



Reykjavíkurborg  
Skóla- og frístundasvið



## Leikskólinn Mánagarður

2020 – 2021



### Framtíðarsýn skóla og frístundasviðs:

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

## Efnisyfirlit

Leiðarljós leikskólans:.....	3
1 Greinargerð leikskólastjóra .....	3
2 Innra mat deilda .....	7
3 Ytra mat .....	14
4 Starfsþróunarsamtöl og fræðsla.....	15
5 Samstarf leikskóla, grunnskóla og frístundamiðstöðva.....	15
6 Foreldrasamvinna.....	15
7 Skipulagsdagar og leikskóladagatal .....	16
8 Fylgigögn.....	16
8.1 Fylgiskjal 1 - Samantekt um sérkennslu/stuðning.....	16
8.2 Fylgiskjal 2 - Skipulagt starf vegna barna með annað móðurmál en íslensku.....	16
8.3 Fylgiskjal 3 - Umsögn foreldraráðs .....	16



## Leiðarljós leikskólans:

### 1 Greinargerð leikskólastjóra

Mánagarður gekk í gegnum miklar breytingar sumarið 2018 en þá stækkaði leikskólinn um helming. Við fórum úr því að vera 4ra deilda skóli í 7 deilda skóla og barnafjöldinn fór úr 68 börnum í 128 börn. Þá tókum við inn börn frá 12 mánaða aldri og því yngdist skólinn líka talsvert.

Við ætluðum okkur tvö ár til að komast upp úr þessum öldudal breytinga og það er að hafast.

Starfsmannahópurinn breyttist eðlilega í kjölfar stækkunarinnar, hér störfuðu 20 manns fyrir stækkun en í dag starfa hér 36 manns. Það mæddi nokkuð á stjórnendum við að auglýsa eftir fólki, boða fólk í viðtal, kynna leikskólann og starfið og manna allar stöður. Það var upp og ofan, sumir eru enn við störf, aðrir ekki. Svo það hefur verið nokkur starfsmannavelta og nokkur barnavelta líka þar sem börn virðast vera töluvert yngri núna þegar þau fá inn í hverfisleikskólann sinn. Frá vormánuðum 2018 og til dagsins í dag (júní 2020) höfum við ráðið um 60 starfsmenn, svo starfsmannaveltan hér hefur verið allnokkur sem er mjög mikil breyting frá því fyrir stækkun þegar starfsmannahópurinn var nokkuð stöðugur.

Við vorum með nokkrar deildir sem voru alfarið mannaðar nýju fólki, nýr deildarstjóri og nýtt starfsfólk, allir að kynnst hvor öðrum, stefnu og menningu leikskólans, starfinu, foreldrum og börnum, allt á sama tíma. Síðasti vetur gekk mun betur, aðeins minna um starfsmannabreytingar, fjórir starfsmenn fóru í fæðingarorlof, þrír fyrrverandi starfsmenn komu aftur til starfa sem var jákvætt.

Það var meðvitað ákvörðun stjórnenda að einblína á starfsmannahópinn, það gerist lítið í starfi ef starfsmannahópurinn er ekki þéttur og hann studdur og efldur. Við tókum starfsdag í hópefli þar sem skólinn er núna langur L-laga gangur með 7 deildum og fólk á sitthvorum endanum hittist ekki oft og vissi ekki hvort nýir starfsmenn væru starfsmenn eða foreldrar með börn í aðlögun. Það hefur því mikið þúður verið lagt í starfsmannahald allan veturinn til að viðhalda þeim góða vinnu-og samstarfsanda sem hefur einkennt Mánagarð.

Allar deildir eru búnar nýjum húsgögnum svo þar var allt til alls, við fjárfestum og urðum okkur úti um efnivið á yngri deildir með ýmsum hætti svo allur aðbúnaður er til fyrirmyndar og yngstu deildirnar eru virkilega aðlaðandi og vel útbúnar fyrir ung börn. Eldri deildirnar eru í nýju álmunni og þær eru vel útbúnar líka, þar er fólk enn aðallega að átta sig á rýminu og læra inn á það.



Veturinn hefur að mörgu leyti verið óvenjulegur, í fyrsta skipti í manna minnum var leikskólum lokað vegna veðurs, starfsfólk okkar var veðurteppt marga daga í vetur og komst ekki til vinnu eða þurfti að fara fyrir úr vinnu til að komast til síns heima.

Þá kom Covid-19 og setti allt venjulegt leikskólastarf á hliðina. Það voru undarlegir vinnudagar þegar aðeins helmingur starfsfólks og helmingur barna máttu mæta í leikskólann og foreldrar ekki lengur velkomnir inn, allt á skjön við það sem við stöndum fyrir. Það sem við tókum með okkur úr þessu er að þarna fengu börnin þann gæðatíma sem þau eiga skilið og eftir situr að það eru alltof mörg börn á deildum leikskóla í dag. Það er eitthvað sem okkur finnst að þurfi að skoða vandlega og gera breytingar á. Starfsfólk fann mikinn mun á málþroska barna og hegðun, til hins betra, í fámennari hópum og það talaði um það hversu mikið það hefði notið þess að eiga fleiri maður á mann samskipti og það upplifði að loksins væri það að sinna vinnu sinni á þann hátt sem það kysi að gera daglega en væri oft erfitt vegna fjölda barna. Þessa upplifun starfsfólks ber að taka alvarlega.

