Starfendarannsóknir efla starfsþróun kennara og stuðla að jákvæðum breytingum í skólastarfi

Hjördís Þorgeirsdóttir

Starfendarannsóknarhópur Menntaskólans við Sund (MS) hefur starfað í 18 ár og hér ætla ég að lýsa hópnum með áherslu á þá þætti sem styrkja hann og hafa stuðlað að því að hópurinn hefur lifað góðu lífi svo lengi sem raun ber vitni. Einnig ætla ég að lýsa þeim áhrifum sem starf hópsins hefur haft á starfsþróun kennara og grósku skólastarfs í MS. Að lokum fjalla ég um styrkleika starfendarannsókna sem og þá togstreitu sem fylgir þeim. Ég hef starfað með starfenda-rannsóknarhópnum frá upphafi, fyrst sem konrektor MS í tólf ár og síðustu fimm árin sem félagsfræðikennari, þangað til ég fór á eftirlaun fyrir ári síðan. Greinin er byggð á doktorsritgerð minni frá 2016, rannsóknarskýrslu minni frá 2020 um leiðsagnarnám og reynslu minni sem þátttakandi í hópnum. Doktorsverkefnið vann ég með starfendarannsóknarhópnum í MS og tengdum við saman starfendarannsóknir byggðar á aðferðafræði Jean McNiff (2016, McNiff og Whitehead, 2006) og starfsemiskenningu Yrjö Engestöm um útvíkkað nám (2007) til að efla starfsþróun kennara.

Markmið

Markmið mitt sem konrektor MS var að finna leiðir til að bæta mig í starfi og stuðla að því að byggja upp lærdómssamfélag allra í MS, kennara, nemenda og annars starfsfólks. Starfendarannsóknir reyndust besta leiðin að mínu mati. Starfendarannsóknir ýta undir starfsþróun kennara og annars starfsfólks í skólanum og efla kjark þeirra og þor til að þróa og umbreyta starfi sínu. Sameiginlegt markmið starfendarannsóknarhópsins í MS hefur verið að finna leiðir til að hvetja nemendur til að auka virkni og ábyrgð sína á náminu. Á

síðustu árum hefur áhersla einnig aukist á finna leiðir til að auka námsáhuga og námskraft nemenda. Sjá umfjöllun um leiðir til að efla námskraft nemenda í grein eftir mig í Skólaþráðum 2023 (sjá hér). Lokamarkmið allra starfendarannsókna er að bæta nám nemenda og námsárangur þeirra.

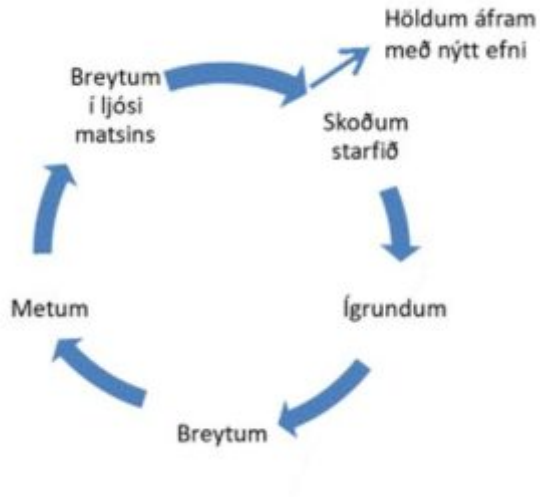
Starfendarannsóknarspírall

Starfendarannsóknarhópurinn í MS byggir á hugmyndum Jean McNiff, sjá mynd 1, um starfendarannsóknir. Rannsóknin beinist að þér sjálfri þar sem grundvallarspurningin er: Hvernig get ég bætt mig í starfi?

Mynd 1 Jean McNiff.

