

Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2012

Menntavísindasvið Háskóla Íslands



Grein birt 31. desember 2012

Edda Kjartansdóttir, Ragnheiður Hermannsdóttir
og Sigrún Eypórsdóttir

Starfendarannsóknir í Kópavogi

Skólaárið 2011–2012 hittust nokkrir starfendarannsakendur í Kópavogi mánaðarlega og ræddu starf sitt, fundu út hvað þeir vildu rannsaka, söfnuðu gögnum og greindu þau með það að markmiði að grípa til athafna sem gætu bætt starf þeirra. Í hópnum voru kennarar og skólastjórar frá þremur skólum og starfsfólk frá Menntasviði Kópavogs. Menntasvið Kópavogs hafði milligöngu um að bjóða skólastjórum og kennurum til þátttöku en sérfræðingar frá Menntavísindasviði Háskóla Íslands störfuðu með hópnum og var starfið styrkt með framlagi úr Endurmenntunarsjóði grunnskóla. Í greininni er sagt frá starfi hópsins, skipulagi þess, helstu niðurstöðum og álitamálum sem upp komu í skipulagi starfsins. Vettvangsnótur, samtöl við þátttakendur og samræða sérfræðinga Menntavísindasviðs um starfið myndaði síðan grunninn að mati á starfi hópsins. Markmið með matinu er að læra af starfinu sem fram fór í Kópavogi til að reynslan af því nýtist til uppbyggingar á starfi með starfendarannsakendum á vettvangi í framtíðinni.

Edda Kjartansdóttir er forstöðumaður SRR Símenntun, rannsóknir, ráðgjöf á Menntavísindasviði Háskóla Íslands, Ragnheiður Hermannsdóttir er deildarstjóri grunnskóla á Menntasviði Kópavogs og Sigrún Eypórsdóttir er kennari við Kársnesskóla.

Action Research in Kópavogur

In the school year 2011–2012 several action researchers met monthly in Kópavogur to discuss their work and decided to collect and analyse data with the aim of undertaking actions that would improve their work. The group consisted of teachers and principals from three schools and staff from Kópavogur Department of Education. The Department acted as an intermediary to offer teachers and educators the chance to participate, and experts from the School of Education, University of Iceland, worked with the group. The work was funded by a grant from a continuing education fund for schools. The article describes the work of the group, its structure, key findings and issues that arose concerning the work plan. Field notes, conversations with participants and experts' dialogues about the work were used as a foundation for the authors' evaluation. The study's main objective was to learn from the project in Kópavogur and help build up further work with future action researchers in the field.

Edda Kjartansdóttir is director of SRR Símenntun, rannsóknir, ráðgjöf, a consulting, research and teaching unit at the School of Education, University of Iceland, Ragnheiður Hermannsdóttir leads the primary school department at the Office of Education in the municipality of Kópavogur and Sigrún Eypórsdóttir is teacher at Kársnesskóli.

Inngangur

Verkefnið *Starfendarannsóknir í Kópavogi* varð til eftir að SRR Símenntun, rannsóknir, ráðgjöf á Menntavísindasviði Háskóla Íslands og Menntasvið Kópavogs sóttu sameiginlega um styrk til endurmenntunarsjóðs grunnskóla árið 2011. Sérfræðingarnir Hafþór Guðjónsson, Hafdís Guðjónsdóttir og Karen Rut Gísladóttir frá Menntavísindasviði komu að gerð umsóknarinnar ásamt Eddu Kjartansdóttur, forstöðumanni SRR og Ragnheiði Hermannsdóttur, deildarstjóra grunnskóla á Menntasviði Kópavogs.

Starfendarannsóknir byggja á því að þeir sem eru í starfi skoði eigið starf og taki markvissar ákvarðanir um breytingar á því og starfendarannsakendur gangast inn á það að athafnir þeirra hafi áhrif til breytinga (McNiff, 2002). Tilgangur starfendarannsókna er einnig að laða fram dulda og einstaklingsbundna þekkingu kennara þannig að hún megi koma fleirum að gagni og nýtast í þágu nemenda (Hafþór Guðjónsson, 2011). Það sem einkennir starfendarannsóknir er að þær eru yfirleitt hagnýtar og umbótamiðaðar, og rannsakandinn stendur ekki utan við og skoðar aðra heldur er hann hluti af rannsókninni og skoðar sjálfan sig í samhengi við aðra (Hafþór Guðjónsson, 2008; Kemmis, 1993; McNiff, 2002; Whitehead og McNiff, 2006).

Hugtakið starfendarannsókn hefur verið notað til að lýsa rannsóknum sem unnar eru af kennurum í skólum í þeim tilgangi að þróa og bæta eigið starf og skapa nýja þekkingu. Orðið starfendarannsókn er þýðing á því sem í ensku hefur oftast verið kallað *action research* eða *practioner research*. Kennarar, sem taka þátt í slíkum rannsóknum, beina athyglinni að eigin starfsháttum. Prófaðar eru nýjar aðferðir sem kennararnir sjálfir taka þátt í að móta og gerðar eru athuganir á því hvernig til tekst með því að afla gagna sem síðan eru greind og túlkuð (Jóhanna Einarsdóttir, 2009).

