



ENDURMATSSKÝRSLA

ÁGÚST 2018-JÚNÍ 2019

Efnisyfirlit

Inngangur

Mat á símenntunaráætlun

Mat sérkennslustjóra

Mat sérgreinastjóra

Mat stjórnenda

Inngangur

Sjálfsmatsskýrslu þessari er ætlað að varpa ljósi á skólastarfið og starfsumhverfi Austurkórs skólaárið 2018-2019.

Við notum þessa samantekt við gerð umbótaáætlunnar fyrir skólastarf næsta skólaárs.

Efnistöð er fengin úr niðurstöðum endurmats skólastarfsins – bæði formlegu og óformlegu. Við nýtum þær upplýsingar sem komið hafa fram á hinum ýmsu fundum, skoðanakönnunum og í samtölum þeirra sem koma að skólasamfélaginu Austurkór. Við breytum og bætum um leið og þörfin skapast þó að það stangist á við fyrri áætlanir, plön og skipulag. Áætlanir eru einungis áætlanir og eiga ekki að stýra starfinu. Því oft þarf að bregðast fljótt við nýjum upplýsingum/aðstæðum, leita lausna og leiðréttu skekkjur svo að skólastarfið þróist og dafni á þann hátt sem við í Austurkór viljum.

Skoðanakannanir voru lagðar fyrir starfsmanna- og foreldrahópinn vegna endurmats á ýmsum þáttum starfsins.

Starfsmannasamtöl voru tekin við alla starfsmenn en í ár teygðist tími samtalanna um of – frá des til júní. Það er of langur tími og gefur ekki sömu heildarniðurstöður og þegar tímabilið er styttra.

Foreldrasamtöl voru eitt á hvorri önn.

Starfsmannakönnun á vegum Kópavogsbæjar var lögð fyrir í maí 2019 og liggja niðurstöður ekki fyrir þegar að þessi skýrsla er gerð.

Barnahópurinn tók þátt í endurmati á sumum uppakomudögum vetrarins – mismikið eftir deildum.

Mat á símenntunaráætlun

Símenntunaráætlunin stóðst að mestu leiti en einhverjir þættir dattu út og aðrir nýir komu inn. Fundarhald var í vetur í fastari skorðum miðað við fyrri ár sem leiddi til aukinnar faglegrar samræðu og dýpkunar í starfsaðferðum. Okkur tókst ekki að vera með eins markvissa fræðslu fyrir nýliða eins og sett var fram í símenntunaráætluninni en móttökuáætlun sem og starfsmannahandbókin voru yfirfarnar og uppfærðar á notendavænni hátt fyrir nýtt starfsfólk. Í stað þess að starfsmannahópurinn færi á námskeið í tónlistarnámsefni vináttuverkefni Barnaheilla á skipulagsdegi 17.05.2019 kom Hildur Guðný Þórhallsdóttir til okkar með fræðslu og vinnusmiðju um tónlist í leikskóla.

Deildarstjórar fengu mikla og góða fræðslu sem ekki var inni á símenntunaráætluninni m.a. námskeið hjá Svövu Björg Mörk um jafningjastjórnun og að skapa liðheild, námskeiðið „Verkfærakista Vöndu“ og námskeið hjá Eypóri hjá Þekkingarmiðlun en það heldur áfram á næsta skólaári. Öll þessi námskeið eru skipulögð og kostuð af Menntasviði.

Við hefðum viljað að fleiri starfsmenn gætu nýtt sér „Kraga-námskeiðin“ góðu en höfðum ekki kost á því vegna starfsmannastöðunnar á þeim tíma. Við gátum orðið við þeim beiðnum sem komu frá starfsfólki um að sækja námskeið, málþing, fræðslufundi o.fl. á sínum vinnutíma.

Við þurfum að halda áfram að hvetja fólk til náms og símenntunar. Það markmið stjórnenda að hver og einn starfsmaður fari a.m.k. á eitt námskeið á hvorri önn og með auknum stöðugleika í starfsmannahaldi aukast líkurnar á að það takist.

