

Símenntunaráætlun Grunnskóla Grindavíkur

Símenntunaráætlunum má skipta í tvennt. Annars vegar er símenntunaráætlun skóla og hins vegar eru símenntunaráætlanir einstakra starfsmanna. Í áætlunum starfsmanna er ekki eingöngu miðað við þarfir skólans heldur einnig persónulegar þarfir og áhugamál. Skólinn hvetur starfsfólk til stöðugar þekkingarleitar. Skólinn leitast við að bjóða upp á metnaðarfullt starfsumhverfi. Skólinn styður eftir bestu getu starfsþroska einstaklinga. Skólinn leggur metnað í að skipuleggja og bjóða upp á fjölbreytt tækifæri til símenntunar.

Símenntunaráætlun Grunnskóla Grindavíkur byggir m.a. á Símenntunaráætlun Grindavíkurbæjar en þar segir:

STEFNA OG MARKMIÐ

Það er stefna Grindavíkurbæjar að hafa á að skipa færu og öflugu starfsfólki sem saman skapar sterka liðsheid. Lögð er áhersla á að starfsfólk sé ánægt í störfum sínum og líði vel. Grindavíkurbær leggur mikið upp úr góðri menntun, reynslu og færni starfsmanna sinna. Lögð verður áhersla á að styrkja og efla starfsmenn með virkri sí-og endurmenntunaráætlun sem allir starfsmenn hafa tök á að taka þátt í, einnig eru starfsmenn hvattir til að sækja sér þekkingu á eigin vegum sem styrkir þá í starfi. Sérstakur sí- og endurmenntunarsjóður hefur verið stofnaður í þeim tilgangi að hlúa að þessum þáttum og viðhalda og efla færni starfsmanna bæjarins.

RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA OG VINNUVEITANDA

Hér fyrir neðan er fjallað um helstu atriði símenntunarákvæðis kjarasamninga, í einu og öllu gilda ákvæði kjarasamninga ef mismunur er á upplýsingum.

Allir starfsmenn

Starfsmenn skulu eiga kost á að sækja reglubundna þjálfun, námskeið eða annars konar fræðslu til að viðhalda og auka við þekkingu sína og færni. Gert er ráð fyrir að allar stofnanir og/eða starfseiningar setji fram símenntunaráætlun fyrir starfsmenn sína árlega til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna

Persónuálag vegna símenntunar

Með vísan til kafla 10 í kjarasamningum skulu starfsmenn fá persónuálag vegna árlegrar þátttöku í símenntunaráætlun.

Hjá félagsmönnum í öllum félögum utan kennarafélaganna og BHM sem hér segir:

1 stig (2%) eftir 1 árs starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.

Samtals 2 stig (4%) eftir 5 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.

Samtals 3 stig (6%) eftir 9 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.

Samtals 4 stig (8%) eftir 15 ára starf hjá sveitarfélögum og/eða öðrum sambærilegum störfum.

Hjá félagsmönnum BHM sem hér segir:

1 stig (2%) eftir 1 árs fagreynslu í starfsgrein sinni.

Samtals 2 stig (4%) eftir 3 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Samtals 3 stig (6%) eftir 5 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Samtals 4 stig (8%) eftir 9 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Samtals 5 stig (10%) eftir 13 ára fagreynslu í starfsgrein sinni.

Hjá félagsmönnum í KÍ sem hér segir:

Félag Grunnskólakennara:

Starfsmaður sem tekur virkan þátt í starfsþróunaráætlun og viðheldur þekkingu sinni og færni fær hærri laun en ella. Þannig hækkar röðun allra starfsheita sem hér segir: Um einn launaflokk eftir 5 ára kennsluferil, annan eftir 10 ára kennsluferil og þann þriðja eftir 15 ára kennsluferil.

Starfsáætlun 2019 – 2021

Þrátt fyrir ofangreint skal miða launaflokkahækkanir vegna starfsþróunar hjá kennurum sem voru í starfi 17. Nóvember 2004 við eftirfarandi reglu: Einn launaflokkur við 35 ára aldur, annar við 40 ára aldur og þriðji við 45 ára aldur.