Mikill tími leikskólastjóra fór í fjármál; við sjáum að það er mjög erfitt að reka skóla á 15% lægra framlagi en sveitafélagsskólar fá. Sérstaklega þar sem við getum ekki rukkað hærra gjald þar sem flestir okkar foreldrar eru bláfátækir námsmenn.

Samningar Eflingar hafa líka sett allt á annan endann, mikill tími hefur farið í að reikna út hvern og einn starfsmann og þær launleiðréttingar sem Eflingarstarfsfólk fær.

Þá fór mjög mikill tími í skýrslur vegna Covid-19 og að halda utan um mætingar barna og baráttuna um að fá greitt frá Reykjavík vegna skertrar vistunar barna.

Það er von okkar leikskólastjóranna að á næsta skólaári getum við sinnt þeirri vinnu sem eigum að sinna, eytt minni tíma í skýrslur og útreikninga á fjármálum og sinnt starfsfólki, börnum, foreldrum og okkar innra starfi af þeim áhuga og alúð sem við höfum og viljum fyrir okkar fólk.



## 2 Innra mat

Leikskólinn Mánagarður hefur starfað eftir bandarísku stefnunni HighScope frá árinu 2008, en hún byggir á langtímarannsóknum. Það er mikill samhljómur með HighScope og Aðalnámskrá leikskóla. Íris Dögg Jóhannesdóttir, aðstoðarleikskólalastjóri er menntaður HighScope kennari og þjálfari og sér hún um að þjálfa starfsfólk Mánagarðs í að starfa eftir stefnunni. Allt starfsfólk Mánagarðs hefur nú farið á Nýliðanámskeið um HighScope hjá Írisi, námskeið í lausnaleyti og hópstarfi, námskeið um orðræðu og grátur barna. Kjarninn sem starfar hér enn eftir 10-20 ára starf hefur farið á allmörg HighScope námskeið og fræðir og þjálfar starfsfólk á deildum í daglegu starfi. Við notum matslista frá HighScope sem kallast PQA - Preschool Quality Assessment (þessi listi hefur verið sendur Skóla-og frístundasviði) en sá listi tekur á námsumhverfi barna, dagskipulaginu, samskiptum kennara og barna, áætlanagerð og matsaðferðum. Íris gerir þetta innra mat á öllum deildum og höfum við lokið mati á fjórum deildum og munum klára hinar í október-nóvember, en þær átti að klára í febrúar og mars en vegna Covid var það ekki gerlegt.

Niðustaðan úr þeim listum sem náðist að klára er að við þurfum að bæta okkur hvað fjölmenningslegan efnivið og umhverfi varðar, við þurfum að finna tíma til að starfsfólk deilda geti hist en deildarfundir eru hálfsmánaðarlega. Skilaboðaskjóðan er hluti af daglegu starfi á eldri deildum og hefur verið það fá upphafi HighScope en yngri deildirnar hafa ekki enn tekið hana upp. Það þarf að vinna að því á þessu skólaári. Þá hafa komið upp hugmyndir um skiptidaga, að fólk skipti um deild einn dag til að átta sig á því hversu ólíkt starfið er á yngstu og elstu deildunum og auka þannig skilning á milli deilda.

Íris heldur einnig fræðslufundi fyrir foreldra barna á leikskólum FS þar sem hún kynnir HighScope stefnuna og var einn fundur í október og annar í febrúar. Það er sama fræðslufundur og allt nýtt starfsfólk Mánagarðs fer á í byrjun hausts. Það er farið yfir orðræðuna, námsumhverfið, lausnaleyti og aðra mikilvæga þætti HighScope stefnunnar.

Allar deildir Mánagarðs eru vel búnar nýlegum húsgögnum og efnivið, allur búnaður fyrir börnin er í þeirra hæð og efniviður aðgengilegur. Öllum deildum er skipt niður í svæði sem ýta undir fjölbreyttan leik. Efniviðurinn er fjölbreyttur og börnin hafa greiðan aðgang að honum, allt er merkt (hillur og kassar) á 6 ólíka vegu (læsi) svo auðvelt er fyrir börnin að nálgast efniviðinn, nota hann, taka hann saman og skila honum á sinn stað.



Orðræðan í HighScope er önnur en maður á að venjast og það er með því fyrsta sem við þjálfum fólk í, það skiptir miklu máli hvernig við tölum við börn og hvert annað. Íris hefur tekið allt starfsfólk Mánagarðs á námskeið í vetur þar sem farið er yfir orðræðuna í HighScope.

