

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar

Leikskólinn Rauðhóll

2018-2019



Leiðarljós skóla- og frístundasviðs:

Að öll börn og ungmenni í borginni eigi kost á menntun og leik við sitt hæfi, þar sem ýtt er undir sköpun og frumkvæði og byggt er á styrkleikum, áhuga og færni hvers og eins. Þeim líði vel, fari stöðugt fram og öðlist uppeldi og menntun sem nýtist þeim í lífinu.

Hlutverk:

Veita börnum og ungmennum bestu mögulegu tækifæri til leiks, menntunar og frístundastarfs í samvinnu við fjölskyldur og nærsamfélagið.
Vera framsækið forystuafli í skóla- og frístundastarfi.

Efnisyfirlit

Um starfsáætlanir leikskóla	3
1 Stutt greinargerð leikskólastjóra um starfið á síðasta ári	4
2 Innra mat	6
2.1 Stutt greinargerð deildarstjóra Bláu deildar um starfið á síðasta ári	6
2.2 Stutt greinargerð deildarstjóra Grænu deildar um starfið á síðasta ári	7
2.3 Stutt greinargerð deildarstjóra Gulu deildar um starfið á síðasta ári	8
2.4 Stutt greinargerð deildarstjóra Rauðu deildar um starfið á síðasta ári	9
2.5 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýraeyju um starfið á síðasta ári	10
2.6 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýrahóls um starfið á síðasta ári	11
2.7 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýralands um starfið á síðasta ári	12
2.8 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýralundar um starfið á síðasta ári	14
2.9 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýradals um starfið á síðasta ári	15
2.10 Stutt greinargerð deildarstjóra í Björnslandi um starfið á síðasta ári	15
3 Ytra mat	17
4 Stutt greinargerð sérkennslustjóra um starfið á síðasta ári	18
4.1 Umbótaáætlun sérkennslustjóra	18
5 Markmið næsta skólaárs	19
6 Skipulagt starf vegna barna með annað móðurmál en íslensku.	20
7 Starfsþróunarsamtöl og fræðsla	21
7.1 Starfsþróunarsamtöl	21
7.2 Símenntun frá síðasta ári	21
7.3 Starfsmenn í námi	22
7.4 Námskeið og fræðsla næsta skólaár, 2018-2019	22
8 Foreldrasamvinna	23
9 Samstarf leik- og grunnskóla	24
10 Skipulagsdagar	25
11 Fylgigögn	26

Um starfsáætlanir leikskóla

Leikskólar gera starfsáætlun sem byggir á skólanámskrá leikskólans þar sem fjallað er um árlega starfsemi leikskólans, skóladagatal birt og ýmsar aðrar hagnýtar upplýsingar um skólahald hvers leikskóla. Áætlunin þarf að fá umsögn foreldraráðs áður en skóla- og frístundaráð tekur hana til afgreiðslu samkvæmt lögum um leikskóla.

Tilgangur starfsáætlunar er að gera skólaþróun leikskólans markvissa með árangursmiðuðum markmiðum og umbótamiðuðu innra mati. Hún á að sýna starfsfólki, foreldrum og rekstraraðilum hvernig starf leikskólans gekk á síðasta leikskólaári og hvernig unnið verði að umbótum og nýjum verkefnum á því næsta.

Í starfsáætlun leikskólans skulu koma fram:

- Matsaðferðir leikskólans og umbótamiðuð áætlun sem unnin er út frá niðurstöðum innra og ytra mats.
- Áherslur í leikskólastarfinu sem ætlunin er að vinna að, skipulag, leiðir að markmiðunum og hlutverk starfsfólks.
- Áætlun um hvernig markmiðin verða metin og hvernig og hvort þeim hefur verið náð.
- Áherslur í starfsáætlun skóla- og frístundasviðs sem leikskólinn vinnur að.
- Starfsþróunaráætlun leikskólans og upplýsingar um starfsmannamál.
- Upplýsingar um foreldraráð, foreldrafundi og foreldraviðtöl.
- Umsögn foreldraráðs.
- Skóladagatal fyrir árið.