Hér á eftir fer hugmynd McNiff (2002) að vinnuferli starfendarannsókna:

1. Skilgreina hvað á að rannsaka.
2. Sjá fyrir sér hvernig á að ná því fram sem stefnt er að.
3. Unnið samkvæmt því sem sett var á oddinn.
4. Starfið metið.
5. Breytingar gerðar miðað við það sem út úr matinu kom.

Ferlið endar ekki þarna heldur er haldið áfram að vinna með þessum hætti til að fylgjast með því hvort framvinda eða þróun verði eins og að var stefnt. Hugsanlega er tekin ný stefna, t.d. ef í ljós kemur að sú gamla samræmist ekki gildum og sýn rannsakandans.

Aðalleiðbeinandi hópsins var Hafþór Guðjónsson og með honum störfuðu Edda Kjartansdóttir og Karen Rut Gísladóttir. Þegar leiðbeinendur skipulögðu námskeiðið lögðu þeir áherslu á að vera ekki of ágengir og hafa skipulagið sveigjanlegt. Þeir voru líka meðvitaðir um mikilvægi þess að hlusta vel til að komast að því hvað hópnum hentaði best.

Ákveðið var að halda mánaðarlega vinnufundi frá því í október 2011 og fram í maí 2012. Skipst var á að halda fundi í þeim skólum þar sem þátttakendur störfuðu eða á Menntasviði Kópavogs. Miðað var við að hver fundur væri um klukkustund og ákveðnu vinnuferli fylgt allan veturinn.

Leiðbeinendur ræddu töluvert um aðkomu sína á fundunum og urðu ásáttir um að vera ekki með innlegg á samráðsfundum nema í mjög litlum mæli. Töldu þeir mikilvægt að umræðan snerist fyrst og fremst um það sem þátttakendur hefðu áhuga á í tengslum við starf sitt. Þátttakendur áttu að ráða ferðinni að mestu leyti og þeirra glíma við eigin viðfangsefni að vera aðalatriðið. Þetta var gert markvisst í ljósi þess að í starfendarannsóknum eru

Lýðræði og sjálfsákvörðunarréttur fólks sett í öndvegi og þess gætt að hlusta vel á það sem starfsmenn segja, óskir þeirra og áhugamál (McNiff, 2002).

Áður en fyrsti fundur var haldinn var þátttakendum sendur listi yfir það sem skrifað hefur verið um starfendarannsóknir á íslensku. Þar á meðal var íslensk grein eftir Ívar Rafn Jónsson sem lýsir starfendarannsóknum með eftirfarandi hætti:

Í mínum huga eru starfendarannsóknir eins og ferðalag, í sífelldri þróun og áfangastaðurinn er alltaf að breytast eftir því hvar ég er staddur hverju sinni. Til að fóta mig á þessu ferðalagi eru hugleiðingar nemenda og samtöl við samstarfsfélaga góður spegill og vegvísir um hvar ég er staddur hverju sinni. Þau gefa mér jafnframt vísbendingar um næsta áfangastað á ferðalagi mínu sem kennari. Markmið mitt einskorðast ekki við að komast á einhvern sérstakan áfangastað, heldur að njóta þekkingar og lærdóms sem ferðalagið hefur upp á að bjóða meðan á því stendur (Ívar Rafn Jónsson, 2008).

Þessi grein okkar er á sama hátt tilraun til að lýsa því ferðalagi sem við fórum í með þátttakendum rannsóknarinnar í Kópavogi skólaárið 2011–2012. Við reynum að greina hvernig starfendarannsóknirnar gengu, hvað gekk vel og hvað hefði betur mátt fara.

Greining okkar fór fram á tímabilinu maí til september 2012 þar sem stuðst er við samræður okkar á fundum og gögn frá vinnufundum vetrarins. Ritun greinarinnar er stór hluti af greiningunni, því í ritunarferlinu varð til þekking sem við byggðum upp í ferlinu. Samkvæmt Walsh (1998) kemur það fyrir að við uppgötuum ekki hversu mikið við vitum fyrr en við höfum skráð niður og sagt eitthvað um það sem við héldum að væri ekki neitt.

Ólíkar væntingar

Væntingar okkar til verkefnisins voru ólíkar enda tókum við þátt í því á mjög mismunandi forsendum. Ragnheiður var skipuleggjandi og þátttakandi, Sigrún var þátttakandi og Edda skipuleggjandi og leiðbeinandi. Við eigum það þó allar sameiginlegt að vera eða hafa verið grunnskólakennarar.

Ragnheiður greip tækifærið þegar henni gafst það, að vinna með Menntavísindasviði í verkefninu og bauðst hún til að útvega þátttakendur úr Kópavogi. Hún ætlaði sér strax í upphafi að verða sjálf þátttakandi í því skyni að læra rannsóknaraðferðina og njóta þess að vinna undir handleiðslu sérfræðinga.

