



---

# HVERSU GÓÐUR ER SKÓLINN OKKAR SJÁLFSMATSSKÝRSLA TRÖLLABORGAR

---

Veturinn 2019-2020



Anna Árnína Stefánsdóttir, Ásrún Leósdóttir,  
Eyrún Berta Guðmundsdóttir





## Efnisyfirlit

|  |    |
|--|----|
| Meginniðurstöður .....   | 4  |
| Inngangur .....  | 6  |
| Leikskólinn Tröllaborg .....   | 7  |
| Starfsmenn Tröllaborgar .....  | 7  |
| Nemendur .....   | 7  |
| Húsnæði .....  | 8  |
| Áherslupættir í starfi Tröllaborgar .....  | 8  |
| Sjálfsmatsaðferð og framkvæmd mats .....   | 10 |
| Framkvæmd matsins .....  | 11 |
| Sjálfsmatsteymi .....  | 12 |
| Hlutverk teymis .....  | 12 |
| Sjálfsmat skólaárið 2019-2020 .....  | 13 |
| Mat á gæðagreinum úr Hversu góður er leikskólinn okkar .....                               | 13 |
| Mat nemenda .....  | 15 |
| Umbótaáætlun skólaársins 2019-2020 .....   | 16 |
| Eftirfylgni/endurmat umbótaáætlunar 2019-2020 .....  | 16 |
| Mat á starfsáætlun .....   | 17 |
| SMT – Set listinn .....  | 18 |
| Skólapúlsinn – starfsmannakönnun .....   | 22 |
| Áætlun um sjálfsmat 2020-2023 .....  | 28 |
| Viðauki 1 - einkunnaskali úr sjálfsmatskerfinu <i>Hversu góður er skólinn okkar?</i> ..... | 29 |



## Meginniðurstöður

Í upphafi skólaárs var kosið sjálfsmatsteymi sem hafði það hlutverk að halda utan um og skipuleggja sjálfsmat leikskólans samkvæmt sjálfsmatsaðferðinni *Hversu góður er leikskólinn okkar?* og að hafa eftirfylgni með mats- og umbótaáætlunum.

Í þessari skýrslu er sett fram þriggja ára áætlun sem byggir á gæðaviðmiðum þessarar sjálfsmatsaðferðar.

Starfsmannakönnun og foreldrakönnun Skólapúlsins eru lagðar fyrir annað hvert ár. Í febrúar var lögð könnun fyrir starfsmenn.

Allt starfsfólk leikskólans tók þátt í sjálfsmatinu sem fór fram á starfsdögum og starfsmannafundum.

Alls voru lagðir fyrir 5 gæðagreinar til mats og umbóta. Heildareinkunn hvers matshóps má skoða hér á eftir. Einnig bjuggum við til nýjan lykilþátt vegna mótuneytis og verður hann lagður fyrir í haust. Í skýrslunni eru dregnir fram helstu styrkleikar í hverjum gæða greini sem þátttakendur í mati lögðu fram og einnig umbótaáætlanir.

Niðurstöður mats í hverjum þætti gæðagreinisins var með eftirfarandi hætti:

| <b>Matsfundur 08.10</b>                   | <b>Einkunnargjöf</b> |
|---|----------------------|
| g.g 3.3 Sköpun og leikni                  | 5, 5, 5              |
| g.g 1.4 Forysta og starfsmannastjórnun    | 5, 5, 5              |
| g.g. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni | 5, 5, 5              |

| <b>Matsfundur 04.02</b>         | <b>Einkunnargjöf</b> |
|---------------------------------|----------------------|
| g.g. 2.2 Skólanámskrá           | 5, 5, 5              |
| g.g. 2.6 Samfella í skólastarfi | 5, 5, 5              |



## Nemendur

Ekki voru tekin rýnihópaviðtöl við börnin þetta árið.

Til glöggvunar á matsniðurstöðum má skoða gildi hverrar einkunnar skv. einkunnaskala sjálfsmatskerfisins hér á eftir en einnig í ítarlegri úfærslu sem sjá má í viðauka I.

| <b>Einkunnagjöf skv. sjálfsmatsaðferðinni</b>   |
|---|
| <b><i>Hversu góður er leikskólinn okkar</i></b> |
| Einkunn 6 - <i>framúrskarandi</i>               |
| Einkunn 5 - <i>mjög gott</i>                    |
| Einkunn 4 - <i>gott</i>                         |
| Einkunn 3 - <i>fullnægjandi</i>                 |
| Einkunn 2 - <i>slakt</i>                        |
| Einkunn 1 - <i>ófullnægjandi</i>                |

## Skólapúslinn - starfsmannakönnun

Samræmd starfsmannakönnun á vegum Skólapúlsins var framkvæmd í Tröllaborg í febrúar 2020. Könnunin er mikið breytt frá síðustu fyrirlögn en nú mælir hún 20 almenna þætti. Almenni hluti könnunarinnar er sameiginlegur öðrum könnunum en hann mælir mikilvæga sálfélagslega þætti á vinnustöðum. Til viðbótar almenna hlutanum eru starfsmenn sem starfa með börnum á deild beðnir um að gefa upplýsingar um 20 þætti til viðbótar. Allir starfsmenn fyrir utan leikskólastjóra er boðin þátttaka í könnuninni. Niðurstöður eru birtar með samanburði við landsmeðaltal í byrjun mars. Viðmiðunarhópin myndu allir leikskólar sem tóku þátt í könnuninni en leikskólarnir eru ólíkir að gerð og staðsetningu. Svarhlutfall var 100% en samtals svöruðu 9 starfsmenn könnuninni.



## Inngangur

Samkvæmt *lögum um leikskóla* nr. 90/2008 ber sérhverjum leikskóla að móta aðferðir til að meta uppeldisstarf, stjórnunarhætti og samskipti innan leikskólans og utan. Mat á leikskólastarfi er skipt í innra mat og ytra mat. Innra mat er framkvæmt af starfsmönnum og foreldrum leikskólans en ytra mat af Sveitarfélaginu eða Mennta- og menningarmálaráðuneytinu.

Í leikskólanum Tröllaborg er lögð áhersla á að meta alla þætti skólastarfsins kerfisbundið. Matið er unnið skv. skoskri sjálfsmatsaðferð sem kallast *How good is our early learning and childcare?* og gefin var út í Skotlandi árið 2016. Starfsmenn Fræðsluþjónustu Skagafjarðar þýddu aðferðina yfir á íslensku og nefnist hún *Hversu góður er leikskólinn okkar?* Íslenska þýðingin var gefin út í september 2017. Innleiðing á aðferðinni hófst á haustþingi starfsmanna leikskólanna í Skagafirði í byrjun október sama ár. Um árabíl notaði skólinn matsaðferðina *Barnið í brennidepli* sem var forveri þessarar nýju útgáfu, en byggir á sömu hugmyndafræði. Áætlun um innra mat er sett fram til þriggja ára í senn. Matsaðferðin er bæði samstarfsmiðuð og umbótamiðuð. Gert er ráð fyrir þátttöku allra starfsmanna í matinu eftir því sem við á.

## Leikskólinn Tröllaborg

### Starfsmenn Tröllaborgar

Leikskólastjóri er Anna Árnína Stefánsdóttir sem er í 100% starfshlutfalli.

Staðgengill leikskólastjóra er Eyrún Berta Guðmundsdóttir.

Deildarstjórar eru tveir, einn á hvorri starfsstöð, Ásrún Leósdóttir á Hofsósi og Christine Hellwig á Hólum.