Starfsáætlun leikskólans tekur gildi 1. september ár hvert og skal skilað rafrænt til skóla- og frístundasviðs fyrir 1. júlí. Starfsáætlun er leiðarvísir starfsins og því er mikilvægt að skil séu á réttum tíma svo nýta megi hana í starfi leikskólans yfir veturinn. Starfsáætlanir eru lagðar fyrir skóla- og frístundaráð til samþykktar.

Leiðarljós leikskólans: Vinátta, virðing og vellíðan

1 Stutt greinargerð leikskólastjóra um starfið á síðasta ári

Á vorönn 2017 var ákveðið að um haustið yrði farið í þá mikilvægu vinnu að skoða starf leikskólans og þær aðferðir sem unnið er eftir. Einnig kom upp sú ósk frá starfsmannahópnum að farið yrði í það að útbúa viðmið um samskipti og aga í leikskólanum með það að markmiði að allir ynnu í takt. Ákveðið var að gera þróunarverkefni um báða þessa þætti starfsins og var sótt um styrk til þessarar vinnu hjá Menntamálaráðuneyti sem leikskólinn fékk reyndar ekki. Sigríður Sigurjónsdóttir, leikskólakennari með meistaragráðu í verkefnastjórn tók að sér að stýra verkefninu.

Ákveðið var eftir starfsdag í september 2017 þar sem Lone Jensen kom og kynnti lauslega foreldranámskeiðið Uppeldi sem virkar – Færni til framtíðar, sem Heilsugæslan hefur staðið fyrir um árabil, að leikskólinn myndi tileinka sér þær aðferðir. Samhljómur var meðal starfsmanna að þessi aðferð væri í þeim anda sem unnið er eftir nú þegar og myndi setja betri ramma utan um okkar vinnu. Sérkennslustjórar og verkefnastjórn sóttu leiðbeinendanámskeið hjá Heilsugæslunni og einnig námskeið sem er sérhannað fyrir leikskóla.

Í lok haustannar 2017 var ákveðið að þrengja viðfangsefni þróunarverkefnisins og taka námskeiðið Uppeldi sem virkar – Færni til framtíðar út en vinna þann hluta samsíða þróunarverkefninu og einblína aðeins á þá stefnu sem Rauðhóll starfar eftir og skilgreina hana nánar. Þróunarverkefnið fékk heitið „leyndarmál Rauðhóls gleðinnar“ og er verið að vísa í stefnu Mihaly Csikszentmihalyi um flæði. Ákveðið var að nýta þróunarverkefnið í að innleiða stefnu Mihaly þar sem samhljómur er með henni og þeim aðferðum sem við höfum unnið eftir á Rauðhól frá byrjun. Í febrúar 2018 var sótt um þróunarstyrk til skóla- og frístundaráðs og fékk leikskólinn þann styrk.

Veturinn 2017-2018 var óvenju mikið um langtímaveikindi starfsmanna. Við tókum þessu alvarlega og komum til með að skoða starfshætti og starfsaðstæður okkar vel, meðal annars í þróunarverkefninu. Samkvæmt skýrslu eftir starfshóp um nýliðun og bætt starfsumhverfi leikskólakennara í Reykjavík sem kom út í febrúar 2018, hafa 9% leikskólakennara sótt þjónustu Virk - starfsendurhæfingar á árinu 2009. Til samanburðar kemur fram í skýrslunni að 5% grunnskólakennara og 2,1% framhaldsskólakennara hafa sótt þjónustu Virk. Þetta er grafalvarlegt mál því þrátt fyrir starfsendurhæfingu sem er mjög mikilvæg þá er ekki þar með sagt að allir komist aftur til starfa og það á meðal annars við um starfsmenn hér á Rauðhóli. Það er fagnaðarefni að Reykjavíkurborg sé farin af stað með vinnu til að bæta starfsumhverfi nemenda og starfsmanna leikskóla. Fyrsta skrefið í átt að betra rekstrarumhverfi leikskóla er 3% fækkun barna á leikskólanum. Stærsta breytingin fyrir Rauðhól er sú leiðrétting að úthlutun fjármagns miðist við fullan leikskóla yfir sumartíma og fram á

haust þegar aðlögun og flutningar eru hjá okkur. Þessi breyting kemur til með að minnka álag töluvert á þessum mikla álagstíma.

