



HVERSU GÓÐUR ER SKÓLINN OKKAR SJÁLFSMATSSKÝRSLA TRÖLLABORGAR

Veturinn 2021-2022



Jóhanna Sveinbjörg Traustadóttir



Efnisyfirlit

Meginniðurstöður	3
Inngangur	5
Leikskólinn Tröllaborg	6
Starfsmenn Tröllaborgar	6
Nemendur	6
Húsnæði	7
Áherslupættir í starfi Tröllaborgar	7
Sjálfsmatsaðferð og framkvæmd mats	9
Framkvæmd matsins	10
Sjálfsmatsteymi	11
Hlutverk teymis	11
Sjálfsmat skólaárið 2021-2022	12
Mat nemenda	15
Umbótaáætlun skólaársins 2021-2022	15
Eftirfylgni/endurmat umbótaáætlunar 2021-2022	16
Mat á starfsáætlun	17
SMT – Set listinn	19
Skólapúlsinn – starfsmannakönnun	20
Áætlun um sjálfsmat 2021-2024	27
Viðauki 1 - einkunnaskali úr sjálfsmatskerfinu <i>Hversu góður er skólinn okkar?</i>	28



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

Starfsmannakönnun og foreldrakönnun Skólapúlsins eru lagðar fyrir annað hvert ár. Þann 11. febrúar var lögð könnun fyrir starfsfólk.

Alls voru lagðir fyrir 5 gæðagreinar til mats og umbóta. Heildareinkunn hvers matshóps má skoða hér á eftir. Í skýrslunni eru dregnir fram helstu styrkleikar í hverjum gæðagreini sem þátttakendur í mati lögðu fram og einnig umbótaáætlanir.

Niðurstöður mats í hverjum þætti gæðagreinisins var með eftirfarandi hætti:

Matsfundur janúar	Einkunnargjöf
g.g 1.2 Forysta í leikskólastarfi	5,4,5
g.g 2.3 Nám, kennsla og mat	5,5,4

Matsfundur mars	Einkunnargjöf
g.g 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi	4,3,4
g.g 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna	5,5,5

Matsfundur apríl	Einkunnargjöf
g.g. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat	5,4,4

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 útfærslu sem sjá má í viðauka I.

Einkunnagjöf skv. sjálfsmatsaðferðinni <i>Hversu góður er leikskólinn okkar</i>
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 2022. Könnunin mælir 21 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 86,7% en samtals svöruðu 13 starfsmenn af 15 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

Starfsfólk Tröllaborgar

Leikskólastjóri er Jóhanna Sveinbjörg Traustadóttir sem er í 100% starfshlutfalli. Staðgengill leikskólastjóra er Eyrún Berta Guðmundsdóttir. Deildarstjórar eru tveir; Ásrún Leósdóttir á Hofsósi og Christine Hellwig á Hólum. Fjöldi starfsmanna í Tröllaborg voru 1. október 2021, 12 starfsmenn að meðtöldum leikskólastjóra í 11 stöðugildum.

Starfsheiti og stöðugildi

Starfsheiti	Fjöldi	Starfshlutfall %
Leikskólastjóri	1	1
Deildarstjóri/leikskólakennari	2	2
Leikskólakennari	2	2
Leikskólaliði	1	0,5
Starfsmaður í leikskóla	2	1,55
Ræsting/afleysing	2	1,975
Matráður á Hofsósi/afleysing	1	0,975
Matráður á Hólum	1	1
Samtals	12	11 stöðugildi

Nemendur

Þann 1. október 2021 voru alls 27 nemendur í leikskólanum, 13 á Hofsósi og 14 á Hólum. Þegar leikskólinn opnaði í nýju húsnæði um áramótin fjölgaði nemendum um 4 og svo bættist 1 við um vorið, alls 32 nemendur.

Nemendafjöldi eftir árgöngum 1. október 2021

Árgangur	Nemendafjöldi
2016	5
2017	8
2018	6
2019	4
2020	4
Samtals	27



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 sambyggðu húsnæði með grunnskólanum. Á Hofsósi er leikskólinn með aðsetur í einbýlishúsi við Túngötu 10 en flutti í nýtt húsnæði sambyggt grunnskólanum 22. desember 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. 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 þroskaþætti. 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 skólalastarfinu 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 síðar í skýrslunni.