Edda leit á verkefnið sem tækifæri fyrir þátttakendur til að hefja sig yfir daglega umræðu um skipulag og útfærslur í starfi sínu og gera þeim kleift að skoða hugmyndafræði og gildi bak við athafnir sínar (McNiff, 2002). Eddu dreymdi um að fyrir tilstuðlan verkefnisins kæmi saman áhugasamur hópur sem væri tilbúinn að rannsaka starf sitt með formlegum hætti og taka ákvarðanir um breytingar sem byggðar væru á greiningu og túlkun gagna sem safnað væri markvisst. Hún er sammála Kincheloe (2006) sem telur að þegar kennarar fara að spyrja sig og aðra gagnrýninna spurninga verði þeir meðvitaðir um hversu flókið það er að staðhæfa eða fjalla um hluti á þeirra starfssvði. Þeir geti þá jafnframt þróað með sér fjölbreytt rök fyrir tilteknum aðgerðum í starfi og á þann hátt rökstutt með trúverðugum hætti að ein ákvörðun sé betri en önnur.

Sigrún sá fyrir sér að geta skoðað betur hvort hún væri að framkvæma það sem hún taldi sig vera að gera og fá um leið tækifæri til að velta fyrir sér hvað hún gæti gert betur og hvernig. Hún leit á þátttöku sem hvatningu til að vinna markvisst og undir leiðsögn sem veitti aðhald.

Við höfum ólíkan bakgrunn og aðkomu að verkefninu og því nokkuð mismunandi hverjar væntingar okkar voru. Ákveðna þætti eigum við þó sameiginlega, þ.e. væntingar um að auka fagvitund, leita þekkingar og skapa vilja til að rýna í viðfangsefni með því að kafa dýpra og skoða hugmyndafræði og gildin að baki þeim.

Ferðalangar

Þegar val á þátttakendum fór fram var lögð áhersla á að fá áhugasama sjálfbóðaliða. Í umræðum um hvernig standa ætti að því að óska eftir þátttakendum komu upp spurningar um hvort þeir ættu allir að koma úr sama skóla eða kenna sömu námsgrein. Skipuleggjendur ákváðu að halda því opnu hverjir þátttakendur yrðu. Þó töldu þeir mikilvægt að fleiri en einn kæmi frá hverjum skóla til að geta haft stuðning hver af öðrum. Ragnheiður bauð skólum til þátttöku:

Ég ákvað að bjóða þremur skólum að vera með. Ég hafði samband við skólustjóra, sendi þeim lesefni og bað þá um að finna mögulega þátttakendur úr sínum skólum. Skólustjóranir voru mjög áhugasamir og vildu gjarnan sjálfir taka þátt og ég hvatti þá til þess. Þeir höfðu frjálst val um hvernig þeir völdu þátttakendur úr sínum skólum.

Tólf manns tilkynntu þátttöku og frá hverjum skóla komu þrjú til fjórir; þetta voru umsjónarkennarar, sérgreinakennari, stjórnendur og þroskaþjálfari, auk tveggja starfsmanna af Menntasviði Kópavogs. Leiðbeinendur höfðu nokkrar áhyggjur af því hversu fjölbreyttur hópurinn var með tilliti til þess hvort hægt væri að byggja upp trúnað milli þátttakenda og einnig hvort þeir gætu veitt hverjum öðrum nauðsynlegan stuðning.

Sigrún:

Við vorum þrjár frá mínum skóla sem ætluðum að taka þátt en eftir jól var ég ein eftir. Ég held að það hefði verið góður styrkur að hafa einhvern með sér af vinnustaðnum til að geta rætt við milli fundanna.

Einungis fimm þátttakendur luku verkefninu. Skýringin á því hversu fáir náðu settu marki felst hvorki í margbreytileika hópsins né í því að skort hafi stuðning frá starfsfólkinu. Fólk sem fékk engan stuðning hélt áfram og fólk sem naut stuðnings af samstarfsfólki sínu hætti. Allir sem hættu þátttöku gáfu upp góðar og gildar ástæður en brottfallið var engu að síður það mikið að ástæða var til að skoða það sérstaklega.

Ragnheiður veltir fyrir sér að jafnvel hefði þurft að skoða betur val á þátttakendum:

Eftir á að hyggja tel ég að það hefði þurft að standa betur að vali á þátttakendum, of margir heltust úr lestinni. Við hefðum átt að kynna þá vinnu sem verkefnið fól í sér betur. Til dæmis gæti verið gott að boða til kynningarfundar þar sem aðferðafræði starfendarannsókna væri kynnt og fá kennara sem gert hafa slíkar rannsóknir til að segja frá reynslu sinni. Í framhaldi hefði áhugasömum verið boðið til þátttöku. Þeir sem hættu gerðu það af góðum og gildum ástæðum en ég tel samt sem áður að hluti skýringarinnar felist í vanþekkingu á verkefninu.

Til að geta lært af því hvernig staðið var að vali á þátttakendum þarf að velta fyrir sér hvað hefði betur mátt fara. Edda er sammála Ragnheiði um að það hefði þurft að standa betur að kynningunni í upphafi. Með kynningarfundum hefði mögulega náðst í þátttakendur sem vissu út í hvað þeir voru að fara og þeir því frekar verið virkir allan tímann.