2 Innra mat

2.1 Stutt greinargerð deildarstjóra Bláu deildar um starfið á síðasta ári

Börnin eru samtals 24, 18 börn fædd árið 2014 og 6 árið 2015. Haustið fór vel af stað, þrjú börn komu í aðlögun af öðrum leikskólum en önnur börn fluttust á milli deilda og voru vön húsinu. Starfsfólk er vant frá síðustu árum og skiptir það gríðarlegu máli að vera ekki í byrjunarörðugleikum með starfsfólki. Einungis byrjaði einn nýr starfsmaður í haust sem aðlagðist deildinni mjög fljótt. Barnahópurinn varð fljótt ein heild og starfsfólkið líka. Dregið hefur verulega úr veikindum starfsfólks frá síðasta ári. Hvort sem það er öryggi starfsfólks sem hefur aukist eða eitthvað annað er það góðs viti og eru teljandi þeir dagar sem hafa verið virkilega hvað mönnun varðar. Átakalaus vetur með góðu og vönu starfsfólki.

Innra mat Bláu deildar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Vinna með styrkleika fólks í starfi.	Að fólk fái að gera það sem það er sterkt í og njóti sín þannig í starfi.	Að draga fram styrkleika hvers starfsmanns og að teymið vinni saman út frá því.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og starfsfólk deildar.	Umræður á deildarfundum og í dagsins önn.	Sterkara teymi og ánægðara starfsfólk.
Markvissari deildarfundir.	Nýta deildarfundir betur til hagsbóta fyrir starfið.	Vel undirbúnir og vel stýrðir. Fundagerðir, ræða hvert barn og gefa starfsfólki tækifæri til að tjá sig.	Næsti vetur	Deildastjóri	Lok hvorrar annar.	Sterkara teymi þar sem hver og einn hefur rödd.

2.2 Stutt greinargerð deildarstjóra Grænu deildar um starfið á síðasta ári

Þar sem einhver hluti starfsfólks var að vinna saman í fyrsta skipti og deildarstjórinn nýr í starfi sem deildarstjóri var deildin lengi að lenda. Má kannski segja að deildin hafi ekki náð að lenda almennilega þó hún hafi komist ansi nálægt því. Það truflaði töluvert að mannabreytingar urðu reglulega allan veturinn, við svoleiðis er illa ráðið en engu að síður hafði það áhrif á barnahópinn og annað starfsfólk. Upphaf vetrar gekk ágætlega, starfsfólk kom reyndar heldur seint inn og var ekki alveg í samræmi við inntöku barna. Eftir á að hyggja hefði auðveldað enn frekar að setja strax upp skýra verkaskiptingu til að auðvelda öllum starfið.

Innra mat Grænu deildar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Skýrara skipulag í upphafi vetrar og verkaskipti ngu í aðlögun.	Meira öryggi fyrir börn og starfsmenn á álagstíma.	Ákveðin verkaskipting á daglegum verkefnum.	Næsti vetur.	Deildastjóri.	Gert á deildarfundum jafnt og þétt yfir veturinn.	Líðan starfsmanna og barna verði betri á álagstíma eins og aðlögun er.
Að allir starfsmenn komi að foreldravið- tölum.	Þeir starfsmenn sem treysta sér til taki foreldraviðtöl.	Starfsmenn velji sér viðtöl sem þeir treysta sér í að taka. Deildarfundir nýttir til undirbúnings fyrir foreldraviðtöl.	Næsti vetur.	Deildastjóri.	Samtöl við starfsmenn.	Betri dreifing á ábyrgð og aukin dýpt á starfinu.

2.3 Stutt greinargerð deildarstjóra Gulu deildar um starfið á síðasta ári

Á deildinni voru 21 barn, 14 stúlkur og 7 drengir sem fædd eru 2015 til 2017 og 5 kennarar í 100% starfi. Deildin endurnýjaðist fyrir utan eitt barn í haust og gekk aðlögun vel og samstarf við foreldra var gott.

Við gerðum verkefni og áætlanir sem bæði voru gerð í sameiningu og skipt niður á kennara en á Gulu deildinni sem er fyrir yngstu börnin reynum við að fylgja stefnu leikskólans um opin efnivið, flæði í starfinu og að einstaklingurinn fái að njóta sín.