Starfsmenn leikskólans vinna að matinu í matshópum, skipting fer eftir aðstæðum og matsþáttum hverju sinni. Eitt matseyðublað fylgir hverjum gæðagreini, þar sem annars sjálfsmatsteymið hefur sett saman matseyðublað annars vegar úr *dæmi um gæðaviðmið* og hins vegar *dæmi um gagnlegar spurningar* sem snúa að gæðagreininum. Ætlast er til þess að skólar meti ýmist gæðagreinin 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 leikskólalastarfi 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 gæðagreinin 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 2021-2022 voru:
Eyrún Berta Guðmundsdóttir,
Jóhanna Sveinbjörg Traustadóttir,
Sigríður Ólafsdóttir.

Hlutverk teymis

Sjálfsmatsteymið ákveður hvaða gæðaviðmið og gagnlegu spurningar eru valdar. Starfsmönnum er skipt upp í þrjá hópa og skiptir sjálfsmatsteymið sér niður á hópana og stýrir vinnunni. Vegna mikilla manneklu í vetur, sem og vegna samkomutakmarkana sá leikskólastjóri um að ákveða hvaða gæðaviðmið og spurningar eigi að leggja fyrir sem og ákveða hópana. Leikskólastjóri sá einnig um skýrslugerð sem skilað er í haust til fræðslustjóra og er hún þá einnig sett á heimasíðu leikskólans. Næsta vetur verður sjálfsmatsteymið aftur virkt og sér þá um að ákveða gæðaviðmið og skila inn sjálfsmatsskýrslu eins og venja er.



Sjálfsmat skólaárið 2021-2022

Sjálfsmatið fór fram á starfsmannafundum og var starfsmönnum skipt upp í þrjá hópa. Vinna við matið gekk vel enda starfsmenn orðnir vanir þessari vinnu. Ætlunin var að búa til fleiri lykilkætti um innra starfið en til þess hefur ekki unnist tími.

Yfirlit yfir matsþætti skólaársins 2021-2022:

Matsþættir úr sjálfsmatsefninu <i>Hversu góður er leikskólinn okkar</i>	
g.g. 1.2 Forysta í leikskólastarfi	
g.g. 2.3 Nám, kennsla og mat	
g.g. 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi	
g.g. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna	
g.g. 1.1 Umbótamiðað sjálfsnám	

Matsfundur janúar 2022	
g.g. 1.2 Forysta í leikskólastarfi	5,4,5
g.g. 2.3 Nám, kennsla og mat	5,5,4

Mat á gæðagreiðni 1.2 Forysta í skólastarfi

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Helstu styrkleikar hans eru að góð skipulagning tryggir að starfsfólk hafi reglulega tækifæri til að læra af öðrum, bæði innan og utan leikskólans. Starfsmannafundur hjálpa mikið hvað þetta varðar og stendur til boða að kenna öðrum það sem við lærum á námskeiðum. Skipulagið endurspeglar hugmyndir barna og áhugamál þeirra og sýnir hvernig starfsfólk getur brugðist við á áhrifaríkan hátt til að hvetja til sköpunar. Börn læra í gegnum leik og fá tækifæri til að velja sér sinn efnivið, reynum að efla börn í lausnamiðun og gera þau að sjálfstæðum einstaklingum í öllum þáttum starfsins. Símenntunaráætlun eykur þekkingu og skilning og bætir árangur barna og sækir allt starfsfólk símenntunarnámskeið þegar það er í boði t.d. skipulagðir fyrirlestrar í



námsferðinni, Karellen námskeið og upprifjun á SMT. Að okkar mati erum við að koma vel út, erum að reyna okkar besta að hafa símenntunaráætlun byggða á helstu þörfum starfsfólks og hún geti stuðlað að bættum starfsaðferðum. Það sem betur má fara er að á Covid tímum hefur ekki verið unnt að halda skipulagðri símenntun skv. áætlun, starfsmannavelta í vetur hefur staðið í vegi fyrir gott skipulag náms og tækifæri til kennslu/menntunar nýs starfsfólks. Auka mætti tækifæri barna til að skapa eigin listaverk.

Mat á gæðagreiðni 2.3 Nám, kennsla og mat

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Helstu styrkleikar eru að við erum að nota fjölbreyttar matsaðferðir til að meta nám og þroska barnanna og er námsumhvefið byggt upp af jákvæðum, uppbyggilegum og krefjandi samskiptum sem skapar góðan grunn fyrir námsárangur. Hvert og eitt barn fær meira athygli vegna smæðar leikskólans og fá börnin tækifæri til að tala um námið og námsárangur sinn við starfsfólkið og hin börnin í leikskólanum í samveru, matsal og á öðrum tímum. Þá ræðir starfsfólk markvisst a.m.k. tvisvar á vetri um nám og þroska hvers og eins barns. Matslistar eru unnir jafnt yfir árið og tekur undirbúningur hópastarfs mið af þeim niðurstöðum.

