



Grunnskóli Fáskrúðsfjarðar
Ánægja Ábyrgð Árangur

Móttöku- og leiðsagnaráætlun



Nýir kennarar og starfsnámsnemar

Inngangur

Allt að 40-50% allra kennara hætta í starfi innan við 5 árum eftir að þeir hefja störf og allt 10% þeirra á fyrsta ári sínu starfi (Ingersoll, 2012, bls. 49; Ingersoll og Strong, 2011, bls. 201). Svo virðist vera sem nýir kennarar nái ekki skuldbindast starfinu nægilega vel sem leiðir til þess að heltast úr lestinni í meira mæli en áður (Ingersoll, 2012, bls. 48- 49). Rannsóknir sýna að góður alhliða stuðningur við nýja kennara eykur líkurnar á því að þeir haldi áfram í starfi. Best er ef nýir kennarar fá þá leiðsögn með formlegum hætti frá leiðsagnarkennara sem hittir þá reglulega á ákveðnum leiðsagnartíma. Heppilegast er að leiðsagnarkennarinn sé úr sama fagi og nýi kennarinn (Guðmundur Engilbergsson og María Steingrímsdóttir, 2019, bls. 1; Ingersoll og Smith, 2004, bls. 28,38).

Á Íslandi virðist leiðsögn ekki vera hluti af menningunni (Birna María Svanbjörnsdóttir o.fl., 2019) þar sem mjög fáir nýliðar virðast fá formlega leiðsögn (Stjórnarráð Íslands, 2019b, bls. 14). Líkur aukast um fjórðung á brottfalli fáir kennarar ekki viðeigandi stuðning (Helga Eiríkur Ólafsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017, bls. 25, 39). Skipulagt innleiðingarferli er mikilvægur þáttur í að halda nýjum kennurum í starfi og gott innleiðingarferli tvöfaldi þær líkur (Espinoza o.fl., 2018, bls. 7).

Hlutverk skólastjórans á að vera að finna einhvern sem býr yfir þeim eiginleikum sem henta best til leiðsagnar t.d. einhvern sem getur sett sig í spor annarra, hlustað og er tilbúinn að taka þátt faglegu lærdómssamfélagi og samvinnu við aðra. Það er líka mikilvægt að sá sem tekur að sér leiðsögn hafi a.m.k. þriggja ára starfsreynslu og hafi nægilegt sjálfstraust sjálfur til að ígrunda sjálfur með nýja kennaranum og hjálpi honum markvisst í sinni ígrundun (Eisensmidt og Poom-Valickis, 2020, bls. 93, 102)

Rannsóknir sýna að áætlanir um leiðsögn ættu að innihalda þrjá grundvallarþætti. Í fyrsta lagi að leiðsagnarkennarinn sé þjálfaður í faginu. Í öðru

lagi horfa þurfi til fleiri þátta en bara formlegrar leiðsagnar og í þriðja lagi þurfi skólamenningin vera styðjandi. Gott skipulag og áætlanir um móttöku nýrra kennara hafa jákvæð áhrif á fjölmarga þætti:

- Bekkjarstjórnun verður betri.
- Gæði kennslunnar verði betri með tilliti til áhuga og góðs bekkjaranda.
- Námsárangur nemenda t.d. betri einkunnir.
- Auðveldara að halda námsmarkmiðum að nemendum.
- Dregur úr einangrun nýrra kennara.
- Eykur stjálfstraust nýrra kennara.
- Eykur sjálfsálit nýrra kennara.
- Styður við þróun seiglu hjá nýjum kennurum.
- Eykur líkur á faglegri ígrundun nýrra kennara og þeir verði hæfari til að takast á við vandamál.
- Minnkar líkur á kulnun.

Rannsóknir sýna einnig að samvinnumenning er lykilatriði t.d. þar sem teymiskennsla er hluti af menningunni (Fredriksen, 2020, bls. 56-60, 68). Mikilvægt er að skipulag skólans geri ráð fyrir að nýr kennari og leiðsagnarkennari geti hist á skólatíma og að leiðsagnarkennari fái umbun fyrir störf sín. Leiðsögn þarf að eiga sér stað í skólamenningu sem einkennist af samstarfi. Sjálfstraust fæst með stuðningi og því að vinna með faglegum samstarfsmanni eða mönnum og að vera ekki einangraður (Robinson, 2008, bls. 42).

