma fram að áramótum. Það má finna í fylgiskjali.

1.4 Starfsdagar og starfsmannafundir

Þar sem ákveðið hafði verið að meiri hluti styrksins færi í starfsmannafundi var ákveðið að festa þá á skóladagatal leikskólans. Tveir fundir yrðu fyrir áramót og tveir eftir áramót. Í töflu 2 er að líta yfirlit yfir starfsdaga og starfsmannafundi leikskólans með öllu starfsfólki Jötunheima.

Tafla 2. Starfsdagar og starfsmannafundir

| Dagsetning og tími | Viðfangsefni og umsjón |
|--|---|
| 17. ágúst 2017 kl. 8:00-16:00 Starfsdagur | <ul style="list-style-type: none"> Starfamannafundur Námskeið í námsefninu Lubbi finnur málbein – Eyrún Ísfold, talmeinafræðingur Fyrirlestur um hegðun barna – Lucinda Árnadóttir, sálfræðingur Deildarfundir |
| 5. september 2017 kl. 17:00-19:00 Starfsmannafundur | <ul style="list-style-type: none"> Upphaf þróunarverkefnisins Svava Björg Mörk með fyrirlesturinn „Leikskólinn sem lærdómssamfélag“ – að setja hugsjón í framkvæmd |
| 13. október 2017 kl. 9:00-14:30 Haustþing | <ul style="list-style-type: none"> Haldið á vegum 8. deildar FL og FSL á Hótel Selfossi. Starfsfólk velur sér fyrirlestra til að sitja |
| 14. nóvember 2017 kl. 17:00-18:30 Starfsmannafundur | <ul style="list-style-type: none"> Þóra Sif Sigurðardóttir var með fyrirlesturinn „Byrgjum brunninn áður en kennarinn brennur yfir“ |
| 16. nóvember 2017 kl. 8:00-16:00 Starfsdagur | <ul style="list-style-type: none"> Örfyrirlestur um flog – Jóna Katrín Hilmarsdóttir, foreldri Starfsmannafundur Líkamsbeitingarnámskeið – Guðrún Herborg Hergeirsdóttir, iðjuþjálfari TMT – Rannveig Bjarnfinnsdóttir – sérkennslustjóri Jötunheima Deildarfundir Fyrirlestur um þroskahömlun barna – Aðalheiður Una Narfadóttir, leikskólasérkennari á Greiningar- og ráðgjafastöð ríkisins |
| 25. janúar 2018 kl. 17:00-18:30 Starfsmannafundur | <ul style="list-style-type: none"> Þróunarverkefnið Fyllt út í gátlista heilsueflandi leikskóla (Allt starfsfólk Jötunheima) |
| 13. febrúar 2018 kl. 8:00-16:00 Starfsdagur | <ul style="list-style-type: none"> Starfsmannafundur Sandra Anne-Marie Vachon (leikskólakennari í Jötunheimum) kynnti ráðstefnu Yound Child Expo sem hún fór á í Los Angeles Þórdís Guðrún Þormóðsdóttir (leikskólakennari í Jötunheimum) kynnti jóga með börnum og námskeiðið Hugarfrelsi Sameiginlegur starfsdagur leikskólanna í Árborg frá kl. 13-16 |
| 14. mars 2018 kl. 8:00-16:00 Skóladagur Árborgar | <ul style="list-style-type: none"> Efla faglega þekkingu starfsfólks í leik- og grunnskólum Árborgar í anda lærdómssamfélagsins Fjölbreytt endurmenntun fyrir allt starfsfólk sem nýtist beint í starfið |
| 12. apríl 2018 kl. 17:00-18:30 Starfsmannafundur | <ul style="list-style-type: none"> Þróunarverkefnið Deildarfundir |
| 12. júní 2018 kl. 8:00-16:00 Starfsdagur | <ul style="list-style-type: none"> Endurmat á skólaárinu Umbótaáætlun leikskólans unnin |

3. Viðfangsefni Jötunheima

Í þessum kafla er fjallað nánar um þau viðfangsefni sem Jötunheimar lögðu áherslu á skólaárið 2017-2018. Taka skal fram að teymin skráðu fundargerðir og birtu öllum starfsmönnum Jötunheima.

