

NÝLIÐUN OG BÆTT STARFSUMHVERFI GRUNNSKÓLAKENNARA



Desember
2017

EFNISYFIRLIT

INNGANGSORÐ	3
BAKGRUNNUR	4
TILLÖGUR UM AÐGERÐIR	6
Bætt vinnuumhverfi	6
Aukin nýliðun í kennaranám	8
Kennaramenntun.....	9
Starfspróun.....	9
KENNARAÞÖRF	11
Nemandafjöldaspár.....	11
Fjöldi stöðugilda kennara	11
Nýliðun í kennarastétt	12
LÝSING Á STÖÐU	14
Áhugi framhaldsskólanema á að fara í kennaranám – ímynd starfsins og mat á því	14
Hversu margir hefja grunnskólakennaranám og hversu margir ljúka því?	16
Inntak og staða kennaranáms	20
Viðhorf til kennaranámsins	20
Fjöldi sem fer í kennslu að námi loknu og brotthvarf úr kennslu.....	21
Stuðningur og starfsumhverfi kennara	22
Álag í starfi.....	23
Stuðningur í starfi	25
Starfspróun kennara.....	27
Samningsbundinn tími til starfspróunar	27
Starfspróunaráætlanir	28
Starfspróunarsamtöl.....	28
Sjóðir	28
Þátttaka kennara í starfspróunarverkefnum og viðhorf kennara til þeirra.....	31
Viðhorf kennara	32
Stuðningur við starfspróun.....	35
LAUNAKJÖR KENNARA	37
LOKAORÐ	40
VIÐAUKI 1 ERINDISBRÉF STARFSHÓPS	42
VIÐAUKI 2 ÚTREIKNINGUR Á KENNARAÞÖRF	44
VIÐAUKI 3 SKÝRSLA UM STARFSADSTÆÐUR KENNARA – NIÐURSTÖÐUR ÚR RÝNIHÓPUM KENNARA Í GRUNNSKÓLUM REYKJAVÍKUR UM BÓKUN 1 Í KJARASAMNINGI	45
VIÐAUKI 4 VIÐMIÐ SFS UM SAMSKIPTI FORELDRA OG KENNARA	68
HEIMILDASKRÁ	70

INNGANGSORÐ

Menntamál eru einhver mikilvægasti en jafnframt afdrifaríkasti málaflokkur almannaþjónustunnar. Í skóla- og frístundastarfi gefst kostur á að jafna tækifæri barna og ungmenna til að láta drauma sína rætast en veruleikinn í skólasamfélaginu dregur fram ýmis krefjandi viðfangsefni sem vinna gegn því háleita markmiði. Ein sú veigamesta þessi misserin er mannekla og þá sérstaklega skortur á fagmenntuðu starfsfólki. Það er eitt mikilvægasta verkefni ríkis og sveitarfélaga að leggjast á eitt við að fjölga þeim sem leggja stund á kennaranám við aðstæður þegar aðsókn í námið hefur minnkað svo mjög að til vandræða horfir. Það er alveg ljóst að við höfum ekki efni á að bíða með hendur í skauti. Spár tölfræði- og rannsóknadeildar skóla – og frístundasviðs Reykjavíkurborgar benda til þess að fjölga þyrfti nýjum kennurum um allt að 700 á næstu 12 árum til að mæta nýliðunarþörfinni í grunnskólum borgarinnar.

Það var á haustmánuðum 2016 sem skóla- og frístundaráð samþykkti tillögu meirihluta ráðsins um að setja á fót vinnu við að móta tillögur til að mæta þessum vanda og vinna gegn fyrirsjáanlegum kennaraskorti. Mikilvæg kveikja að tillögunni var rannsóknarverkefni þeirra Stefán Hrafns Jónssonar og Helga Eiríks Eyjólfssonar í Háskóla Íslands um brotthvarf og nýliðun kennara í grunnskólum sem birt var um mitt ár 2016. Þar komu fram upplýsingar sem bentu til þess að nærri 5000 manns hefðu aflað sér kennsluréttinda en nýttu ekki þá menntun sína í starfi. Við vildum rýna betur þessi gögn og freista þess að ná samstöðu með fulltrúum kennara, skólastjórnenda, foreldra og borgaryfirvalda um leiðir til að mæta nýliðunarvandanum samhliða því að bæta starfsumhverfi grunnskólakennara til að gera starfið eftirsóknarverðara.

Hryggjarstykki þeirrar vinnu sem starfshópurinn leggur fram eru niðurstöður ítarlegrar rýni á starfsaðstæðum grunnskólakennara í Reykjavík sem ráðist var í á vormánuðum í kjölfar bókunar í kjarasamningi Félags grunnskólakennara og Sambands íslenskra sveitarfélaga í desember 2016.

Þar komu fram skýrar niðurstöður um þá þætti sem valdið hafa kennurum auknu álagi í starfi og ábendingar um úrbætur sem starfshópurinn tók mið af í sinni tillögugerð.

Starfshópurinn hóf störf 8. desember 2016 og vann jafnt og þétt á árinu 2017. Reykjavíkurborg og Félag grunnskólakennara tóku saman höndum um að óska eftir framhaldsrannsókn á gögnum Stefáns Hrafns Jónssonar og Helga Eiríks Eyjólfssonar til að afla frekari upplýsinga um þann hóp útskrifaðra sem ekki hefur skilað sér í kennslu í grunnskólum. Óhætt er að segja að þær niðurstöður hafi komið nokkuð á óvart en þær eru birtar í skýrslu starfshópsins sem hér er lögð fram. Hér er jafnframt að finna samantekt *Skólastofunnar slf – rannsóknir og ráðgjöf* undir forystu Ingvars Sigurgeirssonar prófessors við menntavísindasvið Háskóla Íslands og vil ég þakka hlutaðeigandi kærlega fyrir faglega og góða vinnu. Þar má finna ágætan bakgrunn þeirra tillagna sem starfshópurinn leggur hér fram.

Ég vil þakka félögum mínum í starfshópnum, starfsfólki skóla- og frístundasviðs og Hrönn Pétursdóttur verkefnastjóra fyrir afar ánægjulegt samstarf og vandaða vinnu. Von mín stendur til þess að þessar tillögur verði innleiddar í borginni í skýrum og öruggum skrefum frá og með næsta ári og reyndar hefur fjármagn þegar verið tryggt til að hrinda þeim fyrstu í framkvæmd strax. Fyrir það er ég þakklátur og mikilvægt er að fylgja tillögunum og fjármagni eftir með afgerandi hætti á komandi árum.

Skúli Helgason

formaður skóla- og frístundaráðs

BAKGRUNNUR

Skýrsla þessi hefur að geyma tillögur um aðgerðir sem starfshópur um nýliðun og bætt starfsumhverfi grunnskólakennara í Reykjavík hefur unnið. Hópurinn starfaði á árinu 2017 en í honum sátu eftirtaldir aðilar:

- Skúli Helgason, fulltrúi skóla- og frístundaráðs Reykjavíkur, formaður
- Rósa Ingvarsdóttir, fulltrúi Kennarafélags Reykjavíkur
- Ólafur Loftsson, fulltrúi Félags grunnskólakennara
- Hildur Ingólfssdóttir, fulltrúi rektors Háskóla Íslands
- Jónína Vala Kristinsdóttir, fulltrúi menntavísindasviðs Háskóla Íslands
- Eygló Friðriksdóttir, fulltrúi Skólastjórafélags Reykjavíkur fyrir hönd SÍ
- Birgitta Bára Hassenstein, fulltrúi SAMFOK
- Guðlaug Sturlaugsdóttir, fulltrúi skóla- og frístundasviðs Reykjavíkur
- Marta Guðjónsdóttir, fulltrúi skóla- og frístundaráðs Reykjavíkur
- Svandís Ingimundardóttir, fulltrúi Sambands íslenskra sveitarfélaga

Guðrún Hjartardóttir frá skóla- og frístundasviði og Hrönn Pétursdóttir sjálfstætt starfandi verkefnastjóri unnu með hópnum. Einnig sátu fundi hópsins starfsmenn skóla- og frístundasviðs, eða eftir atvikum Guðrún Edda Bentsdóttir, Ragnheiður E. Stefánsdóttir og Guðný Reynisdóttir. Katla Hólm Þorbergsdóttir starfaði með hópnum í upphafi meðan hún átti sæti í skóla- og frístundaráði. Mennta- og menningarmálaráðuneytið þáði ekki sæti í hópnum þar sem það taldi ekki viðeigandi að sitja í starfshópum einstakra sveitarfélaga. Hins vegar hefur átt sér stað samtal á milli starfshóps borgarinnar og starfshóps á vegum ráðuneytisins sem er að vinna með sama viðfangsefni.

Hópurinn starfaði samkvæmt samþykkt skóla- og frístundaráðs þann 12. október 2016, en þar lögðu fulltrúar Samfylkingarinnar, Bjartrar framtíðar, Vinstri Grænna og Pírata fram svohljóðandi tillögu:

Skóla- og frístundaráð samþykkir að efna til formlegs samstarfs við fagfélög grunnskólakennara, háskóla og ríkisvaldið um leiðir til að styrkja faglega stöðu grunnskólakennara og gera kennarastarfið eftirsóknarverðara. Áhersla verði lögð á aðgerðir til að auka nýliðun í stétt grunnskólakennara, bæta starfsumhverfi þeirra, m.a. með vísan til lýðheilsu- og velferðarmarkmiða Reykjavíkurborgar og efla kennaramenntun þar með talið vettvangsnám. Sérstaklega verði rýnt hvernig megi ná til einstaklinga með kennsluréttindi sem valið hafa sér annan starfsvettvang með það fyrir augum að hvetja þá til að taka að sér störf við kennslu í grunnskólum borgarinnar. Sviðsstjóra verði falið að stofna starfshóp um verkefnið sem verði skipaður fulltrúum skóla – og frístundaráðs, Kennarafélags Reykjavíkur, Félags grunnskólakennara, Háskóla Íslands, þar með talið menntavísindasviðs og mennta- og menningarmálaráðuneytis, auk fulltrúa skóla- og frístundasviðs.

Í erindisbréfi starfshópsins, sem sjá má í Viðauka 2, er tekið fram að hlutverk hópsins sé að finna leiðir til að styrkja faglega stöðu grunnskólakennara og gera kennarastarfið eftirsóknarverðara. Helstu verkefni hópsins samkvæmt erindisbréfinu voru:

- Leggja fram tillögur um hvernig megi bæta starfsumhverfi kennara sem byggja á fyrirliggjandi greiningum og gögnum. Samstarf verði við kennara um þetta atriði.
- Skoða sérstaklega hvort þættir eins og starfsþróun og kennsluráðgjöf gagnist kennurum.
- Koma fram með tillögur um aðgerðir til að fjölga þeim sem hefja kennaranám. Þar sé meðal annars skoðað samspil námslána, kynning og framsetning námsins og ímynd kennarastarfsins.
- Móta tillögur til þess að fjölga þeim sem koma til starfa sem grunnskólakennarar að loknu námi. Í því tilliti verði rýnt inntak og uppbygging kennaranámsins og mótaðar tillögur um breytingar í samræmi við markmið um aukna nýliðun.
- Koma fram með ábendingar um hvernig hægt sé að minnka brotthvarf úr kennarastarfinu á fyrstu árum í starfi.
- Sérstaklega verði rýnt hvernig megi ná til einstaklinga með kennsluréttindi sem valið hafa sér annan starfsvettvang með það fyrir augum að hvetja þá til að taka að sér störf við kennslu í grunnskólum borgarinnar.

TILLÖGUR UM AÐGERÐIR

Í ljósi þeirra greininga sem liggja fyrir og kynntar eru í kaflanum *Lýsing á stöðu*, leggur starfshópurinn til þær aðgerðir sem taldar eru upp í þessum kafla. Vinna er þegar hafin við framkvæmd ákveðinna tillagna, eins og greint er frá í lokaorðum skýrslunnar.

Tillögurnar eru alls 31 og eru flokkaðar í bætt vinnuumhverfi, aukna nýliðun í kennaranám, kennaramenntun og starfsþróun:

Bætt vinnuumhverfi

1. Aukinn stuðningur við kennara

Fjölgað verði fagfólki sem starfar við hlið kennara í grunnskólum Reykjavíkurborgar við að mæta mismunandi þörfum nemenda. Þar með taldir hegðunarráðgjafar með sérhæfingu í atferlismótun, talmeinafræðingar, sálfræðingar, þroskaþjálfar, félagsráðgjafar, náms- og starfsráðgjafar og brúarsmiðir sem þjóna börnum af erlendum uppruna.

2. Ný úrræði til að mæta börnum í vanda

Mótuð verði ný úrræði til að styðja við börn í fjölbættum vanda sem standi skólum til boða frá og með næsta skólaári. Úrræði sem þegar er beitt verði endurskoðuð ef þörf krefur. Úrræðunum verði m.a. ætlað að koma til móts við þarfir barna í alvarlegum hegðunarvanda og með geðraskanir. Úrræðin verða m.a. mótuð í samstarfi skóla- og frístundasviðs, grunnskóla, frístundamiðstöðva, skólaþjónustu, og félagsþjónustu borgarinnar.

3. Staðfestur sveigjanleiki í vinnutíma kennara

Reykjavíkurborg geri ekki kröfu um lengri viðveru á vinnustað en þörf er á, í samræmi við þarfir vinnustaðarins, stefnu borginnar um sveigjanleika í starfi og jafnvægi milli vinnu og einkalífs, samkvæmt nánara samráði milli skólastjórnenda og kennara. Skoðað verði með mannauðsdeild borgarinnar hvernig megi aðlaga skráningu í Vinnustund að þessu.

4. Endurskoða skipulag vinnutíma í samráði við kennara

Fram fari fagleg endurskoðun á vinnumatinu í samráði við kennara og skólastjórnendur. Markmið verði að ná breiðari samstöðu um skipulag vinnudagsins og draga fram þau atriði sem sérstaklega kalla á breytingar.

5. Skýrt verklag um móttöku nýliða

Mótuð verði viðmið fyrir alla grunnskóla borgarinnar um móttökuáætlun og handleiðslu allra nýliða í kennslu þ.m.t. nýútskrifaðra kennara sem koma til starfa hjá Reykjavíkurborg.

6. Handleiðsla og ráðgjöf við kennara í starfi

Stofnað verði til starfs kennararáðgjafa við hvern skóla sem verði kennurum og kennaranemum til halds og trausts jafnt nýjum kennurum sem og þeim sem hafa öðlast starfsreynslu. Þessir ráðgjafar hafi það að aðalstarfi að kenna við viðkomandi skóla en sinni þessu hlutverki í tilteknu starfshlutfalli meðfram kennslu. Viðkomandi aðilar beri ábyrgð á móttöku nýrra kennara, leiðbeinenda og kennaranema auk þess að skipuleggja starfsþróun

eldri kennara í samráði við viðkomandi kennara. Um verði að ræða þróunarverkefni sem komi til framkvæmda á næsta skólaári og reynslan verði metin að því loknu.

7. Kennsluráðgjöf í upplýsingatækni

Ráðnir verði kennsluráðgjafar með sérþekkingu á sviði upplýsingatækni sem styðji kennara í grunnskólum borgarinnar við að nýta betur upplýsingatækni í skólastarfinu. Samhliða verði lögð áhersla á stefnumótun og innleiðingu um aukna hagnýtingu upplýsingatækni í skólastarfi.

8. Leiðsagnarkennarar

Allir nýir kennarar hafi sérstakan leiðsagnarkennara (mentor) með sérstaklega skilgreint starfshlutfall sem metið verði til launa eða annarra starfskjara, s.s. kennsluafsláttar. Verkefni þeirra verði að stuðla að markvissri aðlögun nýrra kennara, m.a. með það í huga að draga úr brotthvarfi ungra kennara úr starfi. Leiðsagnarkennarar fái sérstaka þjálfun til að sinna þessu veigamikla hlutverki. Um verði að ræða þróunarverkefni sem komi til framkvæmda á næsta skólaári og reynslan verði metin að því loknu.

9. Fagleg forysta skólastjórnenda

Áhersla verði lögð á að auka svigrúm skólastjórnenda til að sinna hlutverki sínu sem faglegir leiðtogar skólastarfsins og gera þeim kleift að auka samstarf og stuðning við kennara um framþróun kennsluhátta með árangur allra nemenda að leiðarljósi. Áhersla verði lögð á að efla leiðtogahæfni stjórnenda með fræðslu, vinnustofum, leiðsögn í starfi, markvissum starfsþróunarverkefnum og þátttöku í ytra mati annarra skóla.

10. Skólaþjónusta færir meira út í skólana

Þjónustu skólasálfræðinga og annarra fagaðila skólaþjónustunnar sem nú er rekin á þjónustumiðstöðvum borgarinnar verði í auknum mæli beint inn í skólana í samræmi við ákvæði grunnskólalaga. Fagleg stefnumótun skólaþjónustu færir til skóla- og frístundasviðs og metinn verði fýsileiki þess að færa skólaþjónustuna undir umsjón skóla- og frístundasviðs.

11. Endurnýjun á búnaði til kennslu

Aukin áhersla verði lögð á endurnýjun á búnaði sem nýtist kennurum í kennslu. Sérstaklega verði horft til þess að allir kennarar fái vinnutölvu til eigin afnota í starfi. Miðað verði við að allir kennarar í grunnskólum fái fartölvu til eigin nota eða annan tölvukost sem þeir kjósa. Stefnumótun í upplýsingatækni verði hluti af vinnunni. Þá verði lögð áhersla á að endurnýja annan jaðarbúnað þannig að upplýsingatækni nýtist sem best í kennslu. Þá verði gert átak í að endurnýja jafnt og þétt annan búnað þar sem þess er þörf t.d. í list- og verkgreinastofum.

12. Endurbætur á húsnæði og starfsaðstæðum kennara.

Mótuð verði áætlun til 5 ára þar sem kortlagðar verði endurbætur sem gera þurfi á öllu húsnæði og starfsaðstæðum kennara í grunnskólum borgarinnar. Tryggt verði að aðstaða verði í skólum fyrir skólaþjónustu. Tillögunum verði ráðað í forgang og tryggt fjármagn til að ráðast í endurbætur frá og með árinu 2018.

13. Greining á launakjörum, brotthvarfi og samanburði við aðrar stéttir

Gerð verði greining á launaþróun grunnskólakennara undanfarin ár og áratugi, með samanburði við aðrar háskólamenntaðar stéttir og kjör kennara í nágrennalöndunum. Jafnframt verði unnin greining á orsökum brotthvarfs kennara úr starfi út frá lykildreytum eins og kyni, aldri, félagslegri stöðu, efnahag o.s.frv.

14. Forgangsröðun og fækkun verkefna

Skóla- og frístundasvið hafi forgöngu um skýrari forgangsröðun og eftir atvikum fækkun verkefna, í samstarfi við skólastjórnendur. Markmið vinnunnar verði að draga úr álagi á kennara til að tryggja að kennsla, undirbúningur hennar og úrvinnsla sé aðalstarf kennarans.

15. Skýrari viðmið um foreldrasamskipti

Allir skólar setji sér stefnu um foreldrasamskipti og styðjist við útgefin viðmið skóla- og frístundasviðs (sjá Viðauka 4), sem voru unnin í samvinnu við fulltrúa kennara, stjórnenda og foreldra á vormánuðum 2017.

Aukin nýliðun í kennaranám

16. Ívilnandi aðgerðir til að ýta undir fjölgun kennaranema

Mennta- og menningarmálaráðuneyti verði hvatt til að beita sér fyrir ívilnandi aðgerðum til að fjölga þeim sem leggja stund á kennaranám. Þar verði m.a. litið til aðgerða sem tengjast breytingum á reglum Lánasjóðs íslenskra námsmanna, s.s. um að hluti námslána kennaranema breytist í styrk; eftirstöðvar námslána falli niður eftir að kennari hefur verið 25 ár í starfi o.s.frv.

17. Styðja við að leiðbeinendur í grunnskólum afli sér kennaramenntunar

Leiðbeinendur í grunnskólum verði hvattir til að afla sér kennsluréttinda með stuðningi borgarinnar.

18. Hvati til að draga úr brottfalli úr kennaranámi

Reykjavíkurborg skilgreini aukið svigrúm til þeirra starfsmanna sem vilja stunda meistaranám til kennsluréttinda með starfi. Háskólar sem bjóða upp á kennaramenntun verði hvattir til að auka sveigjanleika slíkra nemenda.

19. Kennaranám á grunnstigi metið til launasetningar

Reykjavíkurborg beiti sér fyrir því að BEd nám verði skilgreint til tiltekinnar stöðu í kjarasamningi, hjá þeim sem ekki hafa leyfisbréf til kennslu í grunnskóla.

20. Kynning á starfskjörum grunnskólakennara

Reykjavíkurborg, Félag grunnskólakennara og Samband íslenskra sveitarfélaga standi fyrir fræðslu og kynningu á starfskjörum grunnskólakennara, þróun þeirra og samanburði við aðrar starfsstéttir háskólamenntaðra héraendis og erlendis.

21. Vitundarvakning um mikilvægi kennarastarfsins

Efnt verði til samstarfs við Kennarasamband Íslands, Samband íslenskra sveitarfélaga, SAMFOK og háskóla um mótun aðgerða til að vekja athygli á mikilvægi og gildi

kennarastarfsins fyrir einstaklinga og samfélag. Sérstaklega verði hugað að leiðum til að auka virðingu og bæta ímynd kennarastarfsins og gera kennslu að eftirsóknarverðum starfsvettvangi. Leitað verði fjölbreyttra leiða til að styðja við kennara í starfi þar með talið aukinn stuðningur við starfendarannsóknir. Leitað verði eftir samstarfi við fjölmiðla um aukna umfjöllun um menntamál í víðu samhengi.

Kennaramenntun

22. Breytingar á inntaki kennaramenntunar

Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri verði hvattir til að gera breytingar á inntaki kennaramenntunar til að mæta betur þörfum kennara á vettvangi. Sérstaklega verði hugað að því að auka áherslu í skyldunámi á námskeið sem tengjast kennslu barna með sérþarfir og barna af erlendum uppruna með það í huga að kennaranemar öðlist þekkingu og færni til að beita mismunandi kennsluaðferðum sem skila nemendum framförum í námi.

23. Auka hlut vettvangsnáms í kennaranámi

Háskóli Íslands verði hvattur til að gera breytingar á skipulagi kennaranáms með það fyrir augum að efla verulega starfsnám á vettvangi. Stefnt verði að því að nemendur verji heilu ári, þ.e. fjórða eða fimmta ári, í að starfa á vettvangi í grunnskóla borgarinnar sem launaðir starfsmenn undir handleiðslu grunnskóla- og háskólakennara. Markmið verði að tengja betur saman kennaranám og vettvangsnám til að auka fagmennsku kennara, styrkja nýja kennara og vinna gegn brotthvarfi þeirra úr starfi.

24. Auka hagnýta kennslufræði í kennaranámi

Kennaraháskólarnir verði hvattir til að auka áherslu á hagnýta kennslufræði í grunn- og meistaranámi með það fyrir augum að gera kennurum kleift að öðlast þekkingu og reynslu í að beita kennsluaðferðum og vinnubrögðum sem skilað hafa nemendum framförum og árangri í námi, skv. rannsóknum.

Starfsþróun

25. Gæðamat starfsþróunar

Gerð verði úttekt á umsóknum kennara í sjóði sem veita styrki til starfsþróunar, þ.e. til hvers konar starfsþróunar er verið að sækja styrki og hvers konar umsóknir hljóta styrki. Þá verði gerð úttekt á nýtingu starfsþróunarstunda skv. kjarasamningum meðal grunnskólakennara í Reykjavík m.t.t. gæða og þess hvernig starfsþróun nýtist kennurum í starfi. Markmiðið verði markviss og skipuleg nýting fjármagns úr sjóðunum og þeirra tíma sem kennarar eiga rétt á að nýta í starfsþróun skv. kjarasamningi.

26. Markviss starfsþróun kennara í samstarfi við háskóla

Í framhaldi af úttekt á gæðum styrkveitinga úr starfsþróunarsjóðum verði hvatt til þess að sjóðirnir styrki einkum starfsþróun á sviðum sem hafa valdið kennurum miklu álagi í starfi á undanförunum árum, s.s. í tengslum við hegðunarfunda og bekkjarstjórnun, foreldrasamstarf, kennslu barna af erlendum uppruna og miðlæga stefnumótun samanber innleiðingu aðalnámskrár og nýs námsmats. Tekið verði upp samstarf skóla- og frístundasviðs við

háskólastofnanir og Kennarasamband Íslands varðandi skipulagningu og framboð námskeiða á fyrrnefndum sviðum.

27. Auka framboð á starfsþróunarkostum

Aukið verði framboð á starfsþróunarmöguleikum á vegum skóla- og frístundasviðs á mismunandi fagsviðum í samráði við fagfélög kennara og í samræmi við þarfir þeirra og óskir. Horft verði sérstaklega til þess að standa straum af kostnaði við starfsþróunarkosti af því tagi sem kennarar hafa kallað eftir en ekki hafa hlotið styrki úr starfsþróunarsjóðum. Verkefnið verður unnið í samstarfi skóla- og frístundasviðs við háskólastofnanir bæði hvað varðar skipulagningu og umsjón námskeiða á fyrrnefndum sviðum.

28. Starfsþróunaráætlanir skóla

Gerð verði úttekt á umsóknum skóla í starfsþróunarsjóði síðastliðin ár þ.e. til hvers konar starfsþróunar er verið að sækja styrki og svo hvaða starfsþróunarverkefni hljóta styrki. Þá verði rannsakaður árangur þessarar starfsþróunar. Í framhaldi af þessari greiningu verði skólum boðin leiðsögn um starfsþróunarferlið, ef þörf er á.

29. Samstarf um lokaverkefni

Reykjavíkurborg og háskólar sem leggja áherslu á kennaramenntun gangi til samstarfs um lokaverkefni kennaranema í grunnskólakennaradeild. Slíkt samstarf verði t.d. í formi hugmyndabanka um lokaverkefni. Skóla- og frístundasvið geti komið að slíkum verkefnum og þ.á.m. veitt styrki í lokaverkefni á meistarastigi.

30. Starfsþróun fyrir útskrifaða nemendur með leyfisbréf sem vilja snúa til kennslu

Háskólar verði sérstaklega hvattir til að bjóða þeim aðilum tækifæri til símenntunar sem hafa aflað sér kennsluréttinda sem grunnskólakennarar en hafa valið sér annan starfsvettvang. Hvatt er til þess að sérstök námskeið verði skipulögð fyrir þennan hóp, sem taki mið af sérstökum þörfum hans.

31. Fjölgun námsleyfa

Fjölgað verði tækifærum til styttri námsleyfa með áherslu á að kennarar geti sótt sér framhaldsmenntun meðfram starfi.

KENNARABÖRF

Eins og fram kom í inngangsorðum skýrslunnar er fyrirsjáanlegur skortur á grunnskólakennurum á landinu. Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið hafa þó ekki dregið upp mynd af væntanlegri stöðu fyrir Reykjavík. Tölfræði- og greiningardeild skóla og frístundasviðs var því fengið það verkefni að reyna að reikna út hversu marga kennara væri líklegt að myndi vanta fram til ársins 2030, ef ekkert verður að gert. Niðurstöður þeirra útreikninga sýna að árið 2030 gæti vantað kennara í alls 668 stöðugildi hjá Reykjavíkurborg. Til samanburðar þá er fjöldi stöðugilda grunnskólakennara hjá borginni haustið 2017 um 1.205. Eingöngu er verið að horfa til þeirra grunnskóla sem Reykjavíkurborg rekur, ekki þeirra sem eru í sjálfstæðum rekstri.

