



HVERSU GÓÐUR ER SKÓLINN OKKAR SJÁLFSMATSSKÝRSLA TRÖLLABORGAR

Veturinn 2023-2024



Jóhanna Sveinbj. Traustadóttir

Efnisyfirlit

Meginniðurstöður	3
Yfirlit matsþátta á árinu og einkunnagjöf	3
Inngangur	5
Leikskólinn Tröllaborg	5
Starfsfólk Tröllaborgar	5
Nemendur	6
Húsnæði	6
Áherslupættir í starfi Tröllaborgar	6
Sjálfsmatsaðferð og framkvæmd mats	7
Framkvæmd matsins	8
Sjálfsmatsteymi	10
Hlutverk teymis	10
Sjálfsmat skólaárið 2023-2024	10
Umbótaáætlun skólaársins 2023-2024	15
Eftirfylgni/endurmat umbótaáætlunar 2023-2024	17
Mat á starfsáætlun	19
Viðhaldslisti	19
SMT – Set listinn	21
Skólapúlsinn - starfsmannakönnun	21
Áætlun um sjálfsmat 2024-2027	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.

Alls voru lagðir fyrir 8 gæðagreinar til mats og umbóta. Heildareinkunn hvers matshóps má skoða hér á eftir. Í skýrslunni eru dregnir fram helstu styrkleikar í hverjum gæðagreini og umbótaáætlanir sem þátttakendur í mati lögðu fram.

Í skýrslunni er sett fram þriggja ára áætlun sem byggir á gæðaviðmiðum sjálfsmatsaðferðarinnar. Allt starfsfólk leikskólans tók þátt í sjálfsmatinu sem fór fram á starfsdögum og á starfsmannafundum.

Starfsmannakönnun og foreldrakönnun Skólapúlsins eru lagðar fyrir annað hvert ár. Þann 1. mars 2024 var lögð könnun fyrir starfsfólk. Rýnt hefur verið í niðurstöður, unnið með þær og heildarsamantekt sett í skýrsluna.

Yfirlit matsþátta á árinu og einkunnagjöf

Matsfundur 26. september 2023	Einkunnargjöf
g.g 2.1 Vernd barna	5,5,5,5

Matsfundur 17. október 2023	Einkunnargjöf
g.g 2.7 Samstarf	5,4,4

Matsfundur 2. janúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 2.4 Einstaklingsmiðun	4,5,4,5
g.g 4.1 Mötuneyti	5,5,5,5

Matsfundur 9. janúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 1.3 Breytingastjórnun	5,5,5,5
g.g 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar	5,5,5,5

Matsfundur 6. febrúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 4.5 Málörvun	5,5,5,5
g.g 4.6 Samverustund	5,5,5,5

Nemendur

Ekki voru tekin rýnihópaviðtöl við nemendur.

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

Einkunnagjöf skv. sjálfsmatsaðferðinni Hversu góður er leikskólinn okkar
Einkunn 6 - framúrskarandi
Einkunn 5 - mjög gott
Einkunn 4 - gott
Einkunn 3 - fullnægjandi
Einkunn 2 - slakt
Einkunn 1 - ófullnægjandi

Skólapúslinn - starfsmannakönnun

Samræmd starfsmannakönnun á vegum Skólapúlsins var framkvæmd í Tröllaborg í mars 2024. Könnunin mælir 21 almenna þætti. Almenni hluti könnunarinnar er sameiginlegur öðrum könnunum en hann mælir mikilvæga sálfélagslega þætti á vinnustöðum. Til viðbótar almenna hlutanum er starfsfólk sem starfar með börnum á deild beðið um að gefa upplýsingar um 20 þætti til viðbótar. Allt starfsfólk fyrir utan leikskólastjóra er boðið þátttaka í könnuninni. Niðurstöður eru birtar með samanburði við landsmeðaltal í um miðjan apríl. Viðmiðunarhópin myndu allir leikskólar sem tóku þátt í könnuninni en vert að hafa í hug að leikskólarnir eru ólíkir að gerð og staðsetningu. Svarhlutfall var 100% og svöruðu 14 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 starfsfólki og foreldrum leikskólans en ytra mat af sveitarfélaginu eða Mennta- og barnamálaráðuneytinu.

Í Tröllaborg er lögð áhersla á að meta alla þætti leikskólastarfsins 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. Starfsfólk Fræðsluþjónustu Skagafjarðar þýddi aðferðina yfir á íslensku og nefnist hún *Hversu góður er leikskólinn okkar?* Íslenska þýðingin var gefin út í september 2017 og hófst innleiðing á aðferðinni á haustþingi starfsmanna leikskólanna í Skagafirði í byrjun október sama ár. Um árabíl notaði leikskólinn 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 alls starfsfólks í matinu eftir því sem við á.

Leikskólinn Tröllaborg

Starfsfólk Tröllaborgar

Leikskólastjóri er Jóhanna Sveinbjörg Traustadóttir í 100% starfshlutfalli. Staðgengill leikskólastjóra er Eyrún Berta Guðmundsdóttir.

Deildarstjórar eru tveir; Ásrún Leósdóttir á Hofsósi og Christine Hellwig á Hólum. Fjöldi starfsfólks í Tröllaborg voru 1. október 2023, voru alls 15 að meðtöldum leikskólastjóra í 13,567 stöðugildum.

Starfsheiti og stöðugildi

Starfsheiti	Fjöldi	Starfshlutfall %
Leikskólastjóri	1	1

Deildarstjóri/leikskólakennari	3	2,8
Leikskólakennari	2	1,5
Háskólamenntaður starfsm.	2	1,563
Starfsmaður í leikskóla	4	3,754
Ræsting/afleysing	1	0,975
Matráður á Hofsósi/starfsm.inn á deild	1	0,975
Matráður á Hólum	1	1
Samtals	15	13,567 stöðugildi

Nemendur

Þann 1. október 2023 voru alls 31 nemendur í leikskólanum, 13 á Hofsósi og 18 á Hólum en eftir áramótin urðu þau 19 á Hólum og 15 á Hofsósi.