Fjöldi starfsmanna í Tröllaborg voru 1. febrúar 11 starfsmenn að meðtöldum leikskólastjóra í 10,15 stöðugildum en 1. mars jukust stöðugildin í 10,45 þar sem leikskólakennari sem var í 0,70% fór í 100% starfshlutfall.

### Starfsheiti og stöðugildi

| Starfsheiti                    | Fjöldi    | Starfshlutfall %        |
|--------------------------------|-----------|-------------------------|
| Leikskólastjóri                | 1         | 1                       |
| Deildarstjóri/leikskólakennari | 2         | 2                       |
| Leikskólakennari               | 2         | 1,7                     |
| Starfsmaður í leikskóla        | 2         | 1,5                     |
| Ræsting/afleysing              | 2         | 1,98                    |
| Matráður á Hofsósi/afleysing   | 1         | 0,97                    |
| Matráður á Hólum               | 1         | 1                       |
| <b>Samtals</b>                 | <b>11</b> | <b>10,15 stöðugildi</b> |
| <b>Frá 1. mars</b>             | <b>11</b> | <b>10,45 stöðugildi</b> |

### Nemendur

Í vetur voru 27 nemendur í leikskólanum, 11 á Hofsósi og 16 á Hólum.

### Nemendafjöldi eftir árgöngum

| Árgangur       | Nemendafjöldi |
|----------------|---------------|
| 2014           | 7             |
| 2015           | 2             |
| 2016           | 5             |
| 2017           | 8             |
| 2018           | 5             |
| <b>Samtals</b> | <b>27</b>     |



## Húsnæði

Haustið 2003 var ákveðið að sameina leikskólana í austanverðum Skagafirði undir einn hatt og hlaut leikskólinn nafnið Tröllaborg. Tröllaborg er rekin á tveimur starfsstöðvum þ.e. Hofsósi og Hólum. Á Hólum er leikskólinn í sama húsi og grunnskólinn. Á Hofsósi er hann í einbýlishúsi sem er bráðabirgða húsnæði en verið er að byggja nýja viðbyggingu við grunnskólann sem leikskólinn mun flytja í vorið 2021.

## Áherslupættir í starfi Tröllaborgar

Í hverjum leikskóla eru sérstakar áherslur hafðar til hliðsjónar í leikskólastarfinu. Þessar áherslur mótast af þeim gildum sem ríkjandi eru í samfélaginu og ytri aðstæðum. Auk þess mótast áherslurnar af þeirri menntun og reynslu sem starfsfólkið hefur aflað sér og þeim kenningum sem litið er til við skipulagningu starfsins.

Leikskólinn Tröllaborg vinnur eftir framtíðarsýn *skólastefnu Sveitarfélagsins Skagafjarðar og Aðalnámskrá leikskóla*. Aðaláhersla er lögð á leikinn, læsi, umhverfismennt, skapandi starf og félagslega færni með það að markmiði að hver einstaklingur fái notið sín sem best á eigin forsendum. Með þessa þætti að leiðarljósi er litið til kenninga Johns Dewey sem lagði áherslu á það að lifa og læra væru samofnir þættir. Börn þurfa að fá að rannsaka og prófa til að öðlast aukna þekkingu. Einnig er horft til kenninga Lev Vygotsky sem lagði áherslu á að nám eigi sér stað í félagslegu samhengi í samskiptum milli barns annars vegar og fullorðins eða eldri barns sem hefur meiri þekkingu hins vegar.

Leikurinn er helsta námsleið barna og í gegnum hann efla þau alla þroskapætti. Því leggur starfsfólk leikskólans mikla áherslu á að leiknum sé gefið mikið svigrúm í starfseminni. Markvisst er stuðlað að því að leiktækifæri og leikefni barnanna séu fjölbreytt svo öll börn geti notið sín í leiknum á eigin forsendum. Hugað er að því að börnin fái að glíma við krefjandi verkefni undir handleiðslu og hvatningu starfsfólksins í þeim tilgangi að efla börnin til aukins þroska og getu.





Nauðsynlegt er að kenna börnunum að bera virðingu fyrir umhverfi sínu og öðru fólki. Besta leiðin til að kenna börnunum að bera virðingu fyrir öðrum er að sýna þeim sjálfum virðingu. Þetta er haft að leiðarljósi í leikskólanum. Börnunum er hrósað þegar þau sýna jákvæða hegðun sem hvetur þau áfram til jákvæðrar hegðunar. Þetta leiðir einnig til þess að þau taka eftir því jákvæða í fari hvers annars.



## Sjálfsmatsaðferð og framkvæmd mats

Sjálfsmat leggur faglegan grundvöll að endurbótum í leikskólastarfi og er leið til að vinna kerfisbundið að því að auka gæði leikskólastarfsins og gera það skilvirkara. Það er lykilatriði að allir starfsmenn leikskólans komi að sjálfsmatinu.

Leikskólinn Tröllaborg hefur frá haustinu 2017 notað sjálfsmatsaðferðina *Hversu góður er leikskólinn okkar?* Þessi sjálfsmatsaðferð hjálpar okkur við að meta eigin vinnu og finna okkar sterku hliðar, finna þá þætti sem þarf að bæta og gera þróunaráætlanir til endurbóta.

Í sjálfsmatskerfinu *Hversu góður er leikskólinn okkar?* byggir líkanið á því að skólastarfinu sé skipt í þrjá lykilþætti, sem flestir eru síðan greindir í tvo eða fleiri undirþætti eða þemu.

1. Forysta og stjórnun
2. Námskilyrði
3. Velgengni og árangur

Þegar mat á einstaka gæðagreinum fer fram liggja ávallt fyrir þrjár grundvallarspurningar.

1. Hvernig stöndum við okkur?
2. Hvernig vitum við það?
3. Hvað gerum við næst?

Með sjálfsmatsstefnunni fylgir einkunnaskali sem gerir ráð fyrir einkunnagjöf á bilinu 1-6.

Við notum einkunnaskala frá 1-6 til að meta gæðagreinana. Sett eru fram viðmið t.d. um einkunnina 5 eða **mjög gott**, sem merkir að styrkleikar einkenni ákveðið svið leikskólastarfsins. Hljóti leikskóli einkunnina 6 í einhverjum gæðagreini þarf starfið í þeim þætti að vera framúrskarandi á landsvísu og skólinn leiðandi á því sviði eða að matsaðilar telja það sem við kemur tilteknum gæðagreini sé þess verðugt að útbreiða og kynna til annarra. Sjá einkunnarskala í viðauka I.



## **Framkvæmd matsins**

Gerð er áætlun til þriggja ára um þá þætti í skólastarfinu sem leggja á fyrir til mats. Áætlunin tekur til þeirra þriggja lykilþátta sem sjálfsmatskerfið *Hversu góður er leikskólinn okkar?* byggir á auk þeirra gæðagreina sem starfsfólk skólans hefur búið til og byggja á sérstöðu leikskólans. Sjá þriggja ára áætlun um sjálfsmat nánar síðar í skýrslunni.

Starfsmenn skólans vinna að matinu í matshópum, skipting fer eftir aðstæðum og matsþáttum hverju sinni. Tvö matseyðublöð fylgja hverjum gæðagreini, annars vegar *dæmi um gæðaviðmið* og hins vegar *dæmi um gagnlegar spurningar* sem snúa að gæðagreininum. Ætlast er til þess að skólar meti ýmist gæðagreininn í heild sinni eða velji gæðaviðmið og/eða gagnlegar spurningar úr matseyðublöðunum til mats og umbóta. Jafnframt eru skólar hvattir til að bæta við gæðaviðmiðum sem snúa að sérstöðu skólans og aðlaga með þeim hætti sjálfsmatskerfið að leikskólastarfi á hverjum stað.