Mat sérkennslustjóra

Skólaárið 2018-2019 var sérkennsla á fjórum deildum leikskólans. 22 börn fengu sérkennslu samkvæmt 3. og 4. flokki og 2 samkvæmt 2. flokki að auki fengu 5 börn sérkennslu vegna slakrar niðurstöðu á Hljóm-2. Stöðugildi vegna sérkennslu voru 2,25. Kennslan fór ýmist fram í daglegu starfi deildanna, í vinnu með einstaklingum og í fámennum hópum utan deilda.

Sérkennslan hefur verið betur mönnuð í vetur en undanfarin ár sem hefur skilað umtalsverðum árangri og betri stöðu þeirra sem hennar hafa notið. Sérkennslustjóri og sérkennari með menntun í atferlisfræði hafa séð um að leiðbeina þeim sérkennurum sem minni reynslu hafa ásamt því að vera með ráðgjöf inná deildir með það í huga að að grípa tækifæri í daglegu starfi. Þau börn sem voru undir meðallagi á þremur eða fleiri þáttum á Hljóm-2 skimun fengu sérstaka þjálfun hjá sérkennslustjóra. Rósa Hauksdóttir talmeinafræðingur verður með framburðarþjálfun í maí og júní fyrir börn sem falla undir viðmið menntasviðs um slíka þjálfun.

TEACCH og atferlisþjálfun eru þær þjálfunarleiðir sem helst hafa verið notaðar auk snemmtækrar íhlutunar í málörvun.

Mat sérgreinastjóra

Markmið vetrarins var að dýpka starf okkar í Reggio Emilia hugmyndafræðinni. Það sem stendur uppúr eftir veturinn, það sem vel hefur tekist, og hvar tækifæri er til að tileinka okkur enn frekar hugmyndafræðina.

- **Að vera samverkamenn:** við höfum tekið verulegum framförum í samtalinu og erum á réttri leið en getum enn bætt okkur í að tala saman um útfærslu hugmynda og ígrundun á verkefnum. Það sem er ánægjulegast er að verkefni hafa fengið að vaxa og dafna yfir lengri tíma í samræmi við áhuga nemenda.
- **Hlusta á raddir nemenda:** Val á verkefnum hefur í auknum mæli tekið mið af áhuga nemenda.
- **Skráningar:** Mikil frampróun hefur orðið í skráningum eins og sást svo vel í lýðræðislotulokunum. Mikilvægt er að skráningarnar verði samfelld og sýnilegt ferli og varast að skráningarnar verði skyldu-afurð í lotulok.
- **Þingstörf:** Í kennarabingi hafa verkefnið orðið dýpri og lengri auk þess sem samtalið er faglegra í skipulagningu þinganna. Í sjálfstýrandi þingum mætti vera meiri ígrundun og rökstuðningur.
- **Að vera sýnileg í samfélaginu:** Glæsileg sýning í Krónunni í lýðræðislotulok gaf tækifæri til að vera í tengslum og samtali við nánasta umhverfi skólans. Stefnt er að því að vera í samstarfi við Gerðarsafn næsta haust í tilefni af afmæli Barnasáttmála Sameinuðu Þjóðanna.



Til þess að auðvelda okkur að ná markmiðinu voru innleiddir nýir starfshættir við undirbúning á þingstörfum (kennaraþing, krakkaþing og sjálfstýrandi þing) sem auðvelda starfsfólki að vinna saman að heildstæðari verkefnum í samtali við nemendur. Mikilvægt er að starfsfólkið öðlist öryggi í vinnuaðferðunum sem bætir síðan skilning þeirra á fræðunum. Þetta fyrirkomulag auðveldar einnig innkomu nýrra starfsmanna og þeirra sem eru í afleysingastöðum á deildum.

Útbúin voru þingblöð til að einfalda skipulagið á verkefnum og auðvelda endurmatið á þingunum. Einu sinni í viku eiga starfsmenn hvernar deildar skráningarfund með sérgreinastjóra. Á fundinum er farið yfir verkefni liðinnar viku, þau ígrunduð og næsta vika skipulögð.