Það sem þyrfti að bæta er að nota niðurstöður matslista til að undirbúa einstaklingsnámskrár.

Matsfundur mars 2022	Einkunnargjöf
g.g 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi	4,3,4
g.g 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna	5,5,5

Mat á gæðagreiðni 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Niðurstöður benda til að vegna samkomutakmarkana á Covid tímum hefur þátttaka foreldra í leikskólastarfi dregist mikið saman. Helstu styrkleikar eru að öll



samskipti við foreldra styðja við velferð barna í skólanum, sérfræðingar koma til okkar og er gott samstarf á milli þeirra, leikskólans og heimilis. Upplýsingar berast frá leikskólanum til foreldra með vikulegum foreldrabréfum, upplýsingum um staf vikunnar, fréttabréfum frá leikskólastjóra, myndum af starfinu á lokuðum miðlum. Foreldrar geta komið með ábendingar í foreldraviðtölum, með tölvupósti eða könnunum t.d. Skólapúlsinum. Það sem betur má fara þátttaka foreldra og heimila við skólastarfið, að virkja foreldra til þátttöku, bókasafnið ekki opið vegna Covid og samstarf við aðrar þjónustustofnanir hefur dvínað.

Mat á gæðagreini 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Styrkleikar okkar eru að við fylgjum ýmsum matslistum, skráningum, umræður við börn og hópastarf til að tryggja að öll börn taki framförumí námi og þroska. Niðurstöður úr þessum gögnum eru notaðar til að skoða og vinna með einstalingsmiðaða þætti hvers og eins barns. Sömmuleiðis eru upplýsingar frá foreldrum notaðar til að meta þroska og framfarir barna í foreldraviðtölum og samtölum við þá. Ef þurfa þykir, fáum við upplýsingar frá sérfræðingum til að meta þroska og framfarir barnanna. Það sem helst má bæta er að virkja börnin meira inn í skipulagða starfið og leyfa þeim að koma með hugmyndir t.d. varðandi þemu heilsueflandi starfsins, reglur, skipulag og þemaverkefni.

Matsfundur apríl 2022	Einkunnargjöf
g.g. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat	5,4,4

Mat á gæðagreini 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum starfsmanna. Helstu styrkleikar okkar eru hversu upplýst starfsfólk er um eigin ábyrgð á umbótum á innra mati með virkri þáttöku í gæðagreinum, ábendingum frá foreldrum, læra hvert af öðru og nota viðurkenndar aðferðir við að meta árangur barna



meðan á námi stendur (TRAS, MIO, Proskalistinn, SMT) og eru starfsmannafundir og deildarfundir m.a. nýttir til þessa. Starfsfólk er hvatt til að taka þátt í umbótamiðuðu starfi og bera fram skoðanir sínar á þeim málefnum sem lagt er upp með. Það sem má bæta er að gefa tíma til að vinna að því að allir geti haft sömu sýn á gæði náms og virkja foreldra til að styðja við umbætur með þátttöku í formlegum og óformlegum verkefnum. Covid hefur haft áhrif á þátttöku foreldra í umbótum á leikskólastarfinu. Sömuleiðis þarf nýtt starfsfólk að fá tíma og kynningu á starfsmannahandbók en það þarf að uppfæra hana. Það vantar fræðilega sýn fyrir nýja starfsmenn þar sem farið er yfir gæði starfsins, hvernig við viljum og ætlum að vinna. Vegna Covid og mikillrar starfsmannaveltu hefur starfið ekki verið eins og við viljum hafa það. Húsnæðisvandamál og fleira hefur gert það að verkum að starfið og framfarir hafa farið aðeins forgörðum þannig að starfið nýst frekar um að láta daginn ganga.

Mat nemenda

Þetta árið tóku nemendur ekki þátt í innra mati á skólastarfinu eins og áætlað var og var aðalástæðan mannekla á Hólum og flutningar á Hofsósi. Gerum betur næsta vetur.