Hver matshópur ígrundar atriðin sem lögð eru fyrir til mats hverju sinni og gefur þeim einkunnir skv. einkunnaskalanum sem fylgir efninu, sjá viðauka I. Matsaðilar koma sér svo saman um eina heildareinkunn sem gefin er í lokin fyrir gæðagreininn sem liggur fyrir til mats. Í matsvinnunni er aðalatriðið að styrkleikar og þeir þættir sem þarfnast umbóta í gæðagreininum séu dregnir fram, rökstuddir og skráðir. Gjarnan er talað um „sönnunargögn“ í þessu tilliti.

Þegar matsvinnunni er lokið er umbótaáætlun unnin á grunni niðurstaðna. Þar eru markmiðssettar umbótatillögur settar fram, þær tímasettar og tillögur gerðar um hverjir eigi að hafa umsjón með að þeim sé framfylgt. Viðmið eru einnig sett fram um hvernig meta eigi árangur umbótanna.

## **Draga má saman og skilgreina vinnubrögðin í mati með aðferðum sjálfsmatskerfisins *Hversu góður er leikskólinn okkar?* í fimm skrefum:**

***Skilgreining lykilþátta***, undirþátta eða þema eftir því sem við á.



**Skilgreining viðmiða**, hvað þarf til að standa undir einkunninni 5 og viðhalda henni. Einkunnaskali frá 1-6 skilgreinir að auki gildi einkunna í matsvinnunni. Hæsta mögulega gefin einkunn er 6, eða **framúrskarandi**. Skotarnir gera ráð fyrir utanaðkomandi mati og staðfestingu á réttmæti slíkrar einkunnar þegar hún er gefin af starfsfólki skóla. Ekki er formlega unnt enn sem komið er hér á landi að kalla eftir slíkri endurgjöf utanaðkomandi aðila en sú vinna er í undirbúningi.

**Greining sterkra þátta í skólastarfi svo og þátta sem þarfnast umbóta**, umsögn og einkunnagjöf.

**Skilgreining leiða til að ná hámarkseinkunn**, eða að viðhalda henni. Stefnumótun í umbótaáætlun eftir því sem við á.

**Eftirfylgni umbóta.**

### **Sjálfsmatsteymi**

Á hverju hausti kjósa starfsmenn sjálfsmatsteymi sem sér um skipulagningu á sjálfsmatinu. Þeir sem skipa sjálfsmatsteymi veturinn 2019-2020 eru:

Anna Árnína Stefánsdóttir

Ásrún Leósdóttir

Eyrún Berta Guðmundsdóttir

### **Hlutverk teymis**

Sjálfsmatsteymið ákveður hvaða gæðaviðmið og gagnlegu spurningar eru valdar. Starfsmönnum er skipt upp í tvo til þrjá hópa og skiptir sjálfsmatsteymið sér niður á hópana og stýrir vinnunni.

Sjálfsmatsteymið sér einnig um skýrslugerð sem skilað er í september til fræðslustjóra og er hún þá einnig sett á heimasíðu leikskólans.



## Sjálfsmat skólaárið 2019-2020

Sjálfsmatið fór fram á starfsmannafundum og var starfsmönnum skipt upp í þrjá hópa. Vinna við matið gekk vel enda starfsmenn orðnir vanir þessari vinnu. Á starfsmannafundi var lögð fram hugmynd að nýjum lykilþætti sem heitir *mötuneyti* og er nr. 4. Áætlað er að leggja hann fyrir í haust. Ætlunin var að búa til fleiri lykilþætti um innra starfið en til þess hefur ekki unnist tími.

Yfirlit yfir matsþætti skólaársins 2019-2020:

| <b>Matsþættir úr sjálfsmatsefninu <i>Hversu góður er leikskólinn okkar</i></b> |
|--|
| g.g. 3.3 sköpun og leikni  |
| g.g. 1.4 forysta og starfsmannastjórnun  |
| g.g. 1.5 verklag sem stuðlar að sanngirni                                      |
| g.g. 2.2 skólanámskrá  |
| g.g. 2.6 samfella í skólastarfi  |

### Mat á gæðagreinum úr *Hversu góður er leikskólinn okkar*

| <b>Matsfundur 08.10</b>                   | <b>Einkunnargjöf</b> |
|---|----------------------|
| g.g. 3.3 sköpun og leikni                 | 5, 5, 5              |
| g.g. 1.4 forysta og stjórnun              | 5, 5, 5              |
| g.g. 1.5 verklag sem stuðlar að sanngirni | 5, 5, 5              |

### Mat á gæðagreini 3.3 Sköpun og leikni

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Helstu styrkleikar eru: Erum með útikennslu sem er mjög fjölbreytt, nýtum mikið náttúrlegan efnivið, val á hverjum degi og oft á dag þar sem börnin geta valið það sem þeim langar til að gera. Lokaafurðin skiptir ekki öllu máli börnin gera sín verkefni sjálf með stuðningi frá þeim fullorðnu. Samstarf við grunnskólann er mikið og gott.



## Mat á gæðagreini 1.4 Forysta og stjórnun

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Allir starfsmenn taka þátt í sjálfsmati og fá þannig að vera þátttakendur í mótun og framkvæmd starfsins. Við erum með skólanámskrá og starfsmannahandbók sem auðvelt er að komast í en þyrftum að gera litla hnitmiðaða móttökuhandbók fyrir nýja starfsmenn. Nýir starfsmenn fá starfslýsingu og upplýsingar um hlutverk sitt í starfinu. Leikskólastjóri og deildarstjóri leiðbeina nýjum starfsmönnum en það er galli að nýir starfsmenn byrja yfirleitt eftir að starfsmaðurinn sem þeir eru að taka við af er hættur. Ekki er til móttökuhandbók fyrir nýja starfsmenn en þar sem starfsmannaveltan er mjög lítil hefur ekki reynt mikið á þó hún sé ekki til. Við höfum möguleika á að fara á námskeið sem skipulögð eru fyrir starfsmenn Sveitarfélagsins. Fræðsludagur er alltaf skemmtilegur og fræðandi fyrirlestrar og eins er með haustþing leikskóla á Norðurlandi vestra. Skyndihjálparnámskeið er annað hvert ár sem er frábært. Neikvæðasti punkturinn í þessum gæðagreini er að ekki náðist að taka starfsmannaviðtöl við alla starfsmenn.

## Mat á gæðagreini 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Allir eru meðvitaðir um að ekki eru alltaf til fjármunir fyrir öllu en vildu gjarnan vera betur upplýstir um fjárhagsáætlun. Starfsmenn vinna mikið með endurvinnanlegan efnivið. Aldursskipting er í hópastarfi með börnunum þar sem unnin eru ýmiss verkefni s.s. útikennsla, málörvun, stærðfræðihugtök, listir og verkefni á ípad. Fylgst er með hverjum nemanda og notuð til þess ýmiss þroskapróf og búin til einstaklingsnámskrá ef þörf er á. Við erum heilsueflandi leikskóli. Til er sérstök öryggishandbók sem tekur yfir leiðir okkar í heilsu og öryggismálum.



| <b>Matsfundur 04.02</b>         | <b>Einkunnargjöf</b> |
|---------------------------------|----------------------|
| g.g. 2.2 skólanámskrá           | 5, 5, 5              |
| g.g. 2.6 samfella í skólastarfi | 5, 5, 5              |

### Mat á gæðagreiðni 2.2 Skólanámskrá

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Skólanámskráin er skýr og vel uppsett og tóku allir starfsmenn þátt í gerð hennar. Börnunum er gefinn nægur tími bæði í leik og verkefnavinnu og hvött til að finna sjálf lausnir. Mikið unnið að undirbúningi lesturs við erum með lubbastundir vinnum mikið með stærðfræðihugtök. Vinaverkefni Barnaheilla er notað markvisst. Förum mikið í vettvangsferðir í nærumhverfinu. Mikil umgengni við náttúruna. Hvetjum börnin til að tína upp rusl og flokka.