3.1 Heilsu- og sýnileikateymi Jötunheima

Strax í upphafi var ákveðið að stofna Heilsuteymi Jötunheima þar sem það var mikill áhugi starfsmanna á að skoða verkefnið Heilsueflandi leikskóli á vegum embættis landlæknis. Teymið fundaði nokkrum sinnum og úr varð að umsókn var gerð og urðum við formlega þátttakendur í verkefninu 9. nóvember 2017.

Í september var ákveðið að stofna Sýnileikateymi Jötunheima þar sem starfsmenn töldu að við þyrftum að gera starfið okkar enn sýnilegra. Það teymi setti af stað verkefni með veggspjöldum sem allir starfsmenn Jötunheima lögðu sitt mark á. Endanleg uppsetning fyrir lokaprentun er í vinnslu. Tafla 3 sýnir fundartíma heilsu- og sýnileikateymis Jötunheima.

Tafla 3. Fundartímar heilsuteymis og sýnileikateymis

| Heilsuteymi Jötunheima | Sýnileikateymi Jötunheima |
|------------------------------|-----------------------------|
| 26. september 2017 kl. 10-11 | --- |
| 24. október 2017 kl. 10-11 | 10. október 2017 kl. 10-11 |
| 28. nóvember 2017 kl. 10-11 | 14. nóvember 2017 kl. 10-11 |
| 16. janúar 2018 kl. 10-11 | 30. janúar 2018 kl. 10-11 |
| 5. febrúar 2018 kl. 10-11 | 27. febrúar 2018 kl. 10-11 |
| 13. mars 2018 kl. 10-11 | --- |
| 10. apríl 2018 kl. 10-11 | --- |
| 15. maí 2018 kl. 10-11 | 22. maí 2018 kl. 10-11 |

3.2 Samráðsfundir deildarstjóra

Í haust setti verkefnastjóri upp tillögur að samráðsteymum deildarstjóra eldri og yngri deilda, og var jafnframt gert fundardagatal sem afhent var öllum deildarstjórum. Þannig gátu allir fylgst vel með framvindu verkefnisins. Í töflu 4 er að líta yfirlit yfir fundartíma samráðsteyma deildarstjóra eldri og deildarstjóra yngri deilda. Mikil ánægja var meðal deildarstjóra með samráðsteymin. Þeim fannst þeir geta betur unnið að málefnum síns aldurstigs og auðveldara var að samræma vinnubrögð, styðja og læra hver af öðrum.

Tafla 4. Fundartímar samráðsteymi deildarstjóra

| Deildarstjórar eldri deilda | Deildarstjórar yngri deilda |
|------------------------------|-----------------------------|
| 19. september 2017 kl. 10-11 | 5. september 2017 kl. 10-11 |
| 17. október 2017 kl. 10-11 | 3. október 2017 kl. 10-11 |
| 21. nóvember 2017 kl. 10-11 | 7. nóvember 2017 kl. 10-11 |
| 23. janúar 2018 kl. 10-11 | 9. janúar 2018 kl. 10-11 |
| 6. mars 2018 kl. 10-11 | 20. febrúar 2018 kl. 10-11 |
| 3. apríl 2018 kl. 10-11 | 20. mars 2018 kl. 10-11 |
| 8. maí 2018 kl. 10-11 | 17. apríl 2018 kl. 10-11 |

3.3 TSHS (Teymi um samstarf heimilis og skóla)

Í mars komu tveir kennarar með þá hugmynd að stofna þyrfti teymi til þess að huga að samstarfi heimilis og skóla. Það var og gert og fékk nafnið TSHS eða Teymi um samstarf heimilis og skóla. Auglýst var eftir fleiri þátttakendum í teymið og fundaði það 24. apríl kl. 10-11. Strax eftir þennan fund voru komin drög að kynningarbæklingi sem deildarstjórar myndu afhenda foreldrum nýrra nemenda á kynningarfundum um vorið. Drög að bæklingnum voru sett inn á hverja deild til yfirlestrar. Teymið fundaði síðan aftur 13. júní kl. 10-11 og prentaði út lokaeintak.

Þetta teymi og stofnun þess er gott og lýsandi dæmi fyrir lærdómssamfélagið. Það að teymin spretti af sjálfsdáðum upp úr grasrótinni og fái næringu og hvatningu til þess að blómstra sýnir hversu öflugur starfsmannahópurinn er orðinn.

