



EFTIRFYLGNIÚTTEKT Í  
FRAMHALDSSKÓLA  
VESTURLANDS  
AKRANESI

Unnin fyrir mennta- og menningarmálaráðuneyti

Birna Sigurjónsdóttir og Ragnhildur Þórarinsdóttir  
Desember 2016

## Efnisyfirlit

<b>Samantekt og mat</b>	<b>3</b>
<b>Inngangur</b>	<b>4</b>
<b>Aðferðir og framkvæmd úttektar</b>	<b>5</b>
<b>Niðurstöður</b>	<b>6</b>
Staða umbótaverkefna	6
Upplýsingamiðlun	6
Valddreifing	6
Stjórnunarhættir	7
Samstaða um góðan skóla	7
Félagslíf starfsmanna	7
Samantekt og mat	8
Starfsandi	8
Viðhorf til stjórnenda	9
Samskipti innan skólans	9
Samskipti við skólanefnd	9
Samantekt og mat	9
Fylgiskjöl	11

## Samantekt og mat

Mikill styrkur er falinn í því mati viðmælenda að skólinn sé góður skóli með góða nemendameningu og mikinn mannauð í starfsmönnum. Flest umbótaverkefni sem sett voru fram í umbótaáætlun í mars 2016 eru í vinnslu og nokkrum er lokið. Gæðaráð var skipað til að vinna að innra mati og umbótaverkefnum og er að skila góðri vinnu en í mörgum þáttum eru verkefni ekki komin til framkvæmda enda hefur unnist til þess skammur tími. Hjá nokkrum viðmælendum kom fram að þeir hefðu ekki trú á umbótaáætlun sem verkfæri til breytinga og svo virðist sem hluti starfsmanna telji sig ekki eiga aðild að umbótaverkefnum og að þeim beri ekki skylda til að starfa með stjórnendum að umbótum.

Starfsandi er betri nú en áður en þó má lítið út af bera í samskiptum stjórnenda og starfsmanna. Enn vantar að ná sátt um ýmsa samskiptaþætti, s.s. hvað telst gott aðgengi að stjórnendum og hve mikið samráð skal haft við ákvarðanatöku. Skýrar verklagsreglur sem verið er að útbúa ættu að leysa margt sem nú er óljóst og verður tilefni til ágreinings. Miklar breytingar sem skólinn hefur þurft að takast á við og kennarar hafa verið ósáttir við hafa ekki orðið til að létta nýjum skólameistara starfið. Á það m.a. við um styttingu framhaldsskólans úr fjórum árum í þrjú ár, en þeirri innleiðingu var ekki lokið í FVA þegar núverandi skólameistari tók við. Matsmenn telja að nú sé tímabært fyrir alla aðila skólastarfsins að grafa stríðsöxina og horfa fram á við án átaka og byggja á þeim mannauð, þekkingu og reynslu sem býr í skólanum með það fyrir sjónum að efla enn frekar það góða starf sem þar er unnið nemendum til hagsbóta.

### Tækifæri til umbóta

- Skólameistari skapi sér tækifæri til að vera sýnilegri í skólanum m.a. með heimsóknnum í deildir
- Tryggja enn frekar að upplýsingar berist til millistjórnenda og þeir miðli upplýsingum áfram og einnig að upplýsingar berist tímanlega til deilda um mál sem varða skipulag og störf kennara
- Styrkja samstarf innan deilda og samstarf deildarstjóra við stjórnendur.
- Ganga frá nýjum verklagsreglum í samráði við kennara og virkja þær í framkvæmd
- Endurvekja starfsmannafélagið og fela því ábyrgð á félagslífi starfsmanna
- Leggja mat á þau umbótaverkefni sem lokið er og gera nýja áætlun þar sem tilgreint er hvenær verkefnum á að vera lokið og hvernig þau verða metin
- Tryggja eins og kostur er samábyrgð starfsmanna á umbótaverkefnum
- Flýta vinnu við gildi og stefnu skólans með þátttöku allra hagsmunaaðila skólans
- Ná samstöðu um að leggja ágreiningsmál til hliðar og efla skólastarfið með hagsmuni nemenda í huga
- Taka upp opin samskipti og hreinskipta samræðu á faglegum grunni
- Tryggja að starfsmenn og stjórnendur sem líður illa í vinnunni hafi aðgang að utanaðkomandi ráðgjöf