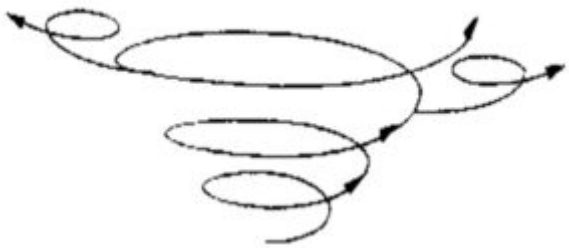
Jean McNiff lýsir starfendarannsókn sem spíralferli, sjá mynd 2, þar sem við byrjum á því að skoða starfið okkar og koma auga á það sem þarf að bæta, næst ígrundum við og setjum fram spurningar um starfið, þar næst gerum við breytingar á starfinu og prófum nýjar leiðir. Eftir það metum við breytingarnar sem við gerðum og því næst breytum við aftur í ljósi matsins og síðan byrjum við upp á nýtt (McNiff, 2016; McNiff og Whitehead, 2006; Hjördís Þorgeirsdóttir, 2010). Þetta rímar mjög vel við starfshring okkar kennara á hverri önn þar sem við setjum fram kennsluáætlun í upphafi annar sem við metum í lok annar og breytum á næstu önn í ljósi matsins.

Ýmsar rannsóknaraðferðir eru notaðar í starfendarannsóknum; viðtöl, spurningalistar, ljósmyndir, myndbandsupptökur og afurðir nemenda. Lykilatriði er að halda dagbók, ígrunda og skrifa bæði um það sem gengur vel og illa (Hafþór Guðjónsson, 2013). Mikilvægt er að taka fyrir mjög afmarkað efni á hverri önn og skrifa eingöngu um það í dagbókina.



Mynd 2 Starfendarannsóknarspírall.

En starfendarannsóknarhringurinn er ekki lokaður hringur heldur frekar eins og þrívíður spírall með hliðarspírölum, sjá mynd 3. McNiff bendir með þessu á að rannsakendum er kleift að skoða fleiri en eitt viðfangsefni samtímis án þess þó að missa sjónar á meginviðfangsefni rannsóknarinnar. Spírallinn vísar einnig til þess að starfendarannsókn lýkur aldrei, því þegar við höfum fengið bráðabirgðaniðurstöðu í einu viðfangsefni þá hafa vaknað nýjar spurningar sem leita þarf svara við og þá höldum við áfram inn í næsta hring í spíralnum með nýtt efni (McNiff, 2016).



Mynd 3 Starfendarannsóknarspírall
(McNiff, 2016).

Umgjörðin

Umgjörð um starfendarannsóknarhópinn í MS er skýr og öflug og þeir þættir sem hafa helst stuðlað að langlífi og velgengni hópsins eru reglulegir fundir, ytri ráðgjafi, verkefnisstjóri, stuðningur skólans og kynningar og námsferðir þátttakenda.

Fundir hópsins eru einu sinni í mánuði á skólatíma, átta til tíu á ári. Þeir veita stuðning og hvatningu. Á haustin kynna þátttakendur hvaða efni þeir eru að fást við, segja frá gangi rannsókna og kynna niðurstöður sínar seinna á árinu. Lykilatriðið er að samræður eru opnar og hreinskilni og traust ríkir. Á fundunum ræðum við einnig um gildin okkar, túlkum niðurstöður rannsókna okkar, veitum endurgjöf og tengjum við fræðin. Bent hefur verið á að fundirnir virki sem handleiðsla og þerapía fyrir þátttakendur (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016).