Á vormánuðum 2019 var nýtt starfsheiti leiðsagnakennara tekið upp í kjarasamningi félags leikskólakennara og grunnskólakennara og sambands íslenskra sveitafélaga. Um er að ræða undirritað samkomulag í samstarfsnefnd en ekki eiginlegan hluta kjarasamnings sem gildir út mars 2023. Þar kveður á um að ráðið sé til starfsins til eins árs í senn og það skuli a.m.k. jafngilda 20%

starfshlutfalli á ársgrundvelli. Skilyrði er að leiðsagnarkennari hafi a.m.k. þriggja ára starfsreynslu og réttindi til kennslu í grunnskóla. Starfið sem slíkt er svo útfært í samráði við skólastjórnendur. Helsta skilgreinda hlutverk leiðsagnarkennarans er að hann skuli sinna leiðsögn við starfsnámsnema, nýliða og vettvangsnema vegna starfa þeirra inna skólans t.d. varðandi kennsluáætlanir, endurgjöf og mat. Hann skuli einnig vinna í samstarfi við Háskóla starfsársnema og vettvangsnema (Samband íslenskra sveitafélaga, 2019, 21. maí)

Unnið úr meistaraprófsritgerð Viðars Jónssonar, skólastjóra.

Markmið móttöku- og leiðsagnaráætlunar Grunnskóla Fáskrúðsfjarðar

- Að nýliðar upplifi sig velkomna og sem hluta af liðsheild.
- Að nýliðar fái markvissa leiðsögn fyrstu tvö árin.
- Að tryggja gagnvirkni milli nýliða, leiðsagnarkennara og annarra kennara.
- Að byggja upp sjálfstraust í starfi nýliða.
- Að nýliðar verði hluti af teyllum í skólanum og taki þátt í þróun lærdómssamfélagsins.
- Að formleg og óformleg leiðsögn einkenni skólastarfið.
- Allt starfsfólk skólans verði hluti stuðningsneti nýliða.

| Tímabil | Viðfangsefni | Framkvæmd /Ígrundun |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Júní | Hlutverk stjórnanda <ul style="list-style-type: none">- Ráðning- Velja leiðsagnarkennara með tilliti til styrkleika/fags- Hafa þarf í huga hvort um starfsnám er að ræða eða ekki | Dagsetning |
| Ágúst | Hlutverk stjórnanda <ul style="list-style-type: none">- Halda fund með öllu starfsfólki vegna nýliða. Ýta undir óformlega leiðsögn- Fundur með nýliða og leiðsagnarkennara- Skoða skólann og stefnu hans- Ákveða fyrirkomulag funda Hlutverk leiðsagnarkennara <ul style="list-style-type: none">- Hefur samband við nýliða og ákveður fundartíma vetrarins og tryggir að tími sé gefinn til funda | Dagsetning: Dagsetning: |

| | | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Okt. | <p>Hlutverk stjórnanda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kynnir endurmenntunartækifæri - Hittir leiðsagnarkennara - Starfsmannasamtal <p>Hlutverk leiðsagnarkennara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hittir nýliða vikulega - Skipuleggur kennslustund þar sem nýliði kemur í heimsókn - Ræða námsmat og kennsluáætlanir | Dagsetning: Dagsetning: |
| Nóv. | <p>Hlutverk stjórnanda</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mætir í kennslustund hjá nýliða - Fundur með leiðsagnarkennara og nýliða <p>Hlutverk leiðsagnarkennara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taka þátt í nýliðakaffi á fundartíma - Farið yfir styrkleika og hvað vel hefur gengið - Farið yfir óvænt atvik og viðbrögð við þeim | Dagsetning: Dagsetning: |
| Des. | <p>Hlutverk leiðsagnarkennara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jólahefðir í desember - Skila mati ef um starfsnám er að ræða og funda með nýliða vegna þess ef það á við. - Óformlegt spjall | Dagsetning: |
| Jan. | <p>Hlutverk skólustjóra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heimsækir nýliða í kennslu - Starfsmannasamtal <p>Hlutverk leiðsagnarkennara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Starfskenning rædd og reifuð - Rætt um áætlun út árið um fundi o.fl. | Dagsetning: Dagsetning: |
| Feb. | <p>Hlutverk leiðsagnarkennara</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umræða um markmið nýliðans | Dagsetning: |

