

Rauðaborg

2022 – 2023



Framtíðarsýn skóla og frístundasviðs:

Í kraftmiklu skóla- og frístundastarfi öðlast börn og unglingar menntun og reynslu til að láta drauma sína rætast og hafa jákvæð áhrif á umhverfi og samfélag.



Efnisyfirlit

Leiðarljós leikskólans	4
1 Greinargerð leikskólastjóra	4
2 Innra og ytra mat leikskólans fyrir 2021-2022	5
3 Innra mat	10
3.1 Innra mat - Hreiður	10
3.2 Innra mat - Lyng	11
3.3 Innra mat - Lauf	13
4 Innra mat sérkennslu	14
5 Innra mat – fjöltyngd börn	14
6 Starfspróunarsamtöl og fræðsla	16
7 Samstarf leikskóla, grunnskóla og frístundamiðstöðva	17
8 Foreldrasamvinna	18
9 Skipulagsdagar 2022-2023	18
10 Umsögn foreldraráðs	19
11 Fylgigögn	20
11.1 Fylgiskjal #1 skóladagatal 2022-2023	20
11.2 Fylgiskjal #2 Undirbúningur fyrir starfsmannasamtal	21



Leiðarljós leikskólans

Einkunnarorð Rauðaborgar eru gleði, virðing, sjálfsefling og þau eru okkar leiðarljós í starfinu.

1 Greinargerð leikskólastjóra

Allt árið 2021 starfaði ég í afleysingum sem leikskólastjóri á meðan auglýst var og gengið frá ráðningu minni til framtíðar sem leikskólastjóri Rauðaborgar. Í janúar 2022 tók ég svo formlega við starfinu. Frá hausti 2021 og fram til 1. mars var enginn starfandi aðstoðarleikskólastjóri við leikskólann, en 1. mars 2022 tók Íris Ósk Valmundsdóttir við þeirri stöðu og var það kærkomin viðbót við stjórnendahópinn og í raun við allan starfsmannahópinn í heild.

Starfsmannahópurinn breyttist töluvert frá fyrra starfsári, t.d. á Hreiðri þar sem nýr deildarstjóri tók við með yngstu börnin og með henni tveir nýir starfsmenn. Að auki bættust nýir starfsmenn á hinar tvær deildirnar líka.

Nýr sérkennslustjóri, Þóra Ólafsdóttir, tók til starfa í júní 2021 og var það mikill fengur fyrir Rauðaborg þar sem Þóra er mikill reynslubolti og hefur starfað í mörg ár á leik- og grunnskólastigi.

Við unnum áfram að því að innleiða sjálfseflingu barna og fullorðinna og veturinn einkenndist að nokkru leyti af því að við vorum að finna út hvað mikið (eða lítið) dagskipulag við viljum hafa, setja niður áherslur og vinna skipulag fyrir leikskólann í heild. Deildirnar unnu ólíkt að þessum þáttum og það er það sem stendur helst upp úr eftir veturinn, að hver deild og starfsmenn þeirra fundu sinn takt út frá barna- og starfsmannahópnum. Þættir eins og samverustundir, rólegar stundir, matartímar og hvíldartímar eru í föstum skorðum á ákveðnum tímum en að öðru leyti vinna deildirnar ekki eins vegna ólíkra þarfa og misjafns þroska í barnahópnum á hverri deild.

Frjáls leikur og hópastarf hefur verið í stöðugri þróun í allan vetur. Frjálsi leikurinn hefur fengið mjög mikið vægi og börnin eru orðin mjög dugleg að finna sér verkefni. Einbeitingin í barnahópnum hefur aukist og mín upplifun er að börnin séu frjáls og hafi mikið val um það hvað þau vilja gera hverju sinni, með hverjum þau vilja leika sér o.s.frv. Starfsfólkið skiptir sér vel um húsið og fylgir börnunum eftir í leiknum þeirra.