### Mat á gæðagreiðni 2.6 Samfella í skólastarfi

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Þroskamatslistar eru notaðir markvisst. Mikil samvinna á milli leik- og grunnskóla með alla aldurshópa. Aðlögun fimm ára barna inn í grunnskólann er markviss allan veturinn. Við erum með bækling sem heitir „Skólabrú“ þar sem við færum inn helstu upplýsingar um þroska barnsins og umsögn. Skólabrúin er svo send heim til foreldra þar sem foreldrar geta skrifað inn athugasemdir ef þeir vilja, skrifa svo undir og skila aftur í leikskólann. Á haustin er svo skilafundur með kennurum grunnskólans þar sem farið er yfir skólabrú hvers barns.

### Mat nemenda

Þetta árið tóku nemendur ekki þátt í innra mati á skólastarfinu eins og áætlað var. Aðalástæðan fyrir því var Covid 19 en allt skipulag riðlaðist og ekki gafst tími til að sinna þessum hluta auk þess sem hluti hópsins mætti ekki í leikskólann meðan ástandi var sem verst. Vonandi gengur þetta betur næsta vetur.



## Umbótaáætlun skólaársins 2019-2020

|  |
|--|
| <b>g.g. 1.4 Forysta og stjórnun</b>                      |
| Hvað þarf að gera?                                       |
| Við þurfum að bæta utanumhald nýliða.                    |
| Gera litla hnitmiðaða móttökuhandbók.                    |
| Passa upp á að starfspróunarsamtöl séu einu sinni á ári. |

|  |
|--|
| <b>g.g. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni</b>   |
| Hvað þarf að gera?   |
| Þyrftum að fá kynningu á fjárhagsáætlun þannig að við hefðum betri innsýn í fjárhagsstöðuna. |

## Eftirfylgni/endurmat umbótaáætlunar 2019-2020

Sjálfsmatsteymið fór yfir þróunaráætlanir fyrir skólaárið 2019-2020 í ágúst og er þetta niðurstaðan úr því.

|  |                             |
|--|-----------------------------|
| <b>g.g. 1.4 Forysta og stjórnun</b>                      |                             |
| Við þurfum að bæta utanumhald nýliða.                    | Ekki hefur reynt á það      |
| Gera litla hnitmiðaða móttökuhandbók.                    | Ekki búið                   |
| Passa upp á að starfspróunarsamtöl séu einu sinni á ári. | Náðist ekki alveg með öllum |

|  |  |
|--|--|
| <b>g.g. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni</b>   |  |
| Þyrftum að fá kynningu á fjárhagsáætlun þannig að við hefðum betri innsýn í fjárhagssötuna | Ekki verið gert en verður vonandi þegar ný fjárhagsáætlun lítur dagsins ljós |





## Mat á starfsáætlun

Mat á starfsáætlun fór þannig fram að leikskólastjóri og deildarstjórar fóru sameiginlega yfir hvern kafla og merktu hvað hafði tekist og hvað komst ekki í verk. Við þyrftum að búa okkur til matslista eins og eru í sjálfsmatsaðferðinni *Hversu góður er leikskólinn okkar?* og meta árangur starfsáætlunarinnar á síðasta starfsmannafundi að vori. Vonandi náum við því fyrir næsta mat á starfsáætluninni.

Sumt gekk vel og annað ekki og má segja að Covid 19 hafi haft nokkur áhrif á starfið.

| Viðhald Hólar   |        |
|---|--------|
| Innihurðir pússaðar   | ólokið |
| Mála glugga og útihurðir að utan og innan                           | ólokið |
| Lagfæra lóð á Hólum   | ólokið |
| Skipta út vegasalti   | ólokið |
| Vantar merkingu þar sem hvatt er til að hafa bifreiðar ekki í gangi | ólokið |
| Merking bílastæðis fyrir fatlaða                                    | lokið  |
| Öll leiktæki máluð  | lokið  |

Viðhaldslistinn í starfsáætluninni hefur aðeins minnkað og ekki má gleyma að það kemur líka oft eitthvað óvænt upp á sem þarf viðhalds strax og hefur alltaf gengið vel að fá það gert.

Ekkert viðhald var áætlað á Hofsósi þar sem verið er að byggja nýjan leikskóla.

| Starfsþróunarsamtöl                                      |                 |
|--|-----------------|
| Allir starfsmenn eiga rétt á samtali við leikskólastjóra | Ólokið að hluta |

Því miður þá tókst ekki að taka viðtal við alla starfsmenn

| Símenntunaráætlun 2019-2020 |       |
|-----------------------------|-------|
| Fræðsludagur                | lokið |
| Haustþing                   | lokið |



|   |            |
|---|------------|
| Svefn og næring ungra barna - fjarfundabúnaður  | Enginn fór |
| Kvíði barna – deildarstjórar í fjarfundarbúnaði | Lokið      |
| Hreyfing ungra barna                            | ólokið     |
| Skólaheimsókn til Finnlands                     | ólokið     |

Ekki gekk upp öll áætlun hvað varðar símenntun. Allt sem átti að vera fyrir áramót gekk upp en eftir áramót var engin símenntun og má skella skuldinni þar á Covid 19.

### Starfið

Flest allt gekk upp en Covid 19 og vetrarveðrið settu aðeins strik í reikninginn. Hópastarfið á Hólum féll niður í 20 manna samkomubanni vegna áhrifanna en einn þriðji hluti nemenda var heima í sóttkví. Á Hofsósi var lögð áhersla á hópastarfið hjá skólahópnum.

Á Hólum voru í nokkur skipti söngstundirnar rafrænar og tóku börnin sem voru heima þátt í þeim.

Myndlistarsýning sem átti að vera í Sæluviku féll niður, á Hólum var hún rafræn í staðinn.

### SMT – Set listinn

#### *Niðurstöður SET lista í leikskólanum Tröllaborg 2019*

Leikskólinn Tröllaborg er með tvær deildir: Brúsabæ á Hólum og Barnaborg á Hofsósi. Í Brúsabæ eru 14 börn á aldrinum 1-5 ára. Í Barnaborg eru 11 börn á aldrinum 1-5 ára. Á báðum deildum eru reglur sýnilegar og kynntar fyrir börnunum.

Steinunn Arnljótsdóttir lagði SET listann fyrir í Brúsabæ og Barnaborg í 31. október 2019. SET listinn er matstæki sem mælir árangur SMT innan skólans. Listinn er settur saman úr 8 meginþáttum. Hver þáttur skiptist niður í nokkra liði og er mest hægt að fá 2 stig fyrir hvern lið. Listinn var lagður fyrir með viðtölum við börn, starfsfólk og stjórnendur leikskólans, með áhorfi inni á deildum og með því að skoða handbækur og önnur SMT



gögn. Niðurstöður listans eiga að hjálpa viðkomandi skóla að þróa, endurskoða og/eða bæta SMT – skólafærni hjá sér. Hér á eftir fer samantekt fyrir hvern þátt og í lokin er samantekt á niðurstöðunum.