Börnin hafa val allan daginn, um hluti sem skipta þau miklu máli en okkur jafnvel engu máli, það eru öll svæði opin fyrir alla, engin takmörk á hversu margir mega vera á hverju svæði, þau finna það á eigin skinni hvort það er nóg pláss og nægur efniviður fyrir þau eður ei. Þau taka ákvarðanir t.d. um hvar þau vilja sitja við matarborðið, hvar þau vilja liggja í hvíldinni, hversu lengi þau vilja vera í hópastarfi, hversu mikið/lítið þau vilja borða og hvað þá, hvort þau vilja klæða sig sjálf eða fá aðstoð, þau fá alltaf val þegar þau verða að gera eitthvað þannig að þau eru að taka sjálfstæðar ákvarðanir (jafnrétti, lýðræði, frumkvæði, sjálfstæði)

Dagskipulagið okkar er alltaf eins á hverjum degi svo börnin og starfsfólk eru fljót að læra það og vita alltaf hvað kemur næst svo þau geta þá farið þangað sjálf og hafist handa (sjálfstæði, frumkvæði, sjálfshjálp). Það auðveldar líka nýju starfsfólki að læra inn á starfið hér og gerir það öruggara. Þá hefur Íris verið með námskeið um hópastarf fyrir allt starfsfólk leikskólans.

Það sem stendur í vegi fyrir almennilegu innra mati í vetur er starfsmannaveltan, við erum með frekar ungan starfsmannahóp sem hefur hvorki reynslu, þekkingu né forsendur til að meta starfið eftir mjög stuttan starfsferil. Sumir eru sem betur fer að hefja sinn annan vetur og þessi vetur telst nokkuð „eðlilegur“ þar sem það er ekki lengur verið að byggja skólann og allir innviðir og aðbúnaður eru nú til staðar. Kjarninn sem var á „gamla“ Mánagarði dreifist um húsið og eldra starfsfólk sér um að leiðbeina nýjum starfsmönnum inni á deildum.

Við munum halda í eitthvað af starfsfólkinu okkar næsta vetur og þá ættu fleiri að hafa forsendur fyrir að meta eigin deild og starfið sem þar fer fram.

Það eru sannarlega mörg tækifæri til umbóta en líka eiginlega magnað hvar við erum stödd miðað við allt og allt. Eins og áður hefur komið fram hefur áherslan verið á þetta og þjálfar starfsmannahópin því það er jú hann sem skiptir mestu máli til að starfið gangi sem best. Við komum ákaflega vel út úr könnun sem mælir starfsánægju og það var léttir, svo nú er hægt að fara að setja meiri kröfur og starfsfólk farið að átta sig betur á út á hvað starfið gengur, hvað gengur vel og hvað má bæta.

Af fjölmörgum ástæðum gafst ekki mikill tími fyrir deildirnar til að setjast niður og meta sitt innra starf en niðurstöður úr PQA listanum leiddu til eftirfarandi umbótaþátta.



## 2 Innra mat Dvergaberg

Umbótaþættir Dvergaberg	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Fjölmenningarlegur efniviður og umhverfi	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
	Bæta fjölmenningarlegan efnivið	Ljósrita og plasta bækur og sögur sem við eigum	Ágúst til október	Starfsfólk Dvergabergs, leikskólastjóri (fjármagn), Íris með PQA listann.	Október, nota PQA listann sem viðmið og til að athuga hvort markmiðum hefur verið náð	PQA listinn um fjölmenningu
		Setja upp fána og myndir af börnunum				
		Fara yfir þjóðernin á deildinni, ræða við foreldra til að fá hugmyndir af efnivið				
		Nytjamarkaðir, efniviður að heiman, internetið				



## 2 Innra mat Hulduhóll

Umbótaþættir Hulduhóll	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<b>Innleiða skilaboðaskjóðu</b>	Að hverju er stefnt?  Að starfsfólk læri hvernig á að gera og kynna skilaboðaskjóðuna	Hvernig framkvæmu m við það?  Fá námskeið hjá Írisi um skilaboðaskjóðuna	Hvenær hefst og hvenær lokið?  Námskeið í sept/okt 2020	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?  Íris – starfsfólk Hulduhóls	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)  Taka myndir daglega af skilaboðaskjóðunni og fá fund með Írisi eftir 3 vikur og fara yfir myndirnar – athuga hvað er gott og hvað mætti laga og fá nýjar hugmyndir	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.  Farið yfir markmiðin, myndræn skráning og eftirfylgni daglega á deildinni
<b>Fjölmennigalegur efniviður</b>	Auka sýnilegan fjölmennigalegan efnivið	Ljósrita og plasta bækur, koma með t.d. matarpakkningar að heiman, fatnaður (nytjamarkaðir)  Hengja upp fána og myndir af börnum af	Sept -des	Íris og starfsfólk Hulduhóls	Listi yfir þjóðerni – merkja við þá sem eru komnir, Matur frá þessum löndum, fatnaður, annað	





		öllum þjóðernum				

## 2 Innra mat Álfasteinn

Umbótapættir Álfasteinn	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<b>Byrja að nota skilaboðaskjóðuna</b>	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
	Að starfsfólk læri hvernig á að gera og kynna skilaboðaskjóðuna	Fá námskeið hjá Írisi um skilaboðaskjóðuna, hvernig á að gera hana og kynna hana fyrir börnunum	Eftir að aðlögun lýkur, vonandi í byrjun október	Íris með námskeið, kemur inn á deild og sýnir hvernig á að gera skilaboðaskjóðuna þannig að starfsfólk geti gert hana	Fá Írisi inn til að aðstoða við að gera skilaboðaskjóðuna í viku og svo gerir starfsfólk sjálft. Taka myndir og safna í 2-3 vikur og biðja Írisi að fara yfir og fá athugasemdir og ábendingar	Líta yfir markmiðið með skilaboðaskjóðunni