Frá því í febrúar 2022 hefur verið talsvert um veikindi á starfsfólki, bæði langtíma og skammtíma. Covid spilaði þar inn í, en eftir að flestir starfsmenn höfðu fengið þá veiru, tóku aðrar pestir og veikindi við hjá starfsfólkinu. Við höfum því þurft að þúsla mörgum dögum saman og senda börn heim vegna manneklu nokkrum sinnum á önninni.

Næsta vetur ætlum við að halda áfram að innleiða menntastefnuþættina, vinna í sjálfsefningunni og bæta félagsfærni við. Við viljum halda í gleði og léttleika í starfsmannahópnum og þannig smita jákvæðni og gleði til barna og foreldra Rauðaborgar.

2 Innra og ytra mat leikskólans fyrir 2021-2022

Innra mat

Hvað var metið?	Hvernig fór matið fram?	Hverjir tóku þátt í matinu? (starfsmenn, börn, foreldrar, aðrir)	Helstu niðurstöður mats (styrkleikar og tækifæri til umbóta)
Starfsánægja og liðsheild	Starfsmenn svöruðu nokkrum spurningum skriflega og ræddu svörin í starfsviðtali	Starfsmenn	Starfsfólk er almennt ánægt í vinnunni, stundum mega vera meira um samtöl og leiðbeiningu og að það vanti stundum upp á upplýsingaflæði, en er sammála um að yfirleitt sé gott að ræða það sem þarf.
Styrkleikar og tækifæri	Starfsmenn svöruðu nokkrum spurningum skriflega og ræddu svörin í starfsviðtali	Starfsmenn	Almennt finnst starfsfólki það geta gert það sem það hefur áhuga á hverju sinni með börnunum, fólki finnst gott að vinna með börn í smáum hópum og þegar ekki vantar marga í vinnu er allt auðveldara.



Ytra mat fór ekki fram veturinn 2021-2022



Umbótaáætlun leikskólans 2022-2023

UMBÓTAÞÁTTUR/ MATSPÁTTUR	Tækifæri til umbóta	Aðgerðir til umbóta	Ábyrgð	Hefst	Lokið	Hvernig og hvenær metið/aðferðir?	Viðmið um árangur
Stjórnun							
	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hver ber ábyrgð, Hver framkvæmir			Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýnihópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og/eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
	Að halda vel utan um starfsmannahópinn til að styrkja hann	Taka samtöl við hvern og einn starfsmann á u.þ.b. tveggja mánaða fresti	Stjórnendur	Haust 2022	Vor 2023	Með samtölum við starfsmenn jafnt og þétt yfir veturinn	Að starfsmenn verði öruggir í starfi og viti til hvers er ætlast af þeim
Uppeldis- og menntastarf							
	Að koma ró í barnahópinn, fá börnin til að staldra við í leik og samræðum	Litlir hópar myndaðir þar sem hægt er	Stjórnendur/Deildastjórar	Haust 2022	Vor 2023	Á deildafundum, með umræðum og eftirfylgni	Að börnin verði róleg, yfirveguð og fari eftir fyrir-



		að sinna hverju og einu barni vel og þjálfá sam- skipti					mælum og sýni hverju öðru og full- orðnum kurteisi og virðingu í al- mennum sam- skiptum.
Mannauður/ Leikskólabra- gur							
	Að starfmann- hópurinn einkennist af glöðum, öruggum og áhugasömum starfsmönnum	Með því að hvetja starfs- menn til að prófa og gera það sem þá langar til hverju sinni	Allir starfs- menn	Haust 2022	Vor 2023	Með samtölum á deilda- fundum, skipulags- dögum og dags daglega	Glaðir, öruggir starfs- menn sem eru óhræddir við að prófa nýja hluti og nýta sér þær hug- myndir sem þeir



							sjá hjá öðrum
Innra mat							
	Gera gott starf betra	Starfs- menn svara spurning- um um starf vetrarins	Stjórn- endur	Vor 2023	Vor 2023	Með því að fara yfir svör starfsmanna í starfsmanna samtölum vorið 2023 og svo á skipulags- degi í maí 2023	Öruggir starfs- menn með jákvæða sýn á hvað gengur vel og hvað betur má fara
Græn skref	Að hefja innleiðingu á grænum skrefum Reykjavíkurborgar	Fyllum út gátlista	Teymis- stjóri	Haust 2022	Vor 2023	Að fylgja eftir því að farið sé eftir gátlistum	Auka umhverfis vitund starfsmanna og barna