### **A. Reglur skilgreindar – 8/8 = 100%**

Jákvæðar skólareglur eru til staðar, þær eru sýnilegar og í hæð nemenda. Reglur eru settar fram bæði myndrænt og með texta. Reglutafla skólans sýnir að reglur er skilgreindar fyrir ólíkar athafnir inni á deildinni.

### **B. Reglur kenndar - 6/6 = 100%**

Til staðar er kennsluáætlun þar sem kemur fram hvenær reglur eru kenndar. Kennslan fer fram í samverustundum, sem hópkennsla með sýnikennslu. Börnin æfa reglurnar með því að sýna rétta hegðun. Meirihluti barna og kennara sem rætt var við gátu nefnt meiri hluta reglna.

### **C. Viðbrögð við æskilegri og óæskilegri hegðun 10/14 = 71,4%**

Í leikskólanum er til staðar kerfisbundin leið til að umbuna fyrir æskilega hegðun og er umbunað daglega. Nemendur safna SMT brosum á vegg. Þegar umsömdum fjölda er náð fá börnin þá umbun sem þau höfðu valið þegar byrjað var að safna brosunum. Til að fá 2 stig fyrir lið 1 þyrfti að umbuna 2 sinnum eða oftár á dag. Í ljósi þess að barnafjöldinn í hverjum árgangi er ekki mikill þá væri hvert barn að fá umbun mjög oft ef gefið væri tvisvar á dag. Því tel ég að ekki sé ástæða til að gefa fleiri bros og frammistaðan þar því fullnægjandi.

Það er til staðar ákveðið ferli sem kennarar fylgja varðandi viðbrögð við óæskilegri hegðun: Skýr fyrirmæli > skýr fyrirmæli og val > taka úr aðstæðum. Í könnuninni er einungis gert ráð fyrir að deildarstjóri sé spurður að því hvernig hann bregðist við óæskilegri hegðun. Það er því ekki hægt að svara því hvort flestir starfsmenn fylgi því ferli sem er til staðar þannig að stigagjöfin miðast við deildarstjórana sem rætt var við.

Allir starfsmenn sem rætt var við sögðust nota hrós og jákvæðar athugasemdir oftár en neikvæðar athugasemdir, en ekki tókst að staðfesta



Það með áhorfi og því er gefið 1 stig fyrir þann lið. Það gildir einnig um hrós eftir að barn hefur fylgt SMT reglu og forleiðréttingu. Tilfinning mín er sú eftir samtöl við kennara að þeir séu yfirleitt vel meðvitaðir um reglur og verkfæri SMT og nýti sér þau í daglegu starfi. Athuga þarf þó að kynna SMT fyrir nýju starfsfólki.

Ég tel að skólinn sé að sinna þessum þætti á viðunandi hátt þó stigagjöf gefi annað til kynna.

#### **D. Skipulagt og fyrirsjánlegt umhverfi 6/10 = 60%**

Á annari deildinni er notað myndrænt dagskipulag og því 1 stig fyrir þann lið.

Ekki er notuð önnur aðferð en skýr fyrirmæli til að gefa merki um að breytingar séu í vændum og því ekkert stig fyrir þann lið. Kennari sagðist stundum gera athugasemd áður en hann gefur merki um breytingar og því er gefið 1 stig fyrir þann lið. Til að fá hærra fyrir þennan þátt þyrfti starfsfólk að koma sér upp annarri aðferð en skýrum fyrirmælum til að gefa merki um að breytingar séu í vændum, t.d. hringja bjöllu, klappa saman höndum, syngja eða spila lag.

#### **E. Eftirlit og ákvarðanataka 5/8 = 62,5%**

Til eru eyðublöð sem notuð eru til að skrá óæskilega hegðun. Á annarri deildinni eru þau notuð alltaf þegar upp koma alvarleg atvik. Á báðum deildum eru skráningarvikur tvisvar sinnum á önn þar sem öll tilvik eru skráð. Þar sem ekki er skráð daglega er einungis 1 stig fyrir lið 1. Notað er exelskjál til að halda utan um skráningar en einungis 1 stig er gefið fyrir liði 3 og 4, þar sem samantekt og yfirferð skráninga er sjaldnar en mánaðarlega. Til þess að fá hærra skor í þessum þætti þyrfti að skrá daglega óæskilega hegðun og taka saman skráningar og fara yfir þær að minnsta kosti einu sinni í mánuði.

**F. Þátttaka fjölskyldu - 8/10 = 80%**

Foreldrum hefur ekki verið boðið að taka þátt í endurskoðun reglna og því er ekkert stig fyrir þann lið. SMT hefur verið kynnt munnlega fyrir foreldrum, upplýsingar sendar í tölvupósti og vísað í upplýsingar á heimasíðu. Til að bæta útkomu úr þessum lið þarf að gefa foreldrum tækifæri til þess að taka þátt í endurskoðun reglna árlega.

**G. Stjórnun - 11/12 = 92%**

Í skólanum er SMT-teymi sem bæði hefur umsjón með framvindu SMT í skólanum og er jafnframt lausnateymi. Í teyminu er skólastjóri og tveir deildarstjórar. Skipun teymisins er því viðeigandi miðað við hlutverk þess. SMT teymið fundar einu sinni í mánuði. Skilningur rannsakanda var sá að á annarri deildinni hefði starfsfólk ekki verið upplýst um markmið og framvindu SMT á þessari önn. Deildarstjórnarnir gátu svarað því að teymi væri til staðar og því eru 2 stig fyrir þann lið. Ársáætlun er uppfærð á hverju hausti. Þar kemur fram hvenær eigi að kenna reglur, hvenær skráningar fara fram og hvenær þríhyrningur er fylltur út. Til að bæta útkomu á þessum lið þarf að tryggja að allt starfsfólk sé upplýst um markmið og framvindu SMT a.m.k. tvisvar á ári.

**H. Stuðningur við verkefnið - 7/8 = 87,5 %**

Lagt er til það fjármagn sem þarf til þess að skólinn geti viðhaldið SMT. Deildarstjórar telja að nægur tími sér til þess að sinna SMT undirbúningi. Fram kom að starfsfólk annarrar deildarinnar hefði ekki fengið neina fræðslu í SMT á árinu og úr því þarf að bæta, sérstaklega í ljósi þess að nýr starfsmaður er á deildinni.

**Samantekt á niðurstöðum**

Samkvæmt niðurstöðum SET listans í Tröllaborg er heildarmeðaltal skólans 81,7% og er því unnið með SMT á fullnægjandi hátt. Í flokki B – reglur kenndar þarf einnig að ná 80% og þar er hlutfallið í Tröllaborg 100% og frammistaðan í þeim lið því alveg frábær.



Ég tel að unnið sé vel með SMT í Tröllaborg þó áhorf hafi ekki staðfest notkun jákvæðra athugasemda og munnlegs hróss og óæskileg hegðun sé ekki skráð daglega og skráð sé í kerfið og farið yfir niðurstöður sjaldnar en mánaðarlega. Gæta þarf að því að nýtt starfsfólk fái kynningu á SMT.

Tröllaborg vinnur með SMT á fullnægjandi hátt og stendur sig frábærlega vel í kennslu á reglum, sem sést á því hversu vel börnin þekkja og kunna reglurnar. Flott hjá ykkur.