Taflan hér á eftir sýnir stöðuna í Reykjavík á hverju ári fram til 2030, þar sem fjöldi stöðugilda sem þarf að manna er í efri línunni og fjöldi nýútskrifaðra kennara í neðri línunni miðað við núverandi fjölda útskriftarnema á ári hverju. Mismunurinn þar á milli er þá fyrirsjáanlegur kennaraskortur. Ítarlegri útreikninga má finna í töflu í Viðauka 2.

Tafla 1 – Þörf stöðugildi og fjöldi nýútskrifaðra á tímabilinu frá 2018 til 2030

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Stöðugildi sem þarf að manna	125	166	194	264	321	389	455	527	608	670	734	805	866
Uppsafnaður fjöldi nýútskrifaðra	19	37	53	69	84	98	112	127	141	155	169	184	198

Í útreikningunum er horft til nemendafjöldaspár, fjölda stöðugilda kennara hjá Reykjavíkurborg og nýliðunar í kennarastétt.

Nemendafjöldaspár

Hvað varðar nemendafjöldaspá þá gerir Samband sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu fólksfjöldaspá á 5 ára aldurstímabilum (<http://ssh.is/lydfraedi>). Gögn um aldur barna í flokkunum 5 – 9 ára og 10 – 14 ára voru notuð sem undirstaða nemendafjölda á grunnskólaaldri sem búsettir eru í Reykjavík. Spánni var hliðrað upp um eitt ár en þá er kominn sá aldur sem sækir grunnskólana, eða 6 – 15 ára.

Miðað var við raunskil upp á 94% en það er það hlutfall barna sem sækir þá skóla sem Reykjavík rekur af þeim nemendafjölda sem býr í sveitarfélaginu. Aðrir nemendur fara flestir í sjálfstætt starfandi skóla eða skóla utan sveitarfélags.

Það ber að taka fram að nemendafjöldaspár skóla- og frístundasviðs fyrir næstu 5 árin spá fyrir um lægri nemendafjölda en spá SSH gerir en þar sem sú spá nær aðeins 5 ár fram í tímann var notast við spá SHH.

Fjöldi stöðugilda kennara

Notast var við raunfjölda stöðugilda þann 1. október 2017. Aldur kennara við störf á þessum tímamarki var skoðaður og skoðað hversu margir myndu hætta á ári hverju ef kennarar hætta við 65, 67 ára eða 70 ára aldur. Allur gangur er á því hvenær kennarar hætta störfum, sumir eru á hinni svokölluðu 95 ára reglu þar sem þeir geta hætt störfum þegar samanlagður lífaldur og

starfsaldur nær 95 árum og enn eru nokkrir kennarar við störf sem eru komnir yfir 67 ára aldurinn og jafnvel yfir sjötugt. Að öllum líkindum sýnir líkanið að fleiri muni hætta fyrsta árið en raunin verður, en þessir einstaklingar munu engu að síður hætta á allra næstu árum og skekkir það því ekki niðurstöður til lengri tíma. Í útreikningunum var notast við 67 ára aldur.

Fjöldi stöðugilda er nokkuð breytileg tala og getur munað um 10 stöðugildi á milli mánaða. Skólar bregðast við ákveðinni vöntun á stöðugildum með yfirvinnu annarra starfsmanna. Nánast er ógerningur að áætla hversu mikil yfirvinna er nauðsynleg og hve mikil yfirvinna er notuð til að fylla upp í ófyllt stöðugildi. Ekki var því gerð tilraun til þess. Ennfremur skal tekið fram að fjöldi starfsmanna er hærri en fjöldi stöðugilda þar sem margir eru ekki í fullu starfi. Greiningin var öll gerð út frá fjölda stöðugilda.

Til viðbótar við þá kennara sem hætta störfum vegna aldurs er árlega einhver starfsmannavelta af öðrum sökum. Þegar fjöldi þeirra sem hætta sökum aldurs hefur verið tekinn út þá kemur venjulega maður í manns stað, frá öðrum skólum innan borgarinnar eða frá öðrum sveitarfélögum. Því var ákveðið að í líkaninu væri ekki tekið tillit til annarrar starfsmannaveltu en sökum aldurs.

Á móti kemur að fjöldi þeirra leiðbeinenda sem eru með undanþágu frá því að vera með kennsluréttindi segir meira um skort á kennurum heldur en önnur starfsmannavelta. Í fyrra voru 31 sem fengu leyfi til kennslu frá Menntamálastofnun.

Fjöldi barna per stöðugildi er fundinn út frá fjölda barna í grunnskólum Reykjavíkur þann 1. október 2016 og fjölda stöðugilda þess starfsfólks sem starfar með börnunum. Deildarstjórar eru taldir með en skólastjórar ekki. Hlutfallið sýnir þá 11,6 barn per stöðugildi kennara.

Nýliðun í kennarastétt

Nokkuð margar forsendur þarf að gefa sér í greiningu á nýliðun í kennarastéttinni.

Fjöldi þeirra sem útskrifast með M.Ed gráðu frá menntavísindasviði HÍ á hverju ári. Vorið 2017 voru útskrifaðir nemendur 47.

Hlutfall þeirra sem útskrifast úr grunnskólakennaranámi og fara til starfa við kennslu hjá Reykjavíkurborg. Ef skoðað er hlutfall stöðugilda kennara sem vinna í Reykjavík eru þeir um 27% af öllum kennurum á landinu. Þó fleiri háskólar útskrifi kennara á landinu er í líkaninu einungis notast við útskriftartölur frá HÍ og miðað við að 50% af útskriftarárgangi þaðan skili sér í kennslu í Reykjavík.

Hlutfall þeirra sem fara til starfa sem kennarar að loknu námi. Samkvæmt áfangaskýrslu Sigríðar Sigurjónsdóttur og Önnu Kristínar Sigurðardóttur á *Viðhorfum brautskráðra leik- og grunnskólakennara til námsins og starfsins* frá því mars 2017 kom í ljós að 77% höfðu hafið störf við kennslu í grunnskólum á fyrsta ári eftir útskrift, en 87% á öðru ári en um 10% höfðu hafið störf í leikskóla. Því má segja að hátt í 90% af þeim sem útskrifast fari í kennslu og er sú tala notuð til einföldunar.

Nokkuð er um brotthvarf nýrra kennara úr kennslu. Samkvæmt rannsóknunum Helga Eiríks Eyjólfssonar og Stefáns Hrafns Jónssonar um *Framtíðarhorfur grunnskólakennara* eru rétt rúmlega 70% kennara ennþá við störf sjö árum eftir að þeir byrjuðu en fjöldinn nær jafnvægi á þeim tímamarki. Tölur þeirra byggja á tölum frá öllum útskriftarárgöngum á árunum 2008 til 2012 og samkeyrslu við upplýsingar um starfandi kennara frá Kennarasambandi Íslands. Rannsóknin nær til

allra kennara með getu til að sækja um leyfisbréf, hvort sem þeir hafa lokið fyrrihlutanámi, framhaldsnámi eða diplómunámi. Það getur því verið að líkurnar á að hætta kennslu eða lifun í starfi sé öðruvísi fyrir þennan hóp en þann sem hefja kennslu að loknu framhaldsnámi.

Vegna þessa var tekið mið af því að hluti þeirra sem klára grunnskólakennaranám og hefja störf munu ekki halda áfram alla ævi.

Spá um nýliðun gerir að lokum ráð fyrir að nýir starfsmenn fari í 100% stöðugildi.

LÝSING Á STÖÐU

Leitað var til Skólafundar slf. - rannsóknir og ráðgjöf í september 2017 um að taka saman efni í þennan kafla skýrslunnar, en hann lýsir þeirri stöðu sem nú er uppi. Uppistaðan í efni kaflans byggir þannig á skýrslu Ingvars Sigurgeirssonar, Kjartans Þórs Ingvarssonar og Lilju M. Jónsdóttur (2017) en lokagerðin er starfshópsins. Við gerð skýrslu sinnar tók Skólafundur slf. að sér að rýna fyrirbyggjandi gögn um eftirfarandi þætti og leggja drög að eftirfarandi efni í skýrsluna:

1. Áhugi framhaldsskólanema á að fara í kennaranám – ímynd starfsins og mat á því.
 - Hvert er viðhorf framhaldsskólanema til þess að fara í grunnskólakennaranám og starfa í framhaldi við kennslu? Er eitthvað sem skýrir þau viðhorf t.d. ímynd starfsins, tekjumöguleikar, starfsþróunarmöguleikar.
2. Hversu margir hefja grunnskólakennaranám og hversu margir ljúka því?
3. Inntak og staða kennaranáms
 - Hvað læra grunnskólakennaranemendur í náminu, og hver er ánægja annars vegar kennaranema og hins vegar starfandi kennara varðandi námið og inntak þess og hversu nýtsamlegt það þykir þegar á starfsvettvang er komið.
4. Fjöldi sem fer í kennslu að námi loknu og brotthvarf úr kennslu.
 - Hversu margir fara í kennslu að námi loknu og hvernig endast þeir í kennslu? Eru einhverjir skýrir áhrifavaldar brotthvarfsins?
5. Stuðningur og starfsumhverfi kennara.
 - Hvernig er starfsumhverfi kennara metið og hvaða stuðning og úrbætur telja kennarar sig þurfa?
6. Starfsþróun kennara.
 - Hverjir eru möguleikar kennara til starfsþróunar og hver er ánægja þeirra með þá möguleika?

Í skýrslu Skólafundar slf. var leitast við að svara þessum spurningum með hliðsjón af fyrirbyggjandi gögnum en að auki var leitað til fjölmargra aðila eftir upplýsingum sem of langt mál yrði upp að telja og eru þeim færðar bestu þakkir.

Áhugi framhaldsskólanema á að fara í kennaranám – ímynd starfsins og mat á því

Hvert er viðhorf framhaldsskólanema til þess að fara í grunnskólakennaranám og starfa í framhaldi við kennslu? Er eitthvað sem skýrir þau viðhorf – t.d. ímynd starfsins, tekjumöguleikar eða starfsþróunarmöguleikar?

Lítið er vitað um viðhorf framhaldsskólanema til kennaramenntunar. Helst er að nefna rannsókn Höllu Jónsdóttur (2014) sem kannaði viðhorf grunnskólakennaranema (sem hófu nám á Menntavísindasviði HÍ haustið 2009) og framhaldsskólanema í einum framhaldsskóla til kennaranáms og kennarastarfs. Halla studdist við samanburðarrannsókn á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar sem náði til Danmerkur, Svíþjóðar, Noregs,

Finnlands og Íslands. Skýrslan leiddi í ljós þverrandi aðsókn að kennaranámi á Norðurlöndunum öllum, nema í Finnlandi.

Í niðurstöðum kemur fram að kennaranemar nefna einstaka kennara sem mikilvæga áhrifavalda á ákvörðun sína um að hefja kennaranám – og kennarastarfið feli í sér ástríðu, sé mikilvægt og geri samfélagslegt gagn. Starfið sé virðingavert og eftirsóknarvert í sjálfu sér og feli í sér bæði ögrun og sveigjanleika. Aftur á móti voru skiptar skoðanir um hvort kennarar nytu virðingar í samfélaginu, en launin væru það sem helst mælti gegn starfinu. Framhaldsskólanemarnir töldu að þótt kennarastarfið væri mikilvægt, hefði það lága stöðu og væri svo illa launað að það væri ekki freistandi að læra til kennara. Athyglisvert var að framhaldsskólanemarnir töldu að í kennaranáminu fælist fyrst og fremst dýpkun í faggreinum, að þeir væru í raun að læra meira um sama efni og í framhaldsskóla.

Í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (2012/3) voru kennarar spurðir hvers vegna þeir ákváðu að verða kennarar og voru gefnir nokkrir svarkostir. Mestu máli skipti áhugi á að vinna með börnum og á að kenna. Næst komu svörin: Vegna hæfileika til starfsins, kennaramenntun væri hagnýt og starfið fjölskylduvænt. Í þessari sömu könnun lýstu 63% svarenda því viðhorfi að ef kennaranámið hefði verið fimm ára nám þá hefði það minnkað áhuga þeirra á náminu frekar eða mjög mikið. Þá komu í könnuninni í ljós áhyggjur af neikvæðri ímynd kennarastarfsins, ekki síst í fjölmiðlum.

Í yfirgripsmiklum rýnihópasamtölum sem tekin voru við grunnskólakennara í öllum grunnskólum í Reykjavík á vorönn 2017 kom fram að það sem kennarar meta öðru fremur við kennarastarfið er fjölbreytnin, vinnan með börnunum og að fylgjast með þroska þeirra, auk góðs starfsanda og vinnufélaga (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Þar kemur einnig fram sú skoðun að minni virðing sé borin fyrir kennurum en áður var.

Í TALIS rannsókninni, sem gerð var 2013 og náði til unglíngastígskenndara, kom fram að aðeins 18% þeirra voru sammála eða mjög sammála því að kennarastarfið væri mikils metið í þjóðfélaginu (Ragnar Óskarsson, 2014). Meðalhlutfall í öðrum löndum sem tóku þátt í TALIS var 31%. Á hinn bóginn voru 91% kennaranna sammála eða mjög sammála um að kostir þess að vera kennari væru fleiri en ókostirnir og 95% voru í heildina sáttir við starfið og er þetta hlutfall talsvert hærra en í hinum löndunum þar sem 77% kennara voru þessarar skoðunar.

Ofangreindar niðurstöður undirstrika mikilvægi þess að kynna kennarastarfið betur og þá ekki síst fjölbreytni þess, að ekki sé minnst á þýðingu þess að efla virðingu gagnvart því, sem og að bæta laun og kjör. Halla Jónsdóttir (2014) orðar þetta svo:

Augljóst er af svörum framhaldsskólanemanna að vinna þarf að því að gera kennaranámið og -starfið heillandi svo að ungt fólk á Íslandi sjái það sem raunhæft val fyrir sig. Í þessum efnum þarf sameiginlegt átak kennaramenntunarstofnana og sveitarfélaga. Launin og virðingin voru nefnd sem helstu ástæður þess að velja ekki námið og starfið. En jákvætt viðhorf íslensku þátttakendanna sýnir að enn er tækifæri til að vinna að styrkari stöðu grunnskólakennaramenntunar. Leita þarf leiða til að nemendahópurinn verði fjölbreyttari, t.d. ætti að freista þess að fá fleiri karlmenn til að stunda kennaranám og reyna að laða að fólk af erlendum uppruna. Hér eru því ögrandi verkefni þeirra sem að kennaramenntun standa er lúta að jafnréttismálum, virðingu fyrir menntun

grunnskólakennara og ráðstöfunum gegn brotthvarfi úr náminu. Svo mætti nýta sér það viðhorf kennaranema til starfsins að það sé spennandi og gefi tækifæri til persónulegs þroska og leggja áherslu á þann þátt í kynningu á náminu.

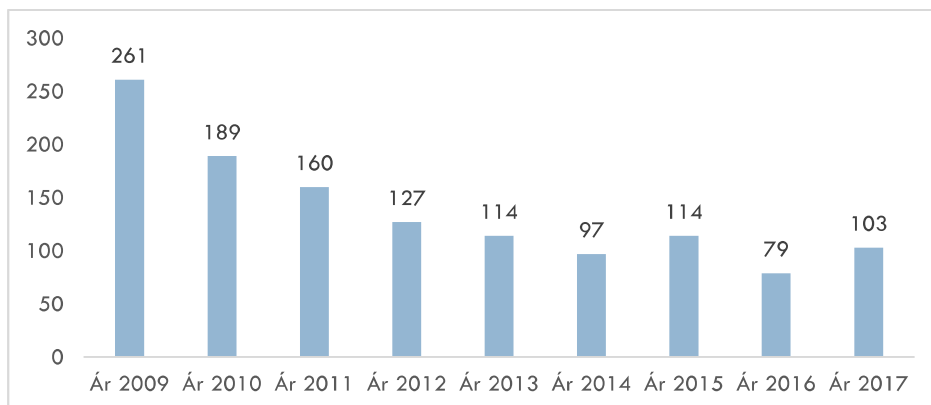
Hversu margir hefja grunnskólakennaranám og hversu margir ljúka því?

Á undanförunum árum hefur aðsókn að kennaranámi dregist verulega saman og í kjölfarið hefur brautskráningum fækkað.

Unnt er að stunda almennt nám sem getur leitt til kennsluréttinda í grunnskóla við þrjú háskóla: Háskóla Íslands (HÍ), Háskólann á Akureyri (HA) og Listaháskóla Íslands (LHÍ). Við Háskóla Íslands og Háskólann á Akureyri er hvort tveggja í boði, fjarnám og staðnám, en við Listaháskólann er aðeins staðnám.

Hægt er að fá réttindi til að kenna í grunnskóla eftir fleiri leiðum en að ljúka grunnskólakennaranámi. Má þar nefna íþróttakennara og þá sem ljúka námi í kennslufræði iðngreina, en síðarnefnda námið er hægt að stunda við HÍ. Íþróttakennaranám er í boði við þrjú háskóla, HÍ, HA og Háskólann í Reykjavík (HR). Vaxandi aðsókn hefur verið í íþróttakennaranám og hafa umsækjendur um námið við HÍ undanfarin tvö ár verið álíka margir og um grunnskólakennaranámið.

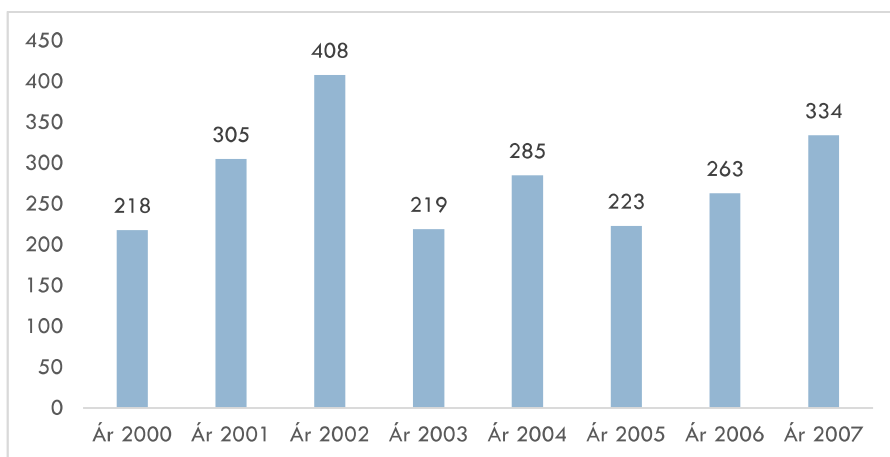
Árið 2009 hóf 261 nám í grunnskólakennarafræðum við **Háskóla Íslands**. Í ár, 2017, voru þeir 103. **Mynd 1** sýnir fjölda innritaðra í námið 2009–2017.



Mynd 1 – Innritun í grunnskólakennarafræði við Menntavísindasvið Háskóla Íslands 2009–2017

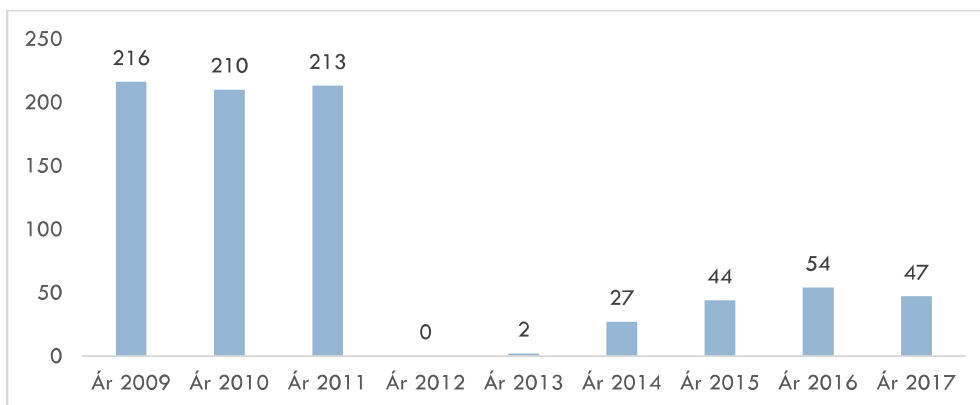
Hópurinn sem innritaðist 2008 var síðasti hópurinn sem gat lokið náminu á þremur árum.

Rétt er að halda því til haga að þegar til lengri tíma er litið hefur aðsókn að kennaranámi minnkað enn meir en þessar tölur gefa til kynna. Nefna má sem dæmi að árið 2001 sóttu 384 um grunnskólakennaranám og það ár var 305 boðið að innritast. Árið eftir, 2002, sóttu 511 um grunnskólakennaranám og var þá 408 boðið að hefja námið. Mynd 2 sýnir inntöku í grunnskólakennaranám við Kennaraháskóla Íslands 2000–2007.



Mynd 2 – Innritun í grunnskólakennarafræði við Kennaraháskóla Íslands 2000-2007

Mynd 3 sýnir brautskráningar í grunnskólakennarafræðum frá Menntavísindasviði 2009–2017.



Mynd 3 – Brautskráningar í grunnskólakennarafræði 2009–2017 frá Menntavísindasviði Háskóla Íslands

Mynd 3 sýnir að enginn brautskráist 2012 og fáir 2013 meðan lenging námsins er að ganga yfir. Þá skiptir máli að all nokkurt brottfall er í náminu, sem og tafir, einkum á meistarastigi.

Lengi hefur hallað mjög á karlmenn í kennaranáminu við kennaradeild HÍ og hafa þeir síðan 2009 verið 15–19% grunnskólakennaranema.

Þegar afluð var upplýsinga um aðsókn að kennaranámi og brautskráningar var athygli vakin á því að aldur þeirra sem hefja kennaranám gæti verið í hærra lagi og þar af leiðandi einnig þeirra sem brautskrást sem leiddi til styttri starfsaldurs.

Til að ganga úr skugga um þetta var afluð upplýsinga um aldur þeirra sem hófu grunnskólakennaranám við Menntavísindasvið Háskóla Íslands á þessu ári. Meðalaldur reyndist vera 26 ár. Aðeins 17 nýnemar voru 19 eða 20 ára, þ.e. sem ætla má að komi beint úr framhaldsskóla. Þetta kemur heim og saman við niðurstöður Höllu Jónsdóttur (2014) en hún komst að því að aðeins 18% kennaranema sem voru á fyrsta ári 2009–2010

hófu nám strax að loknum framhaldsskóla. 30% nemanna í rannsókn Höllu höfðu hafið annað háskólanám áður en ekki lokið því. Meðalaldur þeirra sem brautskráðust á þessu ári og því síðasta var 32,5 ár.

Aðsókn að grunnskólakennaranámi við **Háskólann á Akureyri** hefur fylgt svipuðu mynstri og við Kennaradeild HÍ, en aðsókn og brautskráningar þó verið ögn stöðugri. Á hinn bóginn hefur brottfall úr námi við HA verið eitthvað meira. **Tafla 2** sýnir töflur yfir þá sem hófu B.Ed. nám á tilteknu skólaári, völdu grunnskólakennaranám á námstímanum og afdrif þeirra, þ.e.a.s hvort þeir luku B.Ed. gráðunni eða eru enn í því.¹

Tafla 2 - Innritaðir í BEd nám (grunnskóla) við Háskólann á Akureyri 2009–2017

Skólaár	Hófu nám	Hafa brautskráðst með B.Ed. gráðu	Enn í námi
2009-2010	51	23	
2010-2011	54	29	
2011-2012	42	30	
2012-2013	29	15	
2013-2014	16	8	1
2014-2015	17	7	6
2015-2016	16		11
2016-2017	38		25
2017-2018	32		30

Eins og sjá má fer aðsókn þverrandi eftir 2011, en nokkuð rætist aftur úr á síðasta ári. Fyrsta brautskráning frá HA eftir fimm ára kennaranám var vorið 2014 en þá brautskráðust 15 kandiðatar (sjá **Töflu 3**). Alls hafa 65 útskrifast með M.Ed. gráðu eftir fimm ára kennaranám frá HA, sjá **Töflu 3**.

Tafla 3 - Brautskráðir með MEd gráðu (grunnskóla) frá Háskólanum á Akureyri 2014–2017

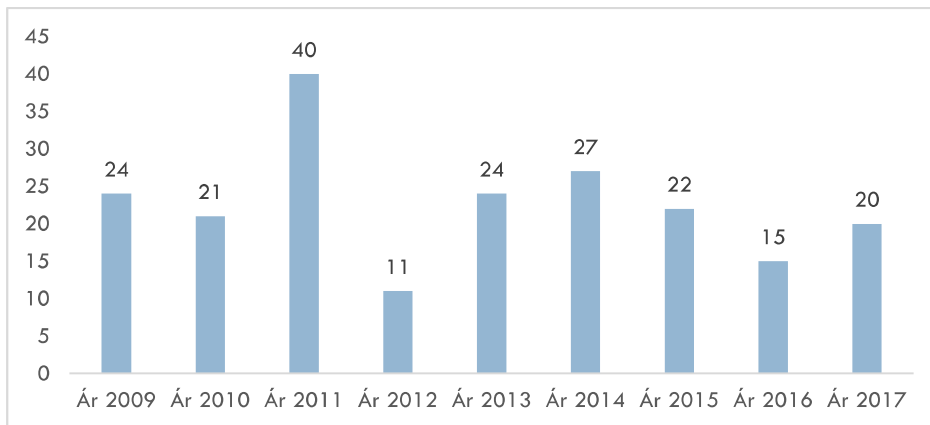
Ár	Fjöldi
2014	15
2015	14
2016	21

¹ Upplýsingar frá Háskólanum á Akureyri.

Þeir Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson (2017a) gerðu, fyrr á þessu ári, ítarlega rannsókn fyrir Reykjavíkurborg og Félag grunnskólakennara í tengslum við vinnu þessa starfshóps. Beitt var símakönnun til að rannsaka afdrif útskriftarárganga úr grunnskólakennaranámi frá HÍ og HA á árunum 2000–2012 og kom m.a. í ljós að 36% þeirra höfðu unnið sem leiðbeinendur áður en þeir hófu kennaranám og að 35% þeirra unnu samhliða kennaranáminu.

Listaháskóli Íslands býður upp á þrjár námsleiðir sem leitt geta til kennsluréttinda. Þær eru allar á meistarastigi. Þeir sem útskrifast frá LHÍ fá réttindi bæði í grunn- og framhaldsskóla. Afdrif kandiðatanna hafa ekki verið könnuð, en athugun á því er framundan. Brottfall úr náminu hefur verið lítið en nokkuð hefur verið um tafir í náminu, eins og á meistarastigi í öðrum háskólum.

Mynd 4 sýnir brautskráningar frá LHÍ 2009–2016.



Mynd 4 – Brautskráningar frá Listaháskóla Íslands 2009–2016

Meðalaldur kandiðata frá LHÍ er nokkuð hár (flestir nemendur eru á aldrinum 26–40 ára), enda nemendur oft með talsverða reynslu í listgrein sinni. Hvað varðar kynjahlutföll þá hallar á karlmenn, 87% konur á móti 13% karla.² Þegar lítið er til ofangreindra upplýsinga vekur áhyggjur sú mikla fækkun sem orðið hefur að grunnskólakennaranáminu.