Nemendafjöldi eftir árgöngum 1. október 2023

Árgangur	Nemendafjöldi
2018	7
2019	6
2020	5
2021	8
2022	5
Samtals	31

Húsnæði

Haustið 2003 var sameinuðust leikskólarnir í austanverðum Skagafirði undir einn hatt og hlaut leikskólinn nafnið Tröllaborg. Tröllaborg er rekin á tveimur starfsstöðvum þ.e. Hofsósi og Hólum og er leikskólinn í sambyggðu húsnæði með grunnskólanum.

Áherslupættir í starfi Tröllaborgar

Í hverjum leikskóla eru sérstakar áherslur í leikskólastarfinu og mótast þær af þeim gildum sem ríkjandi eru í samfélaginu, ytri aðstæðum, menntun og reynslu starfsfólks 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. Þá er litið til kenninga Johns Dewey er lagði áherslu á 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 ríka áherslu á að leiknum sé gefið mikið svigrúm. 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 starfsfólks 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 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. Lykilatriði er að allt starfsfólk leikskólans komi að sjálfsmatinu. Tröllaborg hefur frá haustinu 2017 notað sjálfsmatsaðferðina *Hversu góður er leikskólinn okkar?* til að meta eigin vinnu og finna sterkar hliðar starfsins, finna þá þætti sem þarf að bæta og gera þróunaráætlanir til endurbóta.

Í sjálfsmatskerfinu *Hversu góður er leikskólinn okkar?* byggir líkanið á að skólastarfinu sé skipt í eftirfarandi þrjá lykilþætti, sem flestir eru síðan

greindir í tvo eða fleiri undirþætti eða þemu. Að auki hefur starfsfólk unnið sjálft sína lykilþætti byggða á sérstöðu leikskólans.

1. *Forysta og stjórnun*

2. *Námsskilyrði*

3. *Velgengni og árangur*

4. *Aðrir lykilþættir úr Tröllaborg s.s. útikennsla, samvera og hópstarf.*

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 síðar í skýrslunni.

Starfsfólk leikskólans vinnur að matinu í matshópum, skipting fer eftir aðstæðum (deildarskipt eða blandaðir hópar) og matsþáttum hverju sinni. Eitt matseyðublað fylgir hverjum gæðagreini, þar sem 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 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.

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 kýs starfsfólk sjálfsmatsteymi sem sér um skipulagningu á sjálfsmatinu. Þau sem skipa sjálfsmatsteymi veturinn 2023-2024 voru Eyrún B. Guðmundsdóttir, Ólinga Björnsdóttir og Jóhanna Sv. Traustadóttir.

Hlutverk teymis

Sjálfsmatsteymið ákveður hvaða gæðaviðmið og gagnlegu spurningar eru valdar. Starfsfólki er skipt upp í þrjá eða fjóra hópa og skiptir sjálfsmatsteymið og/eða leikskólastjóri starfsfólki í hópa og stýrir vinnunni. Leikskólastjóri sér um skýrslugerð sem skilað er í haust til sviðstjóra fræðsluviðs og birt á heimasíðu leikskólans.

Sjálfsmat skólaárið 2023-2024

Sjálfsmatið fór fram á starfsdögum og á starfsmannafundum. Starfsfólki var skipt upp í þrjá eða fjóra hópa. Oftast var blandað saman í hópa, þvert á deildar. Vinna við matið gekk vel enda starfsfólk orðið vant þessari vinnu.

Matsfundur 26. september 2023	Einkunnargjöf
g.g 2.1 Vernd barna	5,5,5,5

Mat á gæðagreiðni 2.1 Vernd barna

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Helstu styrkleikar eru metnaður, reynsla, símenntun og vilji til að auka öryggi barnanna. Styrkleikar felast í að starfsfólk hefur góðan skilning á verklagsreglum, fari eftir lögum, reglum og öryggisstuðlum og sinni börnum á skilvirkan hátt og tekur tillit til skoðana barna og reynslu. Starfsmannahópurinn er samhentur og vinnur saman í þágu barna og fær reglulega fræðslu um barnavernd.

Bæta þarf upplýsingum til nýs starfsfólks um verklag vegna verndar barna og þeim ráðstöfunum sem grípa þarf til við ákveðnar aðstæður, t.d. tilkynningar til barnaverndar sem og að rifja reglulega upp verkferla varðandi vernd barna. Deildarstjórar eða leikskólastjóri mættu senda oft

upplýsingapósta til forráðamanna varðandi hjálmanotkun, endurskinsmerkjanotkun, svefn barn, tannheilsu og fleira. Jafnframt þarf að ganga harðar eftir því að einstaklingar fái þá sérfræðiþjónustu sem þeir þurfa, að hún gangi hraðar fyrir sig.

Matsfundur 17. október 2023	Einkunnargjöf
g.g 2.7 Samstarf	5,4,4

Mat á gæðagreini 2.7 Samstarf

Gæðagreinirinn var metinn í þremur hópum. Sterku þættirnir eru fjölbreyttar aðferðir til samskipta, skipulags, eftirfylgni og mats á störfum okkar með samstarfsaðilum t.d. sjálfsmat, tölvupóstar, samræður, fundir, upplýsingatafla í anddyri, niðurstöður úr Skólapúlsi og Karellen. Styrkleikar felast í þeim aðferðum sem starfsfólk beitir til að stuðla að jákvæðum samskiptum sem leiða til betri árangurs barna eins og nýta kennsluefnið Vináttu, Blæ, ræða við börnin, útskýra vel og SMT. Einnig eru þær aðferðir sem starfsfólk notar til að gera samstarfið árangursríkt og læra af því sem vel gengur. Sterkur vilji er til að gera alltaf betur, bjóða þátttöku í ýmsum viðburðum, samtalið, samstarfið og teymisvinna.