3 Innra mat

3.1 Innra mat - Hreiður

UMBÓTARÁTT UR/ MATSPÁTTUR	Tækifæri til umbótanna	Aðgerðir til umbóta	Ábyrgð	Hefst	Lokið	Hvernig metið/aðferðir?	Viðmið um árangur
Textann í þessari línu má taka út, aðeins til leiðbeiningar	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmt um við það?	Hver ber ábyrgð, Hver framkvæmir			Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýnihópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og/eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
Samvinna	Meira samstarf á milli Hreiðurs og Lyngs	Sameignlegt leiksvæði og nýta mannauðinn milli deilda	Deildastjórar/ allt starfsfólk	Haut 2022	Vor 2023	Færum skilrúm á milli deilda og vinna með börnin í blönduðum hópum af báðum deildum	Jafnaldrar fá að kynnas t og auðvelda þannig flutning á milli deilda
Félagsfærni	Efla vináttu og samkennd	Vera með Blæstundir í	Deildastjórar/starfsfólk	Haut 2022	Vor 2023	Metið með starfsfólki deildarinnar á deildarfundum	Börnin geti leikið saman, óháð



	meðal barnan a, að þau þori að standa með vinunu m og sjálfum sér	litum hópum Vináttu- mappan Litla leikhópa Búa til minni vinarhópa				m og daglegu starfi Ljósmyndir	aldri og þroska Auka félagaval hjá börnunum

3.2 Innra mat - Lyng

UMBÓTARÁTTUR/ MATSPÁTTUR	Tæki- færi til umbóta	Aðger- ðir til umbóta	Ábyrgð	Hefs- t	Lokið	Hvernig metið/aðferðir?	Viðmið um árangur
Textann í þessari línu má taka út, aðeins til leiðbeiningar	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmum við það?	Hver ber ábyrgð, Hver framkvæmir			Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýnihópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og/eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst



							að ná markmiði.
Samvinna	Meira samstarf á milli Hreiðurs og Lyngs	Sameiginlegt leiksvæði og nýta mannauðinn milli deilda	Deildastjórar/ allt starfsfólk	Haus t 2022	Vor 2023	Færum skilrúm á milli deilda og vinna með börnin í blönduðum hópum af báðum deildum	Jafnaldrar fá að kynnas t og auðvelda þannig flutning á milli deilda
Félagsfærni	Efla vináttu og samkennd meðal barnanna, að þau standa með vinunum og sjálfum sér	Vera með Blæstundir í litum hópum Vináttumappan Litla leikhópa Búa til minni vinahópa	Deildastjórar/starfsfólk	Haus t 2022	Vor 2022 3	Metið með starfsfólki deildarinnar á deildarfundum og daglegu starfi Ljósmyndir	Börnin geti leikið saman, óháð aldri og þroska Auka félagavala hjá börnunum