Helmingi færri leyfisbréf voru gefin út árið 2015 en árið 2008 (Þórir Óskarsson, 2017). Yfirleitt er talið að brautskrá þurfi a.m.k. 200 grunnskólakennara á ári til að tryggja eðlilega nýliðun (Ríkisendurskoðun, 2017) og er þá væntanlega miðað við það að þeir haldi allir til starfa, sem ekki hefur verið raunin (sjá síðar). Þeir Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson (2016), sem einnig hafa rannsakað þróun aðsóknar að kennaranámi, spá því að menntuðum grunnskólakennurum 70 ára og yngri muni fækka úr 9.327 (árið 2011) í 7.042 árið 2031 (82% konur) ef árlegur fjöldi útskrifaðra kennara verður óbreyttur frá árinu 2015. Það gerir um 32% fækkun á 20 árum.

² Byggt á upplýsingum frá LHÍ.

Athygli og áhyggjur vekur hversu hægt mörgum sækist námið, sem og brotthvarfið. Þá er lágt hlutfall karla stöðugt áhyggjuefni. Sjónir hljóta einnig að beinast að því hversu fáir kjósa að hefja kennaranám strax að loknum framhaldsskóla.

Enn má nefna ábendingar um að fækkun nemenda komi niður á gæðum námsins, m.a. vegna þess að námsleiðum fækkar (Þórir Óskarsson, 2017). Einnig má ljóst vera að fækkun nemenda kemur niður á vali og möguleikum á sérhæfingu í náminu.

Inntak og staða kennaranáms

Hvað læra grunnskólakennaranemendur í náminu, og hver er áncægja annars vegar kennaranema og hins vegar starfandi kennara með námið og inntak þess og hversu nytsamlegt það þykir þegar á starfsvettvang er komið?

HÍ og HA bjóða upp á almennt kennaranám sem tekur fimm ár, þrjú ár til B.Ed gráðu í grunnnámi og tveggja ára meistaranám til M.Ed gráðu. Talsverður munur er á uppbyggingu námsins, námskeiðum og fyrirkomulagi vettvangsnáms, einkum í grunnnáminu, en framhaldsnámið er svipaðra. Hlutur vettvangsnáms er samtals 39 einingar af 300 einingum í fimm ára kennaranáminu við Háskóla Íslands og 36 einingar á Akureyri. Í báðum háskólunum er boðið upp á tveggja ára meistaranám til M.Ed gráðu fyrir þá sem lokið hafa B.A. eða B.S. gráðu í faggrein. LHS býður, eins og fyrr greinir, upp á tveggja ára meistaranám og diplómunám fyrir þá sem lokið hafa meistaranámi.

Í grunnskólakennaranáminu við HÍ er boðið upp á tólf kjörsvið: erlend tungumál, ensku og dönsku; hönnun og smíði; íslensku; kennslu ungra barna í grunnskóla; mat, menningu og heilsu; myndmennt; náttúrufræði; samfélagsgreinar; stærðfræði; textílmennt; tónlist, leiklist og dans og upplýsingatækni og miðlun. Í HA eru ekki sambærileg greinakjörsvið í grunnskólakennaranáminu, en valnámskeið í boði og eru þau tæpur þriðjungur grunnnámsins.

Viðhorf til kennaranámsins

Nokkuð er vitað um viðhorf nemenda til námsins, einkum þeirra sem brautskráðir eru frá HÍ. Sigríður Sigurjónsdóttir og Anna Kristín Sigurðardóttir (2017) gerðu könnun á viðhorfum þeirra sem brautskráðust með meistarafráttu í leik- og grunnskólakennarafræðum samkvæmt nýju skipulagi frá Menntavísindasviði árin 2014 og 2015. Alls tóku 73 af 87 útskrifuðum kennurum þátt og var svarhlutfallið 84%. Í áfangaskýrslu kemur meðal annars fram að 77% grunnskólakennaranna voru við kennslu í grunnskóla á fyrsta ári eftir útskrift og 56% sögðu starfið hafa gengið vel, 40% hvorki né og 4% illa. 69% grunnskólakennaranna töldu námið hafa verið góðan undirbúning. Nokkru varðar að seinni brautskráningaráhrifurinn var talsvert jákvæðari en sá sem fyrr útskrifaðist. Aðspurðir um hvað vanti helst í námið eða hvað mætti vera meira af nefna kennararnir oftast þessi atriði: Vettvangsnám eða annað starfsnám, aga- og bekkjarstjórnun, kennslu nemenda með sérþarfir, aðferðir við miðlun þekkingar, foreldrasamstarf, umsjónarkennslu og að tengja námið betur við grunnskólakennsluna.

Kannanir sem nýlega hafa verið gerðar í HÍ og HA staðfesta jákvæða afstöðu brautskráðra kandiðata til námsins í heild. 87% nemenda sem brautskráðust frá Kennaradeild HÍ 2015 segjast vera áncægðir með námið þegar á heildina er lítið (Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2017). 77% nemenda sem brautskráðust 2014 frá HA eru þessarar sömu skoðunar (Arnar Þór Jóhannesson og Marta Einarsdóttir, 2016).

Mjög skýr skilaboð um æskilegar breytingar á kennaranámi koma fram í svörum kennara í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (2012/3) en það er að bæta þurfi verknám (sem vísar væntanlega til starfsnáms eða vettvangsnáms), íslensku- og lestrarkennslu, umfjöllun um agastjórnun og hegðunarvandamál og foreldrasamskipti. Sömu eða svipaðar niðurstöður fengust í rannsókn Lilju M. Jónsdóttur (2012b) með byrjendum í kennslu. Auk þess nefndu nýliðarnir í rannsókn Lilju að það vantaði meira af hagnýtri kennslufræði, hvernig best verður komið til móts við nemendur með sérþarfir, að endurskoða þyrfti hvaða námskeið ættu erindi í kjarna og ekki síst að lengja þyrfti kennaranámið. Hér verður þó að hafa þann fyrirvara að kennaranáminu hefur verið breytt frá því að þessi könnun og þessi rannsókn var gerð, m.a. var það langt.

Kennarasamband Íslands hefur margáréttað það viðhorf að efla eigi þátt vettvangsnáms og starfsþjálfunar í kennaranámi (Kennarasamband Íslands, 2011, 2014). Sambærileg viðhorf koma fram í þeim könnunum sem HÍ og HA hafa gert um viðhorf brautskráðra kandiðata til kennaranámsins (Arnar Þór Jóhannesson og Marta Einarsdóttir, 2016; Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2017). Þessar síðastnefndu kannanir ná til kennaranámsins eftir að því var breytt.

Loks er að nefna niðurstöður í skýrslu Evrópumíðstöðvar um menntun án aðgreiningar (European agency for Special Needs and Inclusive Education, 2017) þar sem meðal annars eru birtar niðurstöður viðhorfskönnunar meðal umsjónarkennara sem gefa til kynna að talsvert vanti á að kennarar séu nægilega vel undir það búnir að fylgja þeirri stefnu eftir. Þar kemur m.a. fram að mikill meirihluti umsjónarkennara (um 80%) telur sig ekki hafa fengið formlega þjálfun í skóla án aðgreiningar eða sérkennslu, en næstum níu af hverjum tíu þeirra vinni með börnum sem fengið hafa formlegar greiningar um sérþarfir. Kennarar þurfi að kynnst vinnubrögðum og aðferðum í anda hugmyndafræði skóla án aðgreiningar mun betur í kennaranámi sínu, ekki síst í vettvangsnámi og markvissri starfsþjálfun til að geta mætt betur sérþörfum nemenda.

Eins og sjá má á yfirlitinu hér að ofan er viðhorf brautskráðra kandiðata úr grunnskólakennaranámi í meginatriðum jákvæð, en skýrar ábendingar eru um þætti sem talið er nauðsynlegt að efla og stendur þar starfsþjálfun á vettvangi fremst, auk óska um að betur sé fjallað um aga- og bekkjarstjórnun, samskipti heimila og skóla og kennslu barna með sérþarfir.

Fjöldi sem fer í kennslu að námi loknu og brotthvarf úr kennslu

Hversu margir fara í kennslu að námi loknu og hvernig endast þeir í kennslu? Eru einhverjir skýrir áhrifavaldar fyrir brottfallinu?

Lengi hefur verið ljóst að stór hluti þeirra sem ljúka kennaranámi hverfa til annarra starfa. Í nefndaráliti frá 1999 kemur fram að við það sé miðað að 70% þeirra sem ljúka kennaranámi skili sér til kennslustarfa (Nefnd um kennarapörf, 1999).

Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson (2016) hafa bent á að mikil afföll séu úr hópi kennara fyrstu árin eftir að þeir hefja störf sem grunnskólakennarar; 30% séu horfin frá kennslu eftir sjö ár. Þá séu karlmenn í meiri hættu á að hverfa frá kennslu, eða í 62% meiri hættu en konur.

Eins og fram hefur komið réðust þeir Helgi og Stefán í ítarlega könnun meðal útskriftarárganga úr kennaranámi frá HÍ og HA árin 2000–2012 (Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017a). Niðurstöður þeirra veita margháttaðar upplýsingar sem varpa ljósi á störf, feril og kjör hópsins, hvernig þeim

farnast í starfi og um brotthvarf úr kennslu. Hér er yfirlit yfir þær niðurstöður sem mestu virðast skipta í því samhengi sem hér er um fjallað:

- 47% þeirra sem brautskráðust 2000–2012 starfa við grunnskólakennslu og 51% hafa starfað eitthvað við grunnskólakennslu eftir kennaranám. Hér verður þó að hafa í huga að af þeim sem hafa horfið til annarra starfa fara flestir í aðra fræðslustarfsemi, eða 50% og tæpur helmingur þess hóps er við kennslu í framhaldsskólum. Þeir sem ekki eru tengdir fræðslustarfsemi fengust við störf á vettvangi heilbrigðis- og félagsþjónustu (9%), menningar-, íþróttá- og tómstundastörf (7,5%), ferðaþjónustu (7,4%), fjármálastarfsemi (5,4%), verslun og þjónustu (5,1%) og ýmis önnur störf (16%).
- 39% þeirra sem eru við grunnskólakennslu hafa oft hugleitt að skipta um starfsvettvang.
- 90% þeirra sem ekki starfa við grunnskólakennslu telja frekar eða mjög ólíklegt að þeir starfi við grunnskólakennslu næstu tvö ár eða að engar líkur séu á því.
- 75% þeirra sem ekki starfa við grunnskólakennslu telja launakjör skipta mjög miklu máli varðandi ákvörðun um að hverfa aftur í grunnskólakennslu, 64% telja minna vinnuálag skipta miklu máli og 49% að meiri stuðningur í kennslu skipti miklu máli.
- Mánaðartekjur þeirra sem starfa við grunnskólakennslu eru mun lægri en þeirra sem ekki hafa starfað við kennslu eða hætt henni, eða kr. 500 þús á móti 675 þús. Þeir Helgi og Stefán orða það svo að fórnarkostnaður við að starfa við grunnskólakennslu sé að meðaltali á bilinu kr. 140–192 þús. á mánuði (Helgi Eiríkur Björnsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017b).

Fleiri rannsóknir hafa verið gerðar á afdrifum þeirra sem lokið hafa námi til kennslu í grunnskóla og eru niðurstöður þeirra mikilvægar. Í rannsókn Sigríðar Sigurjónsdóttur og Önnu Kristínar Sigurðardóttur (2017) á störfum og viðhorfum þeirra sem brautskráðust með meistaragráðu í leik- og grunnskólakennarafræðum frá Menntavísindasviði árin 2014 og 2015 kom fram að 77% grunnskólakennaranna fóru beint í kennslu strax eftir útskrift, en ári síðar höfðu 97% horfið til kennslu, en hér skiptir máli að hvort tveggja var um að ræða kennslu í leik- eða grunnskólum; sex grunnskólakennaranna höfðu valið að starfa í leikskólum.

Þessar niðurstöður gefa vísbendingar um að þeir sem lokið hafa fimm ára kennaranámi séu staðfastari í því að leggja fyrir sig kennslu en þeir sem skemmra kennaranám hafa tekið.

Ofangreindar niðurstöður sýna vel hvað veldur því að stór hópur grunnskólakennara hverfur til annarra starfa. Því veldur álag í starfi, skortur á stuðningi, en þó ekki síst launakjör. Engu að síður verður einnig að líta til þess að það sem oft er kallað brotthvarf, er einnig það sem kenna má við eðlilegan framgang í starfi. Margir grunnskólakennarar hverfa til stjórnunar- eða ráðgjafastarfa (Helgi Eiríkur Björnsson og Stefán Hrafn Jónsson, 2017b) og stór hópur ræður sig í framhaldsskóla þar sem kjör eru betri. Einnig má leiða líkum að því að framhaldsskólakennarar njóti meiri virðingar í starfi.

Rannsókn Sigríðar Sigurjónsdóttur og Önnu Kristínar Sigurðardóttur (2017) gefur vísbendingar um að lenging kennaranáms kunní að leiða til þess að kennarar haldist betur í starfi. Það verður þó ekki fyllilega ljóst fyrir en lengra líður frá þeirri breytingu.

Stuðningur og starfsumhverfi kennara

Hvernig er starfsumhverfi kennara metið og hvaða stuðning og úrbætur telja kennarar sig þurfa?

Eins og vikið var að framfarir í þessari skýrslu meta kennarar mikils fjölbreytni starfsins og að fá að vinna með börnum og sjá þau þroskast, auk góðs starfsanda og vinnufélaga. Fjöldmörg gögn benda á hinn bóginn til þess að álag í starfi sé mikið og hafi verið að aukast (Birna Sigurjónsdóttir, 2017; Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir, 2016; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015; Nanna K. Christiansen, 2017; Samband íslenskra sveitarfélaga, 2002/3).

Álag í starfi

Í rannsókn Helga Eiríks Eyjólfssonar og Stefáns Hrafns Jónssonar (2017a) á viðhorfum þeirra sem brautskráðust úr HÍ og HA 2000–2012 kemur fram að þeir sem starfa við grunnskólakennslu upplifa mun meira starfsálag en bæði þeir sem hafa hætt grunnskólakennslu og þeir sem ekki hafa starfað við grunnskólakennslu eftir útskrift. Hér skiptir einnig máli að starfsálag grunnskólakennara er mun meira en meðaltal allra Íslendinga frá 2012 samkvæmt útreikningum höfunda.

Í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2002/3) kom fram að 77% kennara þótti álag í starfi hafa aukist undanfarið fimm ár og að veigamestu skýringar á þessu væru fjölgun nemenda með sérþarfir, aukin hegðunarvandkvæði og almennur niðurskurður. Einnig væri sérkennsla minni, meiri samskipti við heimili, fleiri fundir og breytingar á skipulagi starfshátta. Hliðstæð viðhorf koma fram í niðurstöðum rýnihópaviðtala við kennara í öllum grunnskólum borgarinnar á síðasta skólaári (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Kennararnir nefna aukna bindingu vinnutíma, niðurskurð á fjármagni til sérkennslu og takmarkað aðgengi að sérfræðingum um leið og vandamálum fjölgar. Þá hafi nægilegt fjármagn ekki fylgt innleiðingu skóla án aðgreiningar. Einnig voru nefndar kröfur nýrrar aðalnámskrár, breytingar á námsmati og Mentorkerfinu og miklar kröfur um skráningar, auk meiri krafna frá foreldrum og meira aðgengi. Stærstu álagsþættirnir voru erfið samskipti við foreldra, agamál og hegðunarerfiðleikar og skortur á björgum fyrir nemendur með hegðunar- eða námserfiðleika. Eins er vísað til fækkunar millistjórnenda.

Í þessu sambandi er áhugavert að í könnun sem Mannauðsdeild Reykjavíkurborgar gerði meðal starfsmanna borgarinnar 2015 reyndist starfsfólk SFS jákvæðara gagnvart fjölmörgum þáttum en starfsfólk á öðrum sviðum (Harpa Hrud Berndsen og Guðjón Örn Helgason, 2015). Má þar nefna starfsánægju, viðhorf til tilgangs í starfi, frumkvæði og mat á starfsanda. Hins vegar voru viðhorf til vinnuálags mun neikvæðari, þó þau séu enn neikvæðari á tveimur öðrum sviðum borgarinnar. Samkvæmt upplýsingum Mannauðsdeildar hefur tilfinning starfsmanna í grunnskólum fyrir álagi í starfi aukist milli mælinga 2015 og 2017 (Hrafnkell T. Stefánsson, upplýsingar í tölvupósti, 20. október 2017).

Í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3) voru kennarar spurðir hvað í kennarastarfinu þeim þætti erfiðast. Yfirlit um svör má sjá í **Töflu 4**.

Tafla 4 - Hvað í kennarastarfinu finnst þér erfiðast? Svör kennara í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3, bls. 22).

	Tíðni	% svarenda
Foreldrar, heimilisaðstæður	621	34,0%
Agavandamál og erfiðir nemendur	656	35,9%
Laun	80	4,4%
Kostnaður	24	1,3%
Tímaskortur	290	15,9%
Einelti	30	1,6%
Barnaverndarmál	14	0,8%
Fundir	141	7,7%
Mentor, skráningar	45	2,5%
Stjórnendur	50	2,7%

Í mörgum könnunum kemur fram að agavandamál hvíli þungt á kennurum. Í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2012/3) kom fram að 62% kennara telja þau hafa neikvæð áhrif á framþróun í skólastarfi. Aðeins eitt atriði vegur þar þyngra, en það eru laun kennara. Í könnunum kemur ítrekað fram að kennarar telja að sá stuðningur sem þeir eigi kost á til að leysa samskiptavanda sé ófullnægjandi. Þetta kom til dæmis skýrt fram í rýnihópaviðtölum við kennara í tengslum við bókun 1 síðastliðið vor:

Það veldur kennurum álagi að þeim finnst þeir standa einir með þessi vandamál, það skortir stuðning og það skortir úrræði, löng bið er eftir greiningum og aðgengi að sérfræðingum lítið (Birna Sigurjónsdóttir, 2017, bls. 11).

Snæfríður Björgvinsdóttir og Anna-Lind Pétursdóttir (2014) könnuðu umfang hegðunarvanda á kennslu og líðan kennara. Þátttakendur voru 95 umsjónarkennarar í 1.–6. bekk og sérkennarar allra bekkja úr níu grunnskólum á höfuðborgarsvæðinu. Mat kennara var að fjórðungur nemenda sýndi erfiða hegðun og fengu kennararnir helst stuðning frá samstarfsfólki sínu til að takast á við hana. Stór hluti þátttakenda sagðist þurfa að fást við hegðunarerfiðleika daglega og taldi þá hafa neikvæð áhrif á sig og nemendur sína. Allt að þriðjungur þátttakenda fann fyrir einkennum tilfinningaþrots og rúmlega helmingur íhugaði að hætta kennslu vegna erfiðrar hegðunar nemenda. Starfsfólk skóla taldi skort á utanaðkomandi stuðningi sérfræðinga vera einn meginvandann, ásamt fjárskorti og geðrænum vandamálum nemenda: „Meirihluti kennara sagðist sjaldan eða aldrei fá stuðning frá sérfræðingi í hegðunarstjórnun eða frá þjónustumiðstöð til að takast á við erfiða hegðun“ (bls. 76).

Nýleg könnun Auðar Stefánsdóttur (2017) varpar skýru ljósi á þann vanda sem starfsfólk grunnskólanna í Reykjavík stendur frammi fyrir þegar um mjög alvarleg geðræn vandkvæði nemenda er að ræða. Um 130 nemendur í grunnskólum borgarinnar eru taldir ógna öryggi eða trufla skólastarfið verulega. Um leið er sár skortur á stuðningi til að taka á vanda þeirra, langir biðlistar hjá BUGL, Brúarskóli, sem sérhæfir sig í þjónustu við börn með hegðunarvanda er yfirfullur og sérhæft starfsfólk og úrræði vantar. Skýrsla Auðar bendir eindregið til þess að þessi mál séu að þyngjast.

Í úttekt sem gerð var á fyrirkomulagi og framkvæmd sérfræðiþjónustu í sex sveitarfélögum fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið 2013 (Árný Elíasdóttir, Svava B. Sigurjónsdóttir, Sveinborg Hafliðadóttir og Arndís Vilhjálmssdóttir, 2013) kom fram að viðmælendur voru almennt þeirrar skoðunar að erfitt hefði reynst að framfylgja stefnu um skóla án aðgreiningar; fjármagn vantaði, sem og sérþekkingu og stuðning. Kennarar töldu almennt að starf þeirra hafi breyst mikið vegna stefnunnar og álag aukist, m.a. færi meiri tími í skýrsluskrif og fundasetur um málefni einstakra nemenda á kostnað annarra.

Minnt er á að nemendum með erlent móðurmál hefur fjölgað mjög mikið á undanförunum árum. Í skýrslu mennta- og menningarmálaráðuneytisins (2015) um mat á framkvæmd stefnu um skóla án aðgreiningar kemur fram að þessi hópur stækkaði um helming á árunum 2003 til 2012.

Fleiri atriði brenna á kennurum. Í áðurnefndum rýnihópaviðtölum við kennara í grunnskólum Reykjavíkur kom fram óánægja með vinnuaðstöðu og tækjamál, sem víða voru sögð í ólestri, námsgögn og tæki vantar og húsgögn þarfnast endurnýjunar (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Þá er kvartað yfir lélegri hljóðvist. Ennfremur er óánægja með innleiðingu vinnumats sem talin er hafa misheppnast og verið streituvaldandi og innleiðing stimpilklukku var gagnrýnd harðlega. Þá var nefnt að of mörg þróunarverkefni væru í gangi samtímis.

Athyglisvert er að í TALIS rannsókninni kemur fram að mun lægra hlutfall unglingskennara á Íslandi hefur viðeigandi undirbúningsmenntun miðað við samanburðarlöndin:

Hér á landi er mun lægra hlutfall kennara, samanborið við TALIS-löndin, sem segir að námsefni, kennslufræði námsgreinarinnar og/eða æfingakennsla hafi verið hluti af menntun þeirra eða þjálfun í öllum greinunum sem þeir kenna. Menntun kennara í öðrum TALIS-löndum að meðaltali virðist miðast meira við einstakar kennslugreinar í samanburði við kennaramenntun hér á landi (Ragnar Ólafsson, 2014, bls. 20).

Setja má fram þá tilgátu að þessi skortur á undirbúningsmenntun, í þeirri námsgrein sem verið er að kenna, geti leitt til aukins álags. Af þessu hlýtur einnig að leiða að kennarar eigi kost á kennslufræðilegri ráðgjöf. Slík ráðgjöf er varla fyrir hendi eins og nú háttar, nema vegna lestrarkennslu og sértækra námserfiðleika. Um langt árabíl störfuðu námsstjórar og ráðgjafar hjá menntamálaráðuneyti og fræðsluskrifstofum, en þessi þjónusta var að mestu aflögð þegar grunnskólinn færðist til sveitarfélaganna. Við stofnun þjónustumiðstöðva í borginni færðist kennsluráðgjöf frá miðlægri „fræðsluskrifstofu“ og er kennsluráðgjöf eins og hún er veitt nú nánast eingöngu sérkennsluráðgjöf en ekki almenn kennsluráðgjöf.

Athygli vekur að íslenskir kennarar telja sig fá mun minni endurgjöf á störf sín en kennarar í TALIS-löndum að meðaltali (Ragnar F. Ólafsson, 2014. Aðeins um 17% kennara hér á landi hafa fengið endurgjöf frá a.m.k. einum aðila vegna kennaramats frá nemendum, en í öðrum TALIS-löndum gerist það að meðaltali í um 53% tilvika. Í um 34% tilvika hefur íslenskur kennari fengið endurgjöf eftir *beina athugun* á bekkjarkennslu en 79% kennara að meðaltali í TALIS-löndum hafa fengið slíka endurgjöf.

Stuðningur í starfi

Í rýnihópasamtölum sem tekin voru við grunnskólakennara í öllum grunnskólum í Reykjavík á síðasta skólaári sögðust kennarar fyrst og fremst fá stuðning frá samkennum (Birna Sigurjónsdóttir (2017). Kennarar í um

fjórðungi hópanna kváðust fá stuðning frá stjórnendum og í nokkrum hópum kom fram að stuðningur fengist frá sérkennurum eða kennsluráðgjafa frá þjónustumiðstöð (sama heimild). Hjá flestum hópum komu fram efasemdir um faglegt framlag stuðningsfulltrúa og að betra væri að hafa fagmenntaða starfsmenn (sama heimild).

STUÐNINGUR VIÐ NÝLIÐA

Viðurkennt er að nýliðar þurfa stuðning þegar þeir stíga sín fyrstu skref í kennslu og líklega lengur (Lilja M. Jónsdóttir, 2012a, 2012b, 2013). Lilja M. Jónsdóttir (2013) og María Steingrimsdóttir (2010) hafa báðar rannsakað hvernig nýliðum farnast fyrstu ár þeirra í starfi. Niðurstöður þeirra varpa skýru ljósi á þá erfiðleika sem þeir þurfa að takast á við og þann skort á stuðningi sem þeir búa við.

Lilja M. Jónsdóttir (2012) rannsakaði gengi og líðan fimm kennara fyrstu fimm starfsár þeirra. Niðurstöður hennar sýna vel þá miklu erfiðleika sem nýliðarnir þurfa að glíma við. Þeir nefndu skipulagsleysi af hálfu stjórnenda, skort á stuðningi og samvinnu, og mikið álag. Nýliðarnir áttu erfitt með að takast á við öll þau verkefni sem fylgdu starfinu og töldu sig þurfa mikinn og traustan stuðning, bæði faglegan og persónulegan. Lilja leggur áherslu á að það sé nauðsynlegt að byrjandinn fái formlega stöðu sem slíkur, ekki síst þar sem lítið er á kennara á fyrsta starfsári sem fullgilda starfsmenn sem hafi sömu ábyrgð og reyndari kennarar. Niðurstöðurnar varpa ljósi á hvernig hugmyndir og viðhorf, gildi og afstaða til skólustarfs og menntunar úr kennaranáminu var ógnað af þeim erfiðleikum sem nýliðarnir stóðu frammi fyrir. Rannsóknin sýnir einnig hversu mikilvægt það er að veita byrjendum í kennslu mun meiri stuðning en í boði hefur verið hér á landi og í töluvert lengri tíma en þetta fyrsta ár. Lilja M. Jónsdóttir (2017) leggur raunar til að nýliðar fái stuðning að minnsta kosti fyrstu þrjú ár sín í starfi eftir líkani sem sjá má á **Mynd 5**.

Fyrsta árið	Annað árið	Þriðja árið
<p>Almennur stuðningur Einstaklingsstuðningur, m.a.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • öxl og eyra* • daglegt skipulag • utanumhald • skráningar • foreldrasamskipti <p>* Hér er átt við að nýliðinn fái stuðning frá samkennara sem þeir treysta, sem er fús að ræða það sem reynist byrjandanum yfirþyrmandi fyrsta árið.</p>	<p>Sama og fyrsta árið Litlir hópar með leiðsagnarkennara. Auk þess m.a.,</p> <ul style="list-style-type: none"> • byrja að rifja upp kennslufræðina úr kennaranáminu og (endur)byggja brúna yfir í fræðin • kennslufræðileg umræða, lestur, pælingar, • prófa, skoða, ígrunda 	<p>Áfram litlir/sömu hópar með leiðsagnarkennara. Auk þess;</p> <ul style="list-style-type: none"> • halda áfram að ræða, pæla, prófa • kynningar á hagnýtri kennslufræði • prófa skipulega nýjar kennsluaðferðir, ný viðfangsefni – kynna fyrir hópnum • ígrunda skipulega með leiðsagnarmati • hvernig kennarar vildu þau verða



Mynd 5 – Tillaga Lilju M. Jónsdóttur um stuðning við nýliða í starfi. Á fjórða og fimmta ári er gert ráð fyrir markvissri símenntun og þátttöku í þróunarverkefnum.