Sóknarfæri liggja í að fá meiri tíma svo allt starfsfólk hittist og ræði um starfið vikulega og setja fókus á það sem er framundan og á foreldrasamstarfið. Það sem má bæta er að afla upplýsinga um hvernig stuðningur leikskóla við forráðamenn hafi leitt til frekari þátttöku þeirra í námi barna í leikskólanum, heima og í samfélaginu t.d. mjög fáir taka þátt í bókadögum.

Matsfundur 2. janúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 2.4 Einstaklingsmiðun	4,5,4,5
g.g 4.1 Mötuneyti	5,5,5,5

Mat á gæðagreini 2.4 Einstaklingsmiðun

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar byggjast á hversu auðvelt er fyrir forráðamenn að hafa aðgang að lykilstarfsfólki sem fer yfir

árangur barns og skipuleggjur næstu skref í námi þess, smæðin gefur góða yfirsýn yfir einstaklingsmiðuðu stuðningsúrræði, starfsfólk þekkir hvern einstakling og forráðamann, samvinna góð, vilji og þekking býr í starfsfólki til að sinna öllum einstaklingum. Styrkleikar felast líka í aðgangi að fagaðilum til að styðja við barn og forráðamenn eru vel upplýstir. Styrkleikar felast í að starfsfólk vinnur á skilvirkan hátt að því að draga úr hindrunum í námi. Það sem betur má fara er að útbúa einstaklingsáætlanir fyrir hvert barn.

Mat á gæðagreiini 4.1 Mötuneyti

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar liggja í að matur er eldaður frá grunni og unnið samkvæmt ráðleggingum Embættis landlæknis varðandi hollustu máltíða, hvatt til vatnsneyslu, daglega boðið upp á ávexti og grænmeti. Aðstaða til að matast er góð og allir fá sinn tíma til að matast, hreinlæti skv. stöðlum og umhverfissjónarmið höfð að leiðarljósi t.d. í flokkun og umbúðarnotkun.

Það sem betur má fara er umgengni í matsal á Hólum, aðstaða í eldhúsi á Hofsósi (lýsing og vaskur), of mikið sykurrát, borðsiðir, umgengni og samræmi í matartímum þarf að ræða á deildarfundum, vantar stillanlega stóla fyrir starfsfólk og mætti framsetning matarins vera betri þar sem markhópurinn er börn og því þarf hann að vera girnilegri og spennandi. Vantar líka fjölbreytt álegg í kaffitímum.

Matsfundur 9. janúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 1.3 Breytingastjórnun	5,5,5,5
g.g 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar	5,5,5,5

Mat á gæðagreiini 1.3 Breytingastjórnun

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar felast í að börn, fjölskyldur, starfsfólk og samstarfsaðilar eru virkir þátttakendur í mótun og endurgjöf á starfi leikskólans t.d. jákvæðir forráðamenn gefa endurgjöf á starfið, foreldraráð gefur umsagnir og forráðamenn komu að gerð

skólanámskrá. Styrkleikar eru í að sýn leikskólans er metnaðarfull og krefjandi sem sýnir sig í framförum hjá börnum, skimanir notaðar og árangur mælist. Stjórnendur og leiðtogar eru fyrirmyndir og tryggja að jákvæðum árangri sé viðhaldið, aðferðir sem notaðar eru til að tryggja að allir hagsmunaaðilar fái tækifæri til að koma að stefnumótunarvinnu í leikskólanum, árangursríkur félagastuðningur er til staðar þar sem hlustað er á hvert annað, hjálpast að við þær aðstæður sem upp koma, talað saman og samkennd ríkir. Styrkleikar mælast í að stuðst er við matslista og mælingar, góðar í að tala saman og finna launsir á vandamálum, til að breyta og prófa, metnaðarfullar og foreldrar hafa tækifæri til að hafa áhrif. Það sem betur má fara er betra myndlistarrými á Hofsósi, fleiri námsferðir og sjá að starfsfólk sé að gera rétt.

Mat á gæðagreiðni 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar felast í samheldnum hópi sem reynir eftir bestu getu að sinna öllum þörfum barna og starfsfólks og hafa ávallt velferð barna og jafnrétti í huga. Sameiginlegur skilningur á velferð og réttundum barna ríkir innan leikskólans þar sem réttindi barna eru virt og starfsfólk samábyrgt fyrir velferð hvers barns. Styrkleikar eru í að börn eru hvött á viðeigandi hátt til að ígrunda hugsanir, tilfinningar, viðhorf, gildi og trú sem áhrif hefur á líf þeirra og samskipti t.d. með Vináttuverkefni, þemaverkefni um tilfinningar og styðjum og styrkjum börn í daglegu amstri dagsins. Það sem betur má fara er að rifja upp reglulega lög og reglugerðir um skólastarf er varðar börn á leikskólaaldri og sérstaklega fyrir nýtt starfsfólk sem og að fylgja betur eftir þróunaráætlunum sem unnar eru upp úr vinnu með gæðagreinum.

Matsfundur 6. febrúar 2024	Einkunnargjöf
g.g 4.5 Málörvun	5,5,5,5
g.g 4.6 Samverustund	5,5,5,5

Mat á gæðagreiini 4.5 Málörvun

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar birtast í markvissri málörvun og notkunar á málörvunarefni sem er aðgengilegt öllu starfsfólki m.a. Lubbi, lestur, Vinastund, söngur, daglegt spjall, innlögn í gegnum leikinn, samræður í hópastarfi, í fataklefa, matarsal og útiveru og ráðgjöf frá talmeinafræðing. Námsveggurinn er mikið notaður á Hólum. Styrkleikar liggja líka í að börn fá verkefni í málörvun við hæfi og starfsfólk talar skýrt og vandað mál og setur orð á athafnir. Það sem betur má fara er að merkja hluti inn á deildum, fara af stað fyrr með markvissa málörvun (frá 1 árs aldri) og of mikil enska er töluð, skortur á orðaforða og fjölbreyttu tali.