## Inngangur

Í skýrslu þessari er gerð grein fyrir niðurstöðum eftirfylgniúttektar í Fjölbrautaskóla Vesturlands á Akranesi sem fram fór í nóvember 2016. Nýr skólameistari, Ágústa Elín Ingbórsdóttir tók við skólanum í janúar 2015. Vegna samskiptavanda starfsmanna og stjórnenda var Þorsteinn Þorsteinsson fyrrverandi skólameistari ráðinn tímabundinn stjórnunarráðgjafi við FVA og starfaði hann með stjórnendum á haust- og vorönn skólaárið 2015-2016. Einnig fór fram á haustmánuðum 2015 úttekt á samskiptum og starfsanda í FVA. Í kjölfar þessara aðgerða var útbúin umbótaáætlun í skólanum sem skilað var til mennta- og menningarmálaráðuneytis í mars 2016.

Markmið þessarar eftirfylgniúttektar er að meta starfsanda í skólanum, samskipti innan skólans og samskipti við skólanefnd og skal það gert með því m.a. að meta framgang umbótaáætlunar frá mars 2016.

Umbótaáætlun skólans er sett fram á fimm sviðum:

- **Upplýsingamiðlun.** Að skilgreina hvernig við viljum hafa upplýsingamiðlun í skólanum.
- **Valddreifing.** Að skilgreina hvernig við eflum valddreifingu í skólanum.
- **Stjórnunarhættir.** Að skilgreina hvaða stjórnunarhætti við teljum æskilega í skólanum.
- **Samstaða um góðan skóla.** Að skilgreina hvernig við stöndum saman að því að auglýsa góðan skóla.
- **Félagslíf starfsmanna.** Að skilgreina hvernig við eflum félagslíf starfsmanna í skólanum.

Eftirfylgniúttektin er gerð á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins og fól ráðuneytið Birnu Sigurjónsdóttur og Ragnhildi Þórarinsdóttur framkvæmd hennar. Úttektin fór fram 7. og 9. nóvember 2016.

Við Fjölbrautaskóla Vesturlands eru starfandi 63 starfsmenn skólaárið 2016-2017, þar af 43 kennarar í 37 stöðugildum. Skólameistari er Ágústa Elín Ingbórsdóttir og aðstoðarskólameistari er Dröfn Viðarsdóttir.

Hér á eftir verður fyrst gerð grein fyrir framkvæmd úttektarinnar og gagnaöflun og því næst verða niðurstöður settar fram.

## Aðferðir og framkvæmd úttektar

Matsmenn höfðu samband við skólameistara 14. október 2016 en áður hafði mennta- og menningarmálaráðuneytið sent skólameistara bréf þar sem úttektin var kynnt. Matsmenn óskuðu eftir því við skólameistara að starfsmönnum yrði sendur tölvupóstur þar sem úttektin væri kynnt og netföng matsmanna gefin upp þannig að starfsmenn gætu komið sjónarmiðum sínum á framfæri beint til þeirra.

Matsmenn fengu í hendur skýrslu stjórnunarráðgjafa frá janúar 2016 ásamt stuttri samantekt úr könnun sálfræðinga á samskiptum og starfsanda sem fram fór í nóvember 2015.