Kennarar hafa ekki verið mikið frá vegna heilsuleysis eða frá að frátöldum deildarstjóra sem var í fríi í þrjár vikur í vor en búið var að undirbúa það og allt gekk vel. Stöðugleiki mætingar og það að allir kennarar voru í 100% starfi tel ég vera mikinn styrk fyrir deildina ekki síst deild með svona ungum börnum.

Innra mat Gulu deildar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Gera deildarfundir markvissari og hnitmiðaðri.	Að deildarfundir nýtist sem best í skipulaginu á starfinu.	Gera dagskrá – halda sig við tímaramma – fundargerð – fara yfir framkvæmdaratriði síðasta fundar – benda kennurum á fróðlegt og áhugavert efni til að kynna sér.	Næsta skólaár.	Deildastjóri.	Samtal starfsmanna á deild í lok hvorrar annar.	Sterkara teymi deildar. Mat frá starfsmönnum.
Skráning á leik.	Að geta lesið framfarir út úr leik og starfi barnanna og hvað þarf að þjálfa betur.	Taka myndir og gera skráningar á leik. Skoða efnivið.	Næsta skólaár.	Deildarstjóri ber ábyrgð á að allir kennarar tileinki sér og framkvæmi valin verkefni.	Umræður á deildarfundum og í viðtölum við starfsmenn.	Betri sýn á leik barna.

2.4 Stutt greinargerð deildarstjóra Rauðu deildar um starfið á síðasta ári

Í ár hafa 23 börn verið á Rauðu deild, 18 börn fædd 2014 og 5 börn fædd 2015. Starfsmenn hafa verið 11 talsins á Rauðu deild yfir árið í mismikilli prósentu og á misjöfnum tímabilum.

Aðlögun og allt starf á Rauðudeild gekk mjög vel í haust, starfsfólkið var samstíga og starfið vel skipulagt. Allir vissu hvers var ætlast til af þeim og gengu í verkin. Nóg var af krefjandi börnum og var mikið lagt í að koma til móts við þarfir allra og að lenda deildinni sem fyrst eftir aðlögun. Þegar fór að vora hætti einn starfsmaður sökum aldurs og tveir starfsmenn fóru í veikindaleyfi. Þessar miklu mannabreytingar kröfðust þess að við þurftum að fá gott fólk inn og lenda þurfti deildinni aftur og róa börnin sem eiga erfitt með svona breytingar. Teljum við hafa tekist vel til og eru allir komnir á gott skrið. Öll foreldrasamskipti hafa gengið vel í vetur og hefur mikið verið um fundi með foreldrum og teljum við það hafa hjálpað deildinni mikið. Almenn ánægja er hjá börnum, starfsfólki og foreldrum eftir veturinn.

Mikil áhersla hefur verið á m.a. að kenna börnum að tala um tilfinningar og setja orð á líðan þeirra. Hefur þetta verið gert í samverustundum og í litlum hópum. Notast hefur verið við tilfinningabækur, sögur og myndir af andlitum sem sýna ákveðna líðan. Börnin hafa farið í vettvangsferðir um nærumhverfið sitt gangandi og með strætó. Margar heimsóknir hafa verið farnar á Ævintýrin til að kynna garðinn og húsið fyrir börnunum, sérstaklega þeim eldri sem munu flytjast þangað í ágúst. Við höfum fengið daga og dagsparta í Björnslandi sem hafa verið ánægjulegar stundir. Töluvert hefur verið um listsköpun yfir árið, börnin hafa fengið að koma með verðlausan efnivið að heiman, málað, klippt og límt og skapað hin ýmsu listaverk. Í samverustundum hefur verið lögð áhersla á söng, sögur og spjall um lífið og tilveruna. Einnig höfum við verið með póstkassa sem börnin hafa fengið að setja í fréttir og myndir að heiman sem er lesið og sýnt í samverustundum.

Innra mat Rauðu deildar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Fjölmennungur.	Kynna fyrir börnunum aðra menningarheima.	Bókalestur í samverustundum og bæta við efnivið upprunninn frá öðrum menningarheimum.	Næsti vetur,	Deildarstjóri og aðrir starfsmenn deildar.	Deildarfundum og daglegu starfi.	Börn og starfsmenn kynnist fjölbreytileikanum.
Slökun og hugleiðsla.	Skapa rými og tíma þar sem barn getur verið í ró og næði.	Útbúa svæði þar sem barn getur verið út af fyrir sig með sín hugðarefni.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og aðrir starfsmenn deildar.	Deildarfundir og í daglegu starfi.	Að börnin leiti á svæði þar sem er ró og næði.