Skortur á stuðningi við nýliða í kennslu hér á landi kemur víða fram. Niðurstöður í TALIS könnuninni leiddu í ljós að aðeins um þriðjungur kennara hér á landi hafði tekið þátt í nýliðaþjálfun, sem miðaði að því að styðja við kennara í upphafi kennaraferilsins (Ragnar Ólafsson, 2014). Hliðstæðar niðurstöður fengust í rannsókn Helga Eiríks Eyjólfssonar og Stefáns Hrafns Jónssonar (2017a). Þar kemur fram að í einungis 39% skóla var nýliðum boðinn stuðningur og 70% nefndu að stuðningurinn hafi einungis varað fyrsta árið í kennslu (27% fyrstu önnina). Stuðningur var þá einna helst veittur af leiðsagnarkennara eða í 80% tilvika. Áhugavert er að sama hlutfall stuðnings, eða 40%, kemur fram í ofangreindri rannsókn Lilju M. Jónsdóttur (2012b). Í skýrslu fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara (2016) er fullyrt að stuðningur við nýliða sé veikur þáttur héraðs miðað við önnur lönd og að aðkallandi sé að efla þátt leiðsagnar.

Það þarf því ekki að koma á óvart að í rýnihópasamtölum sem tekin voru við grunnskólakennara í öllum grunnskólum í Reykjavík á síðasta skólaári var sérstaklega óskað eftir handleiðslu fyrir nýliða (Birna Sigurjónsdóttir, 2017).

Þær niðurstöður sem hér hafa verið reifaðar benda eindregið til þess að umtalsverðar breytingar hafi orðið á störfum kennara á undanförunum árum og að þeir mæti nú auknu álagi í starfi. Grunnskólakennarar í Reykjavík kalla eftir auknum stuðningi og betra aðgengi að sérfræðingum (t.d. sálfræðingum og þroskaþjálfum) og sérúrræðum, sérkennslu og nýbúakennslu (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Einnig má nefna handleiðslu og betri stuðning um erfið mál.

Þá setja þeir fram óskir um fleira starfsfólk (deildarstjóra, fagstjóra, verkefnastjóra), minni nemendahópa (t.d. með því að setja hámark á fjölda nemenda í hópum) og minni kennsluskýldu (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Í þessu sambandi má benda á að ýmsar rannsóknir benda til þess að samhengi sé á milli stærðar námshópa og námsárangurs (Biddle og Berliner, 2015; Schanzenbach, 2014).

Starfsþróun kennara

Hverjir eru möguleikar kennara til starfsþróunar og hver er ánægja þeirra með þá möguleika?

Almennt er viðurkennt að kennaranám sé öðru fremur ævimenntun (Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara, 2016; Jón Torfi Jónasson, 2012). Í þessu felst að starfsþróun sé rauður þráður í öllu starfi kennara; hvort tveggja formleg og óformleg. Möguleikar á óformlegri þekkingaröflun og endurmenntun eru stöðugt að aukast, en hér er athygli beint að hinni formlegu hlið; samningsbundnum tíma kennara til starfsþróunar, starfsþróunaráætlunum, starfsþróunarsamtölum, styrkjum sem kennarar eiga kost á til endurmenntunar, þátttöku kennara í starfsþróunarverkefnum, viðhorfum þeirra til símenntunar og starfsþróunar og að tilraunum til að byggja upp stoðkerfi fyrir starfsþróun kennara.

Samningsbundinn tími til starfsþróunar

Í kjarasamningi grunnskólakennara markast skilgreindur tími til starfsþróunar af samningsbundnum 150 (126/102)³ klst á ári til símenntunar og undirbúnings kennara. Starfsþróun sem hluti af 150 (126/102) klst er almennt ætlaður tími utan við skipulagðan starfsramma skólaársins en einnig er heimilt að koma henni við á starfstíma skóla eftir nánara samkomulagi við kennara. Orlofsréttur viðkomandi einstaklings hefur áhrif á tímafjöldann. Ef tími til endurmenntunar er færður yfir á starfstíma skóla reiknast álag á tímenn.

Ekki liggja fyrir neinar rannsóknir á því hvernig kennarar nýta þennan tíma eða hvernig hann nýtist skólastarfi. Segja má að þetta sé undrunarefni í ljósi þess hve háar fjárhæðir renna til þessa þáttar. Ætla má að kostnaður vegna þessa ákvæðis fyrir kennara í Reykjavík sé um hálfur milljarður króna á ári. Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara (2016) bendir á að mikilvægt sé að skoða hvernig fjármunir og skilgreindur tími til starfsþróunar kennara nýtist með hliðsjón af þeim tillögum sem ráðið setur fram.

Starfsþróunaráætlanir

Samkvæmt grunnskólalögum (Lög um grunnskóla nr. 91/2008) skulu kennarar „eiga kost á reglulegri símenntun í þeim tilgangi að efla starfshæfni sína“. Í lögunum eru jafnframt ákvæði um að hver skóli móti „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. Í núgildandi kjarasamningum eru sömuleiðis ákvæði um símenntunaráætlanir, sem þar heita starfsþróunaráætlanir, en þar er lögð áhersla á að það „sé jafnt á ábyrgð starfsmanns og skólastjóra að bæta fagþekkingu og aðra sérþekkingu sem nauðsynleg er í starfi.“ (Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag grunnskólakennara, 2016). Í kjarasamningnum segir einnig að símenntun kennara skuli „vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skólans og þær áherslur sem eru á hverjum tíma í umbótastarfi skóla. Skólastjóri getur ákveðið að einstakir kennarar eða kennarahópar sækji skilgreinda fræðslu. Með sveigjanlegu upphafi og lokum skólastarfs má skapa svigrúm til að kennarar geti sótt símenntun í auknum mæli á starfstíma skóla. Símenntun/undirbúningur utan starfstíma skóla skal vera í samræmi við starfsþróunaráætlun skóla og undir verkstjórn skólastjóra.“ (Sama heimild).

Ekki liggur fyrir mat á því hvernig þessum ákvæðum er fylgt eftir í skólum borgarinnar.

Starfsþróunarsamtöl

Í kjarasamningi eru ákvæði um rétt starfsmanna til að eiga árlegt samtal „þar sem farið er yfir starfslýsingu, frammistöðu, markmið og hugsanlegar breytingar á störfum og rætt um starfið, væntingar, samstarf, samráð og starfsanda á vinnustað. Þá skulu einnig ræddar þarfir og óskir starfsmanns til þjálfunar og fræðslu“ (Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag grunnskólakennara, 2016).

Samkvæmt upplýsingum frá Mannauðsdeild Reykjavíkurborgar hafa 69,5% starfsmanna grunnskólanna farið í starfsþróunarsamtal á síðustu 12 til 15 mánuðum (Hrafnkell T. Stefánsson, upplýsingar í tölvupósti, 20. október 2017). Hér virðist því nokkur misbrestur á framkvæmd í einhverjum skólum.

Í svörum Kennarasambands Íslands við erindi fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara 17. febrúar 2015 um hlutverk, ábyrgð og skyldur KÍ á símenntun og starfsþróun kennara og skólastjórnenda er sérstaklega áréttað að félagsmenn „skulu eiga rétt á reglulegum starfsþróunarviðtölum á vinnustöðum sínum“.

Sjóðir

³ Kennarar eldri en 30 ára ná 126 klst í endurmenntun og þeir sem eru 38 ára og eldri ná 102 klst.

Grunnskólakennarar í Reykjavík hafa aðgang að eftirfarandi sjóðum til starfsþróunarverkefna:

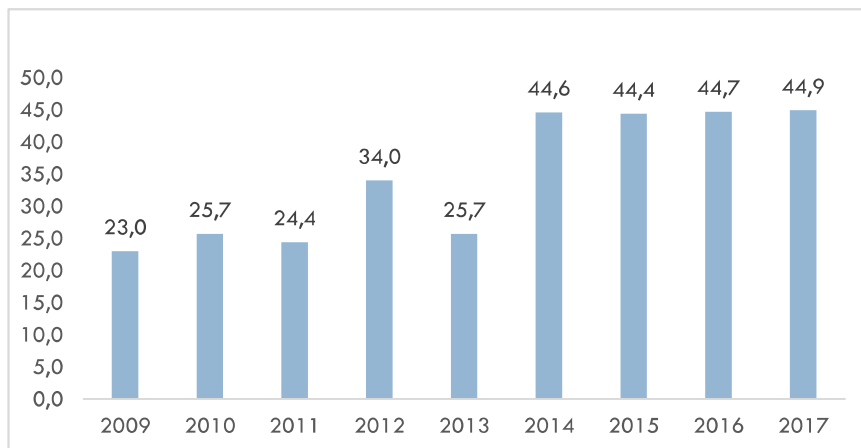
- Endurmenntunarsjóði grunnskóla
- Námsleyfasjóði kennara og stjórnenda grunnskóla
- Sprotasjóði
- Vonarsjóði FG og SÍ
- Þróunarsjóði skóla- og frístundasviðs

Þá geta kennarar sótt í ýmsa aðra sjóði, svo sem Námsgagnasjóð og fjölmarga aðra innlenda og erlenda sjóði.

ENDURMENNTUNARSJÓÐUR GRUNNSKÓLA

Endurmenntunarsjóður grunnskóla starfar í samræmi við bráðabirgðaákvæði laga nr. 91/2008. Hlutverk sjóðsins er að veita styrki til endurmenntunar félagsmanna í Félagi grunnskólakennara (FG) og Skólastjórafélagi Íslands (SÍ). Framlög í sjóðinn koma úr Jöfnunarsjóði sveitarfélaga og er sjóðurinn sjálfstæð deild undir stjórn Námsleyfasjóðs (sjá hér á eftir). Sjóðurinn veitir styrki til þeirra sem hyggjast standa fyrir endurmenntun félagsmanna FG og SÍ, þar á meðal grunnskóla, skólaskrifstofa, sveitarfélaga, háskóla, símenntunarstofnana, félaga, fyrirtækja og annarra sem bjóða endurmenntun fyrir félagsmenn FG og SÍ.⁴

Á **Mynd 6** má sjá yfirlit um fjárveitingar úr sjóðnum 2009–2017.



Mynd 6 – Yfirlit um fjárveitingar úr sjóðnum 2009–2017, í millj. kr.

Úthlutun ársins 2009, 23 milljónir, svarar til rúmlega 30 milljóna á núvirði svo raunaukningin er ekki alfarið sú sem myndin sýnir þó talsvert hafi verið bætt í á síðustu árum.

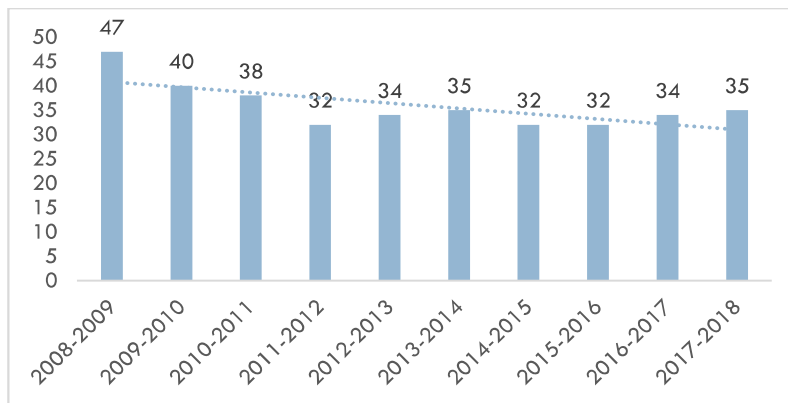
Samanlagður hlutur Reykjavíkurskólanna hefur verið mjög mismunandi eftir árum. Nefna má sem dæmi að Reykjavíkurskólarnir fengu árið 2009 rúmar tvær milljónir úr sjóðnum, 2013 komu tæpar 9,5 milljónir í þeirra hlut og 2017 10,5 milljónir.

⁴ Sjá á heimasíðu sjóðsins: <http://www.samband.is/verkefningin/skolamal/simenntun-kennara-og-stjornenda/endurmenntunarsjodur-grunnskola/>

NÁMSLEYFASJÓÐUR KENNARA OG STJÓRNENDA GRUNNSKÓLA

Námsleyfasjóður byggir á ákvæðum í grunnskólalögum (Lög um grunnskóla nr. 91/2008) en þar er mælt fyrir um að kennarar skuli eiga kost á námsleyfum og eru í lögnum bráðabirgðaákvæði um að sveitarfélög greiði „upphæð er svarar til 1,3% af dagvinnulaunum kennara og skólustjóra í sveitarfélaginu í sérstakan sjóð en ...[úr] sjóði þessum skulu greidd laun kennara og skólustjóra við grunnskóla vegna námsleyfa allt að einu ári“. Samband íslenskra sveitarfélaga annast rekstur sjóðsins.

Athygli vekur að á undanförunum árum hefur veittum námsleyfum fækkað, eins og sjá má af Mynd 7.



Mynd 7 – Fjöldi veittra námsleyfa til grunnskólakennara 2008–2017.

Árið 2008 var komið til móts við 28% umsókna, en 24% árið 2017.

Kennarasamtökin hafa margoft lýst því sjónarmiði að námsleyfi séu alltof fá og gagnrýnt að enginn skilgreindur réttur sé til námsleyfa. Þá sé raunveruleikinn sá að einstaklingar fái almennt ekki námsleyfi fyrr en eftir mjög langan starfsferil (Kennarasamband Íslands, 2014).

Í þessu sambandi má vísa til niðurstaðna Huldu Kristmannsdóttur (2014) sem rannsakaði ávinning af námsleyfum grunnskólakennara í meistaraþrófsverkefni sínu með samræðum við átta kennara sem notið höfðu námsleyfa á tímabilinu frá 2009–2014. Niðurstöðurnar bentu eindregið til þess að námsleyfi hefðu mikil og jákvæð áhrif á starfsþróun og starfsánægju kennara. Í rannsókn Huldu er byggt á viðhorfum viðmælenda.

SPROTASJÓÐUR

Sprotasjóður er sameiginlegur sjóður fyrir leik-, grunn- og framhaldsskóla og er ætlað að styðja við þróun og nýjungar í skólastarfi í samræmi við stefnu stjórnvalda og aðalnámskrá, samkvæmt 15. gr. Laga nr. 90/2008 um leikskóla, 34. gr. Laga nr. 91/2008 um grunnskóla og 53. gr. Laga nr. 92/2008 um framhaldsskóla. Sjóðurinn veitir einnig styrki þvert á skólástig. Fjárveitingar til sjóðsins hafa nánast staðið í stað undanfarinn áratug. Þær voru kr. 44 milljónir árið 2009 eða um 57 milljónir að núvirði, en 61 milljón í ár. Sjóðurinn hefur frá árinu 2009 veitt 34 til 48 styrki og hafa Reykjavíkurskólarnir fengið frá 6 til 14 styrki við hverja úthlutun.

VONARSJÓÐUR FG OG SÍ

Vonarsjóður FG og SÍ byggir á ákvæðum kjarasamninga sem kveða á um að launagreiðendur greiði mánaðarlega framlag í sjóðinn sem nemur 1,72% af föstum dagvinnulaunum félagsmanna í FG og SÍ (KÍ).

Markmið sjóðsins er að auka tækifæri félagsmanna FG og SÍ til faglegrar starfsþróunar. Með faglegri starfsþróun er átt við að félagsmenn viðhaldi og auki sérfræðilekkingu sína á sviði náms og kennslu. Sjóðurinn veitir starfsmenntastyrki, svo sem til að sækja námskeið, framhaldsnáms, sækja ráðstefnur eða fara í skólaheimsóknir eða kynnisferðir, auk ferðastyrkja. Þessir styrkir geta verið allt að kr. 300 þús á tveggja ára tímabili.

Þá veitir sjóðurinn styrki vegna ECTS háskólaeininga sem lokið er og gefur hver eining kr. 5 þús.

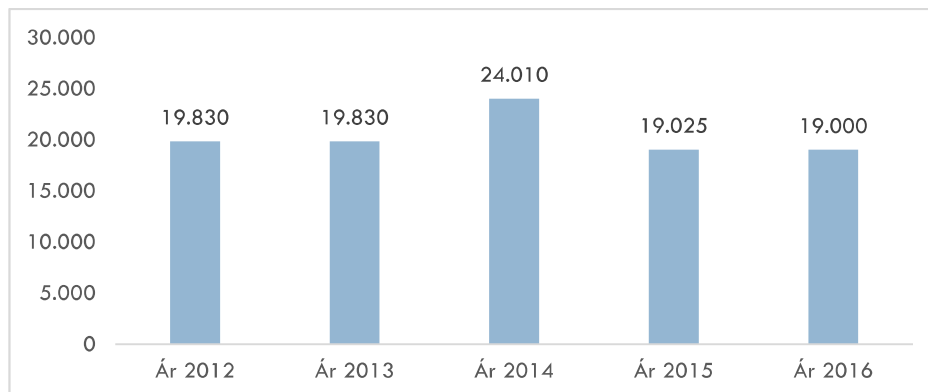
Á síðasta ári, 2016, voru veittir úr sjóðnum styrkir að upphæð kr. 325 milljónir.

Reglum sjóðsins hefur verið breytt talsvert á undanförunum árum, en fram til ársins 2015 styrkti hann ársorlof kennara, en þeir styrkir hafa nú verið aflagðir. Þá voru einnig aflagðir styrkir til hópferða kennara til að kynna sér skóla í öðrum löndum. Kennarar geta að vísu enn sótt um styrki til þátttöku í hópferðum, en styrkirnir eru einungis veittir einstaklingum. Rétt er að halda því til haga að í tveimur rannsóknum hafa komið fram vísbendingar um að sumar náms- og kynnisferðir kennara hafi haft fremur takmarkað skólaþróunargildi. Gildi þeirra liggja oftast ekki í að efla starfshópinn (Guðrún Þorsteinsdóttir og Trausti Þorsteinsson, 2014; Úlfar Björnsson, 2014).

Áður en reglum sjóðsins var breytt veitti sjóðurinn að jafnaði um 20 styrki til ársorlofa á ári.

ÞRÓUNARSJÓÐUR SKÓLA- OG FRÍSTUNDASVIÐS

Þróunarsjóður skóla- og frístundasviðs úthlutar árlega styrkjum til leikskóla-, grunnskóla- og frístundastarfs. Eins og sjá má hafa fjárveitingar að mestu verið óbreyttar frá 2012 (með undantekningu árið 2014), eða um 19 milljónir á ári. Fjárveitingar sjóðsins hafa því dregist saman að raunvirði.



Mynd 8 – Styrkir úr Þróunarsjóði Skóla- og frístundasviðs 2012–2013 í þús kr.

Þátttaka kennara í starfsþróunarverkefnum og viðhorf kennara til þeirra

Samkvæmt TALIS rannsókninni sem gerð var 2013 taka um 91% unglíngastígs kennara hér á landi þátt í einhvers konar starfsþróunarverkefnum, sem er lítið eitt hærra en hlutfallið í TALIS-löndunum að meðaltali:

Íslenskir kennarar sinna í meira mæli starfsþróunarverkefnum sem fela í sér þátttöku í samstarfi kennara sérstaklega skipulögðu með starfsþróun kennara í huga. Í samanburði við TALIS-löndin, þá taka þeir hins vegar minni þátt í verkefnum eins og réttindanámi sem leiðir til prófgráðu, rannsóknarverkefni eða því að fylgjast með og sinna leiðsögn starfsfélaga sem hluta af formlegu skólastarfi (Ragnar Ólafsson, 2014).

Athyglisvert er að þátttaka kennara í starfsþróunarverkefnum hér á landi virðist, samkvæmt TALIS, hafa aukist umtalsvert frá 2008 (Ragnar Ólafsson, 2014). Þá sýnir TALIS að íslenskir kennarar eru ötulli en starfsfélagar þeirra í öðrum löndum að sækja ráðstefnur eða málstofur eða fara í vettvangsferðir í aðra skóla.

Í rannsókn þeirra Helga Eiríks Eyjólfssonar og Stefáns Hrafns Jónssonar (2017a) kemur fram að helmingur þeirra sem brautskráðust frá HÍ og HA á árunum 2000–2012 hefur stundað frekara formlegt nám eftir útskrift og að 56% þeirra sem stundað hafa frekara formlegt nám hafa farið í meistaranám á háskólastigi og 35% lokið því.

Benda má á að miðað við niðurstöður TALIS (Vísar rannsóknir, 2014) verja kennarar á unglíngastigi í Reykjavík fleiri dögum til endurmenntunar á ári, en starfssystkin þeirra í öðrum sveitarfélögum, en á hinn bóginn mun minni tíma en að meðaltali í TALIS löndunum.

Í niðurstöðum könnunar Mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar á viðhorfum starfsmanna borgarinnar sem gerð var 2015 kemur fram að 74% starfsmanna SFS telja sig hafa fengið tækifæri til starfsþróunar eða símenntunar á síðustu 12 mánuðum (Harpa Hrund Berndsen og Guðjón Örn Helgason, 2015).

Í tengslum við áhuga kennara á starfsþróun er umhugsunarvert að rannsóknir benda til þess að þróunarstarf sé mun öflugra, að mati kennara, í skólum þar sem þeir kenna saman í teymum, en í skólum þar sem kennarar vinna einir, hver með sinn bekk eða námsgrein (Ingvar Sigurgeirsson og Ingibjörg Kaldalóns, 2017).

Viðhorf kennara

Í rýnihópasamtölunum í tengslum við bókun 1 voru kennarar spurðir hvort þeir hefðu fengið tækifæri til að sækja símenntun sem nýttist þeim í starfi (Birna Sigurjónsdóttir, 2017). Í langflestum rýnihópum svöruðu kennarar þessari spurningu játandi og sögðust vera hvattir til að sækja námskeið. Þeir voru á hinn bóginn ósáttir við að þurfa að greiða fyrir vinnutengd námskeið úr eigin vasa eða úr endurmenntunarsjóði kennara. Þá voru margir ósáttir við að eiga að sækja námskeið utan daglegs eða árlegs vinnutíma. Þá skiptir máli að list- og verkgreinakennarar bentu á að fá námskeið væru í boði sem hentuðu þeim (sama heimild). Kennarar vilja einnig hafa meira samráð um símenntun skólans og eigin símenntun.

Í TALIS rannsókninni kom fram að aukið hlutfall kennara taldi sig hafa nokkra eða mikla þörf fyrir starfsþróunarverkefni á sviði *færni í notkun upplýsinga- og samskiptatækni við kennslu* (aukning úr um 17% 2008 í um 28% 2013) (Ragnar Ólafsson, 2014).

Í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (2002/3) voru kennarar spurðir um hvað ætti að vega þyngst í vali á símenntun og voru gefnir sex svarkostir (sjá **Töflu 5**).

Tafla 5 - Svör kennara við spurningunni: Hvað telur þú að ætti að veða þyngst í vali á símenntun? (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2002/3, bls. 61).

Svör	Hlutfall	Fjöldi
Umbótaþörf og áhersla skólans	35,4%	835
Þörf þín til að efla þig faglega á tilteknum sviðum	83,0%	1958
Áhugasvið þitt	56,0%	1322
Nýjungar í skólastarfi	63,4%	1495
Breytt lagaumhverfi	7,3%	172
Tækninýjungar	44,3%	1046

Eins og sjá má telja kennarar mesta þörf á efla sig faglega á tilteknum sviðum, kynnast nýjungum í skólastarfi og rækta áhugasvið sín.

TALIS könnunin sem gerð var 2008 beindist sérstaklega að starfsþróun kennara. Þeir voru m.a. spurðir um á hvaða sviðum þeir óskuðu frekari starfsþróunartækifæra. Niðurstöður má sjá á **Töflu 6**.

Tafla 6 - Svör kennara í TALIS könnuninni 2008 um það á hvaða sviðum þeir óski frekari starfsþróunartækifæra. Heimild: Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson. (2009).

Svið frekari starfsþróunar	Hlutfall sem tilgreinir frekar mikla eða mjög mikla þörf		
	Unglingastig	Yngsta- og miðstig	Meðaltal
Kennsla nemenda með sértækar námsþarfir	76%	83%	79%
Námsmatsaðferðir	65%	75%	70%
Færni í upplýsingatækni við kennslu	59%	68%	63%
Aga- og hegðunarvandamál nemenda	59%	68%	63%
Kennsla í fjölmenningsumhverfi	55%	62%	58%
Staðlar eða viðmið varðandi innihald og frammistöðu í aðalkennslugrein	55%	54%	54%
Nemendaráðgjöf	52%	56%	54%
Þekking og skilningur á kennslufræði í aðalkennslugrein	47%	48%	48%
Bekkingarstjórnun	45%	50%	47,5%
Þekking og skilningur á aðalkennslugrein	45%	44%	45%
Rekstur skóla og stjórnun	22%	22%	22%

Athygli vekur að í könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara (2002/3) kemur fram að aðeins 38% kennara telja gæði námskeiða / fyrirlestra sem þeim býðst að sækja mjög eða frekar góða (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2002/3).

Í könnuninni voru kennarar einnig spurðir um hvað þeir vilji bæta varðandi símenntun og er niðurstöðum lýst með þessum orðum:

Svörin voru mjög fjölbreytt en algengustu svörin snéru að miklum kostnaði. Að auki var nefnt að auka þyrfti fjölbreytni og framboð og þá sérstaklega fyrir þá sem kenna list- og verkgreinar. Nefnt var að símenntunarnámskeiðin þyrftu að vera hagnýtari, að bæta þyrfti aðgengi kennara sem kenna á landsbyggðinni og að kennarar þyrftu meiri hvatningu (Samband íslenskra sveitarfélaga, 2002/3, bls. 62).

Áform hafa verið um að taka til hendi í þessum málaflokki samanber skýrslu Samtaka sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu (2014) þar sem segir:

Hvatt verði til víðtækra starfendarannsókna kennara, undir handleiðslu reyndra sérfræðinga á kennslu – og starfsháttum í skólum á höfuðborgarsvæðinu, með það fyrir augum að auka fagmennsku og gæði menntunar á svæðinu (bls. 5).

Skoðun margra er að eftir að ábyrgð á símenntun færðist frá menntamálaráðuneyti til sveitarfélaga hafi hún veikst (Ingvar Sigurgeirsson, 2003; Starfshópur um símenntun grunnskólakennara, 2012). Í þessu sambandi er vert að vitna í svör Kennarasambands Íslands við erindi fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara 17. febrúar 2015 um hlutverk, ábyrgð og skyldur KÍ á símenntun og starfsþróun kennara og skólastjórnenda. Þar kemur fram mjög skýr afstaða til þessara mála:

Staða símenntunar og starfsþróunar kennarastéttarinnar er slök, litlum fjármunum er varið til hennar og aðstæður til að stunda símenntun og starfsþróun eru engan veginn ásættanlegar. Aðstöðumunur er eftir búsetu, skólum, greinum/námssviðum, aðildarfélögum KÍ og skólastigum. Stjórnvöld líta ekki á starfsþróun sem hluta af kjarnastarfsemi skóla heldur sem jaðarverkefni. Fagráðinu og stýrihópnum þarf að auðnast að efla símenntun og starfsþróun kennarastéttarinnar, gera símenntunar- og starfsþróunartækifæri aðgengilegri, auka skilning stjórnvalda á að þörf er fyrir mikið átak í símenntun og starfsþróun stéttarinnar, fjármuni, áætlanagerð og markmiðssetningu til lengri tíma (Kennarasamband Íslands, 2015, bls. 2).

Í þessu skjali er að finna mjög ákveðnar hugmyndir um þróun símenntunar. Þar er m.a. bent á að stórauka þurfi framboð á starfsþróun og símenntun og tryggja réttindi og möguleika til að stunda starfsþróun og símenntun jafnt á starfstíma skóla sem utan. Bent er á að efla þurfi hvatningu til kennara til að stunda símenntun og starfsþróun og ...