3.4 Læsislotur

Á skólaárinu var ákveðið að allir starfsmenn leikskólans skyldu lesa eitt af grunnheftum Aðalnámskrár leikskóla og varð Heilbrigði og velferð fyrir valinu. Læsislotur skólaársins voru fjórar og fóru þær fram:

- ✓ 9-31. október 2017
- ✓ 6-28. nóvember 2017
- ✓ 8-30. janúar 2018
- ✓ 5-27. febrúar 2018

Fyrirkomulagið á læsislotunum er þannig að fyrstu tvær vikurnar í hverri lotu fara í fyrirfram ákveðin lestur. Þá hafa starfsmenn deildanna tvær vikur til að lesa en hafa jafnframt nokkrar spurningar til hliðsjónar meðan á lestrinum stendur. Í viku þrjú fara fram umræður á deildarfundum. Þá ræða starfsmenn deildanna spurningarnar sem þeir höfðu til hliðsjónar og svara spurningunum í sameiningu. Í fjórðu og síðustu viku lotunnar koma deildarstjórar með niðurstöður úr lestrinum inn á deildarstjórafund og ræða þær í deildarstjórahópnum og skila jafnframt niðurstöðum til leikskólastjóra. Mikil ánægja hefur verið í starfsmannahópnum með þessar læsislotur. Það að allir starfsmenn séu að lesa sama fræðiefnið á sama tíma ýtir undir skemmtilegar og öflugar umræður í húsinu sem eflir um leið fagmennsku kennaranna.

3.5 Starfsmannahandbók og örfyrirlestrar fyrir nýtt starfsfólk

Starfsmannahandbók hefur löngum verið til í Jötunheimum en í þróunarverkefninu fór fram endurskoðun á henni. Sú hugmynd kom upp í starfsmannahópnum að við þyrftum að bjóða oftari upp á námskeið eða einhvers konar kynningu fyrir nýja starfsmenn um starfsaðferðir leikskóla og sérstaklega Jötunheima. Ákveðið var að útbúa talsettar glærur eða svokallaða örfyrirlestra sem nýjum starfsmönnum gæfist tækifæri til að hlusta á og kynna þannig starfinu í Jötunheimum.

4. Samantekt og mat á verkefninu

Til að meta þróunarverkefnið má segja að nokkrar gagnaöflunarleiðir hafi verið notaðar. Á deildarfundum og deildarstjórafundum fór fram stöðugt mat í formi samtala og úrvinnslu á fyrirhöggðum verkefnum. Á starfsdögum og á starfsmannafundum var unnið að ýmsum verkþáttum og mat unnið í kjölfar. Í heildina getum við sagt að starfsfólk hafi fengið góðan skilning strax í upphafi á því hvað lærdómssamfélag sé. Notaðar hafa verið lýðræðislegar leiðir til þess að fólk geti boðið fram krafta sína í teymi og er með sanni hægt að segja að teymin hafa verið virk í sinni vinnu. Þau hafa verið sýnileg í skólanum og komið fram með ýmsar jákvæðar breytingar fyrir Jötunheima. Á starfsmannafundunum og á starfsdögum höfum við haft ennþá betra tækifæri til faglegrar þróunar í formi fyrirlestra og faglegra umræðna sem er kjarni lærdómssamfélagsins.

Í nóvemberlok fór fram ytra mat á skólastarfi Jötunheima og sá Menntamálastofnun um framkvæmd matsins. Tveir matsaðilar komu og gerðu vettvangsathuganir, tóku viðtöl og greindu gögn. Í niðurstöðum þeirra kom fram að í Jötunheimum fer fram metnaðarfullt leikskólastarf. Þau telja að stefna leikskólans og leikurinn birtist vel í öllu starfinu, að skipulag námsins og starfsaðstæður séu góðar og að börnunum líði vel. Í rýnihópaviðtali sem var tekið við foreldra kom fram að þeir væru ánægðir með samskipti við stjórnendur og starfsfólk leikskólans og allt samstarf væri gott. Leikskólinn er vel mannaður fagfólki og telja þau stjórnunina vera til fyrirmyndar. Í skýrslunni kemur fram að það sé til fyrirmyndar hvernig allt starfsfólkið komi að gerð skólanámskrárinnar, starfsáætlna, þróunarverkefna og öðru því sem verið er að vinna að í leikskólanum. Unnið er í teyimum og til fyrirmyndar hvernig allir starfsmenn fá tækifæri til að taka þátt í umræðunni og að þeir finni að þeirra rödd skiptir máli.