2.5 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýraeyju um starfið á síðasta ári

Á Ævintýraeyju hafa verið 26 börn í vetur, 13 börn fædd 2012 og 13 börn fædd 2013. Þrjú börn hafa verið með stuðning eða sérkennslu. Við höfum verið í samstarfi við hegðunarráðgjafa þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts og einnig höfum við verið í samstarfi við talmeinafræðing vegna nokkurra barna.

Starfsmannahópurinn á Ævintýraeyju hefur verið sterkur í vetur og eru kennarar með góðan faglegan bakgrunn þar sem góð teymisvinna hefur verið.

Innra mat Ævintýraeyju

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Verkaskipting verkefna.	Ákveða ábyrgðaraðila fastra verkefna.	Deila niður ákveðnum verkefnum á alla starfsmenn deildar.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og aðrir starfsmenn.	Yfirfara á deildarfundum hvernig markmiðin standast sem sett hafa verið.	Að ákveðin verkefni séu á ábyrgð ákveðinna starfsmanna deildar.

2.6 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýrahóls um starfið á síðasta ári

Á Ævintýrahól eru 16 börn fædd árið 2012 og 8 börn fædd árið 2013. Eitt barn er með fjóra tíma í stuðning. Börnin voru öll búin að vera árið áður svo ekki þurfti að aðlaga barnahópinn sem var mjög gott þar sem einn leikskólakennari fór í langtímaveikindaleyfi og einn starfsmaður kom nýr inn á deildina. Annar starfsmaður sem átti að koma á deildina fór líka í veikindaleyfi og fengum við nýjan starfsmann í október.

Innra mat Ævintýrahóls

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Skipulagðari deildarfundir.	Gera deildarfundir markvissari þannig að þeir nýtist sem best í starfinu með börnunum.	Skipta fundunum upp í þrjá 20 mínútna kafla: Börnin, faglegt og praktískt.	Næsti vetur.	Deildarstjóri.	Fundargerðir.	Aukin og markvissari samvinna milli starfsmanna.
Markvissari undirbúningur fyrir jólagjafavinnu.	Vinna skipulegar með þetta skemmtilega starf.	Vera tilbúin með fjölbreyttan efnivið fyrir börnin. Að kennarar fái nægan tíma með þeim börnum sem þeir eiga að vinna með í þessari skapandi vinnu.	Haustönn.	Deildarstjóri og aðrir starfsmenn.	Endurmat í byrjun janúar, starfsmenn deildar.	Ánægjulegri tími við vinnu jólagjafa fyrir börn og starfsmenn.

2.7 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýralands um starfið á síðasta ári

Veturinn á Ævintýralandi hefur gengið vel. Á deildinni voru 10 börn fædd árið 2012 og 13 börn fædd 2013, 23 börn í heildina. Í upphafi vetrarins voru börnin 25 en tvö þeirra hættu. 23 börn er mjög góður fjöldi og þau mættu helst ekki vera fleiri, rýmið á deildinni rúmar einfaldlega ekki fleiri börn. Helstu markmið vetrarins voru að fá börnin til að njóta sín í leik og starfi og virkja sköpunarkraft þeirra og styrkleika. Unnið var eftir flæði þar sem börnin velja sér sín verkefni hverju sinni sem ýtir undir lýðræði og jafnrétti barnanna. Efniviðurinn er aðgengilegur börnunum í skúffum og skápum. Í allan vetur vorum við með myndlistarborð sem er alltaf í notkun með þeim efnivið sem börnin þurfa: litir, skæri og lím ásamt mörgu fleiru. Þykjustuleikurinn fékk mikið vægi vegna mikilvægi hans og þá sérstaklega í tengslum við þau verkefni sem við unnum í vetur um vináttu og tilfinningar.