Umbótaáætlun skólaársins 2021-2022

g.g. 1.2 Forysta í leikskólastarfi
Hvað þarf að gera?
Fjármagn þarf til að bjóða ófaglærðum upp á símenntun
Kynna símenntunaráætlun fyrir öllu starfsfólki
Allt starfsfólk fái að taka þátt í að búa til símenntunaráætlun ársins

g.g. 2.3 Nám, kennsla og mat
Hvað þarf að gera?
Nota matslista markvissara við gerð einstaklingsáætlana



g.g. 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi	
Hvað þarf að gera?	
Sérfræðingar (t.d. talmeinafræðingur) þurfa koma oftár í leikskólann	
Halda foreldrafund eða senda tölvupóst þar sem foreldrar geta komið með ábendingar og hugmyndir varðandi starfið	
Opna bókasafnið aftur	
Taka upp þráðinn varðandi foreldrarsamstarf fyrir Covid	

g.g. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna	
Hvað þarf að gera?	
Leyfa börnunum að hafa skoðanir á skipulagða starfinu og leyfa þeim að fá hugmyndir að þemu tengdu heilsueflandi, reglur, skipulag og vera með í að skipuleggja þemaverkefni	

g.g. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat	
Hvað þarf að gera?	
Uppfæra starfsmannahandbók	
Kynna starfsmannahandbók fyrir nýju starfsfólki	
Kynna fyrir nýju starfsfólki fræðilega sýn á starfið, hvernig við viljum vinna og ætlum að vinna	

Eftirfylgni/endumat umbótaáætlunar 2021-2022

Farið var yfir þróunaráætlun sjálfsmats og eru niðurstöður úr því hér.

g.g. 1.2 Forysta í leikskólastarfi	
Fá fjármagn til að sinna endurmenntun ófaglærðs starfsfólks	Leikskólastjóri, sveitastjórn
Kynna símenntunaráætlun betur fyrir starfsfólki	Leikskólastjóri
Skipuleggja símenntun fyrir veturinn	Leikskóla- og deildarstjórar

g.g. 2.3 Nám, kennsla og mat



Niðurstöður úr matslistum notaðar markvisst í undirbúningi á skipulögðum stundum og við gerð einstaklingsáætlana	Deildarstjórar
--	----------------

g.g. 2.5 Þátttaka í leikskólastarfi

Halda foreldrafund eða senda tölvupóst á foreldra og óska eftir ábendingum og hugmyndum er varðar starfið. Búið að halda foreldrafundi í haust	Leikskólastjóri/deildarstjórar
Setja á fasta tíma með sérfræðingum eftir þörfum	Leikskólastjóri
Búið að opna bókasafnið á Hólum, þurfum að athuga rými á Hofsósi	Allir á deildinni

g.g. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna

Fá upp hugmyndir barna að skipulagða starfinu, þemavinnu og fleira	Deildarstjórar og starfsfólk
--	------------------------------

g.g. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat

Kynning fyrir nýtt starfsfólk um faglegt starf, hvernig unnið er	Leikskólastjóri/deildarstjórar
Foreldrar fái að taka þátt í umbótum með þátttöku í fjölbreyttum verkefnum	Leikskólastjóri
Uppfæra starfsmannahandbók	Allt starfsfólk

Mat á starfsáætlun

Mat á starfsáætlun hefur ekki farið fram en verður sett á dagskrá á deildarstjórafund. Þá verður farið 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 og mannekla hafi haft nokkur áhrif á starfið.

Viðhaldslistinn í starfsáætluninni er nokkuð langur listi en margt komið til framkvæmda frá árinu áður eins og sjá má í starfsáætlun Tröllaborgar 2022-2023. Ber hæst að nefna nýjan leikskóla á Hofsósi en flutt var inn í húsnæðið 22. desember 2021 og endurgerð á leikskólalóð á Hólum sem byrjaði um miðjan september 2022. Enn á eftir að laga gólfhita á Hofsósi og setja alla lýsingu á bílastæði og fyrir utan aðalinngang leikskólans á Hofsósi en þar er engin lýsing og skapar það mikla hættu á dimum morgnum. Þrátt fyrir ítrekanir hefur ekki verið hægt að ráða bug á þessu. Ekki má gleyma að það kemur oft eitthvað óvænt upp á sem þarf viðhalds strax og hefur oftast gengið vel að fá það gert.