Gagnaöflun fór fram í skólanum í nóvember, þar sem matsmenn fóru á vettvang til að taka viðtöl og ræða við rýnihópa. Gagna var aflað á eftirfarandi hátt:

### Viðtöl/rýnihópar

- Viðtal við skólameistara
- Viðtal við aðstoðarskólameistara
- Viðtal við fjármálastjóra
- Viðtal við áfangastjóra
- Þrjú rýnihópaviðtöl við kennara, boðaður var 21 kennari, valinn með slembivali af athugendum, alls var rætt við 17 kennara
- Rýnihópaviðtal við almenna starfsmenn, 7 voru boðaðir og mættu allir
- Rýnihópaviðtal við deildarstjóra, 8 voru boðaðir og 6 mættu
- Viðtal við formann kennarafélags skólans
- Viðtal við formann skólanefndar FVA og einnig við fulltrúa úr skólanefnd
- Viðtal við Þorstein Þorsteinsson, fyrrverandi ráðgjafa við skólann sem tekið var eftir að öðrum viðtölum var lokið

Alls var rætt við 35 af 63 starfsmönnum skólans eða 56% og 2 fulltrúa í skólanefnd auk þess sem rætt var við stjórnunarráðgjafa. Í viðtölum var stuðst við spurningalista með spurningum um starfsanda, samskipti og framkvæmd umbótaverkefna.

Farið var yfir eftirfarandi gögn send frá skólameistara:

- Upplýsingar um stöðu umbótaverkefna
- Verklagsreglu um ábendingar, kvartanir, umbætur og forvarnir
- Gátlista um endurmenntunaráætlun
- Gátlista um starfsmannaviðtöl, fundarboðun og leiðbeiningar um viðtölin
- Verklagsreglu um frammistöðu- og starfsþróunarmat
- Verklagsreglu um kennsluskiptingu
- Verklagsreglu um kynningarstarf
- Starfsmannastefnu FVA

Þessi skjöl eru dagsett í nóvember 2016.

Skoðuð voru gögn á heimasíðu skólans svo og fundargerðir skólanefndar og skólaráðs, áætlun tækjakaupa í málmiðngreinum og SVÖT-greining sem starfsfólk skólans vann.

## Niðurstöður

### Staða umbótaverkefna

Í köflum hér á eftir er greint frá stöðu umbótaverkefna sem sett eru fram í umbótaáætlun skólans sem gerð var í mars 2016. Byggt er á upplýsingum frá skólameistara (sjá fylgiskjal 1, um stöðu umbótaáætlunar) ásamt þeim upplýsingum sem komu fram í viðtölum og rýnihópum (sjá fylgiskjal 2, spurningalisti).

Í umbótaáætlun skólans eru sett fram markmið, áherslur og viðfangsefni/verkáætlun fyrir hvert þeirra sviða sem áætlunin nær til. Tilgreindir eru ábyrgðaraðilar fyrir hverju sviði en ekki kemur fram tímasetning verkefna, þ.e. hvenær þeim á að vera lokið eða hvenær og hvernig árangur verður metinn.

### Upplýsingamiðlun

*Inntak þessa umbótaverkefnis er: Að skilgreina hvernig við viljum hafa upplýsingamiðlun í skólanum og finna leið til að allir nemendur, starfsfólk og forráðamenn fái þær upplýsingar sem þeir þurfa á að halda. Ábyrgðaraðilar eru stjórnendur.*

Verkáætlun í upplýsingamiðlun hefur að mestu leyti verið framkvæmd, haldnir eru skólafundir í upphafi annar, fundir skólaráðs eru reglulegir og haldið hefur verið skólaláing með nemendum. Einnig eru komin drög að ábendingaferli og ábendingahnappur hefur verið settur á heimasíðu skólans, en ekki komin mikil reynsla á hvernig ferlið og hnappurinn virkar. Fréttabréf til foreldra er í vinnslu og fjármálastjóri hefur kynnt fjárhagsstöðu á fundum kennara og í skólanefnd. Þrátt fyrir þetta kemur fram hjá viðmælendum í rýnihópum að upplýsingar séu ekki alltaf nægar eða tiltækar, vikupóstur leysir ekki allt, segja þeir, það þurfi skýrari boðleiðir og persónulegri upplýsingamiðlun. Miðað við það sem kemur fram hjá viðmælendum virðast upplýsingar og skilaboð ekki alltaf berast frá stjórnendum til millistjórnenda, s.s. deildarstjóra og ritara sem eru í stöðu til að miðla þeim til annarra starfsmanna. Margir viðmælendur óska eftir því að skólameistari sé sýnilegri í skólanum og komi í heimsókn í deildirnar, kynni sig og kynnist nemendum og starfinu sem þar er unnið.