Það hversu fjölbreyttur hópurinn var hafði bæði kosti og galla. Sigrúnu fannst fjölbreytnin kostur því það veitti henni innsýn í störf ólíkra aðila, Ragnheiður hafði áhyggjur af hópa-samsetningunni en þær rjáluðust af henni og hún sá tækifæri í fjölbreytileikanum:

Annars vegar var ég óörugg og gekk illa að fóta mig í þessum hópi, engin þarna var í sömu stöðu og ég, því óttaðist ég að orð mín gætu misskilist. Upplifun mín gæti líka tengst því að mér gekk ekki vel með verkefni mitt og því mætti skilja orð mín á fundum svo að ég væri að gagnrýna samstarfsfélaga mína og vinnustað. Hins vegar var það mjög lærdómsríkt og góð tenging við skólana að hlusta á kennara og skólastjóra segja frá sinni vinnu.

Í framhaldi af ummælum Ragnheiðar veltum við því fyrir okkur hvort e.t.v. hefði verið betra að skipta hópnum upp til að hver aðili gæti rætt um þau viðfangsefni sem hann var að glíma við án þess að þurfa að taka tillit til stöðu sinnar gagnvart öðrum þátttakendum. Með verkefninu var ætlunin að ná til margbreytilegs hóps innan skóla og kynna starfendarannsóknir. Greinilegt er af fjölda þeirra sem gáfu kost á sér til þátttöku að áhugi er fyrir hendi og sá áhugi einskorðast ekki aðeins við kennara. Breiddin í hópnum gerði það að verkum að umræðuefnin urðu ekki einsleit. Traust myndaðist í hópnum að því er virtist og fólk gat talað um það sem skipti það máli þó að það væri ekki einungis innan um kollega sína. Þeir sem tóku þátt og luku verkefninu lýstu allir yfir ánægju sinni með það og töldu sig hafa lært af því. Í kynningum þátttakenda á viðfangsefnum sínum í lokin kom glögggt í ljós að heilmikið lærdómsferli hafði átt sér stað og fleiri þátttakendur en Sigrún og Ragnheiður höfðu orð á því að fjölbreytnin í hópnum hefði verið gefandi.

Lagt af stað

Verkefnið hófst á fundi þar sem þátttakendur fengu í hendur skipulag vetrarins. Í upphafi var hópnum skipt í þrennt og síðan í tvennt en seinna fækkaði á fundum og þá töldu leiðbeinendur óþarft að skipta hópnum. Rammi utan um viðfangsefnið var smíðaður á fyrsta fundi. Fyrsta viðfangsefnið var að ígrunda og ræða hvers vegna þátttakendur ákváðu að taka þátt í verkefninu. Í ljós kom að leið þátttakenda var misjöfn en flestir komu fyrir forvitnisakir og af þörf til að bæta starf sitt. Sigrún sá þetta sem tækifæri til að kynnast nýjungum og kafa ofan í vinnubrögð sín í starfi:

Ég ákvað að taka þátt þó ég hefði aldrei kynnst starfendarannsóknnum fyrr en mér var boðin þátttaka í þessu verkefni. Rökin með því að taka þátt voru þau að þetta gæfi mér innsýn inn í eitthvað sem ég hefði aldrei skoðað áður, það gæti orðið hvatning fyrir mig að skoða hvernig ég vinn, kynnast nýju fólki og heyra hvað er að gerast annarsstaðar. Ég velti hins vegar fyrir mér að þetta gæti tekið mikinn tíma og væri því aukið álag. Ég ákvað að láta það ekki stoppa mig enda fannst mér þetta áhugaverð og spennandi nálgun.

Þátttakendur voru flestir nýgræðingar í starfendarannsóknnum og mættu á fyrsta fund án þess að vita mikið út í hvað þeir voru að fara. Sigrún segir:

Eftir fyrsta fundinn var ég enn svolítið óviss um hvað málið snerist og fannst þetta svolítið í lausu lofti. En mér fannst þetta forvitnilegt og alveg þess virði að taka þátt. Hópurinn sem stýrði fundinum gaf til kynna að umræðurnar og verkefnið yrðu sniðin að þörfum hvers og eins og að fundirnir miðuðust alltaf við að beita markvissri umræðu um viðfangsefnið. Hver og einn þátttakandi átti að finna út hvað hann vildi rannsaka sérstaklega og við fengum frjálsar hendur með hvernig við nálguðumst okkar verkefni. Ég fékk góða tilfinningu fyrir þessu bæði varðandi þátttakendur og stjórnendur verkefnisins.

Miðað við það sem Sigrún segir þá hefur það sem leiðbeinendur lögðu upp með skilað sér til hennar. Það var á hreinu í huga leiðbeinenda að skipulaginu mætti ekki stýra of mikið og hinn einfaldi rammi sem var gefinn hefði ákveðinn tilgang. Ástæður þessa voru þær að leiðbeinendur vildu vera trúir þeirri hugmyndafræði starfendarannsókna að mikilvægt sé að virða rétt hvers og eins til þess að ákveða hvað hann vill rannsaka (McNiff, 2002).