Unnið var að tveimur stórum verkefnum yfir veturinn, annars vegar um fjölskylduna og vináttu og tilfinningar hins vegar. Tilfinningaverkefnið var valið vegna þess að kennarar hópsins töldu það mikilvægt fyrir hópinn á Ævintýralandi að læra að ræða tilfinningar og ná tökum á þeim í leik og starfi.

Mikil áhersla var lögð á sjálfshjálp barnanna, á salerni, við matarborð og í fataklefa. Börnin byrjuðu mjög fljótlega í haust að skammta sér sjálf á matardiska í hádegismatnum og fljótlega eftir það morgunmatnum. Í fataklefanum var lögð áhersla á að klæða sig sjálf og reyna að framkvæma það sem manni finnst erfitt eins og t.d. að setja teygjurnar á pollagöllunum yfir stígvélin. Eins var lögð áhersla á það að börnin bæru ábyrgð á hvernig þau klæddu sig fyrir útiveru (innan skynsemismarka þó).

Við höfum lagt mikla áherslu á góð foreldrasamskipti, að samskipti heimilis og skóla gangi vel. Við lögðum mikinn metnað í það í upphafi skólaárs að vinna traust foreldranna og það hefur skilað okkur öruggum foreldrum og börnum ekki síst.

Samskipti og samvinna kennara á deildinni hefur verið mjög góð og leitt til þess að starfið á deildinni hefur verið faglegt og skemmtilegt. Kennararnir hafa sín á milli fundið út styrkleika hver annars og leyft þeim að blómstra.

Deildarfundir voru reglulega, þeir voru nauðsynlegir til þess að fá tíma til að ræða faglegt starf deildarinnar og börnin. Á þeim fundum eru hægt að kafa dýpra í málefni, eitthvað sem ekki er hægt á milli þess sem börnunum er sinnt.

Innra mat Ævintýralands

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Gefa góðan tíma fyrir aðlögun á deildinni.	Minnka álag á aðlögunartíma. Hjá nýjum börnum og þeim sem fyrir eru.	Skipuleggja starfið með börnum sem fyrir eru. Auka skilning á líðan barns sem er í aðlögun á nýjum leikskóla.	Næsta haust.	Deildarstjóri og starfmenn deildar.	Í daglegu starfi og á deildarfundum á haust- mánuðum.	Öruggari og glaðari börn, foreldrar og kennarar.
Orkumiklir drengir.	Kennarar setji sig í hugarheim drengja með það að leiðarljósi að þeir njóti sín sem best í leikskólastarfi.	Nýta útiveru og Björnslund þar sem þeir una sér best og finna góð og skemmtileg verkefni við þeirra hæfi.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og starfmenn deildar.	Deildarfundum og í dagsins önn.	Glaðari drengir með sterkari sjálfsmynd.
Skapandi starf.	Dýpka á áherslum skapandi náms.	Finna til meiri efnivið. Gefa meiri tíma til að safna að okkur efnivið og koma skipulagi á hann.	Næsti vetur.	Deildarstjóri.	Samtal starfsmanna deildar.	Meiri tími barna í skapandi starfi og meiri skilningur starfsfólks.

2.8 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýralundar um starfið á síðasta ári

Síðasta árið hefur starfið verið afar gott og gengið vel á Ævintýralundi. Samvinna starfsfólks deildarinnar hefur gengið mjög vel og mikil fagþekking er hjá kennurum deildarinnar enda allar með kennslufræðilegan grunn. Sveigjanleiki og framkvæmdagleði er einkennandi fyrir þennan starfshóp. Samskiptin voru auðveld og gleðileg sem gerði deildarstarfið auðveldara og áhugaverðara. Mikill áhugi á velferð hvers barns var hjá starfsfólkinu og það sérstaklega rætt og unnið mikið út frá því. Sérkennsla hefur gengið heilt yfir mjög vel en það tók tíma að samstilla verkaðferðir meðal starfsfólks. Barnahópurinn er ekki alltof stór og því er hann sterk heild. Nokkrir drengir glíma við kvíða og unnið hefur verið að því að styðja við þá. Einn drengur með einhverfu er á deildinni og hefur hann náð miklum framförum þennan veturinn. Skipulag dagsins er sveigjanlegt en við viljum að börnin fái enn betri námsaðstæður og leitum eftir því að skapa þær. Við viljum bæta okkur í skapandi starfi og hafa fjölbreytni í efnivið. Foreldrasamskipti hafa gengið vel. Samskipti starfsfólks deildarinnar og foreldra voru uppbyggileg. Foreldrar sóttu sér mjög mikið fagleg uppeldisráð til starfsfólksins og einnig leitaði starfsfólkið eftir meiri þekkingu um börnin til foreldranna.