## 2 Innra mat Dísaskógur

Umbótaþættir Dísaskógur	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<b>Hvað þarf að bæta?</b>  Efniviður fyrir samverustundir (easy to join)	Að hverju er stefnt?  Safna fjölbreyttari efnivið fyrir upphaf samverustunda – til að draga úr biðtíma	Hvernig framkvæmu m við það?  Skoða HighScope bækur og myndbönd, fá hugmyndir af öðrum deildum,	Hvenær hefst og hvenær lokið?  September til október	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?  Starfsfólk deildarinnar – nota undirbúning til að skoða hjá öðrum og fá lista hjá Írisi Íris með hugmynda-banka	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)  Október, PQA listi	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.  PQA listi



## 2 Innra mat Drekadyngja

Umbótaþættir Drekadyngja	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<p><b>Hvað þarf að bæta?</b></p> <p><b>Að leysa úr deilum</b></p>	<p>Að hverju er stefnt?</p> <p>Að auka færni starfsfólks í að nota þrepin 6 við lausnaleit</p>	<p>Hvernig framkvæmu m við það?</p> <p>Fá Írisi á deildarfund og fara yfir þrepin 6 og leiðirnar. Ath hvort hún geti komið inn sem aukamanneskja og verið með sýnikennslu/l eiðbeint í aðstæðum</p>	<p>Hvenær hefst og hvenær lokið?</p> <p>September til október</p>	<p>Hver ber ábyrgð?</p> <p>Hver framkvæmir?</p> <p>Íris með fræðslu og sýnikennslu – starfsfólk Drekadyngju með því að nota þrepin og æfa sig</p>	<p>Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)</p> <p>Endurmat með PQA listanum í byrjun okt</p>	<p>Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.</p> <p>PQA listinn með markmiðunum</p>



## 2 Innra mat Tröllahellir

Umbótaþættir Tröllahellir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<p><b>Hvað þarf að bæta?</b></p> <p>Bæta námsumhverfi á heimilissvæði</p>	<p>Að hverju er stefnt?</p> <p>Auka fjölbreytnina með raunverulegum efnivið á heimilissvæði</p>	<p>Hvernig framkvæmu m við það?</p> <p>Fara í Góða hirðinn og biðja starfsfólk og foreldra um ákveðna hluti (töskur, síma, lyklaborð, lykla osfrv..)</p>	<p>Hvenær hefst og hvenær lokið?</p> <p>Byrja í ágúst, bótið um miðjan sept</p>	<p>Hver ber ábyrgð?</p> <p>Hver framkvæmir?</p> <p>Starfsfólk deildar, Íris og leikskólastjóri (fjármagn)</p>	<p>Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)</p> <p>PQA matslisti endurgerður um miðjan sept og HighScope listi yfir efnivið á heimilissvæði</p>	<p>Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.</p> <p>PQA listinn – yfir efnivið á svæðum</p>



## 2 Innra mat Skessuskot

Umbótaþættir Skessuskot	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<b>Hvað þarf að bæta?</b>	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
<b>Samverustund</b>	Auka sögugerð	Finna til fleiri bækur og gera fleiri sögur – bæði kennarar einir og kennarar og börn saman  Hugmyndir af sögupokanámskeiðinu	September til nóvember	Starfsfólk deildarinnar		



### 3 Ytra mat

HR-Monitor könnun sem gerð var í september 2019 sýndi að mikil starfsánægja var með alla þætti nema fólki fannst það ekki hafa fengið þá þjálfun sem þurfti til að vinna starf sitt vel. Skorið í þeim þáttum var 4 og 4,15 af 5 mögulegum. Við vorum í raun mjög ánægðar með að fá lægra skor þar því það sýndi að fólk hafði áhuga og vildi raunverulega fræðast og fá þjálfun í HighScope.

Við tókum það svo sannarlega til okkar og allir okkar starfsdagar og starfsmannafundir voru tileinkaðir þjálfun starfsfólks og það skilaði sér í enn frekari starfsánægju.

Allir okkar starfsdagar á komandi skólaári eru tileinkaðir HighScope á einn eða annan hátt.

Umbótaþættir Ytra mat	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
<b>Hvað þarf að bæta?</b>	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð? Hver framkvæmir?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.



## 4 Starfsþróunarsamtöl og fræðsla

Leikskólastjóri á starfsþróunarsamtöl við alla starfsmenn leikskólans. Leikskólastjórar fóru í viðtal til mannauðsstjóra Félagsstofnunar stúdenta.

Allir starfsmenn fóru á námskeið um einhverfu og á námskeiðið Styrkur heildarhugsunar hjá Ingvari Jónssyni markþjálfara.

Tveir deildarstjórar fóru á TRAS námskeið og tveir á Lubbanámskeið, sérkennslustjóri fór á Pecs-námskeið og þjálfunarnámskeið, tveir deildarstjórar fóru á forvarnarnámskeið hjá Barnaheill og Blátt áfram. Tveir starfsmenn fóru á Öryggisfulltrúanámskeið.

Fimm deildarstjórar fóru á námskeið í gerð sögupoka.