... tryggja betur fjárveitingar til símenntunar og starfsþróunar á öllum skólastigum sem og sérstakt fjármagn til skóla til að greiða fyrir afleysingar vegna fjarveru starfsmanna til að afla sér (sí)menntunar og starfsþróunar, kosta símenntun og starfsþróun vegna sérhæfðra kennsluhátta og aðferða og sameiginlegrar þróunar skólans. Réttur barna og ungmenna til að njóta kennslu, og starfsaðstæður kennara til að sinna símenntun og starfsþróun á starfstíma skóla, gera kröfu um að bætt verði úr því slæma ástandi sem nú ríkir í þessum efnum (bls. 5).

Þá þurfi „réttur til reglubundinna launaðra náms- og rannsóknarleyfa að vera skýlaus og stórauka þarf fjármuni til þeirra“ (bls. 5) og gera kennurum „kleift að afla sér frekari menntunar á launum samhliða kennslu til að ljúka meistaraþrófi“ sem og „eiga kost á leiðsögn, ráðgjöf og handleiðslu í starfi“ (bls. 5).

Stuðningur við starfsþróun

Á undanförunum árum hafa verið gerðar tilraunir til að byggja upp og treysta samráð þeirra aðila sem koma að starfsþróunarmálum kennara og byggja upp stoðkerfi fyrir þessa þjónustu.

Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara var stofnað með skipunarbréfi mennta- og menningarmálaráðherra í febrúar 2013 til þriggja ára í þeim tilgangi að koma á fót samstarfsvettvangi ráðuneytisins, Sambands íslenskra sveitarfélaga, Kennarasambands Íslands og háskóla sem mennta kennara, Menntavísindasviðs Háskóla Íslands, Háskólans á Akureyri og Listaháskóla Íslands, um starfsþróunarmál kennarastéttarinnar. Meginhlutverk fagráðsins samkvæmt erindisbréfi ráðherra var að setja fram stefnu um starfsþróun kennara og skólastjórnenda í leik-, grunn-, tónlistar- og framhaldsskólum. Frá árinu 2014 og út skipunartímann hafði fagráðið sér til aðstoðar starfsmann í hálfu starfi sem hélt utan um starfið og vefsvæði fagráðsins um starfsþróun kennara (<http://starfsthrounkennara.is>).

Í mars 2016 skilaði fagráðið yfirgripsmikilli skýrslu til mennta- og menningarmálaráðherra (Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara, 2016) um framtíðarstefnu um starfsþróun kennarastéttarinnar þar sem áhersla var lögð á að skilgreina og skipuleggja bæri kennaramenntun sem heildstæða starfsævilanga menntun sem byggði á fjórum meginþáttum: Rannsóknartengdri grunnmenntun verðandi kennara til meistaraþrófs, veigamiklu námi verðandi kennara á vettvangi, markvissri leiðsögn og handleiðslu við nýliða í starfi og við annað fagfólk skólanna, og fjölbreyttu námi og starfsþróun sem legði grunn að öfluglu lærdómssamfélagi alla starfsævina þar sem starfsþróun skipaði skýran sess sem mikilvægur hluti kennarastarfsins og skólastarfsins.

Ein af megingtillögum ráðsins var að ráðist yrði í að skilgreina aðgengilegt og skilvirkt stoðkerfi við starfsþróun til að styðja við heildræna sýn á starfsævilanga kennaramenntun sem fæli í sér aðstæður og möguleika til fjölbreyttrar menntunar og starfsþróunar fyrir kennara, skólastjórnendur og skóla, fjölbreytta aðkomu háskóla að starfsþróun og náin tengsl háskóla og starfsvettvangs. Eins að hafa yfirsýn yfir og miðla upplýsingum um fræðslu og stuðning við starfsþróun sem er í boði hverju sinni og að mynda ramma um starfsþróun og fylgja henni eftir.

Þá lagði ráðið til að ráðherra skipaði samstarfsráð um starfsþróun kennara og skólastjórnenda með sömu aðilum og áður og tryggði með því að áfram yrði haldið samráði um stefnumótun til framtíðar. Mennta- og

menningarmálaráðherra skipaði samstarfsráð um starfsþróun kennara og skólastjórnenda sem gildir frá 1. september 2016 til 31. ágúst 2019. Í ráðinu eru fulltrúar frá sömu aðilum og skipuðu fagráðið, auk Skólameistarafélags Íslands.

Hlutverk samstarfsráðsins eru eftirfarandi samkvæmt erindisbréfi:

- Að vera vettvangur fyrir samstarf og samráð aðila um starfsþróun kennara, skólastjórnenda og annarra fagstétta leikskóla, grunnskóla, framhaldsskóla og tónlistarskóla.
- Að kynna fyrir skólasamfélaginu skýrslu fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara sem afhent var menntamálaráðherra 10. mars 2016.
- Að setja fram tillögur að útfærslu á fram komnum niðurstöðum fagráðsins og kynna þær fyrir aðilum samstarfsráðsins og menntamálaráðherra.
- Að greina þarfir kennara og skólastjórnenda fyrir starfsþróun og gæta að gæðum starfsþróunar.
- Að hafa yfirsýn yfir þróun og stefnumótun í starfsþróun, afla upplýsinga um hana, leiða umræðu og miðla til skólasamfélagsins.
- Að vera menntayfirvöldum og öðrum aðilum til ráðgjafar um málefni er varða starfsþróun.

Samstarfsráðið hefur sett sér starfsáætlun og er nú unnið í starfshópum að ýmsum verkefnum, m.a. að undirbúningi kynningarstarfs, greiningu á þörfum kennara og skólastjórnenda fyrir starfsþróun, tillögum um starfsþróun, aðgerðum til úrbóta og kostnaðarmati. Auðsýnt virðist að mikið er undir því komið að þessi vinna skili tilætluðum árangri.

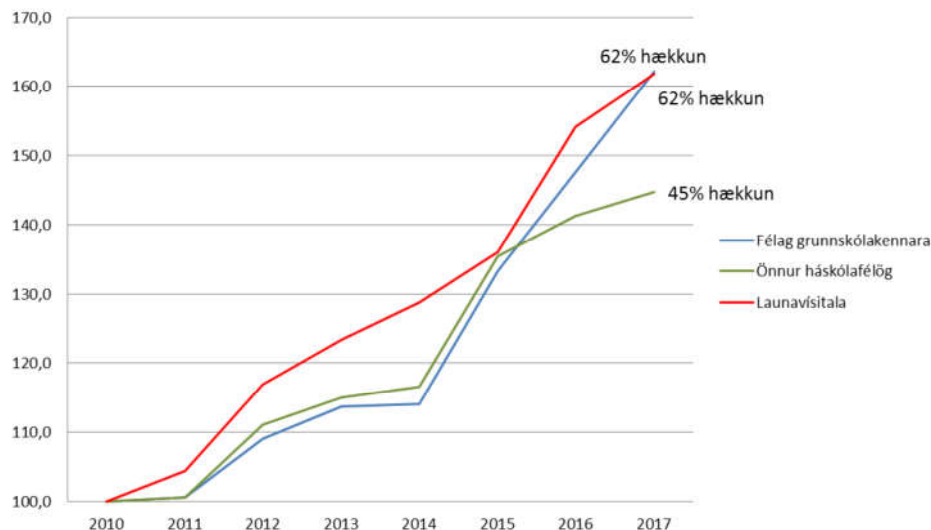
Sú mynd sem leitast hefur verið að draga upp hér að framan af starfsþróunarmálum grunnskólakennara er í senn margbreytileg og brotakennd. Beina verður sjónum að því að lítið er í raun vitað hvernig kjarasamningsbundinn tími til starfsþróunar nýtist. Ekki er heldur ljóst hver staðan er varðandi starfsþróunaráætlanir, hvernig að þeim hefur verið staðið, eða að framkvæmd þeirra. Réttur kennara til starfsþróunarsamtala virðist í of mörgum tilvikum ekki virtur. Þá hlýtur það að valda áhyggjum að fjárveitingar til margra þeirra sjóða sem styrkja starfsþróun hafa staðið í stað eða minnkað. Þá eru vísbendingar um að kennarar vilji að símenntun verði í ríkara mæli hluti af daglegum vinnutíma og rúmist innan skólaársins. Þá hefur námsleyfum kennara verið að fækka mikið. Eins verður að staldra við þá staðreynd að gæði margra þeirra námskeiða og fræðslufunda sem kennarar sækja virðast ekki standa nægjanlega undir væntingum þeirra. Loks er minnt á hve hægt hefur gengið að byggja upp stoðkerfi í kringum starfsþróunarmálin.

LAUNAKJÖR KENNARA

Kjaradeild Reykjavíkurborgar tók saman upplýsingar um laun og launaþróun grunnskólakennara, samkvæmt gögnum sem til eru í launakerfi borgarinnar.

Myndirnar sýna þróun dagvinnulauna annars vegar og heildarlauna hins vegar innan Félags grunnskólakennara hjá Reykjavíkurborg í samanburði við önnur háskólafélög⁵ innan borgarinnar og launavísitölu útgefinni af Hagstofu Íslands. Laun hafa verið umreiknuð yfir í vísitölu launa í þessum samanburði. Krónutölur koma úr launakerfi borgarinnar.

Eins og sjá má á mynd 9 breytast dagvinnulaun innan Félags grunnskólakennara hjá borginni um 62% á tímabilinu mars 2010 til mars 2017 sem er til jafns við breytingu launavísitölu Hagstofunnar. Dagvinnulaun annarra háskólafélaga hjá borginni breytast um 45% á sama tímabili. Rétt er að hafa í huga að árið 2014 var samið um ýmsar breytingar á vinnuumhverfi kennara sem munu leiða til hagræðis fyrir sveitarfélögin til lengri tíma.

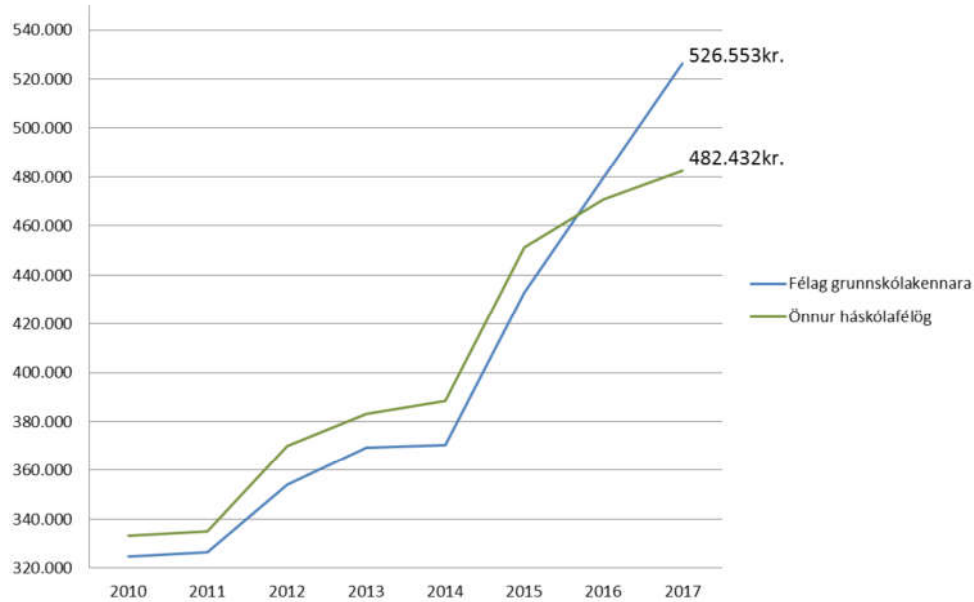


Mynd 9: Meðal dagvinnulaun í marsmánuði hjá grunnskólakennurum í samanburði við önnur háskólafélög og í Reykjavík og launavísitölu

Eins og sjá má á mynd 10 eru meðaldagvinnulaun innan Félags grunnskólakennara 526.553 kr. í mars 2017 en 482.432 kr. hjá öðrum háskólafélögum hjá Reykjavíkurborg. Sú breyting verður á tímabilinu 2010 til 2017

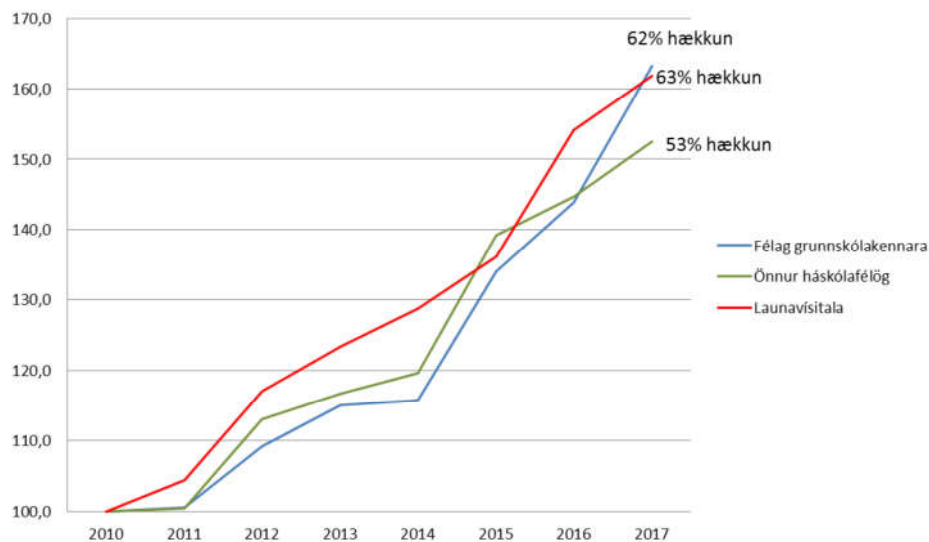
⁵ Meðallaun hjá öllum háskólafélögum sem Reykjavíkurborg semur við, að undanskildum félögum innan Kennarasambands Íslands. Þetta nær þá til þeirra starfsmanna borgarinnar – sérfræðinga og stjórnenda – í eftirtöldum félögum: Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, Félagi íslenskra náttúrufræðinga, Félagsráðgjafafélagi Íslands, Fræðagarði, Iðjuþjálfafélagi Íslands, Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sálfræðingafélagi Íslands, SFR Stéttarfélagi í almannáþjónustu HM, Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar HM, Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélagi lögfræðinga, Stéttarfélagi sjúkraþjálfara, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga, Stéttarfélagi verkfræðinga, Stf. háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, Þroskaþjálfafélagi Íslands.

að meðal dagvinnulaun innan Félags grunnskólakennara eru nú hærrí en meðal dagvinnulaun annarra háskólafélaga hjá borginni en voru áður lægri eins og myndin sýnir.



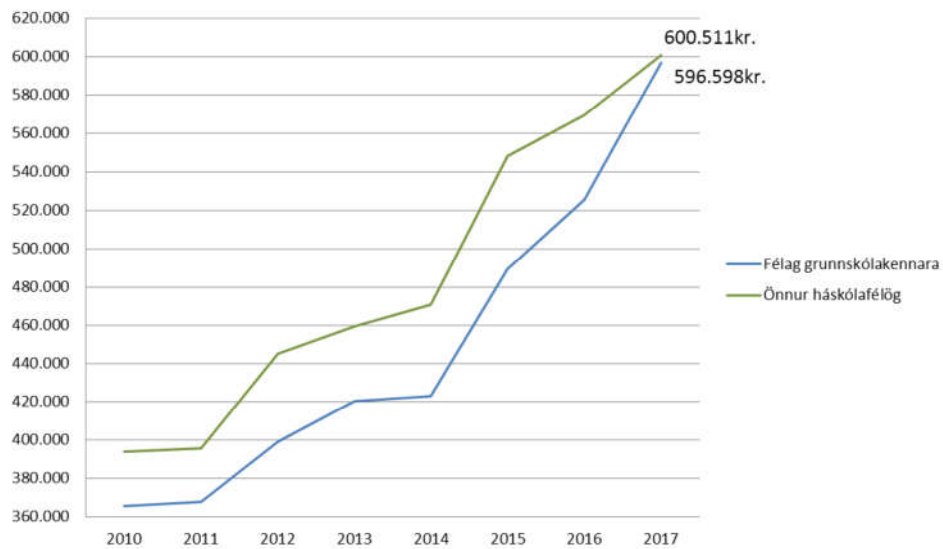
Mynd 10: Meðal dagvinnulaun í marsmánuði hjá grunnskólakennurum í samanburði við önnur háskólafélög í Reykjavík, krónutala

Á mynd 11 má sjá að meðal heildarlaun innan Félags grunnskólakennara hjá borginni breytast um 63% á tímabilinu mars 2010 til mars 2017, launavísitala breytist um 62% á sama tíma. Meðal heildarlaun annarra háskólafélaga hjá borginni breytast um 53% á sama tímabili.



Mynd 11: Meðal heildarlaun í marsmánuði hjá grunnskólakennurum í samanburði við önnur háskólafélög í Reykjavík og launavísitölu

Eins og sjá má á mynd 12 eru meðal heildarlaun innan Félags grunnskólakennara 596.598 kr. í mars 2017 en 600.511 kr. hjá öðrum háskólafélögum innan borgarinnar og hefur dregið saman með þessum hópum á tímabilinu 2010 til 2017.



Mynd 12: Meðal heildarlaun í marsmánuði hjá grunnskólakennurum í Reykjavík í samanburði við önnur háskólafélög, 2010 til mars 2017, krónutala

LOKAORÐ

Á undanförunum mánuðum hefur verið unnið markvisst að því að greina starfsumhverfi kennara í tengslum við bókun 1 í kjarasamningi FG við SNS sem undirritaður var í nóvember 2016 (sjá Viðauka 3). Sjónum var beint að innra starfi skóla, þeim verkefnum sem grunnskólinn sinnir. Markmiðið var að tryggja að kennsla og undirbúningur hennar væri forgangsverkefni í skólastarfi og draga úr álagi á kennara í starfi. Í Reykjavík voru skipaðir rýnihópar kennara í hverjum og einum grunnskóla sem greindu starfsumhverfi sitt og í framhaldi voru mótaðar tillögur um úrbætur. Í samráði skólastjóra og kennara var ráðist í mikilvægar aðgerðir í skólum. Einnig voru gögnin sem söfnuðust nýtt til að forgangsraða verkefnum borgarinnar.

Í júní 2017 fóru formaður skóla- og frístundaráðs, sviðsstjóri SFS og skrifstofustjóri grunnskólaskrifstofu SFS í alla grunnskóla borgarinnar og kynntu helstu aðgerðir sem komu til framkvæmda á árinu 2017. Þá hafa verið samþykktar aðgerðir á árinu 2018 sem koma til viðbótar.

Aðgerðir 2017

- Aukið fjármagn til verkefnisstjórnunar - efling faglegs starfs.
- Fjármagn til næðisstunda - viðvera kennara með yngstu nemendum í matmálstímum.
- Aukið fjármagn til sérkennslu.
- Breytt og aukin úthlutun fjármagns vegna stuðningsfulltrúa í 1. bekk.
- Hækkað starfshlutfall námsráðgjafa á unglíngastigi.
- Stofnun tveggja einhverfudeilda frá hausti 2017, í Fellaskóla og Hamraskóla.
- Fjögur stöðugildi kennsluráðgjafa í Miðju máls og læsis.
- Tvö stöðugildi brúarsmiða/móðurmálskennara.
- Hækkun fjárveitingar til kennslu íslensku sem annars tungumál.
- Sérstök fjárveiting vegna túlkaþjónustu.
- Lokið uppsetningu á þráðlausu neti í öllum grunnskólum – tryggt þráðlaust netsamband í öllu kennsluhúsnæði.
- Lokið innleiðingu á Office365 í skólum.
- 650 nýjar far- og spjaldtölvur.
- Nákvæm úttekt og kostnaðarmat á umbótum húsnæðis og aðstöðu í grunnskólum.
- Ljúka stefnumótun í upplýsingatækni í grunnskólum Reykjavíkur.

Aðgerðir 2018

- Hegðunarráðgjafar grunnskóla ráðnir í allar þjónustumiðstöðvar, með viðveruskyldu í grunnskólunum.
- Ný úrræði til að mæta þörfum barna með fjölþættan vanda verða til reiðu í öllum borgarhlutum.
- Bættur tölvukostur í grunnskólum. Allir kennarar og fagfólk í grunnskólum borgarinnar fá eigin tölvur til að nota í starfi.
- Kennsluráðgjafar í upplýsingatækni verðir ráðnir til að styðja kennara við að hagnýta upplýsingatækni í skólastarfinu.

-
- Talmeinafræðingar ráðnir á allar þjónustumiðstöðvar.
 - Breytt og aukin úthlutun fjármagns vegna stjórnunar í grunnskólum.
 - Aukið fjármagn til viðhalds skólabygginga.
 - Endurskipulagning skólaþjónustunnar með áherslu á að þjónustan fari í auknum mæli fram í grunnskólunum í nánu samstarfi sérfræðinga skólaþjónustunnar og kennara.
 - Tvöfalt hærra framlag til Þróunarsjóðs skóla- og frístundasviðs.
 - Ný menntastefna fyrir Reykjavíkurborg.

Þær aðgerðir sem hér hafa verið nefndar, sem sumar er þegar byrjað að framkvæma samrýmast tillögnum sem settar eru fram í þessari skýrslu eða er ætlað að mæta þeim óskum sem komið hafa frá kennurum í vinnunni við mat og greiningu á starfsumhverfi grunnskólakennara í borginni.

Ljóst er hins vegar að það er mikið verk fyrir höndum í því mikilvæga verkefni að styrkja faglega stöðu grunnskólakennara og gera kennarastarfið eftirsóknarverðara. Reykjavík ætlar að vera í fararbroddi sveitarfélaga í þeirri viðleitni. Reykjavík hefur sýnt þennan vilja sinn með fyrrgreindri forgangsröðun fjármagns. En meira þarf til. Reykjavík treystir á markvisst samstarf við Samband íslenskra sveitarfélaga, stéttarfélag kennara og skólastjóra, háskóla sem sinna kennaramenntun og ríkisvaldið í þeirri viðleitni. Gott og öflugt grunnskólastarf er sameiginlegt hagsmunamál okkar allra.

Þær tillögur sem koma fram í þessari skýrslu verða nú kynntar fyrir skólasamfélaginu í Reykjavík og í framhaldinu unnin áætlun um forgangsröðun og innleiðingu þeirra í vel skilgreindum áföngum. Þar skipta viðhorf kennara, skólastjórnenda og annars starfsfólks miklu. Von okkar sem skipum starfshópin stendur til þess að tillögurnar verði gott innlegg í markvisst umbótastarf í grunnskólum borgarinnar með það að markmiði að gera kennarastarfið að eftirsóknarverðum og gefandi starfsvettvangi fyrir ungt fólk á Íslandi samhliða því að bæta vinnuaðstæður og kjör þeirra kennara sem í dag halda uppi góðu starfi í grunnskólum borgarinnar.

VIÐAUKI 1 ERINDISBRÉF STARFSHÓPS



Reykjavíkurborg
Skóla- og frístundasvið

Erindisbréf starfshóps

Heiti verkefnahóps: Starfshópur um nýliðun og bætt starfsumhverfi grunnskólakennara í Reykjavík.
Ábyrgðarmaður: Helgi Grímsson, sviðsstjóri SFS
Hlutverk: Finna leiðir til að styrkja faglega stöðu grunnskólakennara og gera kennarastarfið eftirsóknarverðara.
Helstu verkefni: <ul style="list-style-type: none">• Leggja fram tillögur um hvernig megi bæta starfsumhverfi kennara sem byggja á fyrirliggjandi greiningum og gögnum. Samstarf verði við kennara um þetta atriði.• Skoða sérstaklega hvort þættir eins og starfsþróun og kennsluráðgjöf gagnist kennurum.• Koma fram með tillögur um aðgerðir til að fjölga þeim sem hefja kennaranám. Þar sé meðal annars skoðað samspil námslana, kynning og framsetning námsins og ímynd kennarastarfsins.• Móta tillögur til þess að fjölga þeim sem koma til starfa sem grunnskólakennarar að loknu námi. Í því tilliti verði rýnt inntak og uppbygging kennaranámsins og mótaðar tillögur um breytingar í samræmi við markmið um aukna nýliðun.• Koma fram með ábendingar um hvernig hægt sé að minnka brotthvarf úr kennarastarfinu á fyrstu árum í starfi.• Sérstaklega verði rýnt hvernig megi ná til einstaklinga með kennsluréttindi sem valið hafa sér annan starfsvettvang með það fyrir augum að hvetja þá til að taka að sér störf við kennslu í grunnskólum borgarinnar.
Fulltrúar í verkefnahópi: Rósa Ingvarsdóttir - Fulltrúi Kennarafélags Reykjavíkur Ólafur Loftsson - Fulltrúi Félags grunnskólakennara Eygló Friðriksdóttir - Fulltrúi Skólastjórafélags Reykjavíkur fyrir hönd SÍ Hildur Ingólfsdóttir – fulltrúi rektors Háskóla Íslands Jónína Vala Kristinsdóttir, fulltrúi menntavísindasviðs Háskóla Íslands Guðlaug Sturlaugsdóttir - Fulltrúi skóla- og frístundasviðs Reykjavíkur Birgitta Bára Hassenstein - Fulltrúi SAMFOK Svandís Ingimundardóttir - Fulltrúi Sambands íslenskra sveitarfélaga Skúli Helgason, fulltrúi skóla- og frístundaráðs Reykjavíkur Katla Hólm Þorbergsdóttir, fulltrúi skóla- og frístundaráðs Reykjavíkur Marta Guðjónsdóttir, fulltrúi skóla- og frístundaráðs Reykjavíkur
Formaður verkefnahóps: Skúli Helgason
Starfsmenn:

Hrönn Pétursdóttir, verkefnastjóri Guðrún Hjartardóttir, frá skóla- og frístundasviði
Ráðgjöf / samstarf: Starfsmenn SFS og annarra stofnana sem koma að verkefninu.
Starfstímabil: 20. nóv. 2016 – 17. mars 2017
Lokaskil: 31. mars 2017.