Innra mat Ævintýralundar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Vinna með samskipti stúlkna á deildinni.	Bæta samskipti stelpnahópsins. Styrkja sjálfsmynd hverrar og einnar.	Markvissari vinna um vináttu og fjölbreytileika fólks.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og starfsmenn deildar.	Umræður kennara.	Bætt samskipti stúlkanna og sterkari sjálfsmynd þeirra. Glaðari stúlkur.
Fjölmennung.	Auka skilning á fjölbreytileika mannlífsins.	Bókalestur og verkefnavinna.	Næsti vetur.	Deildarstjóri og starfsmenn deildar.	Deildarfundir og umræður í dagsins önn.	Viðsýnni börn. Betri samskipti barna á milli.

2.9 Stutt greinargerð deildarstjóra Ævintýradals um starfið á síðasta ári

Starfsmannahald: Núverandi deildarstjóri tók við starfi deildarstjóra Ævintýradals í nóvember 2017 en var áður leikskólakennari á deildinni. Eftir áramót voru einhverjar starfsmannabreytingar, þrír starfsmenn störfuðu í skemmri tíma. Það hefði verið ákjósanlegra að hafa einn fastan starfsmann. Annars var starfsmannaandi góður og samvinna gekk vel. Deildarstjóri hefði mátt taka starfsmannaviðtöl í vetur og huga betur að nýliðafræðslu.

Foreldrasamstarf gekk vel, það voru árleg foreldraviðtöl. Það kom upp ágreiningur milli barna í hópnum sem fór aðeins fyrir brjóstið á sumum foreldrum en það náðist að vinna með hann og það rann sitt skeið. Foreldrum var boðið í bóndakaffi og mæðrakaffi og mæltist það vel fyrir. Tölvupóstar voru sendir til foreldra a.m.k. einu sinni í viku og myndir af starfinu fóru inn á Facebook-síðu deildarinnar. Foreldrar hafa lýst yfir mikilli ánægju með það.

Barnahópurinn samanstóð af 22 einstaklingum, 19 börn eru fædd 2012, þrjú voru fædd 2013. Það hætti einn drengur fæddur 2013 í vor og það byrjuðu tvær stúlkur fæddar 2013 í maí. Þau börn sem eru fædd 2013 verða áfram á deildinni næsta vetur og sameinast annarri deild. Núverandi deildarstjóri og starfsfólks Ævintýradals fara á aðrar deildir í haust.

2.10 Stutt greinargerð deildarstjóra í Björnslandi um starfið á síðasta ári

Almenn ánægja var með að hafa deildarskiptar vikur í Björnslandi. Ég heyrði að flestir voru sammála um að skemmtilegra var að hafa alla deildina saman í lundinum, þá gafst meiri tími til að vinna að