Starfsþróunarsamtöl	
Allir starfsmenn eiga rétt á samtali við leikskólastjóra	lokið

Símenntunaráætlun 2021-2022	
Fræðsludagur	Frestað v.Covid-19
Haustþing leikskóla	17. sept. á Laugarbakka 2021
Ýmis fagnámskeið tengd málörvun, þroskamati t.d. PECS, AEPS oþh	Starfsfólk sækir í þau námskeið sem þarf
Skyndihjálparnámskeið	4. nóvember 2021
Skólaheimsókn á Selfoss og Rvk	19.-21. apríl 2022
Karellen námskeið, leikskólastjóri, deildarstjórar og allt starfsfólk	Vorönn 2021
SMT upprifjun a.m.k. einu sinni á vetri	sept 2021, mars 2022



Starfið

Flest gekk upp en Covid 19, vetrarveðrið, mannekla og flutningar settu strik í reikninginn. Mikil mannekla varð á Hólum í nóvember 2021 til janúar 2022 og varð að einfalda daglegt skipulag vegna þessa. Á Hofsósi lokaði leikskólinn frá hádegi 21. desember 2021 og 22. desember vegna flutninga í nýjan leikskóla. Leikskólinn var svo opnaður aftur mánudaginn 27. desember í nýju húsnæði og hefur aðbúnaður og vinnuaðstaða barna og starfsfólks tekið stakkaskiptum. Í janúar 2022 var skipulagt starf á Hofsósi einfaldað og beðið með aðlögun nýrra barna meðan verið var að aðlagast nýju húsnæði þar. Fjögur ný börn komu inn á Hofsósi eftir áramót og eitt til viðbótar á Hólum.

SMT – Set listinn

Ekki gafst tækifæri til að leggja fyrir SET-listann í vetur vegna flutninga, aðlögunar barna og manneklu.



Skólapúlsinn – starfsmannakönnun

Samræmd starfsmannakönnun á vegum Skólapúlsins var framkvæmd í Tröllaborg í febrúar 2022. Könnunin mælir 21 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 mars. Viðmiðunarhópin myndu allir leikskólar sem tóku þátt í könnuninni en leikskólarnir eru ólíkir að gerð og staðsetningu. Svarhlutfall var 86,7% en samtals svöruðu 13 starfsmenn af 15 könnuninni.

Könnuninni er skipt upp í sjö efnisflokka, fyrstu fjórir tilheyra almenna hlutanum og eru: *starfið*, *starfsmenn*, *vinnustaðurinn* og *stjórnun*. Sérteki hluti könnunarinnar samanstendur af þremur þáttum þeir eru: *uppeldi og menntun*, *símenntun* og *undirbúningstími* og *opnar spurningar*. Áhugavert er að skoða þróun skólans á milli ára og rýni í þær niðurstöður. Hafa þarf í huga að sökum smæðar leikskólans, hefur hvert svar mikið vægi og skal rýna í niðurstöður með það fyrir augum. Hver efnisflokkur samanstendur af mismörgum matsþáttum.

Niðurstöður voru kynntar öllu starfsfólki á starfsmannafundi þegar niðurstöður lágu fyrir, þær ræddar og rýndar. Í kjölfarið var farið í að skoða betur í starfsmannaviðtölum ákveðna þætti.

1. Starfið

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
1.1. Vinnuálag	4,6	13	0,6	5,1	1.492	-0,5
1.2. Skýrleiki hlutverks	4,5	13	-1,3	5,3	1.489	-0,8
1.3. Ágreiningur um hlutverk	4,0	13	0,3	4,6	1.489	-0,6
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	4,6	13	-0,8	5,1	1.491	-0,5

Í flokknum *starfið* kemur fram að *vinnuálag* mælist lægra en landsmeðaltal en hefur þó hækkað frá síðustu könnun. Starfsfólk Tröllaborgar hefur minni



yfirsýn og skilning á *skýrleika hlutverks* þeirra í starfi miðað við starfsfólk í viðmiðunarskólunum en munurinn telst ekki vera mjög mikill. Í matsþættinum *ágreiningur um hlutverk* eru starfsmenn beðnir um að svara þremur spurningum sem snúa að verklagi og úrræðum. Þessi matsþáttur mælist lægri en hjá viðmiðunarskólunum en munurinn er ekki mikill. Starfsfólk í Tröllaborg lítur ekki *jákvæðar á starf sitt og áskoranir í starfi* miðað starfsfólk í viðmiðunarskólunum en sá þáttur hefur lækkað milli kannana. Sem dæmi um svör í þessum matsþætti þá segja 84,7% starfsmenn að starf þeirra sé krefjandi í jákvæðir merkingu ýmist *mjög oft eða alltaf* eða *fremur oft* en var 77,8% í fyrri könnun. Aftur á móti eru 30,8% sem svara stundum, hvort *nýtist kunnátta þín og færni í starfinu*. Almennt hefur dregið úr ánægju af þessum þætti (starfið) frá síðustu könnun.