Varmahlíð 29. nóvember 2019

Steinunn Arnljótsdóttir

## **Skólapúlsinn – starfsmannakönnun**

Samræmd starfsmannakönnun á vegum Skólapúlsins var framkvæmd í Tröllaborg í febrúar 2020. Könnunin er mikið breytt frá síðustu fyrirlögn en nú mælir hún 20 almenna þætti. Almenni hluti könnunarinnar er sameiginlegur öðrum könnunum en hann er mælir mikilvæga sálfélagslega þætti á vinnustöðum. Til viðbótar almenna hlutanum eru starfsmenn sem starfa með börnum á deild beðnir um að gefa upplýsingar um 20 þætti til viðbótar. Allir starfsmenn fyrir utan leikskólastjóra er boðin þátttaka í könnuninni. Niðurstöður eru birtar með samanburði við landsmeðaltal í byrjun mars. Viðmiðunarhópin myndu allir leikskólar sem tóku þátt í könnuninni en leikskólarnir eru ólíkir að gerð og staðsetningu. Svarhlutfall var 100% en samtals svöruðu 9 starfsmenn könnuninni.

Könnuninni er skipt upp í sjö efnisflokka, fyrstu fjórir tilheyra almenna hlutanum, þeir eru nýir og því er ekki hægt að skoða þróun innan skólans á milli ára að þessu sinni. Almennu þættirnir eru: *starfið, starfsmenn, vinnustaðurinn og stjórnun*. Sérteki hluti könnunarinnar samanstendur af þremur þáttum þeir eru: *uppeldi og menntun, símenntun og undirbúningstími og opnar spurningar*. Þessir þættir hafa verið lagðir fyrir áður og því er hægt að skoða þróun skólans í þeim þáttum á milli ára. Hver efnisflokkur samanstendur af mismörgum matsþáttum.



## 1. Starfið

| Matsþættir ↑↓                    | Niðurstaða | N | Breyting | Landið | N     | Mismunur |
|----------------------------------|------------|---|----------|--------|-------|----------|
| 1.1. Vinnuálag                   | 4,0        | 9 | -        | 4,9    | 1.147 | -0,9     |
| 1.2. Skýrleiki hlutverks         | 5,9        | 9 | -        | 5,2    | 1.146 | 0,7      |
| 1.3. Ágreiningur um hlutverk     | 3,7        | 9 | -        | 4,8    | 1.143 | -1,1*    |
| 1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi | 5,4        | 9 | -        | 5,2    | 1.147 | 0,2      |

Í flokknum *starfið* kemur fram að *vinnuálag* mælist töluvert lægra en landsmeðaltal. Starfsfólk Tröllaborgar hefur betri yfirsýn og skilning á *skýrleika hlutverks* þeirra í starfi miðað við starfsfólk í viðmiðunarskólunum en munurinn telst þó ekki vera mikill. Í matsþættinum *ágreiningur um hlutverk* eru starfsmenn beðnir um að svara þremur spurningum sem snúa að verklagi og úrræðum. Þessi matsþáttur mælist marktækt lægri en hjá viðmiðunarskólunum og telst munurinn vera töluverður. Starfsfólk í Tröllaborg lítur *jákvæðar á starf sitt og áskoranir í starfi* heldur en starfsfólk í viðmiðunarskólunum. Sem dæmi um svör í þessum matsþætti þá segja 77,8% starfsmanna að starf þeirra sé krefjandi í jákvæðri merkingu ýmist *mjög oft eða alltaf* eða *fremur oft*.

## 2. Starfsmenn

| Matsþættir ↑↓                        | Niðurstaða | N | Breyting | Landið | N     | Mismunur |
|--------------------------------------|------------|---|----------|--------|-------|----------|
| 2.1. Leikni í starfi                 | 5,5        | 9 | -        | 5,0    | 1.136 | 0,5      |
| 2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins | 4,8        | 9 | -        | 5,3    | 1.136 | -0,5     |
| 2.3. Skörun vinnu og einkalífs       | 3,9        | 9 | -        | 4,6    | 1.135 | -0,7     |

Í matsþættinum *starfsmenn* eru starfsmenn meðal annars beðnir um að meta *leikni sína í starfi*, færni, afköst og gæði framlags þeirra í starfi. Í Tröllaborg mælist þessi þáttur hærrí en landsmeðaltal, en munurinn telst þó ekki vera mikill. Matsþátturinn, *skuldbinding starfsfólks til vinnustaðarins*, mælist minni en hjá viðmiðunarskólunum en munurinn telst þó ekki vera mikill. Í matsþættinum er t.d. spurt um hvort *vinnustaðurinn veiti starfsfólki hvatningu til að standa sig sem allra best í starfi* og segjast 66,6% starfsmanna ýmist vera *fremur* eða *mjög sammála* þeirri staðhæfingu. Í matsþættinum *skörun vinnu og einkalífs* eru starfsmenn spurðir hvort *kröfurnar í vinnunni trufli heimilis- og fjölskyldulíf* þeirra. Sem dæmi má



nefna að í svörum þeirra kemur m.a. fram að um 89% þeirra segja að kröfurnar í vinnunni trufli heimilis- og fjölskyldulífið ýmist *mjög sjaldan eða aldrei* eða *fremur sjaldan*, til samanburðar er hlutfall svara starfsfólks viðmiðunarskólana tæp 74% í sömu svarmöguleikum.

### 3. Vinnustaðurinn

| Matsþættir ↑↓                                   | Niðurstaða | N              | Breyting | Landið | N                   | Mismunur |
|---|------------|----------------|----------|--------|---------------------|----------|
| 3.1. Starfsandi                                 | 5,4        | 9              | -        | 5,2    | 1.130               | 0,2      |
| 3.2. Stuðningur frá samstarfsfólki              | 4,6        | 9              | -        | 5,4    | 1.127               | -0,8     |
| 3.3. Stuðningur við nýsköpun                    | 5,4        | 9              | -        | 5,2    | 1.124               | 0,2      |
| 3.4. Mismunur                                   | 3,9        | 9              | -        | 4,9    | 1.124               | -1,0*    |
| 3.5. Einelti (þú)                               | 0%         | 0 <sub>9</sub> | -        | 4,2%   | 47 <sub>/1125</sub> | -4,2%    |
| 3.6. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti) | 0%         | 0 <sub>9</sub> | -        | 4,9%   | 54 <sub>/1119</sub> | -4,9%    |

Í flokknum *vinnustaðurinn* kemur fram að *starfsandi* mælist fyrir ofan landsmeðaltal en munurinn telst þó ekki vera mikill. Starfsfólk í Tröllaborg upplifir minni *stuðning frá samstarfsfólki* heldur en starfsfólk í viðmiðunarskólunum. Niðurstöður mælinga í matsþættinum *stuðningur við nýsköpun* mælist örlítið yfir landsmeðaltali. Fram kemur að starfsmenn sýni meira frumkvæði og allir telja samskiptin vera í góðu lagi á sinni deild ýmist *mjög oft eða alltaf* eða *fremur oft*. Í matsþættinum *mismunur* eru starfsmenn spurðir að því hvort þeir hafi tekið eftir mismunur í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustað eða mismunur í framkomu gagnvart eldri og yngri starfsmönnum. Í Tröllaborg mælist þessi þáttur marktækt undir landsmeðaltali, þ.e. færri telja mismunur eiga sér stað miðað við í viðmiðunarskólunum og telst munurinn vera töluverður. Starfsfólk segist hvorki hafa orðið fyrir *einelti eða áreitni* á vinnustaðnum né hafa séð tvo eða fleiri starfsmenn verið lagða í *einelti eða orðið fyrir áreitni* á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði.