3.3 Innra mat - Lauf

UMBÓTAPÁTTUR/ MATSPÁTTUR	Tækifæri til umbóta	Aðgerðir til umbóta	Ábyrgð	Hefst	Lokið	Hvernig metið/aðferðir?	Viðmið um árangur
Textann í þessari línu má taka út, aðeins til leiðbeiningar	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmum við það?	Hver ber ábyrgð, Hver framkvæmir			Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýnihópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
Fataherbergið	Að börnin séu sjálfbjarga í fataherbergi og gangi vel um fötin sín. Skapa gott jafnvægi í fataklefa	Hafa fá börn í einu í fataklefanum	Deildarstjóri/allt starfsfólk framkvæmir	Haust 2022 – vor 2023		Metið með starfsfólki deildarinnar á deildafundum og í daglegu starfi	Að jafnvægi og gott andrúmsloft sé í fataklefa. umgengni um fötin batni
Félagshæfni	Efla vináttu og samkennd meðal barnanna. Að þau þori að standa með vinum sínum og sjálfum sér	Vera með Blæ stundir í litlum hópum. Vinamappan Búa til litla vinahópa	Deildarstjóri/ allt starfsfólk framkvæmir	Haust 2022 – vor 2023		Metið með starfsfólki deildarinnar á deildarfundum og í daglegu starfi Ljósmyndir	Að auka félagaval hjá börnunum og að börnin geti leikið saman óháð aldri og þroska



4 Innra mat sérkennslu

Mat á sérkennslu 2021-2022

Umbótaáætlun sérkennslu 2022-2023

Skipulagning sérkennslu 2021-2022 Hvernig var sérkennslan skipulögð, var haft í huga menntun án aðgreiningar. Hvernig var skráningu háttað, t.d. í hópastarfi, einstaklingskennslu o.fl. ?	<ul style="list-style-type: none">- Kennslan var skipulögð í samræmi við þarfir hvers og eins en yfirleitt var unnið í litlum hópum þar sem getustig hvers og eins var mismunandi. Stundum krafðist kennslan þess að unnið var maður á mann.- Skráningu var þannig háttað að skipulögð voru, eina viku fram í tímann, þau verkefni sem lögð var áhersla á hverju sinni. Það sem ekki tókst að komast yfir var fært yfir á næstu viku. Sama aðferð var notuð þegar um einstaklingskennslu var að ræða.
Hvaða matsgögn voru notuð? Hér er vísað í TRAS, AEPS,HLJÓM-2 og fl.	Ýmis matsgögn voru höfð að leiðarljósi eins og TRAS, EFI og Hljóm
Hvaða námsefni var notað? Voru t.d notuð aðkeypt námsgögn?	Alls konar námsefni var notað sem til er á staðnum s.s. bækur, spil, hljóðfæri, orðakassar, kubbar, leir o.fl. Einnig voru keypt alls konar spil með ólíku markmiði eins og að efla orðaforða , athygli, samvinnu, stærðfræði, tjáningu, tjáskipti og samveru.

5 Innra mat – fjöltyngd börn

Mat á málörvun og virkri þátttöku fjöltyngdra barna 2022-2022

Hvernig er fjármagni sem úthlutað er til leikskólans vegna fjöltyngdra barna ráðstafað?	Kaup á spilum og bókum
Er markviss vinna með daglegan orðaforða (grunnorðaforða)? Á hvaða hátt? Er t.d. verið að vinna með Gefðu 10?	Já með því að setja orð á allar athafnir og hluti og leggja inn ný orð til að auka orðaforða, sjónrænt dagskipulag.



Er markvisst verið að dýpka orðaforða barnanna? Á hvaða hátt? Eru t.d. les- og samverustundir nýttar til þess að dýpka orðaforða barna?	Samverustundir eru nýttar til að auka orðaforða, sungnir söngvar með táknum og hreyfingum og lesnar einfaldar bækur.
Er fylgst með framförum fjöltýngdra barna í íslensku? Á hvaða hátt? Eru t.d. notuð matstæki, gerðar einstaklingsáætlanir eða annað?	Fylgst er með framförum m.a. með því að leggja fyrir EFI-2
Er hugað að öllum þáttum máls og virkri þátttöku barnanna? Þættir máls: orðaforði og málskilningur; tjáning og frásögn; hlustun og hljóðkerfisvitund; ritmál; félagslegt tungumál, tilfinningar, áhugi, styrkleikar og löngun.	Börnin eru hvött til að svara og fylgst er með að þau skilji hvað er sagt þegar talað er við þau.