Mat á gæðagreiini 4.6 Samverustund

Gæðagreinirinn var metinn í fjórum hópum. Styrkleikar felast í að samverustundir þjálfa alhliða málþroska, hljóðkerfisvitund, athygli, einbeitingu, hlustun og skilning með spjalli, söng, lestri, innlögn og hvatt til þátttöku allra barna. Starfsfólk reynir að virkja börnin að taka þátt í samverustund t.d. með leikrænum tilburðum og innlifum og nota til þess fingrabrúður, leikmuni, handahreyfingar og gítar. Það sem betur má fara er að starfsfólk þarf að taka meiri þátt í samverustundum, tíminn fer oft í yngstu börnin að sussa og sitja með þau og starfsfólk fær ekki leiðsögn eða kynnir sér hvaða efni er hægt að nýta í samverustund. Það hefur ekki verið lagðar inn SMT reglur þó þær séu notaðar í daglegu starfi, sumu starfsfólki vantar hugrekki til að taka af skarið í samveru og stundum mættu samverustundir vera markvissari.

Mat nemenda

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

Umbótaáætlun skólaársins 2023-2024

g.g. 2.1 Vernd barna
Hvað þarf að gera?
Upplýsa nýtt starfsfólk um verklag vegna verndar barna og ráðstafanir
Sendu forráðamönnum oftar upplýsingapósta varðandi öryggi barna t.d. hjálmanotkun, tannvernd, endurskinsmerki og annað
Ganga harðar eftir sérfræðipjónustu fyrir börn

g.g. 2.7 Samstarf
Hvað þarf að gera?
Starfsfólk fái meiri tíma vikulega til hittast og ræða um starfið og setji fókus á hvað er framundan og á foreldrasamstarf
Fá betri upplýsingar um hvernig stuðningur við forráðamenn hafi leitt til frekari þátttöku forráðamanna í námi barna sinna heima, í leikskólanum og í samfélaginu

g.g. 2.4 Einstaklingsmiðun
Hvað þarf að gera?
Gera áætlun fyrir hópastarf t.d. í málörvun.
Nýta deildarfundir betur til að ræða um faglega starfið
Finna tíma til að búa til einstaklingsáætlanir fyrir hvert barn
Bæta þekkingu á starfsumhverfi
Eiga oftar samtali við starfsfólk á hinni starfsstöðinni
Bæta þekkingu starfsfólks á þeim námsgögnum sem til eru
Erfitt að sinna einstaklingum þegar bíða þarf niðurstöðu frá sérfræðingi

g.g. 4.1 Mötuneyti
Hvað þarf að gera?
Laga umgengni í matsal á Hólum
Aðstaða í eldhúsi á Hofsósi (lýsing og vaskur), er móttökueldhús en ekki fullbúið eldhús

Borðsiðir, umgengi og samræmi í matartímum þarf að ræða og stilla saman
Of mikið sykurrát
Framsetning matarins mætti vera betri, börn eru markhópurinn og þarf að vera spennandi og girnilegt
Fjölbreyttara álegg í kaffitímum

g.g. 1.3 Breytingastjórnun

Hvað þarf að gera?
Betra myndlistarrými á Hofsósi
Fleiri námsferðir
Sjá að við séum að gera rétt

g.g. 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar

Hvað þarf að gera?
Rifja upp reglulega lög og reglugerðir um leikskólastarf
Fylgja betur eftir þróunaráætlunum upp úr gæðagreinum

g.g. 4.5 Málörvun

Hvað þarf að gera?
Merkja hluti inn á deild
Markviss málörvun frá 1 árs aldri
Of mikil enska, skortur á orðaforða og fjölbreyttu tali

g.g. 4.6 Samverustund

Hvað þarf að gera?
Starfsfólk taki frekari þátt í samverustundum
Starfsfólk fær ekki leiðsögn um samverustundir
Starfsfólk vantar hugrekki til að taka af skarið í samverustundum
Starfsfólk kynnir sér ekki hvaða efni er hægt að nýta í samverustundum
Samverustundir mættu vera markvissari

Eftirfylgni/endumat umbótaáætlunar 2023-2024

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

g.g. 2.1 Vernd barna	
Upplýsa nýtt starfsfólk um verklag vegna verndar barna og ráðstafanir	Leikskólastjóri, árleg kynning og upprifjun á starfsdegi. Búa til bækling með helstu upplýsingum fyrir nýtt starfsfólk.
Senda forráðamönnum oftari upplýsingapósta varðandi öryggi barna	Vikupóstar frá deildarstjórum, fræðslupóstur frá leikskólastjóra
Ganga harðar eftir sérfræðiþjónustu fyrir börn	Biðlistar eitthvað sem við ráðum ekki við, fá leiðsögn um hvernig er hægt að koma til móts við barn

g.g. 2.7 Samstarf	
Starfsfólk fái meiri tíma vikulega til að hittast og ræða um starfið, setja fókus á hvað er framundan og á foreldrasamstarf	Deildarfundir mánaðarlega, vikupóstar frá leikskólastjóra hvað er framundan og fróðleik um foreldrasamstarf, nýta betur deildarfundir fyrir faglegt starf
Fá betri upplýsingar um hvernig stuðningur við forráðamenn hafi leitt til frekari þátttöku þeirra í námi barna sinni heima, í leikskólanum og í samfélaginu	Allt starfsfólk rýni í niðurstöður Skólapúlsins, deildarstjórar spyrja í foreldraviðtölum

g.g. 2.4 Einstaklingsmiðun	
Gera áætlun fyrir hópastarf t.d. málörvun	Deildarstjórar
Eiga oftari samtali við starfsfólk á hinni starfsstöðinni	Leikskólastjóri á starfsmannafundum, deildarstjórar, allt starfsfólk
Nýta deildarfundir betur til að ræða um faglega starfið, kynna námmsgögn og ræða um starfsumhverfi	Deildarstjórar og leikskólastjóri
Finna tíma til að búa til einstaklingsáætlanir fyrir öll börn	Deildarstjórar og starfsfólk á deildinni nýta deildarfundir til að ræða áskoranir í barnahópnum og verkfæri