Mynd 4 Fundir starfendarannsóknarhópsins,

Hlutverk ytri ráðgjafans í starfendarannsóknarhópnum er mjög mikilvægt og fjölþætt. Hann veitir faglegan stuðning, ráðgjöf vegna kynninga á ráðstefnum, undirbýr fundina með verkefnisstjóra og tekur virkan þátt í umræðum hópsins. Síðast talda hlutverkið er tvímælalaust það mikilvægasta. Í umræðunum veitir ráðgjafinn hvatningu og hrós, setur fram efasemdir og spurningar, tengir við fræðin, hvetur okkur til að kynna og birta rannsóknir okkar og setur fram tillögur um skref fram á veginn. Tillögur ráðgjafans eru ekki teknar sem gagnrýni heldur frekar sem stuðningur og til að leiða okkur fram á veginn. Áherslan er á jákvæð tengsl við þátttakendur og að byggja upp traust innan hópsins sem er mikilvæg forsenda fyrir opnum og heiðarlegum umræðum sem og áhuga og vellíðan innan hópsins (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016; Hafþór Guðjónsson, 2013). Kannski eru mikilvægustu heildaráhrifin þau að ráðgjafinn vísar okkur leiðina fram á veginn og sýnir okkur að það sé jákvæð þróun framundan (Postholm og Skrøvset, 2013). Hafþór Guðjónsson, dósent við menntavísindasvið Háskóla Íslands (HÍ), var ráðgjafi okkar frá upphafi þangað til hann fór á eftirlaun 2019. Guðrún Ragnarsdóttir dósent við menntavísindasvið HÍ tók þá við og hefur verið ráðgjafi hópsins síðan.

Mynd 5 Hafþór Guðjónsson og Guðrún Ragnarsdóttir, ytri ráðgjafar starfendannsóknarhópsins.

Verkefnisstjóri undirbýr, boðar og stýrir hópfundunum í samráði við ytri ráðgjafa, hvetur nýtt fólk til þátttöku, hvetur okkur til að vinna með gagnrýnum vini á milli fundanna og kynnir aðferðafræði starfendarannsókna fyrir nýjum kennurum. Verkefnisstjórinn er einnig tengiliður við stjórnendur skólans. Þetta er mikilvægt hlutverk og það skiptir máli að verkefnisstjórinn er ráðinn úr kennarahópnum og starfar á jafnréttisgrundvelli með þátttakendum. Verkefnisstjórar hafa verið fjórir frá upphafi. Jóna G. Torfadóttir, íslenskukennari reið á vaðið og gegndi þessu hlutverki um árabil, síðan tók Þóra Víkingsdóttir, líffræðikennari við keflinu, þá Hjördís Alda Hreiðarsdóttir skólaárið 2021-2022 og á þessu skólaári er Sigurrós Erlingsdóttir, íslenskukennari verkefnisstjóri hópsins.

Konrektor sækir fundi hópsins og vinnur með verkefnisstjóra og ytri ráðgjafa. Fjárhagslegur stuðningur er mikilvægur því skólinn greiðir laun fyrir ytri ráðgjafa og verkefnisstjóra og oft eru veitingar á fundum. Skólinn hefur veitt styrki til þróunarstarfs í gegnum árin og þar hafa kennarar tækifæri til að fá smá aukagreiðslu fyrir starfendarannsóknir. Einnig er hægt að sækja um launaþrep vegna framþróunar í starfi og er hægt að gera það á grundvelli rannsókna sem gerðar hafa verið. Skólinn hefur einnig unnið að ýmsum þróunarverkefnum sem þátttakendur í starfendarannsóknarhópnum hafa tekið mjög virkan þátt í t.d. um virkni nemenda, þróun námsmats, samvinnunám og leiðsagnarnám.

Kynning á niðurstöðum er afar mikilvægur þáttur rannsókna og McNiff hefur lagt mikla áherslu á þetta og hvetur fólk til að vinna úr gögnum sem safnað hefur verið (2016). Þetta getur gerst innan hópsins, á kennarafundum eða út á við, á ráðstefnum, t.d. á menntakviku í