Forsenda persónuálags þessa er staðfest þátttaka í símenntunaráætlun stofnunar eða starfseiningar. Í starfsmannasamtali í upphafi hvers árs skal þátttaka í símenntunaráætlun næstliðins árs metin. Hafi starfsmaður ekki tekiðfullnægjandi þátt í áætluninni missir hann það persónuálag sem hér um ræðir þar til endurmat fer fram að ári. Forsenda fyrir því að starfsmaður missi framangreint persónuálag er að sveitarfélag hafi gert starfsmönnum kleift að taka þátt í áætluninni.

Heimilt er forstöðumanni að meta símenntun sem sótt er með stuðningi Vísindasjóðs og/eða endurmenntunarsjóðs sem hluta af þátttöku í símenntunaráætlun stofnunar/starfseiningar.

Sérákvæði grunnskólakennara og tónlistarskólakennara

Tími til starfsþróunar markast af samningsbundnum 150 (126/102) 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.

Hverjum skóla er skylt að gera starfsþróunar/símenntunaráætlun og skal hún kynnt kennurum. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, áhersluatriðum næsta vetrar og/eða skóla.

Kennurum er skylt að fara á námskeið sem þeim er ætlað að fara á skv. símenntunaráætlun enda sé hún gerð skv. ákvæðum kjarasamnings og kennurum að kostnaðarlausu. Endanleg ákvörðun er í höndum skólastjóra.

(Símenntunaráætlun Grindavíkurbæjar 2014)

Símenntun kennara.

Tími til símenntunar markast af samningsbundnum 102-150 klst. á ári til endurmenntunar og undirbúnings kennara. Skipting þessa tíma getur verið mismunandi milli kennara, skóla og einnig milli ára.

Símenntun kennara má skipta í tvo meginþætti. Þættir sem eru nauðsynlegir fyrir skólann annars vegar og hins vegar þættir sem kennari metur æskilega eða nauðsynlega fyrir sig. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, niðurstöðum sjálfsmats, áhersluatriðum vetrarins og/eða þróunarvinnu.

Símenntun, sem hluti af 102-150 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. Símenntunaráætlun skal kynnt kennurum. Kennurum ber að gera skólastjóra grein fyrir þeim þáttum í símenntun sem þeir hafa áhuga á að sinna til að halda sér við í starfi eða bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi. Kennurum er skylt að fara á námskeið sem þeim er ætlað að fara á skv. símenntunaráætlun skóla, enda sé hún gerð skv. ákvæðum kjarasamnings og kennurum að kostnaðarlausu. Endanleg ákvörðun er í höndum skólastjóra (úr handbók með kjarasamningi).

Símenntun starfsfólks (annarra en kennara)

Símenntun starfsfólks má skipta í tvo meginþætti. Þættir sem eru nauðsynlegir fyrir skólann annars vegar og hins vegar þættir sem starfsfólk metur æskilega eða nauðsynlega fyrir sig. Skólastjóri ákvarðar almenna þörf fyrir námskeið og fræðslufundi út frá stefnu skólans, niðurstöðum sjálfsmats, áhersluatriðum vetrarins og/eða þróunarvinnu.

Starfsfólki ber að gera skólastjóra grein fyrir þeim þáttum í sí- og endurmenntun sem þeir hafa áhuga á að sinna til að halda sér við í starfi eða til að bæta við nýrri þekkingu sem nýtist í starfi.

Starfsfólki er skylt að fara á námskeið sem því er ætlað að fara á skv. símenntunaráætlun skóla enda séu námskeiðin á vinnutíma og starfsfólki að kostnaðarlausu.

Hvað er símenntun?

Stjórnendur og starfsfólk er hvatt til að tengja saman formlega og óformlega fræðslu til að öðlast tilætlaða hæfni.