Heimildaskrá

Birna María Svanbjörnsdóttir, Hildur Hauksdóttir og María Steingrímisdóttir.

(2019). „Það er eins og það hafi verið skipt um rafgeymi í manni“: Gildi starfstengdrar leiðsagnar fyrir starfsþróun kennara. *Skólapræðir*.

<https://skolathraedir.is/2019/08/18/thad-er-eins-og-thad-hafi-verid-skipt-um-rafgeymi-i-manni/>

Eisensmidt, E. og Poom-Valickis, K. (2020). Induction in Estonia: Over

Fifteen Years of Experience – Successes and Struggles. Í K.-R. Olsen, E. M.

Bjerkholt og H. L. T. Heikkinen (ritstj.), *New teachers in Nordic countries – ecologies of mentoring and induction*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk,

(bls. 87-106). <https://doi.org/10.23865/noasp.105.ch6>

Espinoza, D., Saunders, R., Kini, T. og Darling-Hammond, L. (2018). *Taking*

the long view: State efforts to solve teacher shortages by strengthening the profession. Learning Policy Institute. <https://eric.ed.gov/?id=ED606575>

Fredriksen, L. L. (2020). Support for Newly Qualified Teachers Through

Teacher Induction Programs – a Review of Reviews. Í K.-R. Olsen, E. M.

Bjerkholt og H. L. T. Heikkinen (ritstj.), *New teachers in Nordic countries – ecologies of mentoring and induction*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk,

(bls. 49-70). <https://doi.org/10.23865/noasp.105.ch6>

Guðmundur Engilbertsson og María Steingrímisdóttir. (2018). Mat nýliða á

gagnsemi leiðsagnar í starfi kennara. *Netla - Vef tímarit um uppeldi og*

menntun. <https://doi.org/10.24270/netla.2018.3>

Helgi Eiríkur Ólafsson og Stefán Hrafn Jónsson. (2017). *Skýrsla til starfshóps um nýliðun og bætt starfsumhverfi grunnskólakennara í Reykjavík: Könnun á meðal útskriftarárganga úr kennaranámi HÍ/KHÍ og HA árin 2000–2012*. Reykjavík: Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið (Skýrsla).

https://reykjavik.is/sites/default/files/skyrsla_til_starfshops_um_nyolidun_og_baett_starfsumhverfi_grunnskolakennara_i_reykjavik_v2_med_cover.pdf

Ingersoll, R. M. (2012). Beginning teacher induction what the data tell us. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 47–51. <https://doi:10.1177/003172171209300811>

Ingersoll, R. M. og Smith, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? *NASSP Bulletin*, 88(638), 28–40.

<https://doi:10.1177/019263650408863803>

Ingersoll, R. M. og Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233.

<https://doi.org/10.3102/0034654311403323>

Robertson, J. (2008). *Coaching educational leadership. Building leadership capacity through partnership*. Sage.

Samband íslenskra sveitafélaga. (2019, 21. maí). *Fundargerð samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara*. https://eldri.samband.is/media/fundagerdir-ln-og-felags-grunnskolakennara/89_fundur_samstarfsnefndar_FG_og-SNS_21.-mai-2019_LOK.pdf

Stjórnarráð Íslands. (2019). *Menntastefna 2030. Skýrsla OECD um innleiðingumenntastefnu*. <https://www.oecd.org/education/implementing-policies/collapsecontents/Menntastefna-2030-Sk%C3%BDrsla-OECD-um-innlei%C3%B0ingu-Menntastefn.pdf>