Stjórnunarhættir í leikskólanum eru lýðræðislegir og einkennast af valddreifingu og dreifðri stjórnun. Hlustað er eftir sjónarmiðum allra starfsmanna og fá allir að hafa rödd. Verkerlar eru skýrir og sýnilegir þannig að til fyrirmyndar er. Stjórnendateymisfundir og deildarfundir eru vikulega og falla sjaldan niður (Menntamálastofnun, 2018).

Upplifun matsaðila af skólabragnum var góð og að starfsandinn sé með eindæmum góður. Það kom líka skýrt fram að starfsmannahópurinn hefur metnað fyrir faglegu starfi.

Í mars 2018 fóru fram starfsþróunarsamtöl þar sem sérstaklega var spurt út í þróunarverkefnið. Spurt var:

- ✓ Telur þú þig vita hvað lærdómssamfélag er?
- ✓ Telur þú þig vera þátttakanda í þróunarverkefninu?
- ✓ Hefur þú boðið fram krafta þína í einhver teymi?
- ✓ Í hvernig teymi gætu kraftar þínir nýst?

Meiri hluti starfsmanna töldu sig vita hvað lærdómssamfélag væri og að þetta vinnulag sé að henta starfsfólki Jötunheima. Einungis örfáir töldu sig ekki vera þátttakendur í verkefninu og lögðu þá frekar skilninginn í þátttökuna þannig að fólk þyrfti að vera í teymi til þess að vera þátttakandi. Margir höfðu boðið fram krafta sína í teymi og lang flestir eru tilbúnir að bjóða sig fram í teymisvinnu. Í starfsþróunarsamtölunum kom líka skýrt fram að kennarar hafa mikinn áhuga á skólastarfinu og með hugmyndir hvaða teymi gætu sprottið upp sem gætu ýtt undir enn betra skólastarf.

Í febrúar var lögð fyrir starfsmannakönnun á vegum Skólalámsins og var samhljómur í niðurstöðum þeirrar könnunar og ytra mats Menntamálastofnunar. Það hefur einnig komið fram að kennarahópurinn er lausnamiðaður því við fundum svigrúm í skólastarfinu okkar til að láta teymin hittast og ætlum við að halda því áfram og gera enn betur á næsta skólaári. Það að vera búin að finna tíma fyrir teymi er forsenda fyrir áframhaldandi góðri vinnu og að festa í sessi lærdómssamfélagið.

Lokaorð

Þá hefur verkefninu „Við erum eins og samfélag“ – Uppbygging lærdómssamfélags í Jötunheimum lokið en þó einungis í þeim skilningi að styrkstímabilið frá *Sprotasjóði* er á enda. Þegar við drögum saman niðurstöður af afrakstri þessa þróunarverkefnis erum við þess fullviss að það hafi gagnast okkur vel. Það hefur opnað á umræður um innviði skólans, breytingar á þeim og aukið samvinnu kennara þvert á deildir sem styrkir okkur í starfi og eykur fagmennsku kennara. Við sjáum nú þegar að vinnubrögð kennara eru skilvirkari sem leiðir af sér öruggari kennara og við upplifum okkur sem eina heild. Öllum var gert kleift að hafa áhrif á einn eða annan hátt með því að skapa þau tækifæri til samvinnu eins og gert var. Allir kennarar í Jötunheimum skipta máli og samvinna í teyrum gerir það að verkum að það verður meiri samhljómur og samræming sem ætti að skila sér í öruggari og faglegru kennurum.