Haldnir voru 12 skráningarfundir með hverri deild. Misjafnt var eftir deildum hvernig náðist að tileinka sér nýja verklagið. Samkvæmt skráningu sérgreinastjóra voru markviss kennaraþingsstörf á:

Sjónarhóli 10 vikur

Esju 11 vikur

Lundi 12 vikur

Öskju 6 vikur

Deildirnar hafa skilað af sér útfylltum kennaraþingsblöðum eftir hverja lotu. Eftir fyrstu tvær loturnar hafa deildarnar skilað eftirfarandi:

Esja 10 þingsblöðum

Lundur 32 þingsblöðum,

Sjónarhóll 14 þingsblöðum

Askja 7 þingsblöðum



Af þessum tölum má sjá að misjafnt er á milli deilda hvernig innleiðingin hefur gengið, en hjá þeim sem náðu að fylgja þessu fyrirkomulagi er mín tilfinning að þar hafi náðst betri liðsheild, meiri starfsánægja og markvissari vinna. Markmið næsta veturs verður að festa þessi vinnubrögð enn frekar í sessi þannig að við náum að skipuleggja og ígrunda starfið okkar með nemendum enn betur. Mikilvægt er að fylla út skráningarblöðin og fylgja þeim eftir því þau hjálpa okkur að skipuleggja, meta og ekki síst auðvelda það að ná markmiðum okkar að verða betri Reggio Emilia leikskóli.

Mat leikskólastjóra

Eins og í gegnum árin höfum við notað ýmsar leiðir til að endurmeta starfið okkar en samráðstími þar sem allt starfsfólk er viðstatt s.s. Skipulagsdagar og starfsmannafundir eru árangursríkastir til að ná árangri í skólaþróun og samhljómi í starfsaðferðum. Á deildar-, deildarstjóra, starfsmannafundum og skipulagsdögum eru áætlanir og skólastarfið endurmetið jöfnum höndum. Námssviðið „Heilbrigði og vellíðan“ var endurmetið og er það gert sem hluti af heildarmati skólastarfs leikskóla Kópavogsbæjar en áætlað er að meta eitt námssvið Aðalnámskrár leikskóla á hverju skólaári og niðurstöður sendar til Menntasviðs.

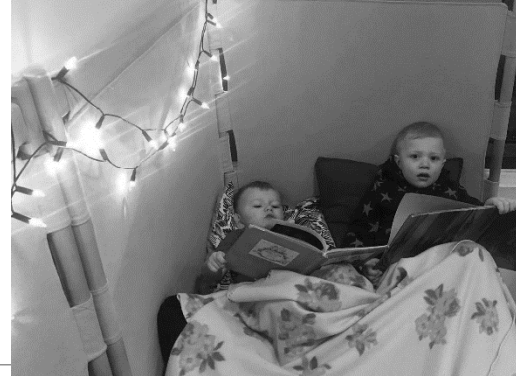
Í inngangi kom fram að starfsmannasamtöl voru tekin við alla starfsmenn en í ár teygðist tími samtalanna um of – frá des til júní. Það er of langur tími og gefur ekki sömu heildarniðurstöður og þegar tímabilið er styttra. Við fórum yfir og gerðum endurbætur á móttökuáætlun nýrra starfsmanna og starfsmannahandbókinni og er það von okkar að þessi breyting auðveldi nýju starfsfólki að komast inn í starfið og deildarstjórum/mentorum leiðbeininguna. Jafnframt var farið yfir skráningu námsferils barna og var niðurstaðan af því endurmati að við þurfum verkferla skýrari og upplýsingarnar aðgengilegri fyrir alla starfsmenn (en það er í höndum lykilpersóna að vinna þessa skráningu). Úr þessu verður bætt á næsta skólaári. Við getum enn aukið þátttöku barna í endurmati og ýmsum ákvarðanatökum og verkefnum er varða skólastarfið. Til að þetta sé ekki bara í orði heldur einnig á borði þurfum við að skerpa á leiðum varðandi endurmat á þann hátt að gefið sé rými fyrir rödd barna í verkferlunum.