g.g. 4.1 Mötuneyti	
Laga umgengni í matsal á Hólum (grunnskóli)	Lagaðist þegar leikskólinn var einn í matsal
Aðstaða í eldhúsi á Hofsósi (lýsing og vaskur), er móttökueldhús	Leikskólastjóri fær Áhaldahús til að setja upp lýsingu. Ekki pláss fyrir annan vask
Of mikið sykurát	Leikskólastjóri og matráðar rýna í matseðilinn
Framsetning matarins betri; spennandi og girnilegt fyrir börn	Matráðar
Fjölbreyttara álegg í kaffitímum	Matráðar

g.g. 1.3 Breytingastjórnun	
Betra myndlistarrými á Hofsósi	Leikskólastjóri og starfsfólk fer yfir hvað er ábótavant og hvernig er hægt að bregðast við því m.v. rýmið í dag
Fleiri námsferðir	Búið að skipuleggja ferð vorið 2025 til Helsinki
Sjá að við séum að gera rétt	Allt starfsfólk rýnir betur í niðurstöður kannana, fá upplýsingar úr foreldraviðtölum, rýnir í niðurstöður skimana og líðan barna

g.g. 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar	
Rifja upp reglulega lög og reglugerðir um leikskólastarf	Leikskólastjóri á starfsmannafundum, starfsdögum, vikupóstum
Fylgja betur eftir þróunaráætlunum upp úr gæðagreinum	Leikskólastjóri á starfsmannafundum, deildarfundum og/eða starfsdögum

g.g. 4.5 Málörvun	
Merkja hluti inn á deild	Allt starfsfólk getur merkt hlutina, merkimiðar til
Markviss málörvun frá 1 árs aldri	Allt starfsfólk flétta markvisst inn í starfi, leik með börnum og hópstarfi

Of mikil enska tölu, skortur á orðaforða og fjölbreyttu tali	Leikskólastjóri ræður inn fólk sem góða færni í íslensku máli, aðstoða starfsfólk í að tala gott og ríkt íslenskt mál
--	---

g.g. 4.6 Samverustund	
Starfsfólk taki frekari þátt í samverustundum	Deildarstjórar sjá til þess að allt starfsfólk fái að skipuleggja og stjórna samverustundum reglulega t.d. vikulega
Starfsfólk fær ekki leiðsögn um samverustundir	Deildarstjóri eða vant starfsfólk leiðbeinir nýju starfsfólki, nýtt starfsfólk fylgist með samverustundum fyrst um sinn, fær svo að stjórna samverustund með öðrum áður en það stjórnar eitt
Starfsfólk vantar hugrekki til að taka af skarið í samverustund	Tveir stjórna samverustund til að byggja upp öryggi og trú á eigin getu
Starfsfólk kynnir sér ekki efni í samverustundum	Allir geta leiðbeint öðrum um hvar sönghefti eru, sögugrunnur og leikmunir og viðkomandi fær að prófa stjórna með öðrum vönum til að prófa efnið
Samverustundir mættu vera markvissari	Undirbúa fyrirfram samverustundir í undirbúning, sýna hvar efni í samverustundum er til svo hægt sé að grípa það

Mat á starfsáætlun

Mat á starfsáætlun fer fram á starfsmannafundi 19. nóvember sl. og farið sameiginlega yfir hvern kafla og merkt hvað hafði tekist og hvað komst ekki í verk.

Viðhaldslisti

Viðhaldslistinn í starfsáætluninni er nokkuð langur listi en margt komið til framkvæmda á síðustu árum eins og sjá má í fyrri starfsáætlunum. Enn á eftir að klára snjóbræðslu á stétt á Hólum sem verður vonandi kláruð sem fyrst og tengja útiskúrinn (útileikföng geymd í) við rafmagn en engin lýsing er þar núna. Gólfhitinn á Hofsósi er ennþá til trafala þar sem m.a. hitastýring

virkar ekki sem skyldi. 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.	Ólokið

Símenntunaráætlun 2023-2024	
Fræðsludagur (ýmis fræðsla)	19. ágúst 2023
Haustþing leikskóla (málörvun og brúðuleikhús í starfi)	30. september 2022
Ýmis fagnámskeið tengd málörvun, þroskamati t.d. PECS, AEPS oph.	Starfsfólk sækir í þau námskeið sem þarf t.d PECS í feb. 2024
Tengslaraskanir – fræðsla Rakel Kemp	Allt starfsfólk á starfsdegi 2. jan. 2024
SMT upprifjun, amk einu sinni á ári	Núverandi agastefna er í skoðun.
Skyndihjálparnámskeið	19. febrúar 2024
Leikskólaheimsóknir í Hrafnagil og Akueyri með áherslu á útikennslu, samstarf leik-og grunnskóla	Allt starfsfólk á skipulagsdegi 29. apr. 2024

Starfið

Í heild sinni gekk starfið ágætlega fyrir sig þrátt fyrir óvenju erfið áföll á leikskólaárinu. Á Hólum byrjaði leikskólaárið með mikilli manneklu svo einfalda þurfti dagskipulag og stytta leikskóladaginn 1-3 sinnum í viku á átta vikna tímabili vegna mönnunarvanda sem rekja mátti til forfalla og skorts á starfsfólki. Síðar um haustið kom inn starfsfólk og mönnunin var góð eftir það. Einu sinni í maí þurfti að loka fyrr á Hólum vegna óviðráðanlegra orsaka. Á vordögum á Hofsósi varð óvænt mannekla og varð hún leyst án þess að stytta þyrfti leikskóladaginn frekar. Hreingerningarþjónusta var keypt inn um miðjan maí fyrir Hofsós.