Á fyrsta fundi var lagt til að þátttakendur útveguðu sér dagbók og voru þeir hvattir til þess að skrifa í hana hugleiðingar og vangaveltur um allt sem kæmi upp í hugann þegar þeir settust niður til að skrifa. Dagbókin er mikilvægt verkfæri við öflun rannsóknargagna, tæki til að skrá hugsanir sínar í þeim tilgangi að henda reiður á þeim og mögulega geta síðar greint það sem skráð var. Lögð var áhersla á að skrifa niður allt sem kæmi í hugann eins reglulega og mögulegt væri og að byrja jafnvel dagbókarskrifin þó að rannsóknarspurning lægi ekki fyrir. Dagbókinni var ætlað að vera persónulegt verkfæri hvers og eins, þátttakendum var ekki gefin uppskrift að því hvernig átti að skrifa í hana en þeir fengu stutta kynningu á hvernig dagbókarskrif nýtast sem tæki til ígrundunar.

Sigrún:

Mér gekk illa til að byrja með að skrifa í dagbókina eða kannski meira að velja hvað ég ætti að skrifa í hana, þar sem mér fannst ég þurfa að setja eitthvað gáfulegt og úthugað niður á blað. En svo ákvað ég að punkta hjá mér allt sem ég var að hugsa einmitt á þeim tíma sem ég opnaði bókina. Þetta gekk ágætlega en mér fannst enginn heildarmynd verða á þessu hjá mér og svo komu tímabil þar sem ég skrifaði lítið sem ekkert í dagbókina. Þegar ég fór að þrengja rannsóknarspurninguna nýttist dagbókin mér mjög vel og það kom mér á óvart.

Á fundum vetrarins átti sér stað samræða um viðfangsefni þátttakenda. Brynt var fyrir þeim að hlusta vel hver á annan og beita svokölluðu *rýnitali* (e. *exploratory talk*; sjá Mercer, 2000) í samræðum sínum, þ.e. gæta þess vandlega að beina athyglinni að því viðfangsefni sem var til skoðunar hverju sinni en forðast að láta samræðurnar flæða út um allt. Þetta gekk stundum vel en þó ekki alltaf.

Edda:

Mér fannst stundum skorta á að samræðan færi á dýptina eða að hún væri greinandi. Fólk hlustaði vel hvert á annað og kom með spurningar en þær snerust að mínu mati oft aðeins um yfirborðið og gerðu ekki endilega kröfur um að sá sem fékk spurninguna skoðaði gildi sín eða hugmyndafræði. Má vel vera að ég geri óraunhæfar kröfur um að kennarar hafi áhuga eða færni til að skoða hvers vegna en ekki bara hvað. Til að skýra betur hvað ég á við má nefna sem dæmi að ef vandamálið sem rætt var um snerist um bekkjarstjórnun þá voru það hugmyndir að aðferðum eða kerfum til að ná tökum á vandanum sem mest voru ræddar en ekki mögulegar ástæður þess að vandinn væri til staðar eða gildi kennarans varðandi samskipti við nemendur.

Að mati Sigrúnar voru fundirnir mjög gefandi, ekki síst fyrir þá sök hvað umræðurnar voru yfirleitt markvissar og að áhersla var lögð á virka hlustun:

Fundirnir gáfu mér mjög mikið. Viðfangsefnið mitt var að skoða hvort ég væri að aðstoða alla nemendur í bekknum eins og þeir þyrftu. Mér fannst vinnufriðurinn í tímum oft mjög takmarkaður og meiri tími fara í agamál en að leiðbeina nemendum í náminu. Ég reyndi því að kortleggja hverjir þyrftu mestu

aðstoðina, hverjir fengu mestu athyglina og hverjir fengu minnstu aðstoðina og/eða athyglina. Síðan vann ég út frá því og reyndi að finna nýjar leiðir sem ég hafði ekki prófað áður. Með því að hittast reglulega gat ég viðrað mínar hugmyndir og fengið álit annara. Ég fékk líka innsýn í viðfangsefni annara sem nýttust mér líka í mínu verkefni eða kveiktu nýjar hugmyndir. Með því að hlusta á aðra sér maður oft hlutina í nýju ljósi. Sjálfstraust mitt sem kennari jókst á þessum tíma og það eitt hlýtur að vera jákvætt. Sú mikla áhersla sem lögð var á virka hlustun fannst mér mjög jákvæð og mér fannst ég læra mikið af henni. Umræðurnar voru að mínu mati markvissar en þó kom fyrir, þegar leið á verkefnið, að þær drægjust á langinn og því gafst ekki alltaf tími til að rýna jafn mikið í hvert viðfangsefni.

Leiðbeinendur hittust alltaf fyrir hvern fund til að fara yfir hvernig ætti að byggja upp næsta fund. Þátttakendur fengu yfirleitt verkefni til að vinna að milli funda með hliðsjón af eigin viðfangsefni og vinnuferlinu sem unnið var eftir. Á flestum undirbúningsfundum voru leiðbeinendur með efasemdir um að þeir væru á réttri leið, veltu fyrir sér brottfalli og því hvort nokkur myndi mæta næst. Eftir fundina var þó gleðin jafnan við völd því smitandi áhugi og jákvæð orka ríkti á fundunum.

Ramminn sem verkefninu var settur virðist hafa virkað vel og bæði Ragnheiði og Sigrúnu fannst skipulagið gott og umfang verkefnisins mátulegt.