Umbótaáætlun –fjöltýngi 2022-2023

UMBÓTAPÁTTUR / MATSPÁTTUR	Tækifæri til umbóta	Aðgerði r til umbóta	Ábyrgð	Hefst	Loki ð	Hvernig metið/aðferðir ?	Viðmið um árangur
	Auka enn frekar íslensku- kunnátt u	Gefðu 10	Deildastjórar / sérkennslu- stjóri	Haus t 2022	Vor 2023	Með því að leggja fyrir EFI- 2	Að börnin verði örugg í íslensk u málum- hverfi, geti tjáð sig á ein- faldan hátt



6 Starfsþróunarsamtöl og fræðsla

Deildastjórar taka snerpuviðtöl við starfsfólk einu sinni til tvisvar á vetri. Í samtölunum er rætt um tækifæri til vaxtar og þróunar auk þess að ræða um líðan í vinnunni og koma á framfæri því sem þeim liggur á hjarta.

Leikskólastjóri tekur almenn starfsmannasamtöl við hvern og einn starfsmann einu sinni á ári, að vori. Þar er rætt um líðan á starfsstað, starfsanda og hugmyndir og tillögur starfsmanna um framhaldið.

Allt starfsfólk Rauðaborgar tók þátt í skyndihjálparnámskeiði á skipulagsdegi í september 2021. Anna Steinssen frá KVAN kom á skipulagsdag í október 2021 og fjallaði um liðsheild, menningu í hópum og samskipti ásamt því að fara yfir viðhorf og jákvæðni. Þá kom einnig Helga Sigurðardóttir þroskaþjálfari og ræddi um skapandi samskipti, m.a. hvernig tekist er á við erfiða hegðun og fleira. Í nóvember 2021 mætti Arnrún Magnúsdóttir leikskólakennari og kynnti fyrir okkur lausnaringinn.

Leikskólastjóri fór á námskeið hjá Önnu Gretu Ólafsdóttur um vinnustaðamenningu í nóvember 2021, þrír starfsmenn tóku þátt í vinnustofu um málörvun á vegum MML haustið 2021.

Anna Gréta Ólafsdóttir hélt fyrirlestur um vinnustaðamenningu á skipulagsdegi í mars 2022.

Öryggisvörður og öryggistrúnaðarmaður Rauðaborgar fóru á námskeið á vegum Reykjavíkurborgar í mars 2022. Sérkennslustjóri og Aðstoðarleikskólastjóri fóru á kynningu á nýjum áherslum í „Menntun fyrir alla- skil milli skólastiga“ í mars 2022. Sérkennslustjóri fór á tveggja daga námskeið í PECS vorið 2022. Allir starfsmenn fóru í heimsókn í leikskólann Marbakka í maí 2022 og fengu kynningu á starfinu þar og innsýn í Reggio Emilia. Leikskólastjóri var þátttakandi í lærdómssamfélagi leikskólastjóra einu sinni í mánuði allan veturinn 2021-2022.

7 Samstarf leikskóla, grunnskóla og frístundamiðstöðva

Markmið með samstarfinu er:

Að koma á og styrkja samstarf milli leik- og grunnskóla og skapa samfellu í námi barnanna.

Stuðla að því að gagnkvæmur skilningur sé á störfum kennara á mismunandi skólastigum.

Að auðvelda börnunum þær breytingar sem fylgja flutningi úr leikskóla í grunnskóla.