Áætlað var að starfsfólk Tröllaborgar og GaV færu erlendis í náms- og kynnisferð í apríl 2024 en ekki varð úr þeirri ferð. Auka starfsdagur (30.04.2024) var settur á leikskóladagatalið en honum var skilað og var leikskólinn opinn.

Ófærð setti aðeins strik í reikninginn en á Hólum þurfti að seinka opnum leikskólans þann 22.03.2024 vegna ófærðar og á Hofsósi var leikskólinn lokaður vegna veðurs og ófærðar þennan sama dag.

SMT – Set listinn

Ekki gafst tækifæri til að leggja fyrir SET-listann í vetur vegna anna.

Skólapúlsinn - starfsmannakönnun

Samræmd starfsmannakönnun á vegum Skólapúlsins var framkvæmd í Tröllaborg í mars 2024. Könnunin mælir 21 almenna þætti í eftirfarandi sjö flokkum; *starfið, starfsfólk, vinnustaðurinn, stjórnun, uppeldi og menntun, símenntun og undirbúningstími og opnar spurningar*. Almenni hluti könnunarinnar er sameiginlegur öðrum könnunum en hann mælir mikilvæga sálfélagslega þætti á vinnustöðum. Til viðbótar almenna hlutanum er starfsfólk sem starfar með börnum á deild boðið um að gefa upplýsingar um 20 þætti til viðbótar. Allt starfsfólk fyrir utan leikskólastjóra er boðið 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% og svöruðu alls 14 könnuninni.

Áhugavert er að skoða þróun leikskólans á milli ára og rýna í þær niðurstöður. Niðurstöður voru kynntar öllu starfsfólki á starfsmannafundi, þær ræddar og rýndar í umræðum og smærri hópum. Unnið hefur verið að því að bæta það sem þarf að laga og vinna áfram með þá þætti sem þarf. Veturinn var erfiður sökum ýmissa ástæðna og því einstakur að því leiti en breytir þó ekki því að greina þarf og vinna með það sem betur má gera. Hafa þarf í huga að sökum smæðar leikskólans, hefur hvert svar mikið vægi og skal rýna í niðurstöður með það fyrir augum.

1. Starfið

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
1.1. Vinnuálag	4,6	14	0,0	4,6	587	0,0
1.2. Skýrleiki hlutverks	4,4	14	-0,1	5,3	586	-0,9*
1.3. Ágreiningur um hlutverk	4,8	14	0,8	4,5	586	0,3
1.4. Jákvæðar áskoranir í starfi	3,5	14	-1,1	5,0	586	-1,5*

Í flokknum *starfið* kemur fram að vinnuálag mælist eins og í síðustu könnun og er á pari við samanburðarskólana. Í matsþáttum *skýrleiki hlutverks* og *jákvæðar áskoranir í starfi* er marktækur munur undir viðmiðunarskólum og hafa niðurstöður verið á niðurleið í síðustu þremur könnunum þó vinnuálag mælist minna í sömu könnunum. Þegar rýnt er í svörin sem byggja á matsþáttunum og niðurstöður umræðna í starfsmannahópnum kemur í ljós að menntun og undirbúningstími kennara virðist hafa áhrif sem og að undirbúningur fyrir starfið er helst í höndum kennara. Annað starfsfólk upplifir því mun á tækifærum, tíma og getu til inna starfið af hendi. Starfslýsingar eru skýrar en ekki allir að fara eftir þeim og sýna niðurstöður að þeir sem eru með yngri starfsaldur (3 ár eða færri) upplifa meiri ágreiningur um áskoranir í starfi en þeir sem eru með hærri starfsaldur. Vert er að velta fyrir sér svörun á hvort starfsfólki finnist starfið sitt mikilvægt, en 21,4% telja það stundum mikilvægt á meðan 78,6% finnst það fremur oft eða mjög oft/alltaf mikilvægt. Það er því gott að minna á að ef starfsfólk talar ekki vel um vinnustaðinn sinn, hver gerir það þá.

2. Starfsfólk

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
2.1. Leikni í starfi	3,7	14	-0,4	5,0	582	-1,3*
2.2. Skuldbinding til vinnustaðarins	3,8	14	-1,0	5,0	583	-1,2*
2.3. Skörun vinnu og einkalífs	4,6	14	0,3	4,6	582	0,0
2.4. Ræktun mannaúðs	4,5	13	-0,5	5,5	564	-1,0
2.5. Starfsmannaviðtöl undanfarið ár	45,5%	5/11	-	73,5%	397/540	-28,0%*
2.6. Gagnsemi starfsmannaviðtals	75,0%	3/4	-	90,4%	340/376	-15,4%

Í þættinum *starfsfólk* er marktækur munur á þremur matsþáttum þar sem niðurstöður eru á niðurleið. Formleg starfsmannaviðtöl fóru ekki fram nema að mjög litlu leiti vegna manneklu og áfalla í starfsmannahópnum og samhliða því haldast í hendur niðurstöður úr gagnsemi starfsmannaviðtals. *Leikni í starfi* er á niðurleið miðað við viðmiðunarskóla í síðustu tveimur könnunum þar sem 3 starfsmenn (28,5%) eru stundum eða fremur sjaldan ánægðir með afköstin í starfi. Í matsþættinum *skuldbinding til vinnustaðarins* kemur fram að svörunin færir úr mjög sammála í fremur sammála á milli kannana og skýrir það neikvæða útkomu. Þegar rýnt er í niðurstöður úr hópaumræðum á matsþættinum kemur fram að ástæðan fyrir því að niðurstöður eru á niðurleið sé að fólk er á hlaupum í vinnunni, hrós og slíkt fer eftir hversu góðir einstaklingar eru í að hrósa, starfsfólk gerir of miklar kröfur til sín en tækifæri til að gera betur eru til staðar ef allir leggja sig fram.