### Valddreifing

*Inntak þessa verkefnis er: Að skilgreina hvernig við eflum valddreifingu í skólanum þannig að sem flestir hafi tækifæri til að hafa áhrif á ákvarðanir er lúta að þeirra störfum. Ábyrgðaraðilar eru stjórnendur.*

Deildarstjórar eru með í ráðum við ráðningar nýrra kennara að sögn skólameistara. Mótuð hefur verið verklagsregla um kennsluskiptingu, þar kemur fram að kennsluskipting skuli unnin í samráði við deildarstjóra á faglegum grunni. Í reglunni kemur fram hvaða stjórnendur bera ábyrgð á einstökum skrefum í ferlinu. Mikilvægt er að þetta verklag komist á sem fyrst þar sem viðmælendur töldu ákvarðanir um áfanga og kennsluskiptingu koma of seint fram og valda þannig óvissu og óöryggi kennara. Starfslýsingar hafa flestar verið gerðar og birtar á heimasíðu. Birt er nokkuð ítarleg starfslýsing deildarstjóra starfsbrautar en aðeins almenn lýsing á starfi annarra deildarstjóra. Gæðahandbók er í vinnslu og ferli ákvarðanatöku er í vinnslu hjá gæðaráði skólans.

## Stjórnunarhættir

*Inntak þessa verkefnis er: Að skilgreina hvaða stjórnunarhætti við teljum æskilega í skólanum, stuðla að jákvæðum stjórnunarháttum, auka samráð og og finna leiðir til að byggja upp trúnaðartraust. Ábyrgðaraðilar eru stjórnendur.*

Umbótaverkefni á þessu sviði eru flest í vinnslu en ekki að fullu komin í framkvæmd. Gildi fyrir skólann verða unnin á vorönn á starfsdögum starfsmanna og á skólaþingi nemenda. Gæðaráð skólans vinnur að því að móta ferli ákvarðanatöku en drög liggja ekki fyrir þegar matið fer fram. Viðmælendum finnst enn skorta á samráð við ákvarðanatöku og svigrúm til umræðna. Dagskrá kennarafunda er þéttbókuð og erfitt að koma málum frá starfsmönnum á dagskrá, segja þeir. Deildarstjórar segjast fá dagskrá deildarfunda með skömmum fyrirvara og þurfi því að mæta óundirbúnir á fundina.

Gerðar hafa verið verklagsreglur og gátlistar um starfsmannaviðtöl og skólameistari fyrirhugar að tengja frammistöðumat og starfsmannapróun viðtölunum og hefur sett upp tveggja ára áætlun kennaraviðtala. Ekki kemur fram hvað gert hefur verið til að efla jákvæðni í starfi og greiða úr neikvæðni. Fyrirlesarar hafa verið fengnir til að fjalla um þessi mál fyrir starfsmannahópin og skólinn bauð upp á heilsufarsmælingar og ráðgjöf þeim tengdum fyrir alla starfsmenn skólans sem hluta af umbótaverkefnum. Því er ekki að leyna að töluverð neikvæðni í garð stjórnenda kom fram hjá viðmælendum og enn virðist skorta á traust starfsmanna til þeirra þó einnig hafi heyrst jákvæðar raddir sérstaklega frá nýjum kennurum. Hjá viðmælendum kemur fram að skólameistari sé einráður, beiti valdi sínu og fylgist illa með því sem er í gangi. Einnig heyrst sú rödd að starfsmenn vilji hafa afskipti af ákvörðunum sem ekki varða þá og að samskipti milli fólks einkennist ekki nóg af kurteisi og tillitssemi. Skólameistari hefur haft það hlutverk að ganga fram fyrir skjöldu í ýmsum óvinsælum málum og hefur að eigin sögn gert það í samráði við stjórnendateymið.