Leikskólastjórar fóru á fyrirlesturinn Framúrskarandi skólaumhverfi á vegum Evolvía.

## 5 Samstarf leikskóla, grunnskóla og frístundamiðstöðva

Við eigum í samstarfi við Melaskóla og var það með sama sniði og undanfarin ár.

Skólabörnin tilvonandi fara í tvær heimsóknir í Melaskóla, annars vegar á bókasafnið og hins vegar í íþróttatíma.

## 6 Foreldrasamvinna

Við höldum stóran, tvískiptan foreldrafund (eldri álma og yngri álma) í haust þar sem við förum yfir stækkunina og það rask á foreldrasamstarfi sem fylgdi í kjölfar hennar. Því miður var minna um foreldrasamvinnu allt frá haustinu 2018 til haustsins 2019. Stækkunin ein og sér var svo yfirgengileg að það var ekki leggjandi á starfsfólk aukaálagið sem fylgir því að sinna foreldrum samhliða því að stækka skólann, kynnast nýjum samstarfsmönnum, aðlaga ný börn og fjölskyldur þeirra og kynnast skólanum. Meiri áhersla var því lögð á dagleg samskipti og upplýsingagjöf til foreldra og slíkt, því var öllu sinnt vel og örugglega.

Til að geta boðið foreldrum á sumarhátíð, aðventukaffi, söngfund og aðrar þær föstu hefðir og venjur sem við höfum haft hingað til þurftum við tíma og tækifæri til að kynnast vel og aðlagast nýju og breyttu húsnæði. Fyrir stækkun buðum við foreldrum/forráðamönnum/fjölskyldum barnanna að koma og syngja með okkur síðasta fimmtudag í mánuði en með 128 börn og alla foreldra er það



ógerlegt. Mikill söknuður er af söngstundinni að hálfu foreldra og eldri starfsmanna en eins og er verður því ekki viðkomið, við höfum leitað allra leiða. Sumarið og veturinn 2018 var því lítið um upptökur fyrir foreldra en við bættum úr þessum hlutum í ár og vorum með okkar árlegu sumarhátíð í júní 2019. Við vorum með aðventukaffi fyrir fjölskyldur barnanna í desember og foreldraviðtöl voru í janúar en svo kom Covid-19 og því urðu foreldraviðtölin með öðrum hætti í ár, sumir fengu þau send með tölvupósti, aðrir náðu að koma fyrir og eftir Covid. Af sömu ástæðu var sumarhátíðin okkar með öðru sniði en vanalega, við fengum Leikhópinn Lottu fyrir börn og starfsfólk en gátum því miður ekki boðið foreldrum að vera með í ár vegna fjöldatakmarkana. Engin sveitaferð var farin í ár vegna Covid-19.

## 7 Skipulagsdagar og leikskóladagatal

30.ágúst var starfsdagur þar sem við fengum Ingvar Jónsson markþjálfva á starfsdag til okkar með námskeiðið „Styrkur heildarhugsunar“ þar sem markmiðið var að þjappa starfsmannahópnum enn betur saman og átta okkur á að við erum allskonar og þurfum að vera allskonar til að starfa saman. Starfsfólk fór svo í verkefnavinnu og ræddi m.a. hvað það getur lagt að mörkum á vinnustaðnum og hvers það þarfnast.

Skipulagsdagar í október og janúar voru tileinkaðir HighScope-stefnunni sem Leikskólar FS vinna eftir en þar var þróunarstjóri HighScope með fyrirlestra og vinnustofur, annars vegar um hópastarf og hins vegar um 6 þrep til að leysa deilur. Í október kom einnig Aðalheiður Sigurðardóttir frá *Ég er unik* með fyrirlestur um einhverfu.

## 8 Fylgigögn

8.1 Fylgiskjal 1 - Samantekt um sérkennslu/stuðning

8.2 Fylgiskjal 2 - Skipulagt starf vegna barna með annað móðurmál en íslensku.

8.3 Fylgiskjal 3 - Umsögn foreldraráðs

F. h. leikskólans Mánagarðs

Soffía Emelía Bragadóttir/Íris Dögg Jóhannesdóttir 03.07.2020

---

Leikskólastjóri

Dagsetning





## Fylgiskjal 1

### Samantekt um sérkennslu/stuðning

Vísbending	Já eða nei/fjöldi	Ef nei, þarf að koma tímasetning um áætlun á innleiðingu hér.
Hversu mörg börn í 1. flokki njóta sérkennslu/stuðnings í leikskólanum?	Ekkert	Ekkert barn féll undir 1. flokk þetta ár.
Hversu mörg börn í 2. flokki njóta sérkennslu/stuðnings í leikskólanum	1	
Hversu mörg börn njóta sérkennslu/stuðnings í leikskólanum frá sérkennslustjóra (önnur en börn í 1. og 2. flokki)	4	
Hve margir sinna sérkennslu/stuðningi í leikskólanum?	1	
Er til áætlun um málörvun í leikskólanum?	Já	
Er til áætlun um snemmtæka íhlutun í leikskólanum?	Já	
Eru gerðar einstaklingsnámskrár í samvinnu við hagsmunaaðila (foreldrar, börn og starfsfólk)	Já	
Eru einstaklingsnámskrár í virkri notkun?	Já	
Þekkir starfsfólk deildarinnar þær áherslur sem verið er að vinna með hverju sinni fyrir börn með stuðning?	Já	
Eru regluleglulegir teymisfundir með foreldrum/forráðamönnum og öðrum sérfræðingum sem að barninu koma?	Já	
Er veitt ráðgjöf og stuðningur til foreldra?	Já	
Er samstarf við þjónustumiðstöð og aðrar stofnanir?	já	Þjónustumiðstöð, greiningarstöð og þroska og hegðunarstöð ef við á
Er samvinna milli sérkennslustjóra og starfsmanna leikskólans?	Já	
Veitir sérkennslustjóri fræðslu, ráðgjöf og stuðning til starfsmanna?	Já	