2. Starfsmenn

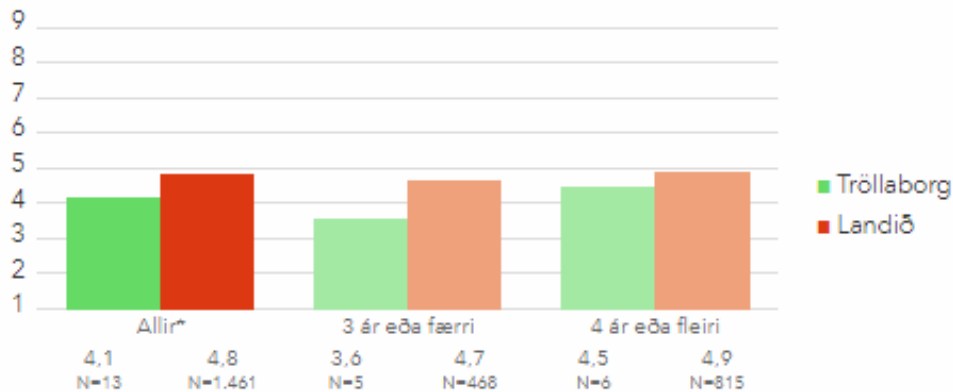
Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	4,1	13	-1,4	4,8	1.461	-0,7*
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	4,8	13	0,0	5,0	1.461	-0,2
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	4,3	13	0,4	4,8	1.459	-0,5

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 marktækt lægri en landsmeðaltal. Matsþátturinn, *skuldbinding starfsfólks til vinnustaðarins*, mælist ögn 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 77% starfsmanna ýmist vera *fremur* eða *mjög sammála* þeirri staðhæfingu en í fyrri könnun var hlutfallið 66,6%.

Í matsþættinum *skörun vinnu og einkalífs* eru starfsmenn spurðir hvort *kröfurnar í vinnunni trufli heimilis- og fjölskyldulíf* þeirra og mælist hún minni en í viðmiðunarskólum.



2.1. Leikni í starfi – Heildarstarfsaldur á leikskóla



Í þessari töflu má sjá muninn á þeim sem hafa unnið styttra en fjögur ár á leikskóla og þeim sem hafa unnið fjögur ár eða lengur með samanburði við aðra leikskóla sem tóku þátt í könnuninni. Þar má lesa að *marktækur munur* sé á milli Tröllaborgar og landsins í heild arðandi heildarstarfsaldur á leikskóla.

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	5,2	13	-0,2	5,1	1.451	0,1
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	5,4	13	-	4,8	1.404	0,6
3.3. Stuðningur frá samstarfsfólki	4,9	13	0,3	5,4	1.441	-0,5
3.4. Stuðningur við nýsköpun	5,6	13	0,2	5,3	1.439	0,3
3.5. Mismunur	4,0	12	0,1	4,8	1.436	-0,8*
3.6. Einelti (þú)	15,4%	2/13	15,4%	4,5%	65/1442	10,9%
3.7. Einelti (annar en þú)	27,3%	3/11	16,2%	12,3%	175/1420	15,0%
3.8. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	18,2%	2/11	18,2%	5,9%	84/1420	12,3%

Í flokknum *vinnustaðurinn* kemur fram að *starfsandi* mælist fyrir ofan landsmeðaltal en munurinn telst þó ekki vera mikill en hefur þó dalað örlítið frá síðustu könnun. Sömuleiðis mælist ánægja með vinnuaðstöðu ofar en landsmeðaltal en munurinn telst þó ekki vera mikill. Starfsfólk í Tröllaborg upplifir minni *stuðning frá samstarfsfólki* heldur en starfsfólk í viðmiðunarskólunum en niðurstöður sína að stuðningurinn er meiri nú en í síðustu könnun. Niðurstöður mælinga í matsþættinum *stuðningur við*



nýsköpun mælist örlítið yfir landsmeðaltali líkt og áður. Í matsþættinum *mismunun* eru starfsmenn spurðir að því hvort þeir hafi tekið eftir mismunun í framkomu gagnvart körlum og konum á vinnustað eða mismunun í framkomu gagnvart eldri og yngri starfsmönnum. Í Tröllaborg mælist þessi þáttur marktækt undir landsmeðaltali, þ.e. færri telja mismunun eiga sér stað miðað við í viðmiðunarskólunum og telst munurinn vera töluverður. 15,4% starfsmanna segist hafa orðið fyrir *einelti eða áreitni* á vinnustaðnum og 9,1% hafa séð tvo eða fleiri starfsmenn verið lagða í *einelti eða orðið fyrir áreitni* á vinnustaðnum undanfarna sex mánuði og er þetta mikil aukning frá síðustu könnun sem sýndi ekkert *einelti eða áreitni á vinnustaðnum*. Leikskólastjóra er kunnugt um niðurstöðurnar og hefur unnið með þær.