3. Vinnustaðurinn

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
3.1. Starfsandi	3,3	13	-1,9	5,0	578	-1,7*
3.2. Ánægja með vinnuaðstöðu	5,6	13	0,2	4,8	563	0,8*
3.3. Stytting vinnuviku	100,0%	12	-	95,9%	516/538	4,1%
3.4. Ánægja með styttingu vinnuviku	91,7%	11/12	-	71,3%	368/516	20,4%
3.5. Stuðningur frá samstarfsfólki	4,0	13	-0,9	5,3	572	-1,3*
3.6. Stuðningur við nýsköpun	4,2	13	-1,4	5,2	572	-1,0*
3.7. Mismunur	5,1	13	1,1	4,7	572	0,4
3.8. Einelti (þú)	16,7%	2/12	1,3%	4,0%	24/601	12,7%
3.9. Einelti (annar en þú)	33,3%	4/12	6,0%	11,0%	65/593	22,3%*
3.10. Einelti (séð 2 eða fleiri lagða í einelti)	8,3%	1/12	-9,9%	4,2%	25/593	4,1%
3.11. Kynferðisleg áreitni	0%	0/13	-	0,8%	5/604	-0,8%

Í þættinum *vinnustaðurinn* eru niðurstöður ýmist fyrir ofan viðmiðunarskóla eða neðan. Einelti mælist mjög hátt hlutfallslega miðað við viðmiðunarskóla (hvert svar hefur mikið vægi). Þegar svörin sem mynda matsþættina eru skoðuð sést að tveir starfsmenn svara því til að hafa orðið fyrir einelti, þrjú starfsmenn séð einn starfsmann lagðan í einelti og einn starfsmaður séð tvo

starfsmenn lagða í einelti. Þegar rýnt er spurningar sem mynda matsþáttinn *stuðningur frá samstarfsfólki* kemur í ljós að 53,9% starfsfólks geti snúið til samstarfsfólks til að hlusta á vandamál í vinnunni, 30,8% finnst þeir geta það stundum og 15,4% finnst þeir geta fremur sjaldan snúið sér til samstarfsfólks til að hlusta á vandamál sem upp geta komið í starfi. Athugið að hvert svar hefur 7,7% vægi. Áberandi er ánægja með vinnuaðstöðu, styttingu vinnuvikunnar og fyrirkomulag hennar. Í niðurstöðum umræðna kemur fram að veturinn hafi verið erfiður, vantað traust milli starfsfólks og starfsfólk veltir fyrir sér skilgreiningu á einelti því það má takast á og vera ósammála án þess að það sé einelti. Unnið var með niðurstöður með starfsfólki, þær ræddar og lausna leitað.

4. Stjórnun

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
4.1. Stuðningur frá næsta yfirmanni	4,7	10	-0,4	5,6	549	-0,9
4.2. Sanngjörn forysta næsta yfirmanns	4,6	10	-0,9	5,4	545	-0,8
4.3. Valdeflandi forysta næsta yfirmanns	4,8	10	0,0	5,9	548	-1,1
4.4. Stuðningur frá öðrum yfirmanni	5,0	13	-	5,2	257	-0,2
4.5. Sanngjörn forysta annars yfirmanns	5,3	13	-	5,2	257	0,1
4.6. Valdeflandi forysta annars yfirmanns	4,8	13	-	4,9	258	-0,1

Í matsþættinum *stjórnun* eru ekki marktækur munur á niðurstöðum samanburðaskóla frá fyrri könnun. Samt sem áður er lærdómsríkt að rýna í niðurstöðurnar því greinileg eru tækifæri til vaxtar. Í niðurstöðum úr hópaumræðum kemur m.a. í ljós að með því að eiga samtál um væntingar í starfi, hvaða verkefnum starfsfólk vill sinna, eiga í meiri samræðum almennt og hvetja fólk til að hafa skoðanir, væri hægt að vinna með þetta.

5. Uppeldi og menntun

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
5.1. Trú á eigin getu við umönnun barna	3,6	12	-	5,1	763	-1,5*
5.2. Trú á eigin getu við daglegt skipulag	3,4	12	-0,7	4,8	757	-1,4*
5.3. Samstarf í leikskólanum	1,9	12	-3,5	5,2	754	-3,3*
5.4. Virkar samræður um starfið	3,5	12	-0,5	5,0	689	-1,5*
5.5. Virkni foreldra í leikskólasterfinu	4,4	12	-0,6	5,7	711	-1,3*
5.6. Aðgengi að ráðgjöf sérfræðinga utan skólans	100,0%	11	28,6%	78,4%	442/564	21,6%
5.7. Ánægja með stuðning í leikskólanum við börn með sérþarfir	62,5%	5/8	-23,2%	85,0%	579/681	-22,5%
5.8. Upplýsingar og stuðningur vegna barna með sérþarfir	40,0%	4/10	-31,4%	75,3%	505/671	-35,3%*

Í matsþættinum *uppeldi og menntun* er marktækur munur á niðurstöðum við samanburðarskólana. Þegar rýnt er í spurningarnar eru 58,4% sem finnst mjög auðvelt og nokkuð auðvelt að leysa vandamál í barnahópnum og 75% sem finnst mjög auðvelt og nokkuð auðvelt að styðja börn við að leysa úr deilum. Matsþátturinn *samstarf í leikskólanum* mælist undir meðaltali við samanburðarleikskólana en hafa ber í huga að Tröllaborg er staðsett í tveimur ólíkum þéttbýliskjörnum og 27 km á milli þeirra. Barnahópurinn hittist ekki reglulega né er starfsfólk að fara á milli starfsstöðva t.d. í undirbúning eða afleysingar. Trú á eigin getu við daglegt skipulag er á niðurleið frá síðustu könnun og í þeim fjórum af sjö spurningum sem mæla þann matsþátt er marktækur munur á niðurstöðum milli Tröllaborgar og samanburðarskólnum. Í niðurstöður úr umræðum kom fram að trú á eigin getu, ráðaleysi og utanaðkomandi gagnrýni hafi áhrif á starfsfólk.