HÍ og ráðstefnum fyrir framhaldsskólakennara. Hópurinn hefur haldið níu kynningar á fjórum ráðstefnum í Englandi sem McNiff stóð fyrir (t.d. Hafþór Guðjónsson, 2013; Hjördís Þorgeirsdóttir, 2012, Hannes Hilmarsson, 2011). Fjórar kynningar á þremur ráðstefnum CARN (The Collaborative Action Research Network), (alþjóðlegum samtökum um starfendarannsóknir (t.d. Hjördís Þorgeirsdóttir, 2018; Jóna G. Torfadóttir og Sigurrós Erlingsdóttir, 2016; Hafþór Guðjónsson og Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016). Fimm kynningar á ráðstefnum alþjóðlegra skóla (International school) í Barselóna, Flórens og París (t.d. Hjördís Þorgeirsdóttir, 2022; Hafþór Guðjónsson, 2018) og nokkrum sinnum á menntakviku HÍ (t.d. Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir, 2022b; Sigurrós Erlingsdóttir, 2012; Hjördís Þorgeirsdóttir, 2010), sjá mynd 6. Þátttakendur hafa einnig sótt ýmsar aðrar ráðstefnur og námskeið innanlands og erlendis og skrifað nokkrar greinar um rannsóknir sínar (t.d. Hjördís Alda Hreiðarsdóttir og Sigurrós Erlingsdóttir, 2019; Jóna G. Torfadóttir og Hafdís Ingvarsdóttir, 2008). Skólinn hefur gert þetta kleift með því að sækja um styrki fyrir ferðir bæði hjá Erasmus+ og Samstarfsnefnd um endurmenntun framhaldsskólakennara. Kynningarnar og námsferðirnar auka starfsánægju og starfshæfni kennara og viljann til að breyta og innleiða nýjungar í kennslustofunni. Oftast fara kennarar úr ólíkum kennslugreinum saman í námsferðir sem eykur þverfaglega þekkingu og viljann til þverfaglegs samstarfs.

Mynd 6 Myndir úr námsferðum þátttakenda á ráðstefnur um starfendarannsóknir.

Áhrif á þróun skólastarfs

Starfendarannsóknir hafa haft mikil áhrif á þróun skólastarfsins og starfsþróun kennara í MS og hér mun ég fjalla um nokkur þeirra þ.e. kennslufræði um virkni og ábyrgð nemenda, samvinnunám, að hlusta á raddir nemenda, að byggja upp námskraft nemenda, leiðsagnarnám og þverfaglegt samstarf kennara.

Kennslufræði um virkni og ábyrgð nemenda: Skólinn er að innleiða kennslufræði um virkni og ábyrgð nemenda á námi sínu í gegnum fjölbreytta verkefnavinnu og skapandi nám. Kennarar vinna markvisst að því að flytja áhersluna frá miðlun á námsefninu yfir í þátttökunám nemenda. Nemendur eiga að lesa kennslubókina heima og vinna síðan ýmis verkefni í kennslustundum. Þessar hugmyndir spretta upp úr starfi kennaranna, sérstaklega starfendarannsóknarhópnum. Kennslufræðin um virkni og ábyrgð nemenda er nú orðin að yfirlýstri stefnu skólans í nýrri námskrá og nýju þriggja anna kerfi frá og með haustinu 2016. Áhersla er á fjölbreytta verkefnavinnu nemenda, t.d. þar sem nemendur skapa sitt eigið efni, svo sem ljóð, smásögur, teiknimyndir, leikþætti og stuttar frásagnir. Áhersla er lögð á að nemendur kynni verkefni sín fyrir samnemendum t.d. með frásögnum, glærukynningum eða á veggspjöldum.

Samvinnunám: Kennarar eru að prófa margvíslegar aðferðir í verkefnavinnu, t.d. samvinnunám. Samvinnunám er hópvinna nemenda sem krefst þess að þau séu virk og að sérhver einstaklingur í hópnum taki þátt í vinnunni. Þessi nálgun þjálfar nemendur í hlustun, umburðarlyndi, ábyrgðarkennd og jafnrétti. SAFN (samþætt nám í fjölbreyttum nemendahópi) er samvinnunám þar sem verkaskipting nemenda er mjög skýr, nemendur hafa afmarkaðan tíma til að leysa hvern hluta og í lokin er kynning þar sem reynir á endursköpun og túlkun efnis t.d. í leik eða rappi.