4. Stjórnun

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	5,1	13	-0,9	5,5	1.420	-0,4
4.2. Sanngjörn forysta	5,5	13	0,1	5,4	1.417	0,1
4.3. Valdeflandi forysta	4,8	13	-0,8	5,8	1.409	-1,0
4.4. Ræktun mannauðs	5,0	13	0,8	5,4	1.415	-0,4

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 84,6% starfsmanna segja að þeir geti fengið stuðning og aðstoð frá sínum næsta yfirmanni ef á þarf að halda *mjög oft eða alltaf*, en var 89% í síðustu könnun. 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 töluvert undir landsmeðaltali. Matsþátturinn *ræktun mannauðs* mælist rétt fyrir neðan landsmeðaltal. Í þessum þætti er m.a. spurt hvort *stjórnendum á vinnustað sé umhugað um heilsufar og velferð starfsfólks* og fram kemur að



um 69,2% starfsmanna svara ýmist *mjög oft eða alltaf* eða *fremur oft* sem er svipað og í síðustu könnun.

5. Uppeldi og menntun

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Trú á eigin getu við uppeldi og menntun barna	4,5	11	0,4	5,1	1.498	-0,6
5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag	4,1	11	-0,6	4,7	1.493	-0,6
5.3. Trú á eigin getu við að tryggja jöfnuð	5,4	11	-0,5	5,4	1.469	0,0
5.4. Samstarf í leikskólanum	5,4	10	-0,3	5,4	1.470	0,0
5.5. Virkar samræður um starfið	4,0	9	-0,5	5,0	1.345	-1,0*
5.6. Virkni foreldra í leikskólastarfinu	5,0	9	0,2	5,6	1.396	-0,6
5.7. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans	71,4%	5 ₇₇	-6,3%	72,5%	783 ₁₀₈₀	-1,1%
5.8. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir	85,7%	6 ₇₇	-14,3%	78,6%	1048 ₁₃₃₃	7,1%
5.9. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir	71,4%	5 ₇₇	-14,3%	74,7%	965 ₁₂₉₁	-3,3%

Lykilþátturinn *uppeldi og menntun* tilheyrir sértæka hluta könnunarinnar. Nýjum lið hefur verið bætt inn í heildarniðurstöðutöfluna en það er liðurinn *breyting*. Hér má sjá að tveir af níu matsþáttum hafa tekið jákvæðum breytingum innan skólans, fjórir þættir farið nokkuð niður á við og þrír þættir hafa farið mikið niður á við. Athugunarvert er að skoða að þrátt fyrir að *ánægja með stuðning í leikskólanum með börn með sérþarfir* mælist mjög neðarlegar nú miðað við könnunina á undan erum við mikið fyrir ofan landsmeðaltal. Þar mælist 85,7% *mjög ánægð* eða *nokkur ánægja* með stuðning í leikskólanum fyrir börn með sérþarfir miðað við 78,6% á landsvísu. Matsþátturinn *trú á eigin getu við uppeldi og menntun barna* mælist nú lægri en á pari við landsmeðaltal. Matsþátturinn *trú á eigin getu við daglegt skipulag* mælist eins og landsmeðaltali en hefur dalað frá síðustu könnun.

Samstarf í leikskólanum mælist svipað og landsmeðaltal og hefur aðeins lækkað. Matsþátturinn *virkar samræður um starfið* mælist undir landsmeðaltali en hefur aðeins tekið við sér ef litið er til síðustu tveggja mælinga innan skólans. *Virkni foreldra í leikskólastarfinu* að mati starfsfólks mælist undir landsmeðaltali en hefur aukist aðeins frá fyrri könnun.



Færri starfsmenn nú en áður eru ýmist *frekar* eða *mjög sammála* því að *starfsfólk leikskólans hafi aðgang að ráðgjöf sérfræðinga utan leikskólans*, eða um 70,9% en var í fyrri könnun 77,8%.