## Niðurstöður innra mats

Umbótaþættir Sérkennsla	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Hvað þarf að bæta?	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
	Ráða stuðning þar sem 1 barn er að fara inn í 1. flokk eftir greiningarferli	Ráða starfskraft	Sem fyrst, ekki síðar en um áramót	Leikskólastjóri		
	Auka málörvun	Auka notkun á þulum, rími og lestri	Er hafið í stöðugri vinnu	Sérkennslustjóri /deildarstjórar	Benda starfsfólki á efni og þjálfu það í notkun þess	TRAS og Hljóm 2



## Fylgiskjal 2

Skipulagt starf vegna barna með annað móðurmál en íslensku.

Vísbending	Já eða nei	Hvernig?/Með hvaða aðferðum?/Dæmi
Vinna með íslensku sem annað mál og virkt tvítyngi	Já	Með því að gefa sig sérstaklega að þeim börnum, tala við og lesa fyrir börnin í hópum og einslega. Þau sem þurfa fá aukna málörvun hjá sérkennslustjóra.
Er markviss vinna með daglegan orðaforða? (grunnorðaforða)	Já	Lögð er áhersla á að tala lýsandi mál, taka virkan þátt í leik með börnunum og endurtaka rétt það sem þau segja.
Er markvisst verið að dýpka orðaforða barnanna?	Já	Með því að lesa, segja sögur, syngja og læra þulur. Ræða orð og merkingu þeirra.
Er fylgst með framförum barnanna?	Já	T.d. með TRAS og Hljóm 2.
Er hugað að öllum þáttum máls og virkri þátttöku barnanna? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orðaforði og málskilningur</li> <li>• Tjáning og frásögn</li> <li>• Hlustun og hljóðkerfisvitund</li> <li>• Ritmál</li> <li>• Félagslegt tungumál, tilfinningar, áhugi, styrkleikar, löngun</li> </ul>	Já	TRAS kortleggur vel þessa þætti og hjálpar okkur að vita hvað þið þurfum að leggja sérstaka áherslu á hjá hverju barni ásamt því að kennarar fylgist með börnum í sínum hóp og viðri áhyggjur við sérkennslustjóra ef þær koma upp.



## Niðurstöður innra mats

Umbótaþættir Annað móður m. en íslenska	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Hvað þarf að bæta?	Að hverju er stefnt?	Hvernig framkvæmu m við það?	Hvenær hefst og hvenær lokið?	Hver ber ábyrgð?	Hvaða aðferðir á að nota? (könnun, rýni hópur, safna gögnum)	Viðmið er gæðalýsing og /eða mælikvarði sem stuðst er við til að meta hversu vel tókst að ná markmiði.
	Markvissri vinnu á öllum deildum	Fylgja eftir að áætlun sé fylgt á hverri deild. Kynna vel fyrir nýju fólki.	Er hafið og í stöðuguri eftirfylgd, lýkur í raun ekki.	Sérkennslustjóri /deildarstjórar	Á deildarfundu m með hverri deild fyrir sig c.a. 2x á ári	TRAS og einstaklingsá ætlanir þar sem það á við.
	10 mín regla	Starfsfólk merki við að það hafi eytt a.m.k. 10 mín í samtali veið tvítyngd börn á degi hverjum	Er hafið, á að klára að innleiða á næstu önn	Sérkennslustjóri /deildarstjórar	Á deildarfundu m með hverri deild fyrir sig c.a. 2x á ári	Einstaklingsá ætlanir þar sem það á við.



**Fylgiskjal 3**

**Starfsáætlun 2019 – 2020**  
**Mánagarður**

**Umsögn foreldraráðs**

**Foreldraráð leikskólans skipa:**

**Marta Goðadóttir**  
**Stella Ólafsdóttir**



## Um starfsáætlanir leikskóla

Leikskólar gera starfsáætlun sem byggir á skólanámskrá leikskólans og menntastefnu Reykjavíkurborgar til 2030 sem hefur þá framtíðarsýn að í kraftmiklu skóla- og frístundastarfi öðlist börn og unglingar menntun og reynslu til að láta drauma sína rætast og hafa jákvæð áhrif á umhverfi og samfélag. Menntastefnunni er ætlað að bregðast við þeim áskorunum sem felst í stöðugum samfélags- og tæknibreytingum sem umbreyta uppeldisaðstæðum barna og hefðbundnum hugmyndum um menntun.