## Samstaða um góðan skóla

*Inntak þessa verkefnis er: Að skilgreina hvernig við stöndum saman að því að auglýsa skóla, mynda samstöðu um góðan skóla og auglýsa og efla þá jákvæðu ímynd að FVA sé góður skóli.*

Kennari við skólann hefur verið ráðinn verkefnastjóri innri úttekta og gæðaráð fer með endurskoðun innra mats. Áætlað er að leggja fyrir foreldramat og mat útskrifaðara nemenda á vorönn en það hefur ekki verið gert áður. Starfsfólk hefur gert SVÓT-greiningu á skólastarfinu og niðurstöður verið kynntar og áætlað er að nemendur geri greininguna á skólaþingi á komandi vori. Gæðaráð vinnur að ýmsum verklagsreglum í þessum þætti og liggja sumar nú þegar fyrir, s.s. starfsmannastefna og verkáætlun um kynningu á skólanum. Stjórnendur hafa hvatt starfsfólk til að tala vel um skólann og vera stolt af nemendum. Viðmælendur lýsa í viðtölum skólanum sem góðum skóla með góða nemendameningu auk þess sem mikill mannaúður, þekking og reynsla sé fólgin í starfsmannahópnum. Viðmælendur eru sammála um að skólameistari hafi staðið sig vel í að kynna skólann og farið sjálf í skólaheimsóknir með það að markmiði að efla jákvæða ímynd hans.

## Félagslíf starfsmanna

*Inntak þessa verkefnis er: Að skilgreina hvernig við eflum félagslíf starfsmanna í skólanum og bjóða upp á reglulega viðburði til aukinnar samveru starfsfólks.*

Starfsmannafélag er að mestu óvirkt og hefur verið það undanfarin mörg ár, segja viðmælendur, það sem gert er nú til að stuðla að samveru starfsmanna byggir á frumkvæði einstaklinga í kennarahópnum. Hér má nefna að skólameistara og öðrum stjórnendum hefur verið mjög umhugað um að efla félagslíf starfsmanna. Skólameistari hefur ítrekað fylgt því eftir við stjórn starfsmannafélags að vera m.a. með vorferðir, árshátíð og jólafögnuð og hefur skólinn tekið þátt í kostnaði vegna þessa. Fyrir síðustu jól voru öllum starfsmönnum færðar jólagjafir sem ekki hafði tíðkast áður.

### Samantekt og mat

Greinilega er verið að vinna að flestum þeim umbótaverkefnum sem sett voru fram í mars 2016. Gæðaráð var skipað til að vinna að innra mati og umbótaverkefnum og er að skila góðri vinnu en í mörgum þáttum eru verkefni ekki komin til framkvæmda enda unnist til þess skammur tími. Hjá viðmælendum kom fram að þeir hefðu ekki trú á umbótaáætlun sem verkfæri til breytinga og svo virðist sem hluti starfsmanna telji sig ekki eiga aðild að umbótaverkefnum eða beri ábyrgð á að starfa með stjórnendum að umbótum. Mikill styrkur er falinn í því mati viðmælenda að skólinn sé góður skóli með góða nemendameningu og mikinn mannauð í starfsmönnum. Skólameistari hefur að mati viðmælenda staðið vel að því að kynna skólann og fara í skólaheimsóknir.