Sem símenntun flokkast:

- Námskeið á vegum skólans eða annarra viðurkenndra aðila (þ.e. sem skólastjórar samþykkja).
- Viðurkenndar ráðstefnur, kynnisferðir og málþing.
- Skipulagðir leshringir með skilum á neti skólans og/eða kennarafundi.
- Örnámskeið og kynningar á fundatímum kennara (telst ekki hluti af 150 tímum en skráist sem símenntun).
- Umbóta- eða þróunarverkefni (telst ekki hluti af 150 stundunum nema sérstaklega sé um það samið og verkefnið sé unnið utan vinnutíma).
- Framhaldsnám (sjá nánar leikreglur um framkvæmd).

Hver starfsmaður heldur utan um símenntunina með því að fylla út *starfsþróunarblað* (excel skjal) og skila því til skólastjóra í tengslum við starfsmannasamtöl eða í lok skólaárs.

Fjármögnun símenntunar er mismunandi eftir vægi og aðstæðum.

Skóli greiðir 100% Vinnustaður greiðir laun starfsmannsins og þáttökugjöld	Skóli og starfsmaður skipta kostnaði á milli sín	Starfsmaður fjármagnar símenntun sjálfur
Símenntunin er starfstengd að ósk stjórnandans og þátttaka er innan/utan vinnutíma.	Símenntunin er starfstengd að ósk starfsmanns- þátttaka innan eða utan vinnutíma.	Símenntunin er starfstengd en ekki forgangsmál – þátttaka innan eða utan vinnutíma.
	Símenntunin er hugsanlega starfstengd að ósk starfsmannsins og utan vinnutíma.	Símenntunin er hugsanlega starfstengd að ósk starfsmannsins og utan vinnutíma.
		Óljós eða engin tengsl við núverandi starf eða framtíðarstarf hjá vinnuveitandanum.

FJÁRMÖGNUN SÍ- OG ENDURMENNTUNAR GRINDAVÍKURBÆJAR

Fjármögnun sí- og endurmenntunar Grindavíkurbæjar fer fram á grunni Reglna um sí- og endurmenntun starfsmanna Grindavíkurbæjar.

Á fjarhagsáætlun hvers árs skal bæjarstjórn marka fjárheimildir til sí- og endurmenntunar starfsmanna. Stefnt skal á að sú fjárhæð nemi um 0,7% af áætluðum launum og taunatengdum gjöldum sveitarfélagsins viðkomandi ár, að frádregnum lífeyrisskuldbindingum (liður 13 í „Reglur um sí- og endurmenntun starfsmanna Grindavíkurbæjar“, 2017).

Hér á eftir má sjá samantekt úr Símenntunaráætlun Grindavíkurbæjar um fjármögnunarmöguleika hjá stéttarfélögum:

REGLUR VARÐANDI ENDURMENNTUNARSTYRKI HJÁ STÉTTARFÉLÖGUM

Hér fyrir neðan eru listuð upp öll stéttarfélög sem starfsmenn Grindavíkurbæjar eru aðilar að og upplýsingar um endurmenntunarsjóði innan félaganna.

Starfsmannafélag Suðurnesja

- 60.000 kr. árlega í almennan sí- og endurmenntunarstyrk.
- Félagsmenn eiga einnig rétt hjá fræðslusetrinu Starfsmennt og geta sótt sér fjölmörg námskeið sem þar er boðið upp á sér að kostnaðarlausu, námskeið almenns eðlis, starfstengd námskeið og tölvunámskeið.
- Starfsmaður þarf að hafa verið félagsmaður í 12 mánuði til að njóta styrks.

SFR

- Yfirleitt eiga félagsmenn rétt á 100.000 kr. á hverju tveggja ára tímabili (með nokkrum undartekningum).
- Þeir sem hafa verið félagar í meira en 8 ár eiga rétt á 140.000 kr. á hverju tveggja ára tímabili.
- Aldrei er styrkt meira en 80% af námskeiðskostnaði.
- Félagsmenn eiga einnig rétt hjá fræðslusetrinu Starfsmennt og geta sótt sér fjölmörg námskeið sem þar er boðið upp á sér að kostnaðarlausu, námskeið almenns eðlis, starfstengd- og tölvunámskeið.
- Starfsmaður þarf að hafa greitt til félagsins sl. 12 mánuði til að njóta fulls styrks.
- Stofnanir geta sótt um styrk í Próunar- og símenntunarsjóð SFR til að bjóða upp á námskeið (eða sérsníða námskeið) fyrir stofnunina í heild eða minni einingar hennar. Í þeim tilfellum þurfa starfsmenn ekki að nýta sína persónulegu styrki heldur er stofnunin styrkt.