Tilgangur starfsáætlunar er að gera skólaþróun leikskólans markvissa með árangursmiðuðum markmiðum og umbótamiðuðu innra mati. Starfsáætlun er birt opinberlega og gefur starfsfólki, foreldrum og rekstraraðilum meðal annars upplýsingar um hvernig starf leikskólans gekk á síðasta starfsári og hvernig unnið verði að mati, umbótum og innleiðingu á áherslum úr menntastefnunni og hvernig á að nota þróunarstyrk næsta starfsárs.

Eftirfarandi upplýsingar koma fram í starfsáætlun:

- Umfjöllun leikskólastjóra um starf síðasta árs. Tilgreina áherslur í leikskólastarfinu sem unnið verður að á komandi starfsári sem tengist menntastefnu Reykjavíkurborgar, þróunarstyrk, skólanámskrá og/eða öðrum verkefnum.
- Niðurstöður innra mats síðasta árs þar sem greining er á helstu styrkleikum og tækifærum til umbóta.
- Matsáætlun sem unnin er út frá niðurstöðum innra og ytra mats, tækifærum til umbóta og þróunarverkefnum tengt menntastefnu Reykjavíkur og áherslur úr skólanámskrá.
- Umbótaáætlun deilda þar sem hver deild gerir grein fyrir aðgerðum og leiðum til umbóta út frá matsáætlun leikskólans.
- Starfþróunaráætlun leikskólans byggð á matsáætlun.
- Skóladagatal fyrir árið þar sem m.a. skipulagsdagar eru tilgreindir.
- Umsögn foreldraráðs.

Starfsáætlun leikskólans tekur gildi 1. september ár hvert og skal skilað rafrænt til skóla- og frístundasviðs fyrir 1. júlí. Starfsáætlanir eru lagðar fyrir skóla og frístundaráðs til samþykktar.



## Mat á leikskólastarfi

Tilgangur innra mats er að leggja faglegan grundvöll að endurbótum í leikskólastarfi og vinna kerfisbundið að því að auka gæði þess og gera það skilvirkara.

Markmið innra mats samkvæmt lögum um leikskóla er að:

- Veita upplýsingar um skólastarf, árangur þess og þróun til fræðsluyfirvalda, starfsfólks leikskóla, viðtökuskóla og foreldra.
- Tryggja að starfsemi leikskóla sé í samræmi við ákvæði laga, reglugerða og aðalnámskrár leikskóla.
- Auka gæði náms og leikskólastarfs og stuðla að umbótum.
- Tryggja að réttindi barna séu virt og að þau fái þá þjónustu sem þau eiga rétt á samkvæmt lögum.

Skólanámskrá leikskólans er skrifleg lýsing á því sem gert er í leikskólanum og á því sem á að gera. Þar koma fram bæði markmið og leiðir leikskólans. Skólanámskrá leikskólans setur því viðmið fyrir matið.

Tilgangur ytra mats er að safna upplýsingum um viðhorf foreldra leikskólabarna og starfsmanna til að nota við innra mat leikskólans. Að auki er það liður í ytra mati skóla- og frístundasviðs og/eða Mennta- og menningarmálaráðuneytis.

## Hlutverk foreldraráðs

Samkvæmt 11.gr. laga um leikskóla frá 2008 er hlutverk foreldraráðs að gefa umsagnir til leikskóla og nefndar, sbr. 2. mgr. 4. gr., um skólanámskrá og aðrar áætlanir sem varða starfsemi leikskólans. Þá skal ráðið fylgjast með framkvæmd skólanámskrár og annarra áætlana innan leikskólans og kynningu þeirra fyrir foreldrum. Foreldraráð hefur umsagnarrétt um allar meiri háttar breytingar á leikskólastarfi.



### **Umsögn foreldraráðs:**

Foreldraráð leikskólans Mánagarðs hefur tekið starfsáætlun leikskólans fyrir skólaárið 2020-2021 til umsagnar líkt og 11. gr. laga um leikskóla nr. 90/2008 kveður á um. Foreldraráðið samþykkir starfsáætlunina þar sem meðal annars kemur fram greinargerð um síðasta starfsár, samantekt á innra og ytra mati á leikskólanum, samantekt á fræðslu og námskeiðum sem starfsfólk hefur sótt, foreldrasamvinnu og skipulag leikskóladagatals. Ljóst er að síðasta starfsár Mánagarðs var þungt í vöfum, vaxtarverkir fylgdu stækkun skólans og starfsmannavelta var mun meiri en áður hefur verið. Þrátt fyrir þessar áskoranir tókst stjórnendum og öðru starfsfólki skólans að halda uppi góðu, faglegu skólastarfi og hlýlegu viðmóti til barna og foreldra. Stjórnendur einblíndu á starfsmannahópinn, studdu hann og eflðu í gegnum þessar miklu breytingar og ber það vitni um góðan starfsanda og vilja til þess að halda uppi því góða orðspori sem Mánagarður hefur áunnið sér.

Foreldraráð þakkar gott samstarf við leikskóla og foreldra á árinu.

Fyrir hönd Foreldraráðs Mánagarðs,

Stella Ólafsdóttir.