VIÐAUKI 2 ÚTREIKNINGUR Á KENNARAPÖRF

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Spá um fjölda barna í grunnskólum Reykjavíkur	14.228	14.902	15.089	15.151	15.582	15.950	16.288	16.571	16.865	17.286	17.622	17.937	18.270	18.625
Fjöldi stöðugilda sem þarf m.v. nemendafjölda	1.227	1.285	1.301	1.306	1.343	1.375	1.404	1.429	1.454	1.490	1.519	1.546	1.575	1.606

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Núverandi fjöldi stöðugilda	1.205													
Fjöldi kennara sem hætta kennslu sökum aldurs		46	25	23	32	26	38	41	47	45	33	36	42	30
Uppsafnaður fjöldi kennara sem hætta kennslu sökum aldurs		46	70	93	126	151	190	231	278	323	356	392	435	465
Fjöldi mannaðra stöðugilda eftir að kennarar hætta kennslu sökum aldurs		1.159	1.135	1.112	1.079	1.054	1.015	974	927	882	849	813	770	740
Fjöldi mannaðra stöðugilda m.v. við fækkun starfsfólks vegna annarrar veltu		1.159	1.135	1.112	1.079	1.054	1.015	974	927	882	849	813	770	740
Mismunur stöðugilda kennara sem þarf og þeirra sem eru við störf		125	166	194	264	321	389	455	527	608	670	734	805	866
Áætlaður uppsafnaður fjöldi nýútskrifaðra sem hefja störf og haldast í starfi við grunnskóla Reykjavíkur		19	37	53	69	84	98	112	127	141	155	169	184	198
Fyrirsjáanlegur skortur		106	129	141	195	238	291	342	400	467	515	564	621	668

VIÐAUKI 3 SKÝRSLA UM STARFSADSTÆÐUR KENNARA – NIÐURSTÖÐUR ÚR RÝNIHÓPUM KENNARA Í GRUNNSKÓLUM REYKJAVÍKUR UM BÓKUN 1 Í KJARASAMNINGI

Ritun skýrslu og samantektar: Birna Sigurjónsdóttir. Maí 2017

Efnisyfirlit

INNGANGUR.....	47
HLUTI I: SAMANTEKT.....	48
Starfið	48
Vinnuumhverfi	50
Vinnumat	51
HLUTI II: NIÐURSTÖÐUR RÝNIHÓPA.....	52
STARFIÐ.....	52
Hvað er það sem gefur kennarastarfinu gildi?.....	52
Breytingar á kennarastarfinu	52
Breytingar á starfinu á síðustu 10 árum.....	53
Hvað veldur helst álagi í starfi kennara?	54
Hvernig er hægt að breyta þeirri stöðu sem upp er komin varðandi álag í starfi?	56
Hvaða verkefnum er ofaukið hjá kennurum?.....	57
Stuðningur í starfi.....	57
Hvað stuðning vilja kennarar fá?.....	58
VINNUMHVERFI	59
Upplýsingaflæði	59
Upplýsingaskráning og upplýsingagjöf	59
Fundir	59
Símenntun.....	59
VINNUAÐSTAÐA OG TÆKJABÚNAÐUR.....	60
VINNUMAT	62
LAUN OG KJÖR.....	63
FYLGISKJAL 1	64

INNGANGUR

Í kjarasamningi kennara frá því í nóvember 2016 var samstarfsnefnd samningsaðila falið að greina starfsumhverfi kennara þar sem meginmarkmiðin eru að:

- Bæta framkvæmd skólastarfsins og ná sátt um starfsumhverfið
- Tryggja að kennsla og undirbúningur hennar séu forgangsverkefni í skólastarfi
- Létta álagi af kennurum þar sem við á

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar ákvað að hafa rýnihópa kennara í öllum grunnskólum borgarinnar til að kanna starfsumhverfi kennara og fékk Gallup til að hafa umsjón með umræðustjórn hópanna í samstarfi við sviðið.

Í hverjum skóla voru haldnir undirbúningsfundir þar sem allur kennarahópurinn ræddi spurningar sem lágu fyrir í *Vegvísi samstarfsnefndar Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara vegna málefna grunnskólans*. Kennarahópurinn valdi síðan 7-8 fulltrúa til að taka þátt í rýnihópnum. Lögð var áhersla á að fulltrúar í rýnihópum endurspegluðu samsetningu kennarahópsins. Fulltrúar frá skóla- og frístundasviði tóku að sér að rita fundina og þeir voru tengiliðir við skólana í þeirri vinnu sem fylgdi í kjölfar umræðnanna. Í rýnihópnum var fylgt umræðuramma (fylgiskjal 1) sem endurspeglaði áherslur í *Vegvísinum*.

Í þessari skýrslu er að finna greiningu á helstu þáttum sem fram komu í rýnihópum kennara og eru kaflar sniðnir eftir umræðuramma sem fylgt var í hópnum. Fremst er samantekt eða útdráttur úr greiningarskýrslunni.

Hver skóli, þ.e. skólastjóri ásamt þátttakendum rýnihóps, gerði síðan umbótaáætlun á grundvelli niðurstaðna rýnihópsins í samstarfi við fulltrúa SFS. Skólarnir skiluðu kostnaðargreindri umbótaáætlun fyrir aðgerðir innan skólans til skóla- og frístundasviðs og einnig umbótaáætlun yfir aðgerðir sem eru á ábyrgð annarra í sérstöku skjali.

HLUTI I: SAMANTEKT

Starfsaðstæður kennara. Samantekt á niðurstöðum úr rýnihópum kennara í grunnskólum Reykjavíkur um bókun 1 í kjarasamningi.

Starfið

Kostir og gildi kennarastarfsins

Kennarar voru í upphafi rýnihópaviðtala spurðir um kosti og gildi kennarastarfsins. Svör þeirra eru á einn veg, helsti kosturinn er hvað starfið er fjölbreytt, en líka krefjandi og samskipti við nemendur eru það sem gefur starfinu gildi. *Þetta er líflegt starf og maður veit aldrei hvernig dagurinn verður. Flestir kennarar eiga það sameiginlegt að hafa gaman af börnum. Það gefur starfinu gildi að fylgjast með nemendum þroskast og vaxa og að sjá kvikna á perunni og að koma einhverjum til manns. Góður starfsandi og góðir vinnufélagar, samvinna og faglegt umhverfi eru einnig kostir við starfið sem kennarar nefna.*

Breytingar á starfinu

Aðspurðir um hvað breytingar hafi orðið á starfinu á síðustu tveimur árum nefna flestir kennarar vinnumatið, lengri viðveru og aukna bindingu vinnutímans. Margir nefna einnig að dregið hafi úr fjármagni til sérkennslu og úrræðum hafi fækkað samfara aukningu á vanda nemenda.

Aðrir þættir sem kennarar nefna eru breytingar sem fylgt hafa nýrri aðalnámskrá og nýju námsmati, breytingar á Mentor og of mikil áhersla á skráningu og utanumhald. Loks tala margir um meiri kröfur frá foreldrum og auknið aðgengi að kennurum.

Kennarar voru einnig beðnir að horfa 10 ár aftur í tímann og nefna breytingarsem orðið hafa á skólustarfinu. Sumt hefur breyst til hins betra segja þeir, s.s. *að fólk er opnara fyrir fjölbreyttari kennsluhugmyndum og núna er meiri samvinna milli kennara og maður situr ekki einn uppi með málin,*

Aukin tækni er breyting bæði til góðs og illis segja kennarar: *Smarttöflurnar eru stór breyting sem er mjög gott að vinna með og símarnir, ípadarnir, tölvurnar, aðrar forsendur til að afla sér upplýsinga og vinna ólík verkefni, en svo truflar síminn líka marga illa, og erfitt að finna lausn á því.*

Skóli án aðgreiningar var stórt stökk að mati kennaranna, *skóli fjölbreytileikans er frábær hugmyndafræði, en það hefur aldrei fylgt fjármagn þannig að framkvæmdin hefur aldrei virkað.*

Fækkun starfsfólks og millistjórnenda, lítið aðgengi að sérfræðingum, stærri nemendahópar og meiri breidd í nemendahópnum eru þættir sem margir nefna.

Álag í kennarastarfinu

Þegar samstarf við foreldra verður erfitt veldur það kennurum miklu álagi og er sá þáttur sem flestir hópar nefna sem álagsþátt. Í 90% tilvika er það þó gott að mati kennara og *gott foreldrasamstarf er gulls ígildi, segir einn kennari.*

Agamál, hegðunarferðleikar nemenda og félagsleg vandamál er það sem næstflestir nefna sem tengist því að kennurum finnst vanta stuðning og úrræði til að leysa vanda nemenda.

Álag felst einnig í því að komast ekki yfir öll verkefni dagsins.

Skóli án aðgreiningar er ekki talinn álagsþáttur í sjálfu sér heldur álagið sem fylgir því að bjargirnar vantar

Fækkun millistjórnenda veldur auknu álagi á kennara og þá sérstaklega umsjónarkennara. Þar deildarstjórum hefur fækkað leggjast verkefni sem tengjast skipulagi og/eða fundum og samskiptum vegna einstaklinga á herðar umsjónarkennara.

Hvernig má draga úr álagi?

Aukið aðgengi að sérfræðingum telja nær allir hópar að stuðli mest að því að draga úr álagi. Oftast eru nefndir sálfræðingar en einnig þroskaþjálfar, iðjuþjálfar, hjúkrunarfræðingar og fleiri námsráðgjafar í skólana. Aukið aðgengi að sérúrræðum, sérkennslu og nýbúakennslu er einnig mikilvægur þáttur til að draga úr álagi að mati kennaranna.

Margir hópar nefna fleira starfsfólk inn í skólana og þá eru nefndir millistjórnendur, s.s. deildarstjórar, fagstjórar eða verkefnastjórar og einnig skólaliðar/gangaverðir en fækkun þeirra veldur því að kennara þurfa í auknum mæli að sinna nemendum á göngunum, aðstoða þá og greiða úr árekstrum.

Að minnka kennsluskyldu er ein leið til að draga úr álagi og sú skoðun kemur fram að umsjón með bekk í yngri deildum eigi að vera full staða með minni kennsluskyldu og meiri tíma í undirbúning.

Einnig yrði það til að draga úr álagi að setja hámark á fjölda nemenda í bekkjardeildum/námshópum ásamt því að setja þak á fjölda greininga í bekk eða námshópi.

Stuðningur sem kennarar fá í starfi

Kennarar segjast fyrst og fremst fá stuðning frá samkennum um þetta eru nær allir sammála. Nánustu samstarfsmenn eru þeir sem kennarar leita til. *Kennarar styðja hver aðra sem kenna saman, samvinnan um námshópa er stuðningur.*

Um fjórðungur hópanna segjast fá stuðning frá stjórnendum, ýmist skólastjórum eða millistjórnendum og nokkrir hópar segjast fá stuðning frá sérkennum innan skólans, frá námsveri eða frá kennsluráðgjafa á þjónustumiðstöð

Í flestum hópum var rætt um stuðningsfulltrúa en af mörgum ástæðum eru þeir ekki taldir vera fullnægjandi stuðningur, þeir þyrftu að fá menntun til starfana og skipulag um starf þeirra þyrfti að vera betra. Enn betra væri að hafa fagmenntaða starfsmenn sem stuðning inni í bekk, t.d. eldri kennara.

Hvaða stuðning vilja kennarar?

Tvímælalaust vilja þeir fleiri fagmenntaða sérfræðinga inn í skólana og betra aðgengi að stoðþjónustu sem er of fjarlæg að þeirra mati, of langur biðtími eftir greiningum og oft engin eftirfylgd þó greining sé komin. Í sumum skólum tala kennarar um þörf fyrir aukinn stuðning við nemendur af erlendum uppruna, við myndum vilja hafa móttökubekk fyrir nemendur sem koma nýir inn.

Kennarar nefna einnig þörf fyrir aðgang að handleiðslu bæði þegar þeir takast á við erfið mál og ekki síst fyrir nýja kennara.

Aukið fjármagn til sérkennslu og til kennslu í íslensku sem öðru máli er leiðarþráður í umræðunni um aukinn stuðning við kennara.

Vinnuumhverfi

Upplýsingaflæði - fundir

Svör kennara eru misjöfn þegar spurt er um upplýsingaflæði. Í mörgum skólum er það í góðu lagi og kennarar segjast fá þær upplýsingar sem þeir þurfa vegna starfs síns. Í nokkrum skólum er upplýsingaflæði ábótavant. Það eru helst sérgreinakennarar sem kvarta um að þá skorti upplýsingar um nemendur með sérþarfir. Upplýsingar geta líka orðið of miklar að mati kennara *það þurfa ekki allir að vita allt*.

Skráning upplýsinga er fyrst og fremst í Mentor. Fram kemur að umsjónarkennarar þurfa að skrá meira en aðrir kennarar og það getur verið tímafrekt þegar erfið mál eru í gangi. Mentor er það skráningarkerfi sem flestir nota og ekki virðast allir vissir um hvað á að skrá og hvað má skrá. Kallað er eftir skýrari reglum um þetta.

Gagnlegustu fundirnir eru að mati kennara samstarfsfundir kennara sem vinna saman í árgangi eða á aldurstigi, stigsfundir eða árgangafundir þar sem kennarar hittast og fara yfir skipulag og skiptast á upplýsingum. Fáir hópar kvarta undan miklu fundaálagi. Aðspurðir um ógagnlega fundi nefna kennarar helst fræðslufundi um efni sem snertir fáa, teymisfundi um málefni sem þeir fá ekki að velja sjálfir og í sumum tilvikum starfsmannafundi sem mætti stytta eða fækka með því að miðla upplýsingum rafrænt.

Símenntun

Kennarar voru spurðir hvort þeir hafi fengið tækifæri til að sækja símenntun sem nýtist þeim í starfi. Í langflestum rýnihópum svara kennarar þessari spurningu játandi og segjast vera hvattir til að sækja námskeið. Kennarar eru ósáttir við að þurfa að greiða fyrir vinnutengd námskeið úr eigin vasa eða úr endurmenntunarsjóði kennara. Margir eru einnig ósáttir við að eiga að sækja námskeið utan daglegs eða árlegs vinnutíma.

Í nokkrum skólum telja kennarar að þeir hafi ekki tækifæri til að sækja símenntun sem skyldi því það *vantar svigrúm, vantar tækifæri, vantar tíma*. Sérgreinakennarar tala um að fá námskeið séu í boði sem henta þeim og það er *misgagnlegt sem er í boði fyrir alla*, segja þeir. Kennarar vilja einnig hafa meira samráð um símenntun skólans og eigin símenntun.

Vinnuaðstaða og tækjabúnaður

Aðeins í fáum skólum eru kennarar ánægðir með vinnuaðstöðu sína. Nokkrir segja vinnuaðstöðuna viðunandi en tækjamálin í ólestri. Miklu fleiri telja vinnuaðstöðu óviðunandi, þeir eru óánægðir með að hafa vinnuaðstöðu í skólastofunni og nefna að þeir þurfi að víkja þegar stofan er í notkun. *Að eiga ekki fasta vinnustöð þýðir að þú þarft alltaf að taka saman það sem þú ert að vinna með*, segir á einum stað. *Við erum á*

hlaupum út um allt. Vinnuástöðu íþróttakennara virðist í nokkrum skólum verulega ábótavant miðað við það sem fram kemur í rýnihópum.

Námsgögn og tæki vantar til kennslu í bæði í bóklegum og sérgreinum og eru nefnd mörg dæmi um það bæði í bóklegum og verklegum greinum. *Allt ónýtt í íþróttahúsi og sundi, hef ekki fengið eitt nýtt tæki í mörg ár,* segir íþróttakennari.

Nokkrir nýir skólar segjast vel settir með tækjabúnað og tölvukost en í flesta skólana vantar tölur og/eða þær eru gamlar og úr sér gengnar. Hér kemur fram mikill aðstöðumunur milli skóla. Víðast eru spjaldtölur of fáar til að þær komi að verulegum notum í námi og kennslu og ekki er alls staðar þráðlaust netsamband.

Víða virðist vera brýn þörf fyrir endurnýjun á húsgögnum bæði fyrir nemendur og kennara og hér kemur fram greinilegur aðstöðumunur nýrra og eldri skóla.

Léleg hljóðvist er víða umkvörtunarefni bæði í eldri og nýrri byggingum.

Í nokkrum skólum er talað um leka og myglu.

Vinnumat

Umræða um vinnumatið í rýnihópum kennara var mest á einn veg. Þeir sögðu ýmist að vinnumatið hefði ekki verið innleitt eða að innleiðingin gengið illa fyrsta árið og það hefði ekki verið tekið upp aftur. Í rúmlega helmingi skólanna segja kennarar að ákveðið hafi verið að setja jafnan kennslutíma á alla.

Hluti þeirra sem rætt var við er beinlínis andvígur vinnumatinu og finnst það ganga út á mínútutalningu og skráningu sem hentar ekki því starfi sem fram fer í skólum og mörgum finnst felast í vinnumatinu vantraust á störf kennara. Hjá öðrum kemur fram að vinnumatið hafi verið góð hugmynd sem ekki gekk upp. *Sé ákveðna kosti við það ef það er gert almennilega, ef kennari sem er með erfiðan bekk fær afslátt á kennslustundafjölda vegna álagsins, þá er það gott og ætti að geta virkað.*

Hjá um helmingi skóla kom fram að vinnumatið hefði verið eyðilaggt þegar ekki var sett fjármagn inn í C-þáttinn.

Aðspurðir um annað og betra skipulag nefna kennarar sveigjanlegri vinnutíma og mörgum finnst nóg að binda tvo daga í viku til fundarhalda.

Laun og kjör

Ekki var komið inn á launakjör kennara í umræðurámanum sem notaður var í rýnihópunum en víða kom samt upp umræða sem tengist launum. *Vonin um hækkun launa er fjarlægari, sé ekki fyrir mér að verða sátt við launin mín.*

Margir eru ósáttir við stimpilklukkuna sem innleidd hefur verið undanfarin ár í skólana. Umræða um stimpilklukkuna tengist einnig launum þar sem yfirvinna fæst ekki greidd þó unnin sé.

Umræða um kennarastarfið er neikvæð og minni virðing fyrir kennurum nú en áður.

HLUTI II: NIÐURSTÖÐUR RÝNIHÓPA

Leiðarþráður í umræðunum öllum er skortur á sérfræðiþjónustu og úrræðum fyrir nemendur í vanda sem gerir kennurum erfitt fyrir.

Það er ekki kennslan eða undirbúningur kennslu sem veldur kennurum álagi heldur þættir sem taka frá þeim tíma sem þeir hefðu viljað verja í undirbúning kennslunnar eða trufla þá frá kennslunni.

STARFIÐ

Hvað er það sem gefur kennarastarfinu gildi?

Í upphafi rýnihópaviðtalanna voru kennarar spurðir um kosti kennarastarfsins og hvað það væri sem gæfi kennarastarfinu gildi. Svör þeirra voru mjög á einn veg að það væru samskipti við nemendur sem gefa starfinu gildi, *að fylgjast með nemendum þroskast og vaxa og að sjá kvikna á perunni. Þessi uppskera sem kemur þó hún komi ekki strax endilega, kannski nokkrum árum seinna, þegar maður sér árangur og eitthvað tekst.*

Helsti kosturinn við kennarastarfið er að mati kennaranna hve starfið er fjölbreytt, en líka krefjandi *þetta er líflegt starf og maður veit aldrei hvernig dagurinn verður.* Flestir kennarar eiga það sameiginlegt að hafa gaman af börnum, finnst gaman að vera kringum börn, segja kennarar.

Að einhverju leyti er kennarastarfið hugsjónastarf, segja kennararnir *maður er ekki í þessu nema hafa áhuga á framtíð lands og þjóðar.* Þeir vilja *koma einhverjum til manns.* Kennslan snýst um mannleg samskipti og gott að vita að maður er kannski að hafa einhver áhrif segja aðrir, *maður er minntur á það daglega að maður er til gagns í starfi og í samfélaginu.* Kennsla er þannig gefandi og mikilvægt starf að mati kennaranna

Margir nefna það einnig sem kost að ráða sér sjálfur, vera sjálfs síns herra, en segja jafnframt að dregið hafi úr sveigjanleikanum og starfið sé ekki eins fjölskylduvænt og áður. *Miðstýring er að aukast, svo ég komi því nú að. En sjálfstæðið er að minnka og það er svo rosalega mikilvægt.* Kennarar vilja hafa frelsi til að vera skapandi í starfi og vera treyst fyrir starfi sínu.

Góður starfsandi og góðir vinnufélagar, samvinna og faglegt umhverfi er einnig þáttur sem margir nefna. Og síðast en ekki síst: *Maður hefur trú í hjartanu að einhvern tímann verði menntun og kennsla metin af verðleikum.*

Breytingar á kennarastarfinu

Þegar kennarar eru spurðir um breytingar á kennarastarfinu síðatliðin tvö ár nefna flestir vinnumatíð, lengri viðveru og aukna bindingu vinnutímans. Nýju vinnumati og aukinni bindingu vinnutíma hefur fylgt streita og kennarar finna fyrir vantrausti yfirmanna sinna. Sveigjanleikinn sem áður fylgdi starfinu er horfinn og í staðinn er komin mínútutalning og minni tími fyrir undirbúning kennslu sem oft færast yfir á kvöld og helgar.

Þetta mínútu tal skapar leiðindi því kennarar fara að telja mínúturnar á móti, þær mínútur sem við erum að gefa, t.d. þegar við förum í ferðir og tökum ekki kaffitíma eða matartíma en við gerum þetta (fara í ferðir t.d) því það skiptir máli. En þessar mínútutalningar eru í andstöðu við það sem flestir myndu vilja. Við upplifum þetta sem gífurlegt vanstraust. Við kennum örugglega miklu fleiri mínútur þannig að það hallar miklu frekar í hina áttina, þetta er hálfgerð móðgun við okkur kennara.

Það er þungt í mörgum list- og verkgreinakennurum, þeir þurfa að sjá um innkaup, þrif á stofum og viðhald á tækjum/vélum, áður var greitt sérstaklega fyrir þessa vinnu en nú er í lausu lofti hvernig þetta á að vera. Það hefði átt að fara inn í samninganna en var ekki gert.

Kennarar nefna líka þær breytingar og vinnu sem hefur fylgt nýrri aðalnámskrá og nýju námsmati.

Sérstaklega námskráin og námsmatið og það er illa undirbúið. Engir peningar fylgja með frá sveitarfélaginu, sem ber ábyrgð á innleiðingunni. Hvorki menntamálaráðuneyti né sveitafélög taka ábyrgð, svo við sitjum uppi með alla vinnuna. Það vantar algerlega tíma í þetta. Mikil vinna og lítill tilgangur.

Breytingar hafa orðið á Mentor og að sumra mati er lögð of mikil áhersla á skráningu og utanumhald ýmis konar. Minni kennsla og meiri umsýsla. Lítil tími fyrir undirbúning, vegna mikillar umsýslu og funda.

Margir hópar nefndu minna fjármagn til sérkennslu og færri úrræði samfara aukningu á vanda nemenda, s.s. kvíða og hegðunarfanda. Nemendum af erlendum uppruna, fjölgar í sumum skólum, nýbúar eru settir beint í bekkina og engin sérúrræði fyrir þá.

Meiri kröfur frá foreldrum og aukið aðgengi að kennurum er breyting sem kennarar finna fyrir.

Hlutir sem voru innan heimilisins eru komnir á borð hjá okkur, t.d. að fylgjast með hvort nemandi er að borða eða fylgjast með svefnmynstri. Ábyrgðin er alltaf að aukast hjá kennurum og maður setur spurningarmerki við hvort við eigum að vera að sinna öllum þessum málum. Stundum erum við eins og uppalendur frekar en fræðarar.

Loks nefna kennarar að umræða um kennarastarfið sé neikvæð og minni virðing fyrir kennurum nú en áður.

Hefur það ekki áhrif þessi umræða í samfélaginu um launabaráttu kennara og kennarastarfið? Virðingin fyrir starfinu og hvernig fólk lítur á starfið. Mér finnst það hafa áhrif á starfið. Þessi eilífa neikvæða umræða um kennarastarfið. Þetta skapar mikið áreiti svo maður fer að hugsa af hverju maður er í þessu starfi.

Breytingar á starfinu á síðustu 10 árum

Þegar kennarar voru beðnir að líta aftur um tíu ár og tilgreina hvað hefur breyst tilgreina þeir margt af því sem áður er komið hér að ofan. Sumt hefur þó að þeirra mati breyst til hins betra s.s. að fólk er opnara fyrir fjölbreyttari kennsluhugmyndum. Það sem voru mjög villtar kennsluhugmyndir fyrir 10 árum eru bara venjulegar núna.

Næðisstund og matartímar er annað sem nefnt er sem jákvæð breyting. Svo og aukin samvinna kennara. Áður voru kennarar meira einir í starfi, núna er meiri samvinna milli kennara og maður situr ekki einn uppi með málin, heldur getur leitað til samkennara sem er jákvætt.

Aukin tækni er breyting bæði til góðs og ills segja kennarar, t.d. eru smarttöflurnar stór breyting sem er mjög gott að vinna með.

Allt önnur vinnuástaða og vinnutæki; símarnir, ípadarnir, tölvurnar, aðrar forsendur til að afla sér upplýsinga og vinna ólík verkefni, en svo truflar síminn líka marga illa, og erfitt að finna lausn á því. Þau eru öll með símana á sér og geta komist á netið og það veldur þeim álagi, kvíði hefur stóraukist.

Skóli án aðgreiningar var mikil breyting á skólastarfi og kennslu, í rýnihópasamtölunum kom fram að kennarar telja að bjargir hafi ekki fylgt því stóra verkefni, sérdeildir og móttökudeildir fyrir nýbúa voru lagðar niður, segja þeir og sérfræðiþjónusta hefur einnig dregist saman í skólunum. Spurt var í einum hópnum hvort árangur af þessari breytingu hafi verið mældur.

Skóli án aðgreiningar eða skóli fjölbreytileikans er frábær hugmyndafræði, en það hefur aldrei fylgt fjármagn þannig að framkvæmdin hefur aldrei virkað. Það er ekkert að hugmyndafræðinni sem slíkri.

Sérdeildir hafa verið lagðar af, viljum sjá það úrræði inn aftur, sérkennarar eru að verða mjög sjaldséðir, það vantar þekkingu sérkennara inn í þessa fjölbreyttu bekki sem eru í skólakerfinu í dag.

Samskipti við foreldra hafa breyst, að mati kennaranna, meiri ábyrgð hefur færst yfir á skólann og hluti foreldra beitir skipunartón í samskiptum við kennara. Fjölbreyttari hópar kalla á meira foreldrasamstarf, þeir gera meiri kröfur og erfitt að setja nemendum mörk.

Börn eru þreyttari í dag. Þau vinna með skóla og eru í margskonar tómsundum en þau barma sér yfir heimanámi af því að þau hafa ekki tíma og foreldrarnir styðja þau í þessu.

Foreldrar virðast í þessu tæknisamfélagi vilja fá viðbrögðin strax, maður fær tölvupóst eftir að kennslan hefst, eins og hugmyndin sé sú að við sitjum við tölvuna meðan við kennum.

Fækkun starfsfólks og millistjórnenda, lítið aðgengi að sérfræðingum, stærri nemendahópar og meiri breidd í hópnum eru þættir sem kennarar nefna hér undir breytingum en koma einnig sterkt fram sem álagsþættir og er fjallað um þá þar.

Hvað veldur helst álagi í starfi kennara?

Allir hópar telja að kennarar séu undir álagi og mat flestra er að umsjónarkennarar séu undir mestu álagi og það hafi aukist undanfarin ár. Aðrir kennarar, sérkennarar, list- og verkgreinakennarar og íþróttakennarar séu að vísu undir álagi en af öðru tagi.

Það er ekki kennslan eða undirbúningur kennslu sem veldur kennurum álagi heldur þættir sem taka frá þeim tíma sem þeir hefðu viljað verja í undirbúning kennslunnar eða trufla þá frá kennslunni.

Góð foreldrasamskipti eru gulls ígildi, sagði kennari í rýnihóp, samstarf við foreldra var samt sá álagsþáttur sem flestir hópar nefndu, ekki þegar samstarfið gengur vel, heldur þegar það gengur erfiðlega. Kennarar nefndu álag þegar takast þarf á við foreldra sem eru illa fyrirkallaðir og jafnvel taka við hótunum. Þá segjast kennarar vera óvarðir og mega ekki taka á móti.

Við höfum öll verið með foreldra sem styðja mann og eru ánægðir en ef það eru 3-4 foreldrar sem maður þarf að vera í stöðugum samskiptum við, jafnvel með samskiptabók og skrá eftir hvern tíma, plús það að vera að kenna, láta foreldrana vita og tala við hina og þessa þá tekur þetta gríðarlega tíma frá undirbúningi kennara og öllu öðru sem þarf að gera. Það fer öll orka í þetta.