Ragnheiður:

Mér fannst skipulagið gott, það var ekki of íþyngjandi en ákveðið. Hafþór Guðjónsson hélt fyrirlestur í upphafi um starfendarannsóknir sem reyndist mér mjög vel. Ferlið var vel skipulagt af hálfu leiðbeinenda. Hæfilega langur tími var á milli funda að mínu mati og skýr áætlun frá stjórnendum um hvað hver fundur fjallaði. Á stundum fannst mér fundirnir ekki markvissir en alltaf gagnlegir. Mér fannst eins og þátttakendur væru oft á tíðum ekki meðvitaðir um efni fundarins og ekki alltaf undirbúnir, þar var ég engin undantekning.

Vangaveltur um hvort verkefnið stæði yfir í of langan tíma komu einnig upp en að mati Sigrúnar var kostur að dreifa verkefninu yfir heilan vetur því það gaf tóm til ígrundunar og tímapressan var hæfileg:

Ég er ekki viss um að þetta hefði skilað meiri árangri ef tímaramminn hefði verið þrengri því þá er pressan meiri og minni tími gefst til ígrundunar. Mér fannst ég ekki undir tímapressu með þetta verkefni, hún var hæfileg þannig að maður gleymdi sér ekki og hætti að hugsa um verkefnið. Ef eitthvað er, þá hefði ég viljað vinna meira með þetta því mér finnst ég bara vera rétt að byrja. Það var ýmislegt sem ég gat lagað og bæði nemendum og mér sjálfri fannst aðstoðin dreifast á fleiri. En það voru líka hlutir sem löguðust ekkert eða bara um stundarsakir og það hefði ég viljað skoða betur. Auk þess er margt annað í starfi mínu sem ég vildi gjarnan rýna í á svona markvissan hátt. Svona verkefni kveikir hjá manni fleiri spurningar og hjálpar manni að koma auga á fleiri viðfangsefni til að takast á við.

Ragnheiður telur eftir á að hyggja að gott hefði verið að fara betur yfir skipulagið í upphafi og útskýra hvern þátt fyrir þátttakendum til að tryggja að allir skildu hvað átt var við og til hvers var ætlast. Þær ábendingar er mikilvægt að hafa í huga næst þegar settur verður af stað rannsóknarhópur af þessu tagi. Leiðbeinendur þurfa að muna að gefa betri tíma til að öðlast fullvissu um að allir viti um hvað málið snýst. Það sem getur virst augljóst í augum leiðbeinenda getur virkað óskiljanlegt á þá sem koma að því í fyrsta skipti.

Ragnheiður og Sigrún eru báðar sammála um að fundirnir hafi alltaf verið gagnlegir en velta má fyrir sér hvort skipta hefði átt hópnum upp í minni hópa þó að þátttakendum hafi fækkað. Sennilega hefði mátt hafa vinnufundina markvissari og þá hefði betri tími gefist til að rýna í verkefni og greina þau eins og Ragnheiður og Edda nefna.

Ferðalok

Þegar ferð okkar lauk höfðu þátttakendur fengið innsýn í vinnubrögð starfendarannsókna og hugmyndafræði þeirra en líkt og í vinnuferlum starfendarannsókna lýkur ferðinni ekki hér nema í bili. Það þarf að taka upp þráðinn svo þeir sem tóku þátt geti haldið áfram að byggja upp þekkingu sína. Þeir þurfa tækifæri til að koma aftur að viðfangsefnum sínum eða jafnvel leggja fram ný til að skoða markvissar og ræða um í hópi fólks sem er tilbúið að styðja við eða ýta undir þroska og starfsþróun í gegnum samræðu. Aðferðafræði starfendarannsókna byggir á því að nauðsynlegt sé að einstaklingar staldri við og ígrundi eigið starf á uppbyggjandi hátt og eigi samtal um starf sitt við aðra. Kennarar sem stunda starfendarannsóknir fá tækifæri til að staldra við og ígrunda störf sín og þar með styrkja þeir sjálfa sig faglega (Edda Kjartansdóttir, 2010; Hafþór Guðjónsson, 2008; Hopkins, 1992; McNiff, 2002).

Með þá trú að vopni að starfendarannsóknir séu það afl sem styrki skólafólk faglega var lagt af stað í verkefnið. Við veltum því fyrir okkur hvernig þátttakendur hefðu upplifað rannsókn sína, hvort þeir sæju í henni leið til ígrundunar og starfsþróunar og verkfæri sem þeir gætu nýtt sér áfram til að eflast sem manneskjur í starfi sínu. Og það virðist vera raunin í tilfalli Sigrúnar:

Vinnubrögð sem þessi henta mér faglega og þegar ég hugsa til baka þá held ég að ég hafi alltaf unnið mína vinnu með það bak við eyrað að skoða hvað hægt sé að gera betur og finna nýjar leiðir ef eitthvað er ekki að virka. Nú hef ég fundið markvissari leið að því og ég held að ég muni nýta mér þessi vinnubrögð áfram hvort sem ég stundi formlega starfendarannsókn eða ekki.

Það er trú okkar eftir þessa reynslu að starfendarannsóknir geti hjálpað skólafólki til að takast á við starf sitt á jákvæðan og uppbyggilegan hátt.