### Styrkleikar

- Unnið er að umbótaverkefnum og flest vel komin á veg
- Gæðaráð hefur verið skipað
- Skólinn er góður, nemendamening góð og mikill mannauður í starfsmannahópnum að mati viðmælenda
- Skólameistari hefur staðið vel að því að kynna skólann og efla jákvæða ímynd hans

### Tækifæri til umbóta

- Skólameistari skapi sér tækifæri til að vera sýnilegri í skólanum m.a. með heimsóknnum í deildir
- Tryggja enn frekar að upplýsingar berist til millistjórnenda og þeir miðli upplýsingum áfram og einnig að upplýsingar berist tímanlega til deilda um mál sem varða skipulag og störf kennara
- Styrkja samstarf innan deilda og samstarf deildarstjóra við stjórnendur
- Ganga frá nýjum verklagsreglum í samráði við kennara og virkja þær í framkvæmd
- Endurvekja starfsmannafélagið og fela því ábyrgð á félagslífi starfsmanna
- Leggja mat á þau umbótaverkefni sem lokið er og gera nýja áætlun þar sem tilgreint er hvenær verkefnum á að vera lokið og hvernig þau verða metin
- Tryggja eins og kostur er samábyrgð starfsmanna á umbótaverkefnum

### Starfsandi

Í viðtölum og rýnihópum var spurt um starfsanda í skólanum og líðan starfsmanna í vinnunni. Fram kom að starfsandi í haust væri betri en árið á undan og bæði starfsmenn og stjórnendur væru að leggja sig fram um að láta allt ganga. Einnig kemur fram að starfsfólk er stolt af starfi sínu og af skólanum. Samt sem áður er starfsandinn „eldfímur“ eins og einn viðmælandi orðaði það. Hér er gott fólk, segir annar og almennt góður andi milli kennara. Erfiðasti vinnustaður sem ég hef komið inn á heyrir líka og einstaka starfsmanni líður mjög illa í vinnunni, það á bæði við um nýja starfsmenn og þá eldri. Mikilvægt er að þeir starfsmenn hafi aðgang að utanaðkomandi ráðgjöf. Að sögn skólameistara hefur þeim verið veittur aðgangur að ráðgjöf eða ráðlagt að leita eftir henni. Einnig hefur skólameistari bent á



að félagsmönnum KÍ býðst að sækja um styrk fyrir faghandleiðslu hjá félagsráðgjafa, listmeðferðarfræðingi og/eða sálfræðingi.

Óánægja kennara með kjör sín hefur einnig áhrif á starfsandann, þeir telja sig verr launaða en gerist annars staðar, breytingar hafa verið gerðar á yfirvinnu þeim í óhag og gera þarf nýjan stofnanasamning. Samkvæmt upplýsingum frá skólameistara hefur skólinn færst til í launamyndum þar sem eldri starfsmenn hafa verið að láta af störfum og yngri komið inn í staðinn sem raðast lægra Munur í heildarlaunum skýrist af því að dregið hefur úr yfirvinnu (sjá fylgiskjal 3, launamyndir).

### Viðhorf til stjórnenda

Stjórnendur telja að starfsmenn eigi gott aðgengi að þeim en ákveðinn hópur sætti sig illa við að geta ekki stjórnað skólanum eins og hann gerði áður og haft afskipti af málum út fyrir sitt starfs svið. Starfsmenn segja aftur á móti að stjórnendur séu ekki sýnilegir og aðgengi ekki gott að þeim. Nýir starfsmenn segjast þó eiga góð samskipti við stjórnendur, en verða fyrir hópþrýstingi ef þeir tjá þá skoðun sína. Einstaka starfsmenn telja að stjórnendur mismuni fólki, t.d. sitji ekki allir við sama borð þegar þeir biðja um svigrúm til að samræma starf og einkalíf. Hjá skólameistara kemur fram að þurft hafi að bregðast við miklum forföllum og fjarvistum starfsmanna í kjölfar úttektar sem gerð var árið 2012. Svo virðist sem skorti á gagnkvæmt traust og virðingu milli stjórnenda og ákveðins hóps starfsmanna.