## 4. Stjórnun

| Matsþættir ↑↓                       | Niðurstaða | N | Breyting | Landið | N     | Mismunur |
|-------------------------------------|------------|---|----------|--------|-------|----------|
| 4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni | 6,0        | 9 | -        | 5,4    | 1.110 | 0,6*     |
| 4.2. Sanngjörn forysta              | 5,4        | 9 | -        | 5,1    | 1.102 | 0,3      |
| 4.3. Valdeflandi forysta            | 5,6        | 9 | -        | 5,6    | 1.109 | 0,0      |
| 4.4. Ræktun mannauðs                | 4,2        | 9 | -        | 5,6    | 1.111 | -1,4*    |

Í þættinum *stjórnun* mælist einn þáttur marktækt yfir landsmeðaltali, það er matsþátturinn *stuðningur frá næsta yfirmanni*, munurinn telst þó ekki vera mikill. Í matsþættinum eru starfsmenn spurðir þriggja spurninga um hversu oft eða sjaldan þeir upplifa stuðning frá sínum næsta yfirmanni. Sem dæmi má nefna að 89% starfsmanna segja að þeir geti fengið stuðning og aðstoð frá sínum næsta yfirmanni ef á þarf að halda *mjög oft eða alltaf*. Matsþátturinn *sanngjörn forysta* mælist einnig jákvætt yfir landsmeðaltali. Í þessum matsþætti er m.a. verið að meta sanngirni í úthlutun verkefna, framkomu, réttlæti og jafnræði frá næsta yfirmanni. Í matsþættinum *valdeflandi forysta* mælist Tröllaborg við landsmeðaltal. Matsþátturinn *ræktun mannauðs* er eini þátturinn sem mælist fyrir neðan landsmeðaltal, munurinn er marktækur og telst vera mikill. Í þessum þætti er m.a. spurt hvort *stjórnendum á vinnustað sé umhugað um heilsufar og velferð starfsfólks* og fram kemur að um 66,6% starfsmanna svara *ýmist mjög oft eða alltaf eða fremur oft*.

## 5. Uppeldi og menntun

| Matsþættir ↑↓  | Niðurstaða | N               | Breyting | Landið | N                    | Mismunur |
|--|------------|-----------------|----------|--------|----------------------|----------|
| 5.1. Trú á eigin getu við uppleddi og menntun barna            | 4,1        | 8               | 1,1      | 5,0    | 1.135                | -0,9     |
| 5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag                     | 5,0        | 8               | 2,1      | 5,0    | 1.131                | 0,0      |
| 5.3. Trú á eigin getu við að tryggja jöfnuð                    | 5,9        | 8               | 2,0      | 5,4    | 1.112                | 0,5      |
| 5.4. Samstarf í leikskólanum                                   | 5,7        | 9               | 1,4      | 5,0    | 1.112                | 0,7      |
| 5.5. Virkar samræður um starfið                                | 4,6        | 9               | 0,9      | 5,0    | 1.047                | -0,4     |
| 5.6. Virkni foreldra í leikskólasterfinu                       | 4,3        | 9               | -0,1     | 5,0    | 1.076                | -0,7     |
| 5.7. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans               | 77,8%      | 7 <sub>,9</sub> | -7,9%    | 77,4%  | 649 <sub>/832</sub>  | 0,4%     |
| 5.8. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir | 100,0%     | 8               | 0,0%     | 83,4%  | 859 <sub>/1023</sub> | 16,6%    |
| 5.9. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir       | 85,7%      | 6 <sub>,7</sub> | -0,0%    | 78,6%  | 769 <sub>/974</sub>  | 7,1%     |



Lykilþátturinn *uppeldi og menntun* tilheyrir sértæka hluta könnunarinnar og hefur því verið lagður fyrir áður. Nýjum lið hefur verið bætt inn í heildarniðurstöðutöfluna en það er liðurinn *breyting*. Hér má sjá að fimm af níu matsþáttum hafa tekið jákvæðum breytingum innan skólans, tveir þættir hafa farið örlítið niður á við og tveir sem standa í stað á milli ára. Matsþátturinn *trú á eigin getu við uppeldi og menntun barna* mælist nú lægri en landsmeðaltal og telst munurinn vera töluverður. Sé hins vegar breyting frá fyrri mælingu innan skólans skoðuð mælist munurinn jákvæður um 1,1 stig sem telst vera töluverður munur. Matsþátturinn *trú á eigin getu við daglegt skipulag* mælist við landsmeðaltal en hefur einnig tekið stórt stökk upp á við á milli mælinga innan skólans. Í matsþættinum *trú á eigin getu við að tryggja jöfnuð*, mælist munur miðað við landsmeðaltal jákvæður um 0,5 stig og breytingin innan skólans á milli ára hefur farið upp á við um 2,0 stig sem jafnframt telst vera mikill munur. *Samstarf í leikskólanum* mælist einnig yfir landsmeðaltali og hefur tekið stórt stökk upp á við á milli ára eða um 1,4 stig sem telst vera mikill munur. Matsþátturinn *virkar samræður um starfið* mælist undir landsmeðaltali en hefur tekið stökk upp á við sé litið til síðustu tveggja mælinga innan skólans. *Virgni foreldra í leikskólastarfinu* að mati starfsfólks mælist undir landsmeðaltali.

Færri starfsmenn nú en áður eru ýmist *frekar* eða *mjög sammála* því að *starfsfólk leikskólans hafi aðgang að ráðgjöf sérfræðinga utan leikskólans*, eða um 77,8% þeirra. Í síðustu könnun var hlutfallið við þessum matsþætti 85,7%. Meiri *ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir* mælist í Tröllaborg miðað við viðmiðunarskólana eða sem nemur tæpum 17 prósentum. Allir starfsmenn í Tröllaborg eru ýmist *mjög* eða *frekar ánægð(ir)* með *stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir*. Tæp 86% starfsmanna segjast fá *nægar upplýsingar og úrræði vegna barna með sérþarfir í leikskólanum* og mælist sú niðurstaða í Tröllaborg um rúmum sjö prósentustigum hærrí en í viðmiðunarskólunum.



## 6. Símenntun og undirbúningstími

| Matsþættir ↑↓  | Niðurstaða | N               | Breyting | Landið | N                    | Mismunur |
|--|------------|-----------------|----------|--------|----------------------|----------|
| 6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma                       | 66,7%      | 4 <sub>/6</sub> | -33,3%   | 91,1%  | 683 <sub>/744</sub>  | -24,4%   |
| 6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma                 | -          | -               | -        | -      | -                    | -        |
| 6.3. Þátttaka í þróunarstarfi  | 55,6%      | 5 <sub>/9</sub> | -        | 45,1%  | 494 <sub>/1093</sub> | 10,5%    |
| 6.4. Starfsþróunarsamtal á sl. 12 mánuðum                                | 44,4%      | 4 <sub>/9</sub> | -        | 52,0%  | 586 <sub>/1107</sub> | -7,6%    |
| 6.5. Símenntunarpörf starfsfólks   | 4,7        | 8               | -1,0     | 5,0    | 1.027                | -0,3     |
| 6.6. Símenntunarpörf starfsfólks (annað)                                 | -          | 1               | -        | -      | -                    | -        |
| 6.7. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár | 66,7%      | 6 <sub>/9</sub> | -4,8%    | 55,6%  | 608 <sub>/1089</sub> | 11,1%    |
| 6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks                                   | 50,0%      | 3 <sub>/6</sub> | -30,0%   | 48,8%  | 247 <sub>/495</sub>  | 1,2%     |
| 6.9. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)                           | -          | 4               | -        | -      | -                    | -        |

Í flokknum *símenntun og undirbúningstími* er hlutfall þeirra starfsmanna sem fær undirbúningstíma nú tæp 67% en í síðustu mælingu Skólapúlsins var hlutfallið 100%. *Þátttaka í þróunarstarfi* mælist hærri hjá starfsfólki Tröllaborgar miðað við á landsvísu eða 55,6%. Færri starfsmenn hafa farið í *starfsþróunarsamtal* á sl. 12 mánuðum miðað við landsmeðaltalið, en fjórir af níu starfsmönnum segjast hafa farið í starfsþróunarsamtal á undanförunum 12 mánuðum. *Þörf starfsfólks fyrir símenntun* mælist undir landsmeðaltali en munurinn telst ekki vera mikill. Rúmlega 66% starfsmanna hefði engu að síður viljað fá meiri símenntun undanfarið starfsár.