Mörgum finnst foreldrar búnir að teygja sig meira inn í skólastarfið og sögðust finna fyrir virðingarleysi. Það gleymist oft í samfélaginu að við erum fagfólkið. Við erum fagaðilar og við viljum að okkur sé treyst.

Aðgengi að kennurum hefur að þeirra mati aukist og þeir nefna smáskilaboð og tölvupósta sem sumir foreldrar ætlast til að sé svarað strax sem áreiti sem þeir eiga erfitt með að verjast og kalla eftir reglum um slíkt.

Annar þáttur sem flestir nefndu eru agamál, hegðunarerfiðleikar nemenda og félagsleg vandamál. Það veldur kennurum álagi að þeim finnst þeir standa einir með þessi vandamál, það skortir stuðning og það skortir úrræði, löng bið er eftir greiningum og aðgengi að sérfræðingum lítið. Maður hefur ekki úrræði og fagþekkingu til að koma til móts við börnin eins og maður vill - þyrfti að vera hegðunarmótunarver og einhver sem tekur við nemendum þegar þeir þurfa að víkja úr tíma. Þar sem kennarar nefna álag af fundahöldum tengist það yfirleitt teymisfundum sem eru samstarfsfundir um málefni einstakra nemenda.

Álag felst einnig í því að komast ekki yfir öll verkefni dagsins. Tilfinningin að ná ekki að klára, og þegar ég kem heim finn ég að ég hefði viljað geta gert eitthvað betur, tala við einhver börn sem ég náði ekki að gera.

Sérskólar skera sig nokkuð úr og kennarar þar virðast undir meira álagi af samskiptum við foreldra og nemendur og það reynir á bæði andlega og líkamlega. Líkamleg inngríp, ofbeldi og hótanir er það sem nefnt er í rýnihópum sérskólanna.

Þar sem hlutfall nemenda af erlendum uppruna er hátt nefna kennarar álag sem fylgir því að nemandi kemur í hópinn sem ekki skilur íslensku og enginn skilur hann. Túlkaþjónusta sem ekki fæst og mörg foreldraviðtöl með túlkum eru líka álagsþengar.

Það sem helst veldur álagi hjá list- og verkgreinakennurum eru of stórir hópar og sumir nefna ör skipti á hópum yfir daginn og yfir veturinn þar sem kennt er í lotum. Við erum öll að takast á við sömu einstaklingana, það er ekkert auðveldara að vera með erfiða nemendur í list og verkgreinum, segir kennari. Íþróttakennarar nefna stóra hópa og mikinn hávaða sem helstu álagsþætti og svo það að stuðningur fylgi ekki nemendum í íþróttatíma.

Skóli án aðgreiningar er ekki álagsþáttur í sjálfu sér að mati kennara heldur það að bjargirnar vantar. Þeir kalla eftir fleira fagfólki inn í skólana, auðveldara aðgengi að sálfræðingum og ráðgjöfum og meiri aðstoð fyrir nemendur.

Talandi um álag, við sitjum með sérfræðingum á fundum og eftir fundina fáum við bunka sem við eigum vinna úr, gjörðu svo vel, þetta átt þú að gera. En við erum ekki sálfræðingar en eigum að sinna þessu barni

og öllum hinum. Það er þetta sem er gríðarlegur álagspunktur. Við viljum fá raunhæfar leiðbeiningar fyrir barnið, sem hægt er að vinna með inn í hóp þegar við erum með hin 20 líka. Þetta er stóri punkturinn.

Aðrir álagsþættir voru nefndir í rýnihópunum, s.s. lenging og binding viðveru, skortur á námsefni og margir hópar nefna breytingar á aðalnámskrá og á námsmati sem álagsþátt á undanförunum árum. Þeim finnst þessar breytingar ekki hafa verið nægilega kynntar eða undirbúnar af hálfu skólafyrivalda.

Í sumum skólum nefna kennarar að fækkun millistjórnenda valdi auknu álagi á kennara og þá sérstaklega umsjónarkennara. Millistjórnendur hafa haft á hendi ýmis skipulagsverkefni fyrir árganga, stig eða námsgrein, þeir hafa yfirsýnina. Deildarstjórar styðja einnig við umsjónarkennara í málum sem varða einstaka nemendur. Annars staðar er það fækkun gangavarða/skólaliða sem veldur því m.a. að kennari þarf að taka á málum sem koma upp milli nemenda utan skólastofunnar.

Staðan er að að mati sumra hópa orðin sú að kennarar hætta vegna álags eða fara í veikindaleyfi. Álag hefur aukist síðustu ár og meira um að kennarar verði veikir og lengi veikir.

Hvernig er hægt að breyta þeirri stöðu sem upp er komin varðandi álag í starfi?

Leiðin sem flestir nefna til að létta álagi af kennurum er að auka aðgengi þeirra að sérfræðingum, oftast eru nefndir sálfræðingar en einnig þroskaþjálfar, iðjuþjálfar, hjúkrunarfræðingar og fleiri námsráðgjafar í skólana. Aðrir nefna aukið aðgengi að sérúrræðum, sérkennslu og nýbúakennslu.

Ef stór hluti nemendahópsins þarf aðstoð vegna geðræns vanda eða tungumálavanda eða hver sem vandinn er, og það er enginn innan skólans sem getur sinnt því, þá þurfa kennarar að sinna þessum verkefnum. Það gefur augaleið að það eru til sérfræðingar sem kunna þetta betur og það þarf að fá þá inn í skólana til að sinna þessu.

Aðgengi að úrræðum er það sem þarf, ef við hefðum fólk til að taka á þessum málum, eins og deildarstjóra, námsráðgjafa, atferlisfræðing þá þurfa kennarar ekki að vera að díla við nemendur með t.d. sjálfsvísg hugsanir sem kennarar eru ekki fagmenn í, heldur geta fagaðilar komið því í farveg.

Það þarf fleira starfsfólk inn í skólana kemur fram hjá nokkrum skólum og þá eru nefndir skólaliðar/gangaverðir en einnig millistjórnendur; deildarstjórar, fagstjórar eða verkefnastjórar til að sjá um ýmis skipulagsverkefni sem annars lenda á kennurum. Einnig vilja kennarar fá meiri stuðning inn í bekk og fagmenntað fólk í stuðning okkur vantar sérhæft vinnuafli, stuðningsfulltrúarnir eru oftast flottir en það væri hægt að efla þá helling. Í einum hóp er stungið upp á því að eldri kennarar geti komið inn sem aðstoðarkennarar, nýta þeirra vísu og reynslu í staðinn fyrir að senda þá í veikindaleyfi.

Að minnka kennsluskyldu er ein leið til að draga úr álagi sem nefnd var og að umsjón með bekk í yngri deildum sé full staða með minni kennsluskyldu og meiri tíma í undirbúning. Nauðsynlegt er að setja hámark á fjölda nemenda í bekkjardeildum/námshópum kom fram bæði hjá almennum kennurum og sérgreinakennurum ásamt því að setja þak á fjölda greininga í bekk eða námshópi.

Sums staðar finnst kennurum of mikið af þróunarverkefnum og alls kyns utanaðkomandi verkefnum sem taka tíma frá námi og kennslu að þeirra mati. Annars staðar er kallað eftir aukinni faglegri umræðu.

Aðrir þættir sem nefndir eru virðast staðbundnir, s.s. að auka þrif og viðhald, hafa fullskipað stjórnendateymi, hafa sérstakan starfsmann í ljósritun, plöstun og slíkum verkum.

Síðast en ekki síst: *Gera kennslu og undirbúning að lykilatriði í skólastarfi er það sem skiptir öllu máli.*

Hvaða verkefnum er ofaukið hjá kennurum?

Margir setja spurningarmerki við að það sé hlutverk kennara að greina barn eða *taka mikinn þátt í þessum greiningum, skilafundum og hvað sem þetta heitir allt - alltof mikill tími fer í greiningar, of mikill tími hjá kennara fer í að fylla út blöð og eftirfylgnin er engin.* - Kennarar þurfa að afla gagna vegna fatlaðra nemenda. - Kennarar veita ráðgjöf til foreldra sem er ekki í þeirra verkahring. Millistjórnendur gætu að mati kennara létt þessum verkefnum af kennurum ef þeir væru fyrir hendi.

Námskrárvinna og vinna með nýtt námsmat hefðu kennarar viljað að væri unnin sameiginlega og miðlægt þetta mætti koma mikið betur undirbúið inn í skólana, en svo myndum við aðlaga þetta að okkur hér í stað þess að hver og einn skóli sé að gera þetta frá grunni hver í sínu horni.

Of mörg þróunarverkefni eru í gangi samtímis og kennarar nefna *Lífshlaupið, Grænfánann, Gengið í skólann, öskudagsvinnan og íþróttadagurinn.* Þessum verkefnum fylgir umsjón, fundir og skráningar sem mörgum finnst ofaukið og mætti draga úr.

Fleira er nefnt s.s. að draga úr fundarsetu og nota frekar tölvupóst; námskeið eru ekki öll gagnleg og gæsla í frímínútum og hádegi er þáttur í starfinu sem margir vildu vera án.

Kennarar nefna einnig þætti sem ekki er lengur greitt fyrir s.s. umsjón með stofu, ferðir með nemendum og teymisvinnu.

Stuðningur í starfi

Kennarar í öllum rýnihópum segjast fyrst og fremst fá stuðning frá samkennurum. Dæmi um ummæli: *Sá stuðningur sem við leitum til eru samkennararnir okkar... við virkum sem áfallateymi fyrir hvert annað.* - *Hjá samstarfsfólki er góður stuðningur.* - *Kennarar styðja hver aðra sem kenna saman, samvinnan um námshópa er stuðningur.* - *Starfsandinn er góður og stuðningur er góður frá samkennurum.*

Um fjórðungur hópanna segjast fá stuðning frá stjórnendum, skólastjórum eða millistjórnendum sem geta verið deildarstjórar eða stjórnendur sérkennslu í skólanum, *við getum leitað til stjórnenda og þeir sýna okkur stuðning.* Nokkrir hópar segjast aftur á móti ekki geta leitað til stjórnenda með með erfið mál, ýmist vegna þess að þeir séu ekki til staðar þegar á þarf að halda eða kennarar vilja hlífa þeim vegna álags sem stjórnendur séu undir. *Stjórnendahópurinn er upp yfir haus í vandamálum.* - *Þegar maður lendir í uppákomum þá getur verið erfitt að ganga að einhverjum innan húss sem getur aðstoðað mann. Það eru bara tveir stjórnendur til staðar til að taka á öllum málum.* - *Skólastjórnendur eru ekki alltaf við og það vantar einhvern á milli sem hægt væri að leita til þegar eitthvað kemur uppá hjá þér. Það þarf fleiri hendur, við erum með svo breiðan hóp.* Kennarar vildu gjarnan geta leitað til stjórnenda í meira mæli og einnig að þeir gerðu meira af því að koma til kennara og fylgjast með. *Það væri gott að hafa betra aðgengi að stjórnendum til að geta oftart rætt um það sem manni liggur á hjarta.*

Nokkrir hópar segjast fá stuðning frá sérkennurum innan skólans, frá námsveri og einstaka segjast fá stuðning frá kennsluráðgjafa á þjónustumiðstöð en flestir nefna jafnframt að það þyrfti fleiri sérkennara til að sinna öllum verkefnum. *Við erum með sérkennsluteymi sem við getum leitað til. - Við erum með þrjá sérkennara og ein af þeim er þroskaþjálfari. Við erum vel sett með það en þær mættu vera fleiri, þær eru umsetnar og ná ekki að sinna öllu. - Sérkennslan, við erum með hana svo langt sem hún nær, einn sérkennari á starfsstöðinni sem þarf að velja þá sem verst eru staddir. - Sérkennslukerfið verður að virka, þarf fleiri sem starfa við það.*

Í flestum hópum er rætt um stuðningsfulltrúa og afstaða kennara þeirra er tvíbent. Það er gott og stundum nauðsynlegt að hafa þá inni í hópnum og/eða til að fylgja einstaklingum en af mörgum ástæðum eru þeir ekki fullnægjandi stuðningur að mati kennara. Þeir þyrftu að fá menntun til starfans og skipulag um starf þeirra þyrfti að vera betra. *Stuðningsfulltrúarnir eru gott fólk, en eru ungir einstaklingar, ekki fagmenn. - Stuðningsfulltrúar þurfa líka menntun það er erfitt fyrir þau að ráða við aðstæður. Þeir eru að koma og fara og þau eru ung, en þau eru öll frábær. - Það fylgir því líka álag að fá stuðningsfulltrúa, kennarinn þarf að skipuleggja vinnu stuðningsfulltrúa, t.d. þegar þeir taka nemendur út úr bekknum. - Stuðningsfulltrúar nýtast ekki alltaf sem skyldi, t.d. í stærðfræði og náttúrufræði á efri stigum, námsefnið getur verið snúið og erfitt og ef stuðningsfulltrúi dettur inn í tíma óundirbúinn gengur það ekki upp.*

Hvað stuðning vilja kennarar fá?

Aukið fjármagn til sérkennslu og til kennslu í íslensku sem öðru máli er leiðarþráður í umræðunni um aukinn stuðning við kennara. Nokkrir nefna að það vanti stuðning og umræðu um námsgreinar og námsmat.

Fleiri fagmenntaða sérfræðinga inn í skólana og betra aðgengi að stoðþjónustu er sá stuðningur sem að mati kennara vantar tilfinnanlega. Þeir eru þá að tala með börnin í huga. *Hér þarf sérfræðinga til að aðstoða nemendur sem líður ekki vel og veita andlegan stuðning við börnin. - Vantar námsráðgjafa, fleiri sérkennara og sálfræðinga. Þyrfti að vera betri þjónusta frá þjónustumiðstöð. - Ég held að við þyrftum sálfræðing í skólann, við höfum aðgengi að skólasálfræðingi sem kemur af og til en það er ekki nóg. - Ég vil bara fá fólk til að sinna því sem ég á ekki að sinna; sálfræðing, félagsráðgjafa, þroskaþjálfara. - Það þarf að vera aðgangur að stuðningi fyrir börn, eins og t.d. sálfræðingar, iðjuþjálfar, þroskaþjálfar, talþjálfar, fagaðilar sem fylgja málum eftir.*

Margir nefna einnig nauðsyn á auknum stuðningi við nemendur af erlendum uppruna. *við myndum vilja hafa móttökubekk fyrir nemendur sem koma nýir inn. Stefnan í þessum skóla að nýbúar læri best með því að vera inn í bekk en það ætti að vera bæði inni í bekk og einstaklingslega.*

Við erum ekki að upplifa að þetta sé í lagi eins og þetta er núna. Ég veit ekkert hvað ég að gera fyrir barn sem ég get ekki talað við og staðreyndin er sú að þessi börn eru að lokast inn í „engu“ tungumáli. Er það skólans að finna út úr þessu? Er það ekki hlutverk Reykjavíkurborgar að vera með markvisst námskeið fyrir fjölskyldur vegna þess að ef að börnin tala ekki íslensku og ekki foreldrarnir þá er enginn stuðningur sem þessi börn fá. Þetta bara heldur áfram ár eftir ár eftir ár.

Aðgangur að handleiðslu er stuðningur sem kennarar vildu gjarnan hafa fyrir sig og myndi ekki síst gagnast nýjum kennurum.

Kannski þyrfti handleiðslukerfi; sálfræðinga og geðlækna, fólk sem vinnur náið með öðru fólk, við erum að fást við þung mál og þurfum að geta talað um þau við einhvern, þannig að við þurfum ekki að vera að tala við samkennarana á kaffistofunni. Væri mjög gagnlegt fyrir nýliða, og kannski myndi fólk endast lengur í starfinu ef það væri einhver handleiðsla.

VINNUMHVERFI

Upplýsingaflæði

Svör kennara eru misjöfn þegar spurt er um upplýsingaflæði. Í mörgum skólum er það í góðu lagi og kennarar segjast fá þær upplýsingar sem þeir þurfa vegna starfs síns. *Hefur batnað á undanförunum árum. Erum að vanda okkur.* Þar sem upplýsingaflæði er ábótavant segja kennarar t.d.: *Fundir eru boðaðir með skömmum fyrirvara og dagskrá birt rétt fyrir fund. Nýir nemendur birtast fyrirvaralaust og breyting á stundatöflum ekki tilkynnt fyrirfram.* Það eru helst sérgreinakennarar sem kvarta um að þá skorti upplýsingar um nemendur með sérþarfir. Upplýsingar geta líka orðið of miklar að mati kennara *það þurfa ekki allir að vita allt.*

Upplýsingaskráning og upplýsingagjöf

Skráning upplýsinga er fyrst og fremst í Mentor. Fram kemur að umsjónarkennarar þurfa að skrá meira en aðrir kennarar og það getur verið tímafrekt þegar erfið mál eru í gangi. Skráningin kemur ekki fram sem mikill álagsþáttur í starfinu en kennarar eru mishrífir af Mentor sem skráningarkerfi og ekki virðast allir vissir um hvað á að skrá og hvað má skrá. Kallað er eftir skýrari reglum um þetta. Nokkrir hópar nefna að það vanti námskeið fyrir kennara um breytingar á Mentor og handleiðslu svo kerfið nýtist sem skyldi.

Miðlun upplýsinga er mest til foreldra og svo til samkennara. Kennarar miðla upplýsinum fyrst og fremst til foreldra og til samkennara.

Fundir

Gagnlegustu fundirnir eru að mati kennara samstarfsfundir kennara sem vinna saman í árgangi eða á aldurstigi, stigsfundir eða árgangafundir þar sem kennarar hittast og fara yfir skipulag og skiptast á upplýsingum. *Stigsfundir með samkennurum mínum, þar sem verið að leggja upp námsefnið það er besta samstarfið. Þá ertu að gera hluti sem skila sér ótvírætt inn. Samráðsfundir kennara í árgangi. Teymisfundir kennara sem kenna sömu námsgrein.*

Fáir hópar kvarta undan miklu fundaálagi. Aðspurðir um ógagnlega fundi nefna kennarar helst fræðslufundi um efni sem snertir fáa, teymisfundi um málefni sem þeir fá ekki að velja sjálfir. Það er ótrúlega mikið af ógagnlegum fundum segir í einum skóla, helst er það þegar verið er að fara yfir hluti sem varða aðeins hluta hópsins eða fara yfir skilaboð sem hefði verið hægt að senda í tölvupósti. Svo eru sumir endurmenntunar- eða fræðslufundir lítið gagnlegir að mati kennaranna. Annars staðar segja kennarar að fundaálag sé ekki mikið og þeim sé hlíf við óþarfri fundasetu.

Of mikill tími fer í teymisfundi innanhúss að mati sumra og of lítið kemur út úr þeim. Sérstaklega á þetta við ef kennarar eru settir í teymi um efni sem þeir hafa lítinn áhuga á.

Kennarar verja sambærilegum tíma í fundarhöld að mati flestra viðmælenda að því frátöldu að umsjónarkennarar búa við álag af skilafundum og teymisfundum vegna nemenda með sérþarfir í námi eða hegðun.

Símenntun

Kennarar voru spurðir hvort þeir hafi fengið tækifæri til að sækja símenntun sem nýtist þeim í starfi. Í langflestum rýnihópum (26) svara kennarar þessari spurningu játandi og segjast vera hvattir til að sækja námskeið. *Ég hef alltaf fengið að sækja þau námskeið sem ég hef haft áhuga á, segir einn kennari og annar: mér finnst ég alveg hafa tíma fyrir það.*

Kennarar eru ósáttir við að þurfa að greiða fyrir vinnutengd námskeið úr eigin vasa eða úr endurmenntunarsjóði kennara. Margir eru einnig ósáttir við að eiga að sækja námskeið utan daglegs eða árlegs vinnutíma. *Það vantar námskeið á veturna en það er hrúga á haustin, segir einn en öðrum finnst gott að byrja á smíðjum og námskeiðum á haustin. Það vantar að mati kennara tækifæri til að fylgja símenntun eftir og koma nýta nýja þekkingu í námi og kennslu. Höfum tækifæri til að komast í símenntun, en síður tóm til að útfæra það, stúdera og nota markvisst í starfi. - Öll endurmenntun er áhugaverð og maður vill deila því sem maður lærir með öðrum, en það er ekki gefið svigrúm til þess. Þurfum tíma til samráðs og samstarfs.*

Í nokkrum skólum telja kennarar að þeir hafi ekki tækifæri til að sækja símenntun sem skyldi því það vantar svigrúm, vantar tækifæri, vantar tíma. - *Vantar meiri símenntun sem nýtist manni virkilega, t.d. um tölvur og nýtingu þeirra. Þegar námskeið eða fræðslufundir eru á kennslutíma getur verið erfitt að fá afleysingu kemur fram í sumum hópum, maður vill ekki auka álagið á aðra með því að fara á vinnutíma og veigrar sér við því að fara á námskeið.*

Kennara vilja einnig meira samráð um símenntun innan skólans. *Þyrfti að vera meira samtál milli stjórnenda og kennara um hvaða stefnu eigi að taka, hvað eigi að fara í núna, hvað næsta ár og hverju ætti að sleppa, hvað nýtist öllum; að kennarar fái að hafa meiri áhrif og það þurfi ekki allir að fara í allt.*

Kennarar voru einnig spurðir hverju, ef einhverju, þarf að breyta varðandi símenntun starfsfólks. Helstu svörin eru að þeir vilja fjölbreyttara framboð bæði hvað varðar viðfangsefni og tíma námskeiða. Sérgreinakenningar tala um að fá námskeið séu í boði sem henta þeim og það er misgagnlegt sem er í boði fyrir alla, segja þeir. *Verkgreinakenningar hafa verið skikkaðir á bóknámsnámskeið sem nýtist þeim ekkert í kennslu. - Aldrei neitt í boði fyrir íþróttakennara eða list- og verkgreinar á uppbrotsdögum, t.d. á Óskudagsráðstefnunni, þeir verða rosalega mikið útundan.*

Námskeið í náttúrufræði eru ítrekað felld niður vegna ónógrar þátttöku sem segir margt um stöðu greinarinnar. Mikið magn í boði en hefur verið talað um að það vanti tækninámskeið, sem eru meira en bara fyrirlestur; námskeið þar sem fólk er nettengt og með tölvu; þannig lærir maður.

Kennarar vilja einnig hafa meira að segja um símenntun skólans og eigin símenntun. *Þarf að treysta okkur fyrir endurmenntuninni, að við höfum eitthvað um það að segja og stefnan sé unnin í samráði við hópinn.*

Ég held að það ætti að skikka kennara á 10 ára fresti í nám. Þá væri gott að maður fengi þá að kenna bara 4 daga vikunnar t.d. þeir sem eru að bæta við sig master. Það er erfitt að vera að fara alltaf úr kennslu.

VINNUAÐSTAÐA OG TÆKJABÚNAÐUR

Í fjórum skólum af 36 eru kennarar áncægðir með vinnuaðstöðu sína. *Við erum áncægð með vinnuaðstöðuna, fallett umhverfi, hreinn og fínn skóli, flottur skóli. Aðrir telja vinnuaðstöðuna viðunandi en eru ekki áncægðir*

með tækjabúnað. Vinnuástaðan er ágæt, en tækjabúnaður mætti vera betri. - Ástaðan er viðunandi en það er alltaf eitthvað, við erum t.d. óhress með ljósritunarvélina sem er alltaf biluð og tækjamálin eru í ólestri.

Fleiri eru samt óánægðir og margir telja aðstöðu sína óviðunandi. Það er ekki pláss fyrir kennara að vinna, þannig að starfsaðstæður eru óviðunandi, segir í rýnihópi. Kennarar eru margir óánægðir með að hafa vinnuástöðu í skólastofunni og nefna að þeir þurfi að víkja þegar stofan er í notkun. Að eiga ekki fasta vinnustöð þýðir að þú þarft alltaf að taka saman það sem þú ert að vinna með. - Við eigum að fara í einhverja stofu og vinna þar en svo kemur einhver þar inn með bekk og maður verður að flytja sig.

Skipulagi virðist sumt staðar ábótavant. Við erum á hlaupum út um allt, það eru töluverðar vegalengdir í húsinu. Það eru bara tvær ljósritunarvélar og það er langt í þær og fáir prentarar.

Námsgögn og tæki vantar til kennslu í bæði í bóklegum og sérgreinum. Tæki í textíl eru léleg og vantar margt; t.d. skæri, landakort, tússtöflur. Sumir enn með krítartöflu. - Umsjón með tækjum, búnaði og námsgögnum er mjög ábótavant. - Tækjabúnað í raungreinum og stærðfræðigögnum er ábótavant. - Vantar almenn gögn í vinnuherbergi kennara, tæki og tól úr sér gengin, stólar í vinnuástöðu kennara eru ónýtir, enginn sér um að pappír sé í prenturum og ljósritunarvélum og er ástandið sérlega slæmt í vinnuherbergi.

Flesta skólana vantar tölvur og/eða þær eru gamlar og úr sér gengnar kemur fram í rýnihópum en nokkrir nýir skólar segjast vel settir með tækjabúnað og tölvukost. Hér kemur fram mikill aðstöðumunur milli skóla. Víðast eru spjaldtölvur of fáar til að þær komi að verulegum notum í námi og kennslu og ekki er alls staðar þráðlaust netsamband í skólum. Spjaldtölvur og fartölvur á skólasafni það er til bóta að geta fengið þær en slæmt að hafa ekki aðgang að þeim inni í tíma. - Ekki nógu margar tölvur í skólanum, smart-töflur keyptar en tölvurnar ráða ekki við þær. Ípadar væru frábær viðbót. - Okkur er uppálagt að kenna upplýsingamennt, en við höfum ekki aðstöðu til þess. Hér eru 200 nemendur og við erum kannski með 40 tölvur. - Tölvurnar styðja ekki forrit á skólavefnum, nettenging hæð.

Víða virðist vera brýn þörf fyrir endurnýjun á húsgögnum bæði fyrir nemendur og kennara en hér kemur fram greinilegur aðstöðumunur nýrra og eldri skóla. Húsgögn og stólar eru fínir, og borðtölvur kennarana virka vel, segir í einum skóla. En í fleiri rýnihópum var talað um þörf á endurnýjun og viðhaldi. Húsgögn í stofum eru víða orðin léleg, lélegir skrifborðsstólar. - Stólarnir eru alveg hræðilegir, gamlir og borðin líka. Húsgögn eru oft mjög illa farin, kennarar hafa sjálfir keypt sér skrifborðsstóla. - Húsgögn orðin slitin og lúin og henta ekki öllum aldri, t.d. allt of litlir stólar fyrir stráka sem eru orðnir yfir 1,90.

Léleg hljóðvist er víða umkvörtunarefni bæði í eldri og nýrri byggingum. Eftir kennslu er ekki vinnufriður í skólanum, því frístundaheimilið er að nota það, mjög léleg hljóðvist í nýja hluta hússins. - Opna rýmið og hljóðvistina þarf að skoða. - Hljóðvist hér er ekki góð og er stórt mál hjá kennurum, bæði raddheilsa og heyrn er ekki góð hjá kennurum. - Ekki gott að opna stofur í gömlum skóla sem er ekki byggður til að vera opinn hvað varðar hljóðvist og umgang nemenda. - Hljóðvist inni á kaffistofunni mjög slæm og líka í matsal og íþróttasal.

Í nokkrum skólum er talað um leka og myglu. Kennslustofan mín lekur, segir kennari. - Gluggar leka, mygla í stjórndagangi. - Skólinn var tekinn út vegna myglu í fyrra. Við höfum misst starfsmenn vegna myglu.