Því má segja að verkefnið hafi góðan byr og sú stefna sem hefur verið tekin haldist áfram því eitt skólaár er skammur tími og flestum fræðimönnum ber saman um að það taki mörg ár að festa breytingar í sessi. Þess vegna skiptir miklu máli að halda áfram á þessari braut, hlúa vel að þeim sprotum sem farnir eru að dafna til þess að gera gott skólastarf enn betra. Við teljum að þróunarverkefnið hafi aukið fagmennsku kennara, eflt skólamenningu Jötunheima og styrkt starfsaðferðir okkar og verið í leiðinni gott veganesti fyrir framtíð okkar í Jötunheimum.

Heimildaskrá

- Anna Kristín Sigurðardóttir. (2006). *Studying and enhancing the professional learning community for school effectiveness in Iceland* (doktorsritgerð). University of Exeter.
- Bartell, C. (2005). *Cultivating high-quality teaching through induction and mentoring*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Danielson, C. (2007). The many faces of leadership. *Educational Leadership*, 65(1), 14-19.
- DuFour, R., DuFour, R. og Eaker, B. (2009). New insights into professional learning communities at work. Í M. Fullan (ritstjóri), *The challenges of change: Start school improvement now!* (bls. 87 – 103). California: Corwin Press.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers college.
- Fullan, M. og Hargreaves, A. (2016). *Bringing the profession back in: Call to action*. Oxford, OH: Learning Forward. Sótt af <https://learningforward.org/docs/defaultsource/pdf/BringingProfessionFullanHargreaves2016.pdf>
- Hargreaves, A. (2007). Sustainable professional learning communities. Í L. Stoll og K.S. Louis (ritstjórar), *Professional learning communities: Divergence, depths and dilemmas* (bls. 181 – 195). New York: Open University Press.
- Patterson, J. og Patterson, J. (2004). Sharing the lead. *Educational Leadership*, 61(7), 74 – 78.
- Phelps, P. H. (2008). Helping teachers become leaders. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies*, 81(3), 119 – 122.
- Senge, P. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalship: A reflective practice perspective*. Boston: Allyn og Bacon.
- Stoll, L. og Louis, K. (ritstjórar). (2007). *Professional learning communities: Divergence, depths and dilemmas*. New York: Open University Press.
- Svava Björg Mörk og Rúnar Sigbórsson. (2011). Samfélag jafningja: Uppbygging lærdómssamfélags í leikskóla. *Tímarit um menntarannsóknir*, 8, 38 – 59.