## Áætlun um sjálfsmat 2020-2023

Í meðfylgjandi töflu má sjá yfirlit yfir matsþætti skv. sjálfsmatsaðferðinni *Hversu góður er leikskólinn okkar?* og áætlun til þriggja ára um hvenær ráðgert er að leggja þá fyrir til mats og umbóta. Lykilþættirnir þrír úr efninu eru auðkenndir með fjólubláum, bláum og grænum lit. Jafnframt er hægt að sjá yfirlit yfir hvenær kannanir Skólapúlsins eru lagðar fyrir svo og hvenær ráðgert er að skýrslur um skólastarf séu birtar.

| Skólaár  | 2020-2021   | 2021-2022                                      | 2022-2023                                |
|----------|---|--|--|
| Haustönn |   |  |  |
|          | gg. 2.7 Samstarf                                    | gg. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna     | gg. 3.3 Sköpun og leikni/færni           |
|          | gg. 2.1 Vernd barna                                 | gg. 2.3 Nám, kennsla og mat                    | gg. 1.4 Forysta og starfsmannastjórnun   |
|          | gg. 2.4 Einstaklingsmiðun                           | gg. 2.5 Þátttaka fjölskyldna í leikskólastarfi | gg. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni |
|          | gg. 4.1 Mötuneyti                                   |  |  |
| Vorönn   |   |  |  |
|          | gg. 1.3 Breytingastjórnun                           | gg. 1.2 Forysta í leikskólastarfi              | gg. 2.2 Skólanámskrá                     |
|          | gg. 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar | gg. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat                  | gg. 2.6 Samfella í skólastarfi           |
|          | Mat nemenda - rýnihópaviðtöl                        | Mat nemenda - rýnihópaviðtöl                   | Mat nemenda - rýnihópaviðtöl             |
| Febrúar  |   | Starfsmannakönnun Skólapúlsins                 |  |
| Mars     | Foreldrakönnun Skólapúlsins                         |  | Foreldrakönnun Skólapúlsins              |

### Skýrslur birtar

|           |                   |                   |                   |
|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|
| September | Sjálfsmatsskýrsla | Sjálfsmatsskýrsla | Sjálfsmatsskýrsla |
| Október   | Starfsáætlun      | Starfsáætlun      | Starfsáætlun      |



## Viðauki 1 - einkunnaskali úr sjálfsmatskerfinu *Hversu góður er skólinn okkar?*

### Sex stiga skalinn

Við notum einkunnaskalann til að meta gæðagreinana. Menntayfirvöld, sveitarfélög og opinberar stofnanir nota einkunnaskalann í þeim tilgangi að meta starf mismunandi stofnana. Taka þarf fram að þegar einkunnagjöf er notuð gildir hún fyrir allan gæðagreininn. Hægt er að meta menntun í víðu samhengi. Hafa ber í huga að þegar einkunnaskalinn er notaður til að meta skólastarf þarf matið að snúast um faglega hæfni fremur en tæknilega útfærslu. Almennar leiðbeiningar um einkunnagjöf, sem ætti að nota jöfnum höndum í matinu, má sjá hér á eftir.

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Framúrskarandi</b> | Einkunnin <i>framúrskarandi</i> merkir að tiltekið svið skólastarfs sé framúrskarandi og leiðandi á landsvísu. Námsreynsla og námsárangur allra nemenda er framúrskarandi. Einkunnin framúrskarandi er gefin fyrir framúrskarandi gæði skólastarfs og er dæmi um bestu framkvæmd/verklag. Einkunnin, byggir á sanngirni, þátttöku og faglegri þekkingu sem er samofin skólasamfélaginu og styður við framfarir á öllum sviðum. Hún felur í sér að hágæða skólastarf er sjálfbært og verður viðhaldið. |
| <b>Mjög gott</b>      | Einkunnin <i>mjög gott</i> merkir að styrkleikar einkenna tiltekið svið skólastarfsins. Mjög fá sóknarfæri eru til umbóta og engin atriði sem sýnilega rýra námsreynslu nemenda. Einkunnin mjög gott felur í sér mikil gæði í kennslu og námi nemenda og allir ættu að geta náð því viðmiði. Væntingar eru um að skólinn muni nota sjálfsmatið áfram til skipulagningar á umbótum og vinni að því að bæta nám og kennslu í átt að framúrskarandi skólastarfi.   |



|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Gott</b>          | <b>Gott</b> Einkunnin <i><b>gott</b></i> merkir að mikilvægir styrkleikar í skólastarfinu þrátt fyrir að enn séu þættir sem þarfnist umbóta. Styrkleikarnir hafa merkjanleg, jákvæð áhrif á næstum því alla nemendur. Þar sem gæði námsreynslu nemenda eru skert á einhvern hátt er þörf á umbótum. Það bendir til að skólinn ætti að skjóta styrkari stoðum undir styrkleika og grípa til aðgerða á þeim sviðum sem þarfnast umbóta.   |
| <b>Fullnægjandi</b>  | Einkunnin <i><b>fullnægjandi</b></i> merkir að styrkleikar á tilteknu sviði skólastarfsins rétt nái að vega þyngra en veikleikar. Einkunnin gefur til kynna að nemendur njóti grunnþjónustu. Hún greinir frá aðstæðum þar sem styrkleikar hafa jákvæð áhrif á námsreynslu nemenda og einnig að veikleikar séu ekki það miklir að þeir hafi neikvæð áhrif á námsreynslu nemenda þegar á heildina er litið. Einkunnin bendir til að skólinn ætti að grípa til aðgerða vegna veikra þátta með því að byggja meira á styrkleikum sínum. |
| <b>Slakt</b>         | Einkunnin <i><b>slakt</b></i> merkir að það séu veikleikar í mikilvægum þáttum á tilteknu sviði skólastarfsins. Þrátt fyrir að koma megi auga á einhverja sterka þætti eru mikilvæg atriði slök og munu, annað hvort á stöku stað eða þegar þau eru tekin saman, skerða námsreynslu nemenda verulega. Einkunnin bendir á þörfina á skjótum, skipulögðum og virkum aðgerðum af hálfu skólans.  |
| <b>Ófullnægjandi</b> | Einkunnin <i><b>ófullnægjandi</b></i> merkir að mikilvæg atriði á tilteknum sviðum skólastarfsins séu slök og þarfnist tafarlausra umbóta. Námsreynsla nemenda er sýnilega í hættu í veigamiklum atriðum. Í nánast öllum tilfellum þarf á stuðningi skólastjórnenda að halda við að skipuleggja og hrinda í framkvæmd nauðsynlegum umbótum. Venjulega felur það í sér samvinnu við starfsfólk í öðrum skólum eða samstarfsstofnunum.  |