Þetta skólaár hafa deildirnar Perla og Dyngja verið lokaðar og deildarstjóri Perlu færðist yfir á Sjónarhól og tók við stjórnartaumunum þar. Þessi ráðstöfun var gerð þar sem ekki tókst að ráða í lausar deildarstjórastöður. Innritun barna að hausti var miðuð við 4 deildir en ekki 6 og voru um 80 börn í skólanum í vetur og um 20 starfsmenn. Það var von okkar að það tækist að opna a.m.k. aðra deildina um áramót en það gekk ekki eftir. Þetta skólaárið gekk mun betur að manna lausar stöður og var starfsmannaveltan sú minnsta í sögu skólans. Auðvitað voru breytingar – einhverjir fundu sig ekki í þessu starfi og aðrir höfðu ekki þá færni til að vera í starfi að loknum reynslutíma.

Við höldum upp á 5 ára starfsafmæli 3 starfsmanna og stöðugleikinn í starfsmannahópnum virðist vera að aukast. Fleiri í liðinu sem eru komnir með yfir 1 árs starfsreynslu og sína ekki á sér fararsnið. Okkur tókst ekki að manna sérkennsluna og undirbúningstímar féllu því miður oft niður vegna skorts á afleysingu. Þetta þarf að laga í skipulaginu. Á þessu skólaári var minna um skammtíma veikindi en oft áður en einhver langveikindi voru í starfsmannahópnum vegna aðgerða o.fl. Er það tilfinning leikskólastjóra að aukið stöðuleiki í starfsmannahaldi hafi áhrif á veikindi til hins betra þ.e. minna álag = minni veikindi. Einnig má leiða líkum að því að skipulagsbreytingar á þingstörfum hafi minnkað álagið og aukið starfsþroska, faglegt samtal og liðsheild á deildum.

Við fengum liðsauka frá Menntasviði í formi ráðgjafans Svövu Bjargar Mörk en meginhlutverk hennar var m.a. að efla leiðtogahæfni stjórnenda, leita leiða til að auka stöðugleika í starfsmannahaldi og styrkja sameiginlega sýn starfshópsins um sérstöðu leikskólans. Þetta tókst að einhverju leiti og var mjög þarft fyrir stjórnendahópinn að fá inn fersk sjónarmið aðila sem ekki var eins bardagamóður og þeir.



Eins og áður hefur komið fram þá voru gerðar árangursríkar breytingar á þingstörfum (í samstarfi við ráðgjafann) en einnig var unnið markvisst í að bæta tengslin milli starfsfólks, barna og foreldra. Við fórum yfir og endurbættum hlutverk lykilpersóna, héldum oftari tengslafundi og nýir skipulags- og endurmatsfundir vegna þingstarfa, svo nefndir skráningarfundir, var bætt við til að auka liðsheild á deildum og faglega samræðu. Sérgreinastjóri og ráðgjafi útbjuggu skráningarblað sem notað er á fundunum því það er svo mikilvægt að skrá verkferilinn – hvað er gert, hvers vegna o.s.frv. Föstudags-fræðslan var á sínum stað en í stað örfyrirlestra sem starfsfólk skiptist á að halda, sá sérgreinastjóri (í flestum tilvikum) um fræðsluna og var áhersla lögð á „hands-on“ verkefni. Að kynnast ákveðnum efnivið, tækni o.s.frv. með því að gera sjálf (t.d. hvernig vinnur maður með pappamassa, ljósaborð, ljósmyndir). Þetta fyrirkomulag var mun árangursríkara, leiddi til meiri samræðna og starfsánægju en það sem fyrir var og ætlum við að halda áfram á þessari braut. Dýpkun í starfsaðferðum var töluverð og þar sem við erum dugleg við að endurmeta, breyta og bæta jafnóðum þá fæddist hugmynd að breyttu skipulagi við Krakkaping á vorönn. Miðar sú hugmynd við að flæði og samvinna aukist á milli deilda á sama gangi og þannig nýtist rými og mannauður betur en áður. Ákvað starfsmannahópurinn að fara af stað með þessar breytingar á haustönn 2019 og verður spennandi að sjá hvernig tekst til. Á þessari upptalningu má sjá að gróskan í skólaþróuninni og metnaðurinn til að gera betur er ekkert að minnka í Austurkór og mætum við spennt inn í næsta skólaár.