Áætlun vetrarins:

- Samráðsfundur að hausti.
- Heimsókn barna úr 1. bekk Selásskóla í Rauðaborg í haust 2022.
- Heimsókn elstu barna úr Rauðaborg í Selásskóla; Kynning á skólanum, sögustund í bókasafni skólans í desember 2022.
- Aðgangur að íþróttahúsi skólans á frídögum hans.
- Aðgangur að bókasafni skólans allan veturinn.
- Skólaheimsókn að vori þar sem börnin úr Rauðaborg sitja tvær kennslustundir, fara í frímínútur og borða nesti. Frístundarheimilið Víðisel er þar að auki heimsótt á vorönn 2023.
- Skilafundur með stjórnendum og kennurum skólanna varðandi þau börn sem eru að hefja grunnskólagöngu í maí 2023.

Heimahagar:

Er samstarf leikskólanna Heiðarborgar, Rauðaborgar og Blásala og Selásskóla í Reykjavík um nýtingu og samvinnu á grenndarsvæði skólastiganna. Teymi kennara sem vinnur saman, miðlar reynslu og eflir fagmennsku á sviði útináms. Þannig er unnið að brúa bilið milli skólastiga og efla tengsl á milli nemenda leik- og grunnskóla innan hverfis og auka vellíðan og ánægju nemenda í námi sínu.

Þetta verkefni sem byrjaði sem þróunarverkefni stuðlar að eflingu samvinnu og tengsla leikskólanna og grunnskólans í Seláshverfi. Samstarfshópur kennara í grunn- og leikskólum í Seláshverfi vinnur að sameiginlegum markmiðum um nýtingu á grenndarskógi eða Heimahögum skólanna. Með þessu móti er einnig verið að auka þekkingu nemenda á eigin umhverfi og efla virðingu þeirra fyrir náttúrunni og sögu hverfisins.

8 Foreldrasamvinna

- Í **foreldraráði** eru þrír foreldrar. Fyrirséð er að a.m.k. einn þeirra víki og því þarf að fá nýjan í hans stað á komandi hausti
- Kynningarfundur fyrir foreldra nýrra barna verður í byrjun september 2022. Í október verða morgunfundir fyrir foreldra hvernar deildar fyrir sig.
- **Foreldrasamtöl** eru í nóvember og febrúar, foreldrum allra barna er fundinn tími, reiknað er með hálf tíma fyrir hvert barn og deildastjórar taka viðtölin. Ef þurfa þykir að hafa fleiri foreldrasamtöl er það gert í samráði við foreldra.
- **Foreldrafélag** er starfandi. Tilgangur þess er m.a. að efla tengsl barna og foreldra og styðja við ákveðna starfsemi í leikskólanum. Hefð er fyrir því að foreldrafélagið standi fyrir vorhátíð ár hvert og sjái um skemmtiatriði og samverur með börnum utan leikskólatíma m.a. sundferðir, skógarferðir, piparkökumálun og gönguferðir. Einn úr stjórnendateymi Rauðaborgar er tengiliður leikskólans við foreldrafélagið.
- Deildastjórar og stjórnendur senda foreldrum reglulega póst með ýmsu því sem foreldrar geta haft bæði gagn og gaman af. Með því móti gefst foreldum tækifæri til að hafa áhrif og koma hugmyndum sínum á framfæri, auk þess að upplýsingum um allt mögulegt er þannig komið til skila.

9 Skipulagsdagar 2022-2023

Skipulagsdagar eru 6 á hverju skólaári,

þeir verða: Föstudaginn 30. september 2022*, fimmtudaginn 20. október 2022, þriðjudaginn 22. nóvember 2022*, mánudaginn 9. janúar 2023, mánudaginn 6. febrúar 2023, og miðvikudaginn 10. maí 2023*.

þeir dagar sem eru * merktir eru sameiginlegir skipulagsdagar með Selásskóla.

10 Umsögn foreldraráðs

Foreldraráð er ánægt með starfið á leikskóla Rauðaborgar árið 2021-2022. Á þessu ári innleiddi skólinn sjálfseflingu hjá börnum og fullorðnum, við teljum það góðs viti að efla alla. Gaman er að sjá og heyra hvað börnin fá mikið val á leik að hverju sinni og vonandi mun það haldast og verða að svokölluðum föstum punktum í skólasterfinu. Okkur finnst frábært að það eigi að innleiða félagsfærni og halda áfram með sjálfseflingu á næsta skólári þar sem þessir þættir eru mjög mikilvægir og hlökkum til að sjá hvernig til tekst.