6. Símenntun og undirbúningstími

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma	62,5%	5/8	-4,2%	85,2%	1014/1190	-22,7%
6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma	60,0%	3/5	-40,0%	75,7%	743/981	-15,7%
6.3. Þátttaka í þróunarstarfi	27,3%	3/11	-28,3%	38,4%	545/1421	-11,1%
6.4. Starfsþróunarsamtal á sl. 12 mánuðum	27,3%	3/11	-17,2%	57,9%	835/1443	-30,6%*
6.5. Símenntunarpörf starfsfólks	4,7	9	0,5	4,2	1.333	0,5
6.6. Símenntunarpörf starfsfólks (annað)	-	3	-	-	-	-
6.7. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár	54,5%	6/11	-12,1%	54,9%	773/1407	-0,4%
6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks	20,0%	1/5	-30,0%	41,7%	265/636	-21,7%
6.9. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)	-	4	-	-	-	-

Þegar starfsmenn eru spurðir hvort þeir *fái nægan tíma til að undirbúa starfið* segja 40% vera *frekar ósammála* en 60% *mjög sammála* eða *frekar sammála* og er það tölfræðilega marktækur munur á Tröllaborg og landsmeðaltali. Í síðustu könnun var hlutfallið 67% og þar áður 100%.

Þátttaka í þróunarstarfi mælist lægri hjá starfsfólki Tröllaborgar miðað við á landsvísu eða 27,3%. Færri starfsmenn hafa farið í *starfsþróunarsamtal* á sl. 12 mánuðum miðað við landsmeðaltalið, en þrír af ellefu starfsmönnum segjast hafa farið í *starfsþróunarsamtal* á undanförunum 12 mánuðum. Starfsmannaviðtöl eru tekin í mars og apríl ár hvert en könnunin lögð fyrir í febrúar. *Þörf starfsfólks fyrir símenntun* mælist yfir landsmeðaltali en munurinn telst ekki vera mikill. Þær upplýsingar sem komu fram í hvaða símenntun starfsfólk vill, er búið að koma áleiðis til mannauðsstjóra og til Farskólans.



7. Opnar spurningar

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
7.1. Ef þú hugsar um líðan þína í starfi, starfsandann og daglegt starf, samskipti við barnahópinn og starfshætti í leikskólanum, hvað gæti helst bætt þetta?	-	6	-	-	-	-
7.2. Ef þú hugsar um samskipti innan leikskólans og samskipti við foreldra, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?	-	5	-	-	-	-
7.3. Ef þú hugsar um starfsþróun þína og símenntun, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?	-	4	-	-	-	-
7.4. Vinsamlegast lýstu því hvað þér finnst <u>gott</u> við vinnustaðinn þinn	-	9	-	-	-	-
7.5. Vinsamlegast lýstu því hvað þér þykir <u>að betur megi fara</u> á þínum vinnustað.	-	8	-	-	-	-

Niðurstöður úr opnum spurningum voru eftirfarandi; auka fjölda starfsmanna, mannekla erfið, samheldinn starfsmannahópur með húmor, auka leiðir til að hitta foreldra oft en á morgnana og í lok dags, fleiri námskeið fyrir leiðbeinendur, námskeið um slys á börnum, gott og afslappað andrúmsloft, góðir yfirmenn, æðislegt og hvetjandi starfsfólk, vantar fleiri deildarfundi til að ræða starfið, upplýsingaflæði má vera betra t.d. hvað á að gera yfir daginn, skipulag rýmis skýrara, betri útskýringar á breytingum á vinnutíma og fleira.



Áætlun um sjálfsmat 2021-2024

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	2022-2023	2023-2024	2021-2022
Haustönn			
	gg. 3.3 Sköpun og leikni/færni	gg. 2.7 Samstarf	gg. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna
	gg. 1.4 Forysta og starfsmannastjórnun	gg. 2.1 Vernd barna	gg. 2.3 Nám, kennsla og mat
	gg. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni	gg. 2.4 Einstaklingsmiðun	gg. 2.5 Þátttaka fjölskyldna í leikskólastarfi
		gg. 4.1 Mötuneyti	
Vorönn			
	gg. 2.2 Skólanámskrá	gg. 1.3 Breytingastjórnun	gg. 1.2 Forysta í leikskólastarfi
	gg. 2.6 Samfella í skólastarfi	gg. 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar	gg. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat
	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl
Febrúar	Foreldrakönnun Skólapúlsins		Starfsmannakönnun Skólapúlsins
Mars		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.

Framúrskarandi	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.
Mjög gott	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.
Gott	Gott Einkunnin <i>gott</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.



Fullnægjandi	Einkunnin <i>fullnægjandi</i> merkir að styrkleikar á tilteknu sviði skólastarfsins rétt náí að veða 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.
Slakt	Einkunnin <i>slakt</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.
Ófullnægjandi	Einkunnin <i>ófullnægjandi</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.