Fylgiskjöl

Fundardagatal

| ÁGÚST | SEPTEMBER | OKTÓBER | NÓVEMBER | DESEMBER | JANÚÁR | FEBRÚÁR | MARS | APRÍL | MAÍ | JÚNÍ |
|--------------------------|--|---|---|-------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 1 Þ | 1 F | 1 S | 1 M | 1 F | 1 M Nýársdagur | 1 F | 1 F | 1 S Páskadagur | 1 Þ Verkalýðsdagurinn | 1 F |
| 2 M | 2 L | 2 M | 2 F | 2 L | 2 Þ | 2 F | 2 F | 2 M Annar í páskum | 2 M | 2 L |
| 3 F | 3 S | 3 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 3 F | 3 S | 3 M | 3 L | 3 L | 3 Þ Deildarstjórar eldri Kl.10-11 | 3 F | 3 S Þósmannadagurinn |
| 4 F | 4 M | 4 M | 4 L | 4 M | 4 F | 4 S | 4 S | 4 M | 4 F | 4 M |
| 5 L | 5 Þ Deildarstj. yngri Kl.10-11 Starfsmannaf. Kl.17-19 | 5 F | 5 S | 5 Þ | 5 F | 5 M | 5 M | 5 F | 5 L | 5 Þ |
| 6 S | 6 M | 6 F | 6 M | 6 M | 6 L Þrettándinn | 6 Þ | 6 Þ | 6 F | 6 S | 6 M |
| 7 M | 7 F | 7 L | 7 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 7 F | 7 S | 7 M | 7 M | 7 L | 7 M | 7 F |
| 8 Þ | 8 F | 8 S | 8 M | 8 F | 8 M | 8 F | 8 F | 8 S | 8 Þ | 8 F Deildarstjórar eldri Kl.10-11 |
| 9 M | 9 L | 9 M | 9 F | 9 L | 9 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 9 F | 9 F | 9 M | 9 M | 9 L |
| 10 F Leikskólinn opnar | 10 S | 10 Þ Teymi funda Kl.10-11 Sýnileikateymi | 10 F | 10 S | 10 M | 10 L | 10 L | 10 Þ Teymi funda Kl.10-11 | 10 F Uppstigningardagur | 10 S |
| 11 F | 11 M | 11 M | 11 L | 11 M | 11 F | 11 S | 11 S | 11 M | 11 F | 11 M |
| 12 L | 12 Þ Teymi funda Kl.10-11 | 12 F | 12 S | 12 Þ | 12 F | 12 M | 12 M | 12 F | 12 L | 12 Þ Starfsdagur Kl.8-16 |
| 13 S | 13 M | 13 F | 13 M | 13 M | 13 L | 13 Þ Bolludagur | 13 Þ | 13 F | 13 S | 13 M |
| 14 M | 14 F | 14 L | 14 Þ Teymi funda Kl.10-11 Sýnileikateymi | 14 F | 14 S | 14 M | 14 M | 14 L | 14 M | 14 F |
| 15 Þ | 15 F | 15 S | 15 M | 15 F | 15 M | 15 F | 15 F | 15 S | 15 Þ | 15 F Teymi funda Kl.10-11 |
| 16 M | 16 L | 16 M | 16 F | 16 M | 16 Þ Teymi funda Kl.10-11 Starfsmannaf. Kl.17-18:30 | 16 F | 16 F | 16 M | 16 M | 16 L |
| 17 F Starfsdagur Kl.8-16 | 17 S | 17 Þ Deildarstjórar eldri Kl.10-11 | 17 F | 17 S | 17 M | 17 L | 17 L | 17 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 17 F | 17 S Ljóbekksdagurinn |
| 18 F | 18 M | 18 M | 18 L | 18 M | 18 F | 18 S | 18 S | 18 M | 18 F | 18 M |
| 19 L | 19 Þ Deildarstjórar eldri Kl.10-11 | 19 F | 19 S | 19 Þ | 19 F | 19 M | 19 M | 19 F | 19 L | 19 Þ |
| 20 S | 20 M | 20 F | 20 M | 20 M | 20 L | 20 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 20 Þ Deildarstjórar yngri Kl.10-11 | 20 F | 20 S Hvítasunnudagur | 20 M |
| 21 M | 21 F | 21 L | 21 Þ Deildarstjórar eldri Kl.10-11 | 21 F | 21 S | 21 M | 21 M | 21 L | 21 M | 21 F |
| 22 Þ | 22 F | 22 S | 22 M | 22 F | 22 M | 22 F | 22 F | 22 S | 22 F | 22 F |
| 23 M | 23 L | 23 M | 23 F | 23 M | 23 L Þotíksmessa | 23 Þ Deildarstjórar eldri Kl.10-11 | 23 F | 23 M | 23 M | 23 L |
| 24 F | 24 S | 24 Þ Teymi funda Kl.10-11 Heilsuteymi. | 24 F | 24 F | 24 S Aðfangadagur jóla | 24 M | 24 L | 24 L | 24 Þ Teymi funda Kl.10-11 | 24 S |
| 25 F | 25 M | 25 M | 25 L | 25 M | 25 F Jóladagur | 25 S | 25 S | 25 S | 25 F | 25 M |
| 26 L | 26 Þ Teymi funda Kl.10-11 Heilsuteymi | 26 F | 26 S | 26 Þ | 26 F Annar í jólum | 26 M | 26 M | 26 F | 26 L | 26 Þ |
| 27 S | 27 M | 27 F | 27 M | 27 L | 27 M | 27 L | 27 Þ | 27 F | 27 S | 27 M |
| 28 M | 28 F | 28 L | 28 Þ Teymi funda Kl.10-11 Heilsuteymi | 28 F | 28 S | 28 M | 28 M | 28 L | 28 M | 28 F |
| 29 Þ | 29 F | 29 S | 29 M | 29 F | 29 M | 29 F | 29 F | 29 S | 29 Þ | 29 F |
| 30 M | 30 L | 30 M | 30 F | 30 L | 30 Þ | 30 F | 30 F | 30 M | 30 M | 30 L |
| 31 F | | 31 Þ Starfsmannaf. Kl.17-18:30 | | 31 S Gamlérsdagur | 31 M | | 31 L | | 31 F | |