Hlusta á raddir nemenda: Mikilvægt er að hlusta á raddir nemenda til að geta þróað og bætt kennsluhætti. Það er lýðræðislegt ferli að hlusta á nemendur og það eykur líkurnar á því að þau upplifi sig sem hluta af skólasamfélaginu (Fielding, 2007). Áhrifin eru einnig þau að kennararnir fá nýjar hugmyndir um kennslu-, nám og námsmatsaðferðir. Þetta bætir andann í hópnum og nemendurnir verða jákvæðari gagnvart skólanum. Það fylgir starfendarannsóknum að kennarar spyrja um álit nemenda til að athuga hvernig nýjungin virkar sem þau eru að prófa í hvert skipti.

Byggja upp námskraft nemenda: Kennarar MS byggja á hugmyndum Guy Claxton um námskraftinn þar sem mikil áhersla er lögð á að menntun snýr ekki eingöngu að innihaldi námsins heldur einnig að starfsháttum í skólunum, t.d. námsvenjum, hugsun og viðhorfum nemenda (Claxton, 2018). Kennarar leggja áherslu á að efla þrautseigju og seiglu nemenda, þjálfa heilann eins og hvern annan vöðva, efla einbeitingu og að þora að gera mistök. Lögð eru ýmis verkefni fyrir nemendur, t.d. svokallaða útgöngupassa til að efla orðaforða þeirra um nám og gera þau meðvitaðri um nám sitt og námsvenjur. Sjá nánar í grein um námskraftinn í Skólaþráðum og rannsóknarskýrslu um leiðsagnarnám og námskraft nemenda (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2023, 2020). Útbúin hafa verið hópvinnusvæði á nokkrum stöðum í skólanum, svokölluð gul vinnusvæði. Aukin áhersla er á að huga að meðnámi, t.d. félagsfærni, rökhugsun og eins að gera nemendur meðvituð um að áherslan er ekki aðeins á

innihald námsins heldur einnig á starfshættina (Hafþór Guðjónsson, 2017).

Leiðsagnarnám: Kennarar í MS byggja á hugmyndum Dylan Wiliam (2018) um leiðsagnarmat þar sem áhersla er á fimm lykilaðgerðir leiðsagnarmats: Að skýra viðmið um námsárangur, nýta spurningar og samræður markvisst, veita endurgjöf, skapa tækifæri fyrir stuðning og samvinnu nemenda og draga fram ábyrgð og sjálfstæði nemenda í námi sínu (Wiliam, 2018; Hjördís Þorgeirsdóttir, 2020). Aukin áhersla hefur verið lögð á að setja námsmarkmið með öllum verkefnum og prófum, viðmið eða gátlista um mat á verkefnum, munnlega endurgjöf kennara, aukin áhrif nemenda á val á verkefnum og aðferðum við úrvinnslu og kynningar og þátttöku nemenda í námsmati með sjálfsmati og jafningjamati (Hjördís Þorgeirsdóttir 2020, Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir, 2022a). Tveir kennarar gerðu þverfaglega starfendarannsókn þar sem skipt var yfir frá einkunnaskalanum 1-10 yfir í þrískiptan kvarða, litakvarða með grænum, gulum og rauðum lit (Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir, 2022a,b).