Áreiðanleiki starfa kennara eykst þegar þeir gera athuganir á starfi sínu, safna gögnum um vinnu sína á markvissan hátt og ræða hugmyndir sínar við samstarfsfólk og spyrja sig gagnrýninnar spurninga. (Edda Kjartansdóttir, 2010)

Verkefni okkar gaf vísbendingar um að starfendarannsóknir geti nýst skólafólki vel til að skoða starf sitt og þróa það á markvissan hátt eða eins og Sigrún orðar það:

Ég held að ég hafi fengið mun meira út úr þessu en ég gerði mér grein fyrir í upphafi. Ég lærði markvissari vinnubrögð við að leysa mál og að skoða eigin vinnu. Fyrir mér er skýrara hvernig kennari ég vil vera og ég hef fengið jákvæð viðbrögð við hugmyndum mínum sem styrkir mig í þeim málum. Ég lærði að hlusta betur á aðra og sjá hlutina í víðara samhengi.

Umræður við aðra um starfið styrktu Sigrúnu sem kennara. Sjálfsmynd hennar skýrðist, hún lærði bæði af að ræða við aðra og ekki síður af að hlusta.

Mikilvægi faglegrar umræðu í þróun skólastarfs er ótvíræð að okkar mati. Hún stuðlar að aukinni fagvitund kennara og gæti komið þeim upp úr hjólförum vana og á stundum úreltra hefða. Edda telur að verkefnið hafi styrkt þá sýn en það þurfi að gera enn betur:

Það sem ég lærði af þessari vinnu er að kennarar hafa þörf fyrir faglega umræðu og hún þarf ekki endilega að fara fram meðal kennara úr sama skóla.

Kennarar virðast ekki vera vanir því að ræða um starfið sitt á hugmyndafræðilegum nótum, rýna í það sem liggur að baki athöfnum þeirra og velta fyrir sér hvers vegna þeir taka vissar ákvarðanir eða velja ákveðnar aðferðir. Við höldum okkur mest við umræðu um stöðuna eins og hún var hjá hverjum og einum og nýjar útfærslur. Mig dreymdi um að umræðan gæti farið enn dýpra en okkur tókst. Til að takast það þyrftum við líklega lengri tíma í hvert sinn eða kannski hefði dugað að skipta hópnum oftari í minni hópa. Hugmynd okkar leiðbeinendanna um að vera sem mest á hliðarlínunni og virða það sem hópurinn vildi, getur hafa gert það að verkum að við ögruðum einstaklingum ekki með krefjandi spurningum sem beindu þeim undir yfirborðið. Það er þáttur sem vert er að huga að næst.

Þegar upp er staðið voru þátttakendur reynslunni ríkari og trú þeirra á gagnsemi starfendarannsókna hefur vaxið.

Ragnheiður:

Ég er þakklát fyrir að hafa fengið tækifæri til að taka þátt í tilraun Menntavísindasviðs um starfendarannsóknir í grunnskóla. Það hefur gefið mér betri innsýn í aðferðafræði þeirra og ég trúir því enn að starfendarannsókn sé verkfæri sem hjálpi mér að þroskast og þróast sem starfsmaður.

Starfendarannsóknirnar virtust veita þátttakendum aðhald og styðja faglega umræðu þeirra. Til að umræður skili þeim árangri sem til er ætlast er mikilvægt að huga vel að þeim hópi sem tekur þátt. Traust þarf að ríkja en þessi tilraun segir okkur einnig að hægt er að starfa saman að slíkri rannsókn þvert á skóla og fagstéttir.

Sigrún:

Ég sé líka fyrir mér að það mætti gera meira af þessu í skólunum. Hvort heldur það væri innan hvers skóla, innan stiga eða námsgreina.

Starfendarannsóknir gera ráð fyrir að sá sem rannsakar sé við stjórnvölinn (Hopkins, 1992; McNiff, 2002,) og leiðbeinendur fylgdu þeirri hugmyndafræði með því að hafa ramma starfsins nokkuð víðan en þó leiðandi. Það má hins vegar velta fyrir sér hvort þeir hefðu mátt veita þátttakendum meira aðhald, t.d. með skýrari fyrirmælum, heimsóknum á vinnustaði þeirra og jafnvel ögrandi spurningum.

Ragnheiður:

Meðan á vinnunni stóð óskaði ég þess oft að fá skýrari fyrirmæli, jafnvel eyðublöð til að fylla út. Verkefnið reyndi talsvert á mig, það gerði þær kröfur að ég tæki sjálf ábyrgð á vinnu minni. Ég hef velt þessum þætti talsvert fyrir mér, ekki vil ég láta taka af mér völdin, en ef til vill væri um milliveg að ræða og ræða mætti ferlið betur í upphafi og næstu skref þess á hverjum fundi.

Það er mikilvægt að styðja fólk þó ekki megi stýra því um of. Það er kúnt að finna réttu leiðina á milli þess að vera fjarverandi eða kæfandi. Glíma leiðbeinenda í starfendarannsóknnum er stöðug leit að þeirri leið. Hún liggur ekki alltaf á sama stað svo þeirri glímu lýkur aldrei og hana þarf að taka með hverjum hópi.