6. Símenntun og undirbúningstími

Matsþættir ↑↓	Niðurstaða	N	Breyting	Landið	N	Mismunur
6.1. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma	90,0%	9/10	27,5%	89,7%	608/678	0,3%
6.2. Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma	71,4%	5/7	11,4%	75,7%	448/592	-4,3%
6.3. Þátttaka í þróunarstarfi	16,7%	2/12	-10,6%	41,1%	308/750	-24,4%
6.4. Símenntunarþörf starfsfólks	3,9	11	-0,8	4,2	680	-0,3
6.5. Símenntunarþörf starfsfólks (annað)	-	1	-	-	-	-
6.6. Hlutfall starfsfólks sem hefði viljað meiri símenntun undanfarið ár	50,0%	6/12	-4,5%	53,4%	401/751	-3,4%
6.7. Hindranir í símenntun starfsfólks	50,0%	3/6	30,0%	42,3%	143/338	7,7%
6.8. Hindranir í símenntun starfsfólks (aðrar)	-	0	-	-	-	-

Í matsþáttnum *símenntun og undirbúningstími* sýna niðurstöður ekki marktækan mun en mjög fáir svara hverri spurningu og er hvert svarhlutfall mjög hátt. Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma er hærri en í samanburðarskólum. Aðrir matsþættir mælast lægri miðað við samanburðarskóla og mælast hindranir í símenntun starfsfólks meiri milli kannana en ástæðan er sögð að símenntun er of dýr, ekki svigrúm til þess vegna vinnutíma og ekkert áhugavert í boði. Í umræðuhópum kom fram að áhugi væri fyrir símenntun, nýbreytni og sköpun en upplifa tímaskort.

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?	-	4	-	-	-	-
7.3. Ef þú hugsar um starfsþróun þína og símenntun, hvað gæti helst bætt þetta tvennt?	-	2	-	-	-	-
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.	-	7	-	-	-	-

Niðurstöður úr *opnum spurningum* um *hvað gæti bætt líðan þína í starfi, starfsandann og daglegt starf* væri það starfsandinn, vera styðjandi við hvert annað, mæta jákvæð í vinnuna, sleppa baktali og fleiri tækifæri til að

ræða saman. Í svörum um *hvað gæti bætt samskipti innan leikskólans og við forelda* kom fram að búa til fleiri tækifæri til að fá foreldra inn í leikskólann t.d. í vettvangsferðir með nesti, berjamó, bjóða í heimsókn og skoða dýrin o.s.frv. sem og að starfsfólk beri virðingu fyrir hugmyndum annarra starfsmanna. Varðandi *símenntun* er kallað eftir þroskasálfræði, máltöku barna, námskeið í meðferð ólíkra efni, sköpun og fleira. Í opnum svörum um *hvað betur megi fara á vinnustaðnum* er nefnt hópefli starfsfólks, minna skipulag og meira flæði, jákvæðni og einhugur gagnvart uppbroti og taka uppákomum með meiri jafnaðargeði. Það sem kom fram um hvað starfsfólki fannst *gott við vinnustaðinn* var gott samstarfsfólk, góður starfsandi, allir að hjálpast að við að gera vinnuumhverfið gott, heiðarleiki, börn og foreldrar í fyrirrúmi, skemmtilegt og gefandi að vinna með börnum, virk umræða um starfið og yndisleg börn.

Áætlun um sjálfsmat 2024-2027

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. Gulur litur táknar gæðagreina sem Tröllaborg hefur gert til að meta áherslupætti í starfinu og er stefnt á að búa til gæðagreini um fagmennsku starfsfólks. 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	2024-2025	2025-2026	2026-2027
haustönn	gg. 3.2 Þroski og framfarir leikskólabarna	gg. 3.3 Sköpun og leikni/færni	gg. 2.7 Samstarf
	gg. 2.3 Nám, kennsla og mat	gg. 1.4 Forysta og starfsmannastjórnun	gg. 2.1 Vernd barna
	gg. 2.5 Þátttaka fjölskyldna í leikskólastarfi	gg. 1.5 Verklag sem stuðlar að sanngirni	gg. 2.4 Einstaklingsmiðun

		gg. 4.2 Þátttaka starfsmanna í starfi	gg. 4.1 Mötuneyti
vorönn	gg. 1.2 Forysta í leikskólastarfi	gg. 2.2 Skólanámskrá	gg. 1.3 Breytingastjórnun
	gg. 1.1 Umbótamiðað sjálfsmat	gg. 2.6 Samfella í skólastarfi	gg. 3.1 Velferð, jafnrétti og skóli án aðgreiningar
	gg. 4.4 Tónlist		gg. 4.3 Samverustund
	gg. 4.6 Hópastarf		gg. 4.5 Málörvun
	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl	Mat nemenda - rýnihópaviðtöl
Febrúar	Foreldrakönnun Skólapúlsins		Foreldrakönnun Skólapúlsins
Mars		Starfsmannakönnun 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 skólstarfs sé framúrskarandi og leiðandi á landsvísu. Námsreynsla og námsárangur allra nemenda er framúrskarandi. Einkunnin framúrskarandi er gefin fyrir framúrskarandi gæði skólstarfs 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 skólstarf er sjálfbært og verður viðhaldið.
Mjög gott	Einkunnin <i>mjög gott</i> merkir að styrkleikar einkenna tiltekið svið skólstarfsins. 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 skólstarfi.
Gott	Gott Einkunnin <i>gott</i> merkir að mikilvægir styrkleikar í skólstarfinu 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 stöðum undir styrkleika og grípa til aðgerða á þeim sviðum sem þarfnast umbóta.
Fullnægjandi	Einkunnin <i>fullnægjandi</i> merkir að styrkleikar á tilteknu sviði skólstarfsins 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.
Slakt	Einkunnin <i>slakt</i> merkir að það séu veikleikar í mikilvægum þáttum á tilteknu sviði skólstarfsins. 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
----------------------	--