Þverfaglegt samstarf: Þátttaka í starfendarannsóknum hefur aukið atbeina kennara til að efla þverfaglegt samstarf og stuðlað að auknum skilningi þeirra á ólíkum greinum. Þetta eru bein áhrif frá fundum hópsins þar sem saman koma kennarar úr ólíkum faggreinum og lýsa starfi sínu og rannsóknum (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016). Þverfaglegur atbeini er vilji og geta til að vinna með kennurum í öðrum námsgreinum að breytingum á viðfangi náms og kennslu. Dæmi um þetta eru fundir starfendarannsóknarhópsins, þróun þverfaglegra valáfanga, samstarf kennara um samvinnunám, samstarf um leiðsagnarnám, Erasmus+ samstarf í námsferðum erlendis, samkennsla í íslensku og líffræði, samvinna félagsfræðikennara og líffræðikennara um útgöngupassa, samvinna íslenskukennara og hagfræðikennara um starfendarannsókn um leiðsagnarnám (Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir, 2022a,b) og samvinna íslenskukennara og námsráðgjafa í starfendarannsókn um að efla vaxandi hugarfar nemenda. Á fundum starfendarannsóknarhópsins upplifa kennarar oft eins og að þeim sé boðið að sitja í kennslustund hjá kennurum í ólíkum greinum. Þannig eykst skilningur kennara á því hvað er sameiginlegt og hvað er ólíkt milli greina og það býður upp á tækifæri til þverfaglegra samstarfsverkefna.

Styrkleikar og togstreita í starfendarannsóknum

Starfendarannsóknir veita fólki kjark og þor til breytinga. Hópurinn veitir hvatningu og aðhald. Þróunarstarf starfendarannsóknarhópsins hefur leitt til breytinga í MS á stofnanagrundvelli, með nýrri kennslufræði um virkni nemenda í nýrri skólanámskrá. Þátttaka kennara í starfendarannsóknum eykur starfsánægju þeirra og margir telja þessa fundi þá gagnlegustu í skólastarfinu. Starfendarannsóknir hafa fært kennara nær

nemendum með því að hlusta á raddir þeirra og bætt starfsandann í hópnum (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016, 2018). Starfendarannsóknir veita kennurum atbeina til að gera breytingar á starfinu og hvetja til þverfaglegs samstarfs. Þær hafa áhrif á sjálfsmynd kennara, veita kennurum vald yfir eigin þekkingu á starfinu og leiða til varanlegra breytinga á kennsluháttum (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016, 2018). Starfendarannsóknarhópurinn er að þróa kennslufræði sem snýst um að fá nemendur til að vera virkari í námsferlinu og taka meiri ábyrgð á námi sínu. Þetta hefur falið í sér áherslubreytingu frá kennslu til náms, frá því að einblína á innihaldið í meiri áherslu á nemandann og þær námsaðstæður sem skapaðar eru í kennslustofunni og þá menntun sem hver og einn nemandi öðlast.

En starfendarannsóknum fylgir einnig togstreita. Sú togstreita sem oftast er nefnd er tímaskortur kennara. Það er ekki gert ráð fyrir sérstökum tíma fyrir rannsóknir þannig að þetta starf bætist ofan á allt annað. Hefðbundið og viðurkennt samstarf kennara er í faggreinum þeirra en starfendarannsóknarhópurinn er þverfaglegur. Gert er ráð fyrir tíma fyrir fagfundi en ekki er neinn sérstakur tími fyrir þverfaglega samvinnu. Það getur einnig myndast togstreita ef það eru mismunandi áherslur lagðar innan fagsins og í þverfaglegri vinnu eins og í starfendarannsóknarhópnum (Hjördís Þorgeirsdóttir, 2016). Sumir finna fyrir óöryggi gagnvart rannsóknaraðferðum og telja sig þurfa meiri stuðning þar. Tenging við fræðilegar kenningar finnst mörgum kennurum erfið og vilja frekar leggja áherslu á hagnýtar hliðar starfendarannsókna. Gagnrýni getur verið erfið og það tekur á að gera breytingar því það er oft eitthvað sem gengur ekki vel til að byrja með. Þá getur hópurinn og ytri ráðgjafinn veitt mikilvægan stuðning.