### Samskipti innan skólans

Umbótaverkefni sem tengjast upplýsingaflæði og skipulagi funda virðast hafa gengið eftir og bætt formleg samskipti innan skólans. Innan deilda er að sögn deildarstjóra ágætt samstarf en þó misjafnt eftir deildum. Að sögn stranda upplýsingar stundum hjá deildarstjórum og hent getur að deildarstjóri lendi í klípu milli starfsmanna í deildinni og stjórnenda. Allir viðmælendur eru sammála um að setja hagsmuni nemenda í forgang. Samt sem áður virðist skorta á samábyrgð og samstöðu um að efla liðsheild allra sem starfa við skólann til hagsbóta fyrir skólastarfið.

### Samskipti við skólanefnd

Skólanefnd fundar að jafnaði tvisvar á önn. Fundir eru boðaðir með dagskrá og fundargerðir ritaðar og birtar á heimasíðu skólans. Fundirnir eru fyrst og fremst upplýsingafundir að sögn viðmælenda. Í viðtölum við skólanefndarmenn kemur fram nokkuð ólík afstaða til skólameistara. Annars vegar er skólameistari sagður faglegur, skipulagður og vel undirbúinn á fundunum og hins vegar að samband skólameistara og skólanefndar sé stírt þó það sé á kurteisissnótum. Í viðtölum við skólanefndarmenn kemur fram gagnrýni á ferli við ráðningu skólameistara, hve lengi dróst að veita stöðuna og þann litla fyrirvara sem skólameistari fékk til að taka við. Sú gagnrýni beinist að ráðuneytinu og kemur einnig fram hjá starfsmönnum skólans. Skólanefndin hefur ekki haft afskipti af starfsmannamálum innan skólans en hefur fylgst með þeim.

### Samantekt og mat

Starfsandi er betri nú en áður en þó má lítið út af bera í samskiptum stjórnenda og starfsmanna. Enn vantar að ná sátt um ýmsa samskiptaþætti, s.s. hvað telst gott aðgengi að stjórnendum og hve mikið samráð skal haft við ákvarðanatöku. Skýrar verklagsreglur sem verið er að útbúa ættu að leysa margt sem nú er óljóst og verður tilefni til ágreinings. Miklar breytingar sem skólinn hefur þurft að takast á við og kennarar hafa verið ósáttir við hafa ekki orðið til að létta nýjum skólameistara starfið. Á það m.a. við um styttingu framhaldsskólans

úr fjórum árum í þrjú ár, en þeirri innleiðingu var ekki lokið í FVA þegar núverandi skólameistari tók við. Matsmenn telja að nú sé tímabært fyrir alla aðila skólastarfsins að grafa stríðsöxina og horfa fram á við án átaka og byggja á þeim mannauð, þekkingu og reynslu sem býr í skólanum með það fyrir sjónum að efla enn frekar það góða starf sem þar er unnið nemendum til hagsbóta.

### **Styrkleikar**

- Starfsandi er betri nú en áður
- Verklagsreglur hafa verið gerðar um ýmsa umbótaþætti

### **Tækifæri til umbóta**

- Flýta vinnu við gildi og stefnu skólans með þátttöku allra hagsmunaaðila skólans
- Ná samstöðu um að leggja ágreiningsmál til hliðar og efla skólastarfið með hagsmuni nemenda í huga
- Taka upp opin samskipti og hreinskipta samræðu á faglegum grunni
- Tryggja að upplýsingar komi tímanlega til deilda um mál sem varða skipulag deildarinnar og störf kennara
- Tryggja að starfsmenn og stjórnendur sem líður illa í vinnunni hafi aðgang að utanaðkomandi ráðgjöf
- Huga að gerð nýs stofnanasamanings

## Fylgiskjöl

Fylgiskjal 1; um stöðu umbótaáætlunar

Fylgiskjal 2; spurningalistar

Fylgiskjal 3; launamyndir