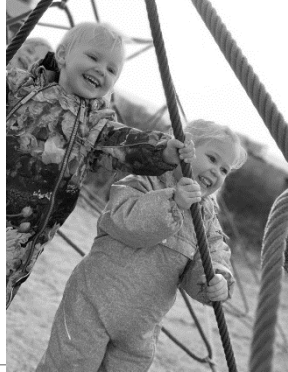
Vegna lokuðu deildanna var meira leikrými fyrir börnin í leikskólanum og settum við upp ákveðin leiksvæði á Rauða gangi, Perlu og Dyngju. Hver deild hafði ákveðið rými til umráða mánuð í senn en einnig var rými fyrir vinnustundir í sérkennslu útbúið. Þetta aukna rými leiddi til mikilla þróunar í leik barnanna, einkum byggingarleiknum, árekstrar á milli barna urðu færri og hljóðvistin betri (þar sem færri börn voru um hvern fermetra). Miðað við þessa reynslu þá er ljóst að aukið rými hefur mikil áhrif á vellíðan barnanna og gæði námsumhverfisins.



Í ár útskrifuðust 20 börn og voru ákveðnir kennarar (einn af hverri deild) með ábyrgðina á skipulagi og framkvæmd starfsins með árgangnum. Þeir voru jafnframt keflishaldarar í þróunarverkefninu „Blær brúar bilið“ sem er samstarfsverkefni við Hörðuvallaskóla, Baug og Kór. Kóræfingar hófust á þriðjudögum í stað hvíldar á haustönn en ekki vorönn eins og áður en einnig bættust við „Gaman Saman – stundir“ á föstudögum og var markmiðið með þeim að þetta hópinn enn frekar og auka félagslega færni. Ákveðið hefur verið að halda í „Gaman Saman“ stundirnar og vinna markvisst með verkefni úr „Verkfærakistu Vöndu“. Upplýsingagjöfin til foreldra og annars starfsfólks gekk betur en fyrri ár en við getum enn bætt það – einkum í tengslum við þróunarverkefnið. Útskriftin var í Hörðuvallaskóla og er að skapast hefð með umgjörð og dagskránn en við viljum að börnin sjálf komi sem mest að undirbúningi og framkvæmd. Hópurinn fór í Vatnaskóg í útskriftarferðinni sinni eins og hefur verið gert öll hin árin en það eru foreldrar sem ákveða með okkur hvernig ferðinni er háttað og hefur þetta skipulag alltaf verið kosið af miklum meirihluta.

Samstarf við aðra skóla og stofnanir bæjarins hefur verið með miklum sóma eins og fyrri ár. Við getum alltaf leitað til kollega og ráðgjafa ef okkur vantar svör eða aðstoð. Fundir hafa verið tíðari en áður við samstarfsskólanna enda erum við í skemmtilegri vinnu í sameiginlega þróunarverkefninu okkar og fengum styrki til að vinna það bæði frá Kópavogsbæ og Sprotasjóði. Samstarfið við Boðaping hefur verið í þróun þetta skólaárið og er búið að ákveða að fyrir áramót sé það elsti árgangurinn sem heimsæki vini okkar í Boðaping en eftir áramót sé það næst elsti árgangurinn. Ábyrgð með skipulagi og framkvæmd er í höndum ákveðinna kennara (rétt eins og starfið með elstu börnunum).

Foreldrasamtöl voru eitt á hverri önn. Við náðum ekki að vinna eins vel með námsferilsskráningu og upplýsingagjöf á henni til foreldra eins og búið var að ákveða. Þetta verkefni fylgir okkur því áfram næsta skólaár.