Lokaorð

Starfendarannsóknir veita kennurum kjark og þor til að gera breytingar á starfi sínu og hvetja til þverfaglegs samstarfs. Þær hafa áhrif á sjálfsmynd kennara, veita þeim vald yfir eigin þekkingu á starfinu og leiða til varanlegra breytinga á kennsluháttum. Starfendarannsóknarhópurinn er að þróa kennslufræði sem snýst um að fá nemendur til að vera virkari í námsferlinu og taka meiri ábyrgð á námi sínu sem byggir m.a. á því að veita röddum nemenda aukið vægi. Þetta hefur falið í sér áherslubreytingu frá kennslu til náms, frá því að einblína á innihaldið og yfirferðina í meiri áherslu á nemandann og þær námsaðstæður sem skapaðar eru í kennslustofunni. Kennararnir gera þetta á marga ólíka vegu og það endurspeglar sjálfstæði kennarans í kennslustofunni. Nauðsynlegt er fyrir kennarann að hafa eignarhald á starfendarannsókn sinni til þess að hann upplifi valdeflandi áhrif starfendarannsókna (Hafþór Guðjónsson, 2013; Edda Kjartansdóttir, 2010). Einnig hefur annað starfsfólk tekið þátt í starfendarannsóknarhópnum, t.d. stjórnendur og námsráðgjafar og hægt er að heimfæra ofangreinda umfjöllun á þá.

Heimildir

Claxton, G. (2018). *The learning power approach. Teaching learners to teach themselves.* Crown House Publishing Limited.

Edda Kjartansdóttir. (2010). Starfendarannsóknir til valdeflingar: Með rannsóknum á starfi sínu geta kennarar öðlast vald yfir þekkingunni á fagi sínu. *Ráðstefnurit Netlu –Menntakvika*. https://netla.hi.is/serrit/2010/menntakvika2010/alm/007.pdf

Engeström, Y. (2007). Putting Vygotsky to work: The change laboratory as an application of double stimulation Í H. D. M. C. J. V. Wertsch (ritst.), *The Cambridge Companion to Vygotsky* (bls. 363–382). Cambridge University Press.

Fielding, M. (2007). Jean Rudduck (1937-2007) 'Carving a new order of experience': a preliminary appreciation of the work of Jean Rudduck in the field of student voice. *Educational Action Research, 15*(3), 323–336. https://doi.org/10.1080/09650790701514234

Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir (2022a). *Gulur, rauður, grænn – eða hvað? Starfendarannsókn um innleiðingu litakvarða til að meta nemendaverkefni í hagfræði og íslensku. Skýrsla um rannsókn með styrk úr Rannsóknarsjóði KÍ 2021.* Höfundar. https://www.msund.is/media/2022/09/07/4rcgwhve1u_Ranns_knarsk_rsla_Hafsteinn_og_Sigurr_s.pdf

Hafsteinn Óskarsson og Sigurrós Erlingsdóttir (2022b, 7. október). *Gulur, rauður, grænn – eða hvað?* Erindi á Menntakviku HÍ.

Hafþór Guðjónsson. (2013). Action research in Iceland: Glimpses and reflections. Í J. McNiff (ritstj.), *Value and virtue in practice-based research* (bls. 43–53). September Books.

Hafþór Guðjónsson. (2017). Nám og meðnám. *Skólaþræðir. Tímarit Samtaka áhugafólks um skólaþróun.* https://skolathraedir.is/2017/01/26/nam-og-mednam/

Hafþór Guðjónsson. (2018, 16. mars). *The role of the external consultant at Sund school.* Erindi á ráðstefnunni Research-led practice: a Symposium to explore and inform approaches to pratitioner researcb in two school systems. International School of Paris, París, Frakkland.

Hafþór Guðjónsson og Hjördís Þorgeirsdóttir. (2016, 11. nóvember). *The role of an outside consultant in an action research group: Two viewpoints.* Erindi á ráðstefnunni Collaborative action research network conference, University of Lincoln, England.

Hannes Hilmarsson. (2011, 2. júní). *To read mathematics.* Erindi á ráðstefnunni Value and virtue in practice based research. York St. John University, York, England.