Sem foreldrar í leikskólanum þá finnum við fyrir gleði hjá börnum sem fullorðnum í leikskólanum. Auk þess finnst okkur æðislegt að það sé unnið bæði í stórum og smáum hópum þar sem það eflir félagsfærni og þolinmæði.

Umbótaáætlun skólans er vel uppsett og með þáttum sem okkur þykja mikilvægir svo sem að koma upp öryggi í starfi meðal starfsfólks, að starfsfólk fái að prófa nýja hluti sem þeir hafa áhuga á, þjálfa samskipti hjá börnum og umhverfisvitund. Innra matið leiddi í ljós gott starf á hverri deild og skýr markmið. Innleiðing á sjálfseflingu virðist ganga vel og sett hafa verið góð markmið sem eru yfirstíganleg. Einnig var gaman að sjá að það eigi að efla samstarf á milli deilda til að einfalda flutning og auka félagaval hjá börnunum. Hrifning okkar af vináttuverkefninu Blæ er mjög mikil og erum við í foreldraráði ánægð með að sá að það heldur áfram. Auk þess er frábært að sjá áherslur sérkennslunnar og hvernig á að aðstoða fjöltyngd börn.

Samstarf við foreldra virðist vera gott og í góðum farvegi. Það á einnig við um samstarf á milli Rauðaborgar og Selásskóla. Þar erum við sérstaklega ánægðar með verkefnið Heimahaga, en það verkefni er mjög mikilvægt fyrir það stóra skref sem börnin taka þegar þau hefja skólagöngu í grunnskóla. Okkur finnst einnig jákvætt að sjá að það eigi að auka samstarfið enn frekar með tíðari heimsóknum.

„Nú er mitt þriðja og yngsta barn að ljúka leikskólagöngu á Rauðaborg. Þau hafa öll lært mikið og það hefur verið mjög vel haldið utan um þau á Rauðaborg. Þeim hefur liðið mjög vel og hlakkað alla daga til að fara í leikskólann sinn. Takk fyrir okkur ❤️“ (HVG)

Áslaug Eva Antonsdóttir
Hrafnhildur Vala Grímsdóttir
Sigurlaug Jónsdóttir



F. h. leikskólans Rauðaborgar,

Unnur Hermannsdóttir,

26. júní 2022

Leikskólastjóri

Dagsetning



11.2 Fylgiskjal #2 Undirbúningur fyrir starfsmannasamtal

Leiðarljós: Traust

Áherslur: Velliðan í fyrirrúmi, öruggt umhverfi og gagnkvæm virðing

Dagsetning:



Reykjavíkurborg
Velferðarsvið

Þema: Starfsánægja og liðsheild

Þrjúhlutur

Hvað finnst þér einkenna samskipti og samstarf milli okkar og í starfshópnum?	Hvernig metur þú starfsánægju þína/hvernig líður þér í starfi?
Hvaða leiðir sérðu hjá okkur til að vinna ennþá betur saman?	Hvernig finnst þér starfsaðstaðan/starfsstöðin?



Leiðarljós: Mannvæn

Áherslur: Mætum þörfum, sýnum ábyrgð og jöfn tækifæri

Dagsetning:



Þema: Styrkleikar og tækifæri.

Spurningar:

Hvað finnst þér erfitt að gera í vinnunni/hvaða verkefni hafa eða eru að ganga mjög vel?	Er eitthvað sem þú fæst við í vinnunni sem gefur þér mikið eða veitir þér mikla ánægju?
Eru einhver verkefni sem þú telur að styrkleikar þínir nýtist betur í?	Hverskonar hvatning/hrós og endurgjöf væri best til þess fallin að hvetja þig áfram?