ÁGÚST	SEPTEMBER	OKTÓBER	NÓVEMBER	DESEMBER	JANÚAR	FEBRÚAR	MARS	APRÍL	MAÍ	JÚNÍ
1 L	1 Þ	1 F	1 S	1 Þ Fullveldisdagurinn	1 F Nýársdagur	1 M	1 M	1 F Skírdagur	1 L Verkalýðsdagurinn	1 Þ
2 S	2 M	2 F	2 M	2 M	2 L	2 Þ	2 Þ	2 F Föstudagurinn langi	2 S	2 M
3 M Fridagur verslunarmanna	3 F	3 L	3 Þ	3 F	3 S	3 M	3 M	3 L	3 M	3 F
4 Þ	4 F	4 S	4 M	4 F	4 M Starfsdagur	4 F	4 F	4 S Páskadagur	4 Þ	4 F
5 M	5 L	5 M	5 F	5 L	5 Þ	5 F Starfsdagur	5 F	5 M Annar í páskum	5 M	5 L
6 F	6 S	6 Þ	6 F	6 S	6 M Brettándinn	6 L Dagur leikskólans	6 L	6 Þ	6 F	6 S Sjómanna dagurinn
7 F	7 M	7 M	7 L	7 M	7 F	7 S	7 S	7 M	7 F	7 M
8 L	8 Þ Dagur læsis	8 F Highscope forelðrakynning	8 S Baráttudagur gegn einelti	8 Þ	8 F	8 M	8 M	8 F	8 L	8 Þ
9 S	9 M	9 F	9 M	9 M	9 L	9 Þ	9 Þ	9 F	9 S	9 M
10 M	10 F	10 L	10 Þ	10 F Jólagleði	10 S	10 M	10 M	10 L	10 M	10 F Sumarhátíð
11 Þ	11 F	11 S	11 M	11 F	11 M	11 F Dagur íslenska táknmálsins	11 F	11 S	11 Þ	11 F
12 M	12 L	12 M	12 F	12 L	12 Þ	12 F	12 F	12 M	12 M	12 L
13 F	13 S	13 Þ	13 F	13 S	13 M	13 L	13 L	13 Þ	13 F Uppstigningardagur	13 S
14 F	14 M	14 M	14 L	14 M	14 F	14 S	14 S	14 M	14 F	14 M
15 L	15 Þ	15 F	15 S	15 Þ	15 F	15 M Bolludagur	15 M	15 F	15 L	15 Þ
16 S	16 M Dagur íslenskrar náttúru	16 F	16 M Dagur íslenskrar tungu	16 M	16 L	16 Þ Sprengidagur	16 Þ	16 F	16 S	16 M
17 M	17 F FORELDRAFUNDUR	17 L	17 Þ	17 F	17 S	17 M Öskudagur	17 M	17 L	17 M	17 F Lýðveldisdagurinn
18 Þ	18 F	18 S	18 M	18 F	18 M	18 F	18 F	18 S	18 Þ	18 F
19 M	19 L	19 M	19 F	19 L	19 Þ	19 F	19 F	19 M	19 M	19 L
20 F	20 S	20 Þ	20 F Dagur mannréttinda barna	20 S	20 M	20 L	20 L	20 Þ	20 F	20 S
21 F	21 M	21 M	21 L	21 M	21 F	21 S Konudagur	21 S	21 M	21 F	21 M
22 L	22 Þ	22 F	22 S	22 Þ	22 F Þorablót	22 M	22 M	22 F Sumardagurinn fyrsti	22 L	22 Þ
23 S	23 M	23 F	23 M	23 M Þorláksmessa	23 L	23 Þ	23 Þ	23 F	23 S Hvítasunnudagur	23 M
24 M	24 F Starfsmannafundur	24 L Fyrsti vetrardagur	24 Þ	24 F Aðfangadagur jóla	24 S	24 M	24 M	24 L	24 M Annar í Hvítasunnu	24 F
25 Þ	25 F	25 S	25 M	25 F Jóladaur	25 M	25 F	25 F	25 S	25 Þ	25 F
26 M	26 L Evrópski tungumáladagurinn	26 M	26 F Starfsmannafundur	26 L Annar í jólum	26 Þ	26 F	26 F	26 M	26 M	26 L
27 F	27 S	27 Þ	27 F	27 S	27 M	27 L	27 L	27 Þ	27 F	27 S
28 F Starfsdagur	28 M	28 M	28 L	28 M Jólafri	28 F Starfsmannafundur	28 S	28 S Pálmásunnudagur	28 M	28 F	28 M
29 L	29 Þ	29 F	29 S	29 Þ Jólafri	29 F			29 M	29 F Starfsmannafundur	29 Þ
30 S	30 M	30 F Starfsdagur	30 M	30 M Jólafri	30 L			30 Þ	30 F	30 M
31 M		31 L		31 F Gamlársdagur	31 S			31 M Starfsdagur		31 M Lokað í júlí

Samkvæmt kjarasamningi sveitarfélaga við Kennarasambands Íslands skulu skóladagar nemenda vera 180 á tímabilinu 20. ágúst til 10. júní. Sérstakir starfs dagar kennara á starfstíma nemenda eru fimm og skulu ákveðnir af skólastjóra í samráði við kennara og með hliðsjón af kjarasamningum. Starfs dagar kennara utan starfstíma nemenda eru 8.