Lokaorð

Verkefnið *Starfendarannsóknir í Kópavogi* var lærdómsríkt fyrir alla aðila og það að fara markvisst yfir ferlið eftir að því lauk var mjög mikilvægt til að ígrunda það og læra af því. Mögulegt hefði verið að skoða verkefnið með öðrum hætti. Mjög áhugavert væri t.d. að

Ígrunda frekar þau viðfangsefni sem þátttakendur glímdu við og skoða hvernig þeir einstaklingar sem þátt tóku í verkefninu lærðu af ferlinu. En greinarhöfundar tóku þann pól í hæðina að einblína á ferlið og skipulag verkefnisins. Líklegasta skýringin á þeirri ákvörðun er að þetta er í fyrsta skipti sem við tókum þátt í verkefni sem þessu og okkur finnst mikilvægt að rýna í ferlið til að læra af því. Einnig skiptir máli að verkefnið stóð ekki nema í tæpt ár og á svo stuttum tíma er erfitt að draga ályktanir af því hvort rannsóknir þátttakenda og breytingar gerðar í kjölfarið hafi skilað árangri.

Fæstir þátttakendur í verkefninu komust lengra en í þriðja þrep vinnuferils starfendarannsóknna (McNiff, 2002) sem sagt var frá hér að framan. Við teljum okkur þó sjá vissar vísbendingar um að þátttaka í verkefninu hafi eftt hæfni þátttakenda til ígrundunar og samræðu um starf sitt.

Meginniðurstöður greinarhöfunda eru þær að:

- Það er mikilvægt að kynna mögulegum þátttakendum í starfendarannsóknum vel til hvers er ætlast af þeim áður en þeir ákveða að taka þátt.
- Það getur verið gagnlegt að vinna starfendarannsóknir með hópi fólks sem sinnir ólíkum störfum innan skólanna.
- Dagbóarskrif eru mjög góð leið til gagnaöflunar og gefa þátttakendum heildstæða og jafnvel óvænta mynd af viðfangsefni sínu.
- Leiðbeinendur starfendarannsóknarhópa þurfa ekki aðeins að þekkja til aðferðafræði starfendarannsóknna heldur einnig að geta leitt greinandi samræðu þátttakenda án þess að taka sjálfir of mikið pláss í samræðunni.
- Mikilvægt getur verið að leiðbeinendur starfendarannsóknarhópa gefi sér tíma til að vinna með þátttakendum á þeirra vettvangi, ekki sé nóg að hitta þá einungis á mánaðarlegum hópfundum.
- Starfendarannsóknarhópar þurfa að vinna saman í lengri tíma en eitt ár til að vinnubrögðin festist í sessi.
- Vísbendingar um að fagleg ígrundun og samræða styrkist með þátttöku í starfendarannsóknarhópi komu fram í vinnunni þó ekki væri unnið markvisst að því að greina það í þessari grein.

Heimildir

Edda Kjartansdóttir. (2010). *Birta varpar ljósi á stöðu kennara: Eftir markvissa rannsókn á eigin reynsluheimi og skrifum fræðimanna blasti við mér sú mynd sem hér er dregin upp*. Meistaraprófsritgerð. Reykjavík: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.

Hafþór Guðjónsson. (2008). Starfendarannsóknir í Menntaskólanum við Sund. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2008/002/index.htm>

Hafþór Guðjónsson. (2011). Kennarinn sem rannsakandi. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2011*. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2011/011.pdf>

Hopkins, D. (1992). *A teacher's guide to classroom research*. Philadelphia: Open University Press.

McNiff, J. (2002). *Action research for professional development* [Bæklingur]. Dorset, Bretlandi: Höfundur. Sótt 1. ágúst 2012 af <http://jeanmcniff.com/ar-booklet.asp>

Jóhanna Einarsdóttir. (2009). *Starfendarannsóknir*. Reykjavík: Rannung. Sótt 15. ágúst 2012 af <http://stofnanir.hi.is/rannung/sites/files/rannung/UmStarfendarannsoknir.pdf>

Kemmis, S. (1993, 19. janúar). Action research and social movement: A challenge for policy research. *Education Policy Analysis Archives*, 1(1), 1–8. Sótt 3. febrúar 2009 af <http://epaa.asu.edu/epaa/v1n1.html>

Kincheloe, J. L. (2006). *Teachers as researchers: Qualitative Inquiry as a Path to Empowerment*. New York: Routledge.

Ívar Rafn Jónsson. (2008). „Að virkja sjálfstæða hugsun nemenda“: Sálfræðikennari rýnir í sjálfan sig. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2008/008/index.htm>

Mercer, N. (2000). *Words and minds: How we use language to think together*. London: Routledge.

Walsh, M. G. (1998). *Studying children in context*. London: Sage Publications.

Whitehead, J. og McNiff, J. (2006). *All you need to know about Action Research*. London: Sage Publications.



Edda Kjartansdóttir, Ragnheiður Hermannsdóttir og Sigrún Eyþórsdóttir. (2012). Starfendarannsóknir í Kópavogi. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2012*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2012/alm/001.pdf>