Verkalýðsfélag Grindavíkur

- Hámark 60.000 kr. á ári fyrir starfstengd námskeið, þó aldrei meira en 75% af kostnaði.
- Tölmundunámskeið styrkt að hámarki 20.000 kr. á ári þó aldrei meira en 75% af kostnaði.
- Ef styrkur hefur ekki verið nýttur í 3 ár þá er hægt að sækja um styrk allt að 180.000 kr. fyrir eitt samfellt námskeið.
- Starfsmaður verður að hafa greitt í félagið í 6 mánuði af síðustu 12 mánuðum til að njóta styrks.
- Starfsmenn sveitarfélaga sem greiða í Verkalýðsfélagið eiga réttindi hjá fræðslusjóðnum Sveitamennt.
- Stofnanir geta sótt um styrki beint til Sveitamenntar fyrir námskeiðahaldi fyrir félagsmenn Verkalýðsfélagsins og skerðast þá ekki einstaklingsstyrkir starfsmanna.

Félag grunnskólakennara

- 300.000 kr. á tveggja ára tímabili.
- Nám/námskeið sem nýtast starfsmanni í starfi.

Skólastjórafélag Íslands

- 300.000 kr. á tveggja ára tímabili.
- Nám/námskeið sem nýtast starfsmanni í starfi.

Tekið saman í maí 2018 og birt með fyrirvara um breytingar einstakra félaga og hugsanlegar villur.

Ávallt skal ráðfæra sig beint við félögin þegar kemur að því að skipuleggja námskeið og áætla endurgreiðslur frá félögunum. (Símenntunaráætlun Grindavíkurbæjar 2014).

SÍMENNTUNARÁÆTLUN GRUNNSKÓLA GRINDAVÍKUR 2019 – 2021

HELSTU ÁHERSLUR:

1. Uppeldi til ábyrgðar – Uppbyggingarstefnan

Árið 2006 hófst innleiðing á Uppeldi til ábyrgðar í Grunnskóla Grindavíkur. Mikilvægt er að tryggja þekkingu og færni allra starfsmanna á aðferðum uppbyggingarstefnunnar með reglulegum námskeiðum. Verkefnateymi uppbyggingar starfar í skólanum, hlutverk þess er að vera leiðandi í starfinu, setja upp áætlanir, koma með tillögur um hvaða skref á að taka og hvenær og setja fram hugmyndir að námskeiðum. Haldin eru námskeið í uppbyggingarstefnu á haustin (grunnnámskeið fyrir nýtt starfsfólk og framhaldsnámskeið fyrir annað starfsfólk) til að auðvelda starfsfólki að nota lykilhugtök og auka færni í beitingu aðferðafræðinnar á hverju skólaári fyrir sig. Á hverju skólaári er boðið upp á reglulega fræðslu á deildarfundum og starfsmannafundum á starfstíma skólans miðað við dagatal uppbyggingar. Allir nýir starfsmenn fá kynningu og námskeið í upphafi skólaárs.

2. Byrjendalæsi, Læsi til náms og fleiri lestraraðferðir

Haustið 2017 var Byrjendalæsi innleitt í Grunnskóla Grindavíkur og lauk formlegri innleiðingu á yngsta stigi vorið 2019. Byrjendalæsi er samvirk nálgun til læsiskennslu barna á yngsta stigi og byggir á aðferðum sem rannsóknir hafa leitt í ljós að skila árangri í læsinnámi barna. Allir kennarar á yngsta stigi hafa farið á námskeið sem m.a. byggja á smiðjum, fyrirlestrum og samstarfi innanhúss og við aðra skóla á Suðurnesjunum. Skólaárin 2019-2021 verður vinnu með Byrjendalæsi í Grunnskóla Grindavíkur haldið áfram og verða námskeið og fyrirlestrar hluti af endurmenntun kennara skólans.