Til að freista þess að fá fagfólk til starfa við skólann var ákveðið á vorönn að halda svokallað „Kollega-kvöld“ þar sem skólastarfið okkar var kynnt. Viðburðurinn heppnaðist vel en gaman hefði verið að fleiri hefðu mætt. En fleiri gestir komu til okkar til að fræðast um starfsaðferðir Austurkórs og/eða til að skoða húsnæðið m.a. starfsmannahópur frá Krakkakot á Álftanesi, Bergheimum í Þorlákshöfn, Urriðaholtsskóla í Garðabæ og sendinefnd frá Grindavík og Seltjarnarnesi. Austurkórs-starfsmannahópurinn brá sér einnig af bæ og heimsótti frábæran Reggio-skóla í Brighton í námsferð sem farinn var síðasta haust. Við megum alveg gera meira af því að kynna okkur það sem er í gangi í skólum sem eru nær okkur – að leita ekki langt yfir skammt....

Í lok lýðræðis-lotu vaknaði hugmynd um að kynnar starfið okkar fyrir fólkinu í hverfinu og fengum við rými fyrir framan Krónuna og settum þar upp sýningu. Það ævintýri var mjög skemmtilegt og gaman að sjá hve stolt börnin voru af sínu. Það er því aldrei að vita að svipuð sýning verði endurtekin í framtíðinni.

Þó að skólinn sé ekki gamall þá hefur þurft að dytta að einu og öðru þetta skólaárið eins og þau fyrri og sumt að þessum viðhaldsverkefnum hafa áður verið talinn upp í fyrri endurmatsskýrslum. Má þar nefna viðgerðir á: loftræstikerfi, gólfdukkum, blöndunartækjum, klemmuvörnum, gólfhitakerfi, leka á skrifstofu skólastjóra og hliði á útisvæði. Einnig hefur ýmiss fastabúnaður þurft á viðgerð að halda s.s. þurrkari, þurrkskápar og ofn.

Skráð slys á börnum þetta skólaárið voru 9 talsins. 3 tilvik voru úti á leikskólalóð, 2 klemmdust á útihurðum og 4 inni á deildum eða gangi. Flest slysin voru vegna falls sem leiddi til áverka á munni/tönnum eða áverka á höfði (kúla, mar, skurður

Samantekt

Í þessari sjálfsmatsskýrslu hefur verið tekið saman það helsta sem fór fram á síðasta skólaári en þessi upptalning er langt frá því að vera tæmandi því það eru svo ótal margt sem gerist á hverjum degi – bæði fyrirsjáanlegt og ófyrirsjáanlegt....og að því leiti stendur Austurkór algjörlega undir einkunnarorðunum sem við höfum valið: „Austurkór – þar sem ævintýrin gerast“.

○ Umbótaáætlunin sem gerð var í starfsáætlun skólaársins hefur verið virk að mestu leiti og höfum við unnið með þá þætti sem þar koma fram þó að sumt verði áfram unnið með á næsta skólaári. Við viljum halda áfram á þeirri leið sem hefur verið farin í vetur – að auka faglegt samtal, styrkja liðsheild hvernar deildar fyrir sig, nýta rými og mannauð enn frekar og kafa áfram í dýpið í starfsaðferðunum. En okkur er umhugað um að skapa skólamenningu þar sem allir fáí notið sín í nærandi starfsumhverfi og þurfum því að skoða viðhorf okkar og verkefnaval út frá álagi og hraða – að njóta en ekki þjóta. Góðir hlutir gerast hægt og því höfum við valið að setja fókussinn á þessi atriði næsta skólaár:

- Að vinna markvisst eftir endurskoðaðri móttökuáætlun nýrra starfsmanna
 - Að dýpka hlutverk og ábyrgð lykilpersóna
- Að dýpka okkur í starfsaðferðum Reggio Emilia – einkum uppeldisfræðilegum skráningum
- Að dýpka okkur í verkefnum og vinnu tengdu því námsefni sem við höfum valið að starfa með s.s. Blæ, Lubba, Hugarfrelsi, Numicon
 - Að vinna markvissar og skipulagðara með málörvun og málþroska barnanna
 - Að ná markmiðum Kópavogsbæjar í niðurstöðum Hljóm- 2 prófinu