Hvað varðar tölvur, tæki og gögn bera kennarar sig saman við nágrannasveitarfélögin og finnst þeir verr settir að flestu leyti. Maður horfir fram á að jafnræði barna til náms á Íslandi er ekki til staðar, börn í höfuðborginni sitja eftir varðandi skólaþróun. Maður heyrir af allt öðrum aðbúnaði skóla og maður heyrir af

flóttu fagfólks úr Reykjavík í sveitarfélögin í kring.

Sums staðar er illa búið að íþróttakennurum miðað við það sem fram kemur, þeir hafa enga vinnuáðstöðu og ekki aðgengi að tölvu að sögn og tæki og búnaður hefur ekki verið endurnýjaður. *Allt ónýtt í íþróttahúsi og sundi, hef ekki fengið eitt nýtt tæki í mörg ár.*

VINNUMAT

Umræða um vinnumatið í rýnihópum kennara var mest á einn veg. Þeir sögðu ýmist að vinnumatið hefði ekki verið innleitt eða að innleiðingin hafi gengið illa fyrsta árið og vinnumatið ekki tekið upp aftur. Í rúmlega helmingi skólanna segja kennarar að ákveðið hafi verið að setja jafnan kennslutíma á alla. *Það var engin innleiðing og það var borið undin hópinn og allir sammála því að hafa 26 tíma, segir í einum hópnum. Það var engin tilraun til að innleiða það, en það var kynnt, segir annars staðar. Í einum skóla segja kennarar að innleiðing hafi gengið vel og hafi verið í samráði við kennara. Það var ekkert samráð, við áttum bara að komast yfir ákveðna þætti á ákveðnum tíma. Við áttum að skrá niður hvað verkefni tóku langan tíma en það var ekkert farið eftir því, segir á einum stað. Of mikil mínútutalning, ekki hægt að njörva niður tíma kennara og það eru álagspunktur í starfinu eru líka atriði sem koma fram í rýnihópunum. Vinnumatið gengur ekki upp því álag á bekkjum breytist oft yfir veturinn. - Það vantar gleðina og drifkraftinn og við vinnum minna með þessari tímamælingu.*

Hluti hópsins sem rætt var við er beinlínis andvígur vinnumatinu, og finnst felast vantraust í því að þurfa að skrá nákvæmlega öll verk og telja mínútur. *Almennt erum við andvíg þessu vinnumati, við erum öll í sama verkefninu, kennarar eru misfærir, misfljótir að vinna - verið að setja starfið inn í excelskjál sem passar ekki fyrir það. Einnig kemur fram að kennarar þurfi að horfast í augu við að starf kennara er mismunandi, en það er ekki viðurkennt og stéttin þorir ekki að ræða um það og viðurkenna það.*

Aðrir telja að vinnumatið hafi verið góð hugmynd sem ekki gekk upp. *Það sem mér fannst gott við þetta var skilgreiningin, hvað felst í því að vera kennari - sjá að maður væri að vinna miklu meira en maður á að gera. - Tilgangur vinnumatsins var að koma með sveigjanleika inn, en það var þvert á móti ... snérist upp í andhverfu sína. Annar segir: Sé ákveðna kosti við það ef það er gert almennilega, ef kennari sem er með erfiðan bekk fær afslátt á kennslustundafjöldi vegna álagsins, þá er það gott og ætti að geta virkað.*

Hjá um helmingi skóla kom fram að vinnumatið hafi verið eyðilaggt þegar borgin hafnaði því að setja fjármagn inn í c-þáttinn. *C-hlutinn datt alveg út, ekki borgað fyrir eitt eða neitt, sem fór alveg með traust grunnskólakennara gagnvart yfirmönnum í borginni og var ekki mikið fyrir - lausnin er að setja pening í C-hlutann og virða okkur sem fagmenn sem getum sagt til um hvað við gerum í vinnunni okkar - best væri að hafa bara A og C liðinn.*

Aðspurðir um annað og betra skipulag nefna kennarar sveigjanlegri vinnutíma og mörgum finnst nóg að binda tvo daga í viku til fundarhalds. *Sveigjanleiki var áður einn af kostunum við kennarastarfið. - Þessi binding frá 8-16 er streituvaldur, það ætti að treysta fólki til að vinna vinnuna sína. - Skrýtið að borgin sé að innleiða sveigjanlegan, fjölskylduvænan vinnutíma um leið og okkar vinnutími var bundinn. - Væri fínt að fá gamla skipulagið aftur, 9,14 tímar sem skólastjóri gat ráðstafað af tíma kennara.*

Í skóla þar sem kennarar eru ánægðir með sínar starfsaðstæður segja þeir að það sé mikill sveigjanleiki í báðar áttir og skilningur, allir að leggja sig fram af því við fáum þetta andrými.

Í nokkrum skólum kemur fram sú skoðun að bókun 5 ætti að vera valkvæð fyrir skólana, þá sinna kennarar því sem þarf að sinna og fá hærra laun í stað þess að telja mínútur. - Fólk er tilbúið til að leggja meira á sig ef það fær hærra laun. - Bókun 5 var fín lausn, féll vel að okkar starfsemi og náði betur utan um hlutina.

Kennurum í rýnihópunum er ofarlega í huga vantraust sem þeir segjast finna fyrir með þeim breytingum sem gerðar hafa verið undanfarin ár. Það er eins og við kennarar séum óvinurinn, líður eins og viðhorfið hjá borginni sé þessir... kennarar, vinna aldrei nóg, eru alltaf vælandi ... og nenna ekki að vinna. - Viljum bara fá frið til að vinna vinnuna okkar og fá borgað fyrir þetta.

LAUN OG KJÖR

Ekki var komið inn á launakjör kennara í umræðurammanum sem notaður var í rýnihópunum en víða kom samt upp umræða sem tengist launum. Fólk er tilbúið til að leggja meira á sig ef það fær hærra laun, segir kennari í rýnihópi. Vonin um hækkun launa er fjarlægari, sé ekki fyrir mér að verða sátt við launin mín.

Margir eru ósáttir við stimpilklukkuna sem innleidd hefur verið undanfarin ár í skólana. Umræða um stimpilklukkuna tengist einnig launum þar sem yfirvinna fæst ekki greidd þó unnin sé. Rosalega einhliða stimpilklukka - góð að því leyti að þá sáum við hvenær við eigum að vera búin að vinna, að standa þá bara upp og gera ekki meira þann daginn, maður fær það hvort sem er ekki borgað þó maður stimpli sig út eitthvað seinna.

Umræða um kennarastarfið er neikvæð og minni virðing fyrir kennurum nú en áður.

FYLGISKJAL 1

Inngangur

Stjórnandi og þátttakendur kynna sig stuttlega – aðeins með nafni og taka sérstaklega fram að umræðustjóri óskar ekki eftir að vita hvaða stöðu hver sinnir innan skólans.

Í kjarasamningi kennara frá því í nóvember 2016 var samstarfsnefnd samningsaðila falið að greina starfsumhverfi kennara þar sem meginmarkmiðin eru að:

- Bæta framkvæmd skólstarfsins og ná sátt um starfsumhverfið
- Tryggja að kennsla og undirbúningur hennar séu forgangsverkefni í skólastarfi
- Létta álagi af kennurum þar sem við á

Niðurstöður þeirrar umræðu sem munu fara fram hér í dag munu verða nýttar til að gera umbætur á framkvæmd skólstarfsins.

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar fékk Gallup til að hafa umsjón með umræðustjórn í grunnskólum borgarinnar í samstarfi við sviðið og um þesar mundir heimsækja starfsmenn Gallup og SFS alla grunnskóla borgarinnar og stýra rýnihópum.

Í framhaldinu mun hver skóli, þ.e. þátttakendur rýnihóps ásamt skólastjóra, gera umbótaáætlun á grundvelli niðurstaðna í samstarfi við SFS. Niðurstöðum fyrir alla grunnskóla borgarinnar verður svo skilað til samstarfsnefndar samningsaðila.

Umræðustjóri frá Gallup:

- Er með umræðuramma
- Heldur umræðunum innan rammans
- Gætir að tímamörkum
- Gætir að því að allir taki þátt
- Gætir að því að engin(n) þátttakandi taki stjórnina og leiði umræðurnar
- Er ekki sérfræðingur í umræðuefni dagsins
- Gallup heitir trúnaði
 - Virðum trúnað hvert við annað
 - Í niðurstöðum verður dregið fram hvað fjallað var um í hópnum en ekki rakið persónulega til ykkar

Ritari frá Skóla- og frístundasviði:

- Ritar það helsta sem fram kemur í umræðunum
- Tekur saman niðurstöður umræðnanna og skilar til þátttakenda og skólastjórnenda
- Tekur ekki þátt í umræðunum – leggja áherslu á það.
- Eru ekki hér til að svara fyrirspurnum sem beinast að SFS

Pátttakendur:

- Mikilvægt að allir taki þátt í umræðunum
- Eru mikilvægir fulltrúar kennarahópsins í skólanum
- Engar réttar eða rangar skoðanir
- Jákvæðar og neikvæðar athugasemdir vel þegnar
- Hópurinn þarf ekki að vera sammála - huga að leiðandi áhrifum
- Viljum ekki langar reynslusögur

Hvernig umræðurnar fara fram:

- Létt, óformlegt spjall en þó umræðuramma sem þarf að fylgja
- Hlustum hvert á annað og berum virðingu fyrir skoðunum hvers annars
- Reynum að halda okkur við efnið
- Segja frá upptökum og að þær verði notaðar til stuðnings fyrir ritara við úrvinnslu og verði svo eytt

Starfið

1. Hver er helsti kosturinn við kennarastarfið?
 - a. Hvað er það sem gefur kennarastarfinu gildi?
2. Hafa orðið breytingar á kennarastarfinu á síðustu 2 árum?
 - a. Hvaða breytingar þá helst?
 - b. Hvað ef við lítum lengra til baka – hvaða breytingar hafa orðið á starfinu á síðustu 10 árum?
3. Finnst ykkur þið vera undir álagi í starfinu?
 - a. Ef já – hvað veldur ykkur helst álagi?
 - b. Gildir þetta um aðra kennara eða eru kennarar innan skólans undir mismiklu álagi?
 - c. Hefur álag aukist, minnkað eða haldist óbreytt undanfarin misseri?
4. Hvernig er hægt að breyta þeirri stöðu sem upp er komin varðandi álag í starfi?
 - a. Hvar á að byrja?
 - b. Hver væri ykkar forgangsröðun?
5. Er einhverjum verkefnum ofaukið hjá kennurum?
 - a. Ef já – hvaða verkefnum?
 - b. Ef já - hvernig er hægt að breyta því?
6. Hvaða stuðning eru þið að fá í starfi?
 - a. Þurfið þið að fá annars konar eða meiri stuðning? Hvernig?
 - b. Hvað er mikilvægast að fá strax varðandi stuðning?
7. Hvernig mynduð þið vilja tryggja að kennsla og undirbúningur hennar séu forgangsverkefni í skólastarfi?

Ef við drögum þetta aðeins saman þá er hægt að

-
- tryggja að kennsla og undirbúningur hennar séu forgangsverkefni í skólastarfi með því að: _____
 - og léttu álagi af kennurum með því að: _____

Samskipti

1. Hvernig er upplýsingaflæði hér í skólanum? Hvar er það vel gert og hvað má bæta?
2. Hvað finnst ykkur um þær upplýsingaskráningu og upplýsingagjöf sem þið þurfið að sinna?
 - a. Til hverra eruð þið að miðla þessum upplýsingum og hvernig?
3. Hvernig ganga samskipti við nemendur og foreldra? Hvað gengur vel og hvað þarf helst að bæta?
4. Hverjir eru gagnlegustu fundirnir sem þið eigið í tengslum við starfið?
 - a. Af hverju eru þeir gagnlegir?
5. Hvaða fundir sem þið eigið í tengslum við starfið eru ógagnlegir?
 - a. Hvað finnst ykkur um þessa fundi?
 - i. Góð/slæm nýting á tímanum?
 - b. Er sá tími sem kennarar við skólann verja í fundarhöld mismunandi eða er hann sambærilegur þegar á heilt er litið?
6. Hvernig mynduð þið vilja haga fundarhöldum, samskiptum og upplýsingagjöf þannig að ykkar starf gengi sem best?

Ef við drögum þetta aðeins saman þá er

- Upplýsingagjöf og fundahöld gagnleg þegar: _____
- Upplýsingagjöf og fundahöld ógagnleg þegar: _____

Vinnuumhverfi og stjórnun

1. Hvernig er vinnuaðstaða og tækjabúnaður í skólanum?
 - a. Er þetta eitthvað sem einkennir þennan skóla eða á þetta almennt við um grunnskóla að ykkar mati?
2. Hvernig finnst ykkur innleiðing vinnumats grunnskólakennara hafa gengið hér?
 - a. Hvað hefur gengið vel?
 - b. Hvað hefur gengið illa?
 - c. Sjáið þið einhver tækifæri í öðru skipulagi sem getur gagnast ykkur og skólanum betur?
3. Hvað finnst ykkur um vinnumat grunnskólakennara? Eruð þið almennt hlynnt eða andvíg vinnumatinu sem slíku?
4. Hafið þið fengið tækifæri til að sinna símenntun sem nýtist ykkur í starfi?
 - a. Hverju, ef einhverju, þarf að breyta varðandi símenntun starfsfólks?
5. Hvernig er stuðningi stjórnenda við kennara háttað?
 - a. Þurfið þið að fá annars konar eða meiri stuðning frá stjórnendum? Hvernig?

Ef við drögum þetta aðeins saman þá er hægt að

- Bæta starfsumhverfið með því að: _____

Samantekt og afkynning

1. Að lokum langar mig að forvitnast um hvernig það kom til að þið eruð þátttakendur í þessum hópi?
 - a. Buðuð þið ykkur fram, voruð þið valin með tilviljun eða mögulega kosin?
2. Er eitthvað að lokum sem þið viljið koma á framfæri varðandi þetta sem við höfum verið að ræða?
3. Öllum þökkuð þátttakan.

VIÐAUKI 4 VIÐMIÐ SFS UM SAMSKIPTI FORELDRA OG KENNARA

Tölvupóstur

- ✓ Lögð er áhersla á að kennarar fái vinnufrið í kennslustundum og þurfi ekki að opna tölvupóst né svara farsíma..
- ✓ Tölvupóstar eru eingöngu notaðir til að senda upplýsingar eða spyrjast fyrir um hagnýt mál. Aldrei ætti að nota tölvupósta til að ræða viðkvæm, persónuleg mál.
- ✓ Hver og einn kennari ákveður sjálfur hvort hann tekur á móti vinnupósti í farsíma sinn eða ekki.
- ✓ Samræmd sjálfvirk svörun er á öllum tölvupóstum kennara skólans. Dæmi: *Erindi þínu verður svarað eins fljótt og unnt er, í síðasta lagi innan tveggja virkra daga. Þoli erindið ekki bið vinsamlega snúið ykkur til skólaritara. s. xxxxxx.*

Facebook og aðrir samskiptamiðlar

- ✓ Innan skólans gilda samræmdar siðareglur um samskipti við foreldra á samfélagsmiðlum, t.d. varðandi vináttu starfsmanna skólans og foreldra og/eða nemenda. Almenna reglan er sú að starfsmenn skólans og foreldrar og/eða nemendur eru ekki vinir á Facebook.
- ✓ Kennarar skólans sem stofna sérstakan Facebook hóp eða aðra sambærilega samskiptahópa fyrir foreldra skilgreina í upphafi tilgang hópsins/síðunnar, hvað á heima þar og hvað ekki. Dæmi: *Tilgangurinn með þessum hóp/síðu er að deila hagnýtum upplýsingum um nám og félagsstarf nemendanna í bekknum/árganginum. Hér er deilt upplýsingum og fyrirspurnum um heimanám, upplýsingum og fyrirspurnum um verkefni sem nemendur eru að vinna með í skólanum m.a. ljósmyndum, upplýsingum og fyrirspurnum um kennsluáðferðir.*
Hér birtast einnig upplýsingar frá bekkjarfulltrúum og frá foreldrafélaginu. Undir engum kringumstæðum er hér fjallað um málefni einstaklinga, hvorki nemenda, foreldra né starfsmanna skólans.
- ✓ Reglur gilda um hvenær, hvar og hvaða ljósmyndir skólinn birtir af nemendum, sjá: Viðmið um myndatökur og myndbirtingar í skóla- og frístundastarfi <http://reykjavik.is/vidmid-um-myndatokur-og-myndbirtingar-i-skola-og-fristundastarfi>

Sími

- ✓ Kennarar svara almennt ekki í farsíma eða taka við skilaboðum í síma meðan á kennslu stendur.
- ✓ Kennarar eru með fasta viðtalstíma á stundaskrá þar sem foreldrar geta hringt eða komið til fundar við þá.
- ✓ Ef málið þolir ekki bið er hægt að óska eftir símtali eða fundi með milligöngu ritara.

Ritari/skrifstofustjóri

- ✓ Ritari stýrir aðgengi foreldra að kennurum í samræmi við reglur skólans.
- ✓ Foreldrar tilkynna veikindi barna sinna og/eða stutt leyfi til ritara skólans.

Heimsóknir foreldra í skólastofur

- ✓ Hvatt er til þess að foreldrar kynnist daglegu starfi barna sinna í skólanum, en til að koma í veg fyrir óþarfa truflun á námi og kennslu skulu heimsóknir foreldra í skólastofur vera í samráði og með samþykki við viðkomandi kennara.

Upplýsingar frá skólanum

- ✓ Samráðs- og upplýsingafundir eru haldnir í öllum árgöngum í ágúst eða september.
- ✓ Skólinn birtir allar helstu upplýsingar um skólastarfið á heimasíðu sinni m.a. skóladagatal, skólanámskrá, starfsáætlun, samstarfsáætlun foreldra og skóla starfsmannalista, matseðil, tómstundatilboð o.fl.
- ✓ Hagnýtar upplýsingar um námsmarkmið, námsmat, heimanám o.fl. eru jafnframt birtar á Mentor/Námfús þar sem þær eru uppfærðar reglulega af umsjónarkennara.
- ✓ Vikulega sendir umsjónarkennari foreldrum helstu upplýsingar um bekkjarstarfið og það sem framundan er í bekknum/hópnum.
- ✓ Í október og febrúar eru haldnir samráðsfundir/foreldraviðtöl með umsjónarkennara, foreldrum og nemenda þar sem farið er yfir markmið og stöðu nemandans.
- ✓ Frekari upplýsingar eru veittar eftir þörfum á fundum, með tölvupósti, gegnum síma eða á samskiptamiðlum.

HEIMILDASKRÁ

Arnar Þór Jóhannesson og Marta Einarsdóttir. (2016). *University of Akureyri. Survey of student satisfaction. Year 2014 graduates*. Akureyri: Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri.

Auður Stefánsdóttir. (2017). *Samantekt* (lögð fyrir 118. fund Skóla og frístundaráðs).

Árný Elíasdóttir, Svava B. Sigurjónsdóttir, Sveinborg Hafliðadóttir og Arndís Vilhjálmsdóttir. (2013). *Úttekt á fyrirkomulagi og framkvæmd sérfræðipjónustu í sex sveitarfélögum. Unnin fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið*. Reykjavík: Attentus – mannauður & ráðgjöf.

Biddle, B. J og Berliner, D. C. (2015) Small class size and its effects. Í J. H. Ballantine og J. Z. Spade (ritstj.), *Schools and society. A sociological approach to education* (bls. 76–85). Los Angeles: Sage.

Birna Sigurjónsdóttir. (2017). Starfsaðstæður kennara. Niðurstöður úr rýnihópum kennara í grunnskólum Reykjavíkur um bókun 1 í kjarasamningi. [Reykjavík: Skóla- og frístundasviði.]

Erla Sif Markúsdóttir og Lilja M. Jónsdóttir. (2016). „Þegar maður finnur að krökkunum líður vel og eru kátir í skólanum, þá er takmarkinu náð.“ Um hlutverk, ábyrgð og skyldur umsjónarkennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af http://netla.hi.is/greinar/2016/ryn/04_ryn_arsrit_2016.pdf

European agency for Special Needs and Inclusive Education. (2017). *Education for all in Iceland. External Audit of the Icelandic System for Inclusive Education. Final report*. Odense: European Agency for Special Needs and Inclusive Education

Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara. (2016). *Skýrsla til mennta- og menningamálaráðherra*. Sótt af <http://starfsthrounkennara.is/wp-content/uploads/2014/02/skyrsla160310.pdf>

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2017). University of Iceland. Survey of student satisfaction. Faculty of teacher education - graduated students. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Guðrún Þorsteinsdóttir og Trausti Þorsteinsson. (2014). Gildi náms- og kynnisferða grunnskólakennara fyrir starfsþróun. *Stjórnmal & stjórnsýsla*, 10(2), 523–544.

Halla Jónsdóttir. (2014). Hverjir fara í kennaranám og hvers vegna? Viðhorf grunnskólakennaranema og framhaldsskólanema. *Uppeldi og menntun*. 23(1), bls 9–26.

Harpa Hrund Berndsen og Guðjón Örn Helgason. (2015). *Viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar. Heildarskýrsla*. Reykjavíkurborg: Mannauðsdeild.

Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson. (2016). Framtíðahorfur grunnskólakennara: Félags- og lýðfræðileg greining. Reykjavík: Háskóli Íslands.

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

Helgi Eiríkur Eyjólfsson og Stefán Hrafn Jónsson. (2017b). *Könnun meðal brautskráðra úr kennaranámi úr KHÍ/HÍ og MA 2000–2012. Kynning á fystu niðurstöðum fyrir starfshóp 31. ágúst* (PowerPoint kynning). Háskóli Íslands: Rannsóknarsetur í mannfjöldafræðum, Félags- og mannvísindadeild.

Hulda Kristmannsdóttir. (2014). „Maður varð faglega sterkari.“ Ávinningur af námsleyfum grunnskólakennara (óútgefin meistaraþrófsritgerð). Háskólinn á Akureyri, Akureyri.

Ingvar Sigurgeirsson. (2003). Kennaramenntun og skólaþróun. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2003/004/index.htm>

Ingvar Sigurgeirsson og Ingibjörg Kaldalóns. (2017). Er samvinna lykill að skólaþróun? Samanburður á bekkjarkennsluskólum og teymiskennsluskólum. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*.

Jón Torfi Jónasson. (2012). Hugleiðingar um kennaramenntun. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2012/alm/001.pdf>

Kennarasamband Íslands. (2011). *Ný kennaramenntun og kennarastarfið*. Sótt af <http://www.ki.is/um-ki/um-ki/nefndir-og-rad/19-skolamal/190-samthyktir-things>

Kennarasamband Íslands. (2015). Svör Kennarasambands Íslands við erindi fagraðs 17. febrúar 2015 um hlutverk, ábyrgð og skyldur KÍ á símenntun og starfsþróun kennara og skólastjórnenda. Sótt af <http://starfsthrounkennara.is/wp-content/uploads/2015/02/KI.pdf>

Lilja M. Jónsdóttir. (2012a). *Hitching one's wagon to a star. Narrative inquiry into the first five years of teaching in Iceland* (doktorsritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.

Lilja M. Jónsdóttir (2012b). „Það er náttúrulega ekki hægt að kenna manni allt: Viðhorf byrjenda í grunnskólakennslu til kennaranáms síns.“ *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2012/ryn/005.pdf>

Lilja M. Jónsdóttir. (2017). *Stuðningur við byrjendur í kennslu. Kynning á niðurstöðum doktorsrannsóknar og spurningakönnunar* (PowerPoint kynning). Fundur starfshóps um nýliðun og bætt starfsumhverfi grunnskólakennara í Reykjavík – haldinn 2. mars 2017.

Lög um grunnskóla nr. 91/2008.

Lög um leikskóla nr. 90/2008.

Lög um framhaldsskóla nr. 92/2008.

María Steingrimsdóttir (2010). „Nú veit maður ef til vill út á hvað starfið gengur.“ Hvað segja kennarar eftir fimm ár í starfi? *Uppeldi og menntun*, 19(1–2), 71–90.

Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2015). *Mat á framkvæmd stefnu um skóla án aðgreiningar. Skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

Nanna K. Christiansen. (2017). Foreldrar geta verið álag fyrir kennara. *Kritin: Spjall um skólamál*. Sótt af <https://kritin.is/2017/01/16/foreldrar-geta-verid-alag-fyrir-kennara/>

-
- Nefnd um kennarapörf. (1999). *Mat á kennarapörf í grunnskólum fram til ársins 2010. Nefndarálit.* [Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.] Sótt af http://brunnur.stjr.is/mrn/utgafuskra/utgafa.nsf/xsp/.ibmmodres/domino/OpenAttachment/mrn/utgafuskra/utgafa.nsf/CE059F0A3C7F9822002576F00058D4CF/Attachment/mat_kennarrh2010.pdf
- Ragnar F. Ólafsson. (2014). *Talis 2013: Starfsaðstæður, viðhorf og kennsluhættir kennara og skólustjóra á Íslandi í alþjóðlegum samanburði. Teaching and Learning Survey: Alþjóðleg samanburðarrannsókn unnin í samvinnu við OECD fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið.* Reykjavík: Námsmatsstofnun.
- Ragnar F. Ólafsson og Júlíus K. Björnsson. (2009). *TALIS-teaching and learning international study* (PowerPoint kynning). Reykjavík: Námsmatsstofnun. Sótt af http://namsmat.is/vefur/rannsoknir/talis/nidurstodur_talis.ppt
- Ríkisendurskoðun. (2017). *Kostnaður og skilvirkni kennaramenntunar: Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri.* Reykjavík: Ríkisendurskoðun.
- Samband íslenskra sveitarfélaga. (2012/3). *Sameiginleg könnun Sambands íslenskra sveitarfélaga og Félags grunnskólakennara.* Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga.
- Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag grunnskólakennara. (2016). *Kjarasamningur Sambands íslenskra sveitarfélaga og Kennarasambands Íslands vegna Félags grunnskólakennara.* Sótt af http://ki.is/images/Skrar/FG/Kjaramal/Kjarasamningar/FG_Heildarsamningur_2016-2017_LOK.pdf
- Sigríður Sigurjónsdóttir og Anna Kristín Sigurðardóttir. (2017). *Viðhorf brautskráðra leik- og grunnskólakennara til námsins og starfsins. Niðurstöður úr símakönnun. Áfangaskýrsla.* Reykjavík: Menntavísingastofnun Háskóla Íslands.
- Snæfríður Björgvinsdóttir og Anna Lind Pétursdóttir. (2014). *Erfið hegðun nemenda: Áhrif á líðan kennara, Uppeldi og menntun, 23(2),65–86.*
- Starfshópur um símenntun grunnskólakennara. (2012). *Símenntun grunnskólakennara í samstarfi sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu. Tillögur starfshóps.* Sótt af http://ibuagatt.hafnarfjordur.is/meetingsearch/displaydocument.aspx?itemid=30634951510853478359&meetingid=22634944434000204919&filename=Samstarf%20um%20simenntun%20kennara_stoduskyrsla_sept2012_LOK.pdf&cc=Document
- Schanzenbach, D. W. (2014). *Does class size matter?* Boulder, Colorado: National Education Policy Center.
- Úlfar Björnsson. (2014). *Náms- og kynnisferðir grunnskólakennara sem liður í starfsþróun (óútgefin meistaraþrófsritgerð).* Háskólinn á Akureyri, Akureyri.
- Vísar rannsóknir. (2014). *Árangur og einkenni grunnskóla á höfuðborgarsvæðinu í alþjóðlegu samhengi.* Reykjavík: Samtök sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu.
- Þórir Óskarsson. (2017). *Kostnaður og skilvirkni kennaramenntunar (PowerPoint kynning).* Kynning fyrir starfshóp á vegum Reykjavíkurborar 20. mars.