Áfram verður fylgt eftir nýrri lestrarstefnu skólans. Áætlað er að innleiða verkefnið „Læsi til náms“ á mið- og elsta stigi haustið 2019. Þessi kennsluáðferð í íslensku er framhald af Byrjendalæsi. Með þátttöku í starfsþróunarverkefninu *Læsi til náms*, í samvinnu við Miðstöð skólaþróunar á Akureyri, taka kennarar þátt í lærdómsferli. Þeir ígrunda eigið starf og tileinka sér nýja þekkingu og færni við læsiskennslu í samstarfi við starfsfélaga og ráðgjafa frá HA með það að markmiði að efla þekkingu sína á fjölbreyttum aðferðum við íslenskukennslu. Leiðtogar í Byrjendalæsi og Læsi til náms fylgja verkefnunum eftir.

PALS er lestraraðferð sem hefur verið notuð í Grunnskóla Grindavíkur frá árinu 2012. Regulega eru kennarar sendir á námskeið til að fá réttindi á PALS.

3. Teymiskennsla

Haldið verður áfram að þróa teymiskennslu í Grunnskóla Grindavíkur. Þátttakendur í verkefninu eru umsjónarkennarar á yngsta stigi. Ráðgjafi er Þórhildur Helga Þorleifsdóttir sem býr yfir mikilli reynslu af teymiskennslu. Auk þess verður jafningjafræðsla virkjuð haustið 2019 og verður markviss fræðsla og aðstoð allt skólaárið. Leiðtogi veturinn 2019-2020 kemur til með að fylgja þessu verkefni eftir.

Með teymiskennslu eykst fjölbreytni í kennsluháttum þar sem komið er til móts við fleiri nemendur. Haustið 2018 var teymiskennsla að fullu tekin í gildi á yngsta stigi og er hugsuð til frambúðar.

Haustið 2019 verður farið af stað með teymiskennslu í 10. Bekk. Ráðgert er að hafa reglulega jafningjafræðslu og fá ráðgjöf fyrir þann kennarahóp.

4. Félagsfærni

Vorið 2019 fékk Grunnskóli Grindavíkur styrk úr endurmenntunarsjóði til að halda námskeið fyrir starfsmenn til að efla þekkingu þeirra og færni varðandi félagsfærni nemenda. Stefnt er að því að hefja þessa vinnu haustið 2019.

5. Tækni og fjölbreyttir kennsluhættir

Áætlað er að ráðgjafi verði til aðstoðar starfsmönnum grunnskólans varðandi tæknimál. Stefnt er að aukinni fræðslu um forritun og notkun hjálparforrita (öpp) til að efla færni kennara í fjölbreyttum kennsluaðferðum, s.s. rafrænum kennsluháttum.

6. Samskipti – jákvæður skólabragur.

Til að efla og viðhalda góðum samskiptum og skólabrag hefur Vanda Sigurgeirsdóttir, sérfræðingur í samskiptum, unnið með samskipti í Grunnskóla Grindavíkur nokkur undanfarin ár með foreldrum og nemendum.

7. Frjálst val

- a. starfsmönnum stendur til boða að sækja námskeið sem boðið er upp á á vegum Grindavíkurbæjar - t.d. skyndihjálparnámskeið. Stefnt er að því að setja upp skyndihjálparnámskeið annað hvert ár fyrir allt starfsfólk GG.
- b. starfsmönnum stendur einnig til boða að velja verkefni í anda einstaklingsmiðaðrar símenntunar.
- c. reynt er að bregðast við óskum starfsfólks um námskeið og kynningar fyrir minni eða stærri hópa, eins og unnt er og er starfsfólk hvatt til að koma óskum sínum á framfæri við stjórnendur.