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2010). Breytingastofa og starfendarannsókn í Menntaskólanum við Sund. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika.* *https://skemman.is/bitstream/1946/7831/1/0152.pdf*

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2012, 7. júlí). *Individual and collective learning through action research.* Erindi á ráðstefnunni Value and virtue in practice based research*. York St. John University, York, England.*

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2016). *Investigating the use of Action Research and Activity Theory to Promote the Professional Development of Teachers in Iceland.* Doktorsritgerð HÍ og UE. http://hdl.handle.net/1946/23886

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2018). The Change Room promotes teachers' agency to change their practice. *Educational Action Research.* http://dx.doi.org/10.1080/09650792.2018.1436080

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2020). *Starfendarannsókn um leiðsagnarnám og námskraft nemenda. Rannsóknarskýrsla.* Höfundur. https://www.msund.is/fraedsluefni/starfendarannsoknir-i-ms/verkefni-og-kynningar-a-starfendarannsoknum-i-ms/leidsagnarnam-og-namskraftur-nemenda

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2022, 15. apríl). *Assessment for learning.* Erindi á ráðstefnunni Research conference International School of Florence, Flórens, Ítalía.

Hjördís Þorgeirsdóttir. (2023). Námskraftur eykur áhuga og ábyrgð nemenda á náminu. *Skólaþræðir. Tímarit Samtaka áhugafólks um skólaþróun.* https://skolathraedir.is/2023/02/04/namskraftur/

Hjördís Alda Hreiðarsdóttir og Sigurrós Erlingsdóttir. (2019, 20. september). „Allt orkar tvímælis sem gert er". Samvinnunám í Brennu-Njáls sögu. Erindi á ráðstefnunni Menntun til framtíðar – Ráðstefna um rannsóknir og nýbreytni í framhaldsskólum. Fjölbrautaskólinn í Breiðholti. Reykjavík, Ísland.

Jóna G. Torfadóttir og Sigurrós Erlingsdóttir. (2016, 12. nóvember). *Flipping for creative and cooperative learning.* Erindi á ráðstefnunni *C*ollaborative action research network conference, University of Lincoln, England.

Jóna G. Torfadóttir og Hafdís Ingvarsdóttir. (2008). Umbrot. Samskipti framhaldsskólakennara og nemenda. *Uppeldi og menntun*. 17, bls. 47-67. https://timarit.is/page/5016419?iabr=on#page/n46/mode/2up

McNiff, J. (2016). *You and your action research project.* Fourth edition. Routledge.

McNiff, J., og Whitehead, J. (2006). *All you need to know about action research*. Sage.

Postholm, M. B. og Skrovset, S. (2013). The researcher reflecting on her own role during action research. *Educational Action Research,* 21, 506-518. https://doi.org/10.1080/09650792.2013.833798

Sigurrós Erlingsdóttir. (2012). Raunmæting „fær fólk til að skrópa minna“. Starfendarannsókn um viðhorf starfsfólks og nemenda til nýrrar skólasóknarreglu í Menntaskólanum við Sund. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika*. https://netla.hi.is/serrit/2012/menntakvika2012/alm/004.pdf

Wiliam, D. (2018). *Embedded formative assessment. Strategies for classroom assessment that drives student engagement and learning.* Solution Tree Press.

Um höfund

Hjördís Þorgeirsdóttir (hjordisthorgeirs(hja)gmail.com) er félagsfræðingur og framhaldsskólakennari. Hún fór á eftirlaun 2022 en starfaði í 33 ár við Menntaskólann við Sund sem félagsfræðikennari og konrektor. Hún laus doktorsprófi í heimspeki menntunar frá Háskólanum í Exeter og Háskóla Íslands. Doktorsverkefnið var starfendarannsókn um starfsþróun og breytingar á skólastarfi sem hún gerði með 18 manna starfendarannsóknarhópi í MS.

SKÓLAÞRÆÐIR

Grein birt 26, maí 2023