einhverju ákveðnu. Mikil ánægja var með að opna snemma á morgnana, ósk margra var að fá líka að loka þar. Ég er mjög fylgjandi því að opna og loka í Björnslandi, því ég upplifi að starfið sé heilðrænna og leikur barnanna blómstrar úti í náttúrunni seinnipart. Oft er orðið hlýrra þá og eftir kaffitíma eru þau oft á tíðum komin í fullkomið flæði og þá þarf að slíta þau frá til þess að ganga frá og fara á Ævintýrin. Starfið í Björnslandi var mjög misjafnt eftir deildum, sem var mjög fróðlegt og gaman að upplifa. Sumar deildir voru búnar að undirbúa dvöl sína með börnunum og komu með ákveðin markmið í lundinn á meðan hinar mættu og síðan gerðist eitthvað, eða ekki neitt (alls ekki neikvætt). Börnunum virtist líða vel og voru þau spennt, glöð, hamingjusöm og höfðu nóg að sýsla í leik og við uppgötvun í náttúrulegum aðstæðum í umhverfi sem gaf endalaus tækifæri til að flæða og gleyma sér í. Mér persónulega fannst veturinn erfiður líklega vegna þess ég var líka í námi og fannst ég ekki ná að halda eins vel utan um starfið í lundinum. Ég heyrði útundan mér að lítið væri um að vera í Björnslandi, lítið verið úti og engin vinna í gangi. Margar og mismunandi skoðanir voru hjá starfsmönnum almennt og einnig innan starfsmannahóps hverrar deildar. Ég velti fyrir mér hvort þurfi ekki að endurvekjá Björnslundarteymi, kynna eða rifja upp starfið í lundinum fyrir starfsmönnum. Gera matslista þar sem könnuð væri líðan og ánægja og hvort og þá hvernig kennarar vilja breyta starfinu í lundinum. Með þessu mætti skoða hvað við viljum með lundinn okkar. Efniviður er orðinn mjög þreyttur, lítill tími eða öllu heldur illa nýttur tími til að útbúa og finna til efnivið. Það þarf að þétta skógin, fá meiri mold í drullumallið, það væri dásamlegt að fá hitalampa undir skyggnið. Mikið af hugmyndum en lítið framkvæmt.

Innra mat Björnslandar

Umbóta- þættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma- áætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Endurvekjá Björnslundar- teymi.	Efla stafið í Björnslandi og þekkingu starfsmanna.	Reglulegir fundir teymis. Ábyrgð deilist á fleiri aðila.	Næsti vetur.	Björnslundarteymi og aðrir starfsmenn.	Matslistar fylltir út af starfsmönnum.	Virkara starf í Björnslandi, aukin ánægja og öryggi starfsmanna.
Fara yfir efnivið.	Auka framboð á efnivið til skapandi starfs.	Finna til meiri efnivið. Gefa meiri tíma til að safna að okkur efnivið og koma. skipulagi á hann.	Næsti vetur.	Björnslundarteymi.	Matslistar fylltir út af starfsmönnum.	Aukið skapandi starf.

3 Ytra mat

Skóla- og frístundasvið framkvæmdi viðhorfskönnun meðal starfsmanna sem skilað var í lok apríl.

Svarhlutfall var frekar lágt eða 41% sem eru 24 starfsmenn.

Þáttur:	Niðurstaða nú:	Fyrri könnun:
Starfsánægja	4,54	4,48
Hæfni og áhugi starfsmanna	4,16	4,26
Árangursríkir stjórnunarþættir	4,54	4,52
Hvetjandi og jákvætt starfs- umhverfi	4,26	4,40
Áreitni frá samstarfsfólki	4	2,4

Í könnuninni kemur fram að áreitni frá samstarfsfólki hefur aukist og þurfum við að skoða þann þátt alvarlega. Einelti mælist ekki. Áreitni og einelti þjónustuþega hefur hækkað frá fyrri könnun.

Umbótaþættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Auka þátttöku starfsmanna í starfsmannakönnunum.	Að allir starfsmenn svari starfsmannakönnun þegar hún er lögð fyrir.	Skipa ábyrgðarmann fyrir þátttöku starfsmanna.	Næsta vor.	Leikskóla-stjórnendur.	Árangur metinn úr frá svörum.	Að allir svari könnuninni.
Áreitni og fordómar.	Að útrýma áreitni og fordómum á vinnustaðnum.	Kynning á niðurstöðum könnunar og umræður um þær. Fræðsla og umræður.	Alltaf.	Leikskóla-stjórnendur.	Niðurstöður næstu könnunar.	Að áreitni og fordómar mælist ekki í næstu könnun.

4 Stutt greinargerð sérkennslustjóra um starfið á síðasta ári

- **Hversu mörg börn njóta sérkennslu/stuðnings í leikskólanum og hve margir sinna því hlutverki?**

Átta börn voru í 1. og 2. flokki sérkennslu á Rauðhóli veturinn 2017-2018. Sjö starfsmenn sinntu stuðningi við þau börn.

- **Gerð einstaklingsnámskrár, hverjir koma að gerð hennar og hvernig er þær notaðar í starfinu?**

Stuðningsaðilar sjá um gerð einstaklingsnámskrár í samvinnu við sérkennslustjóra.

Einstaklingsnámskrár eru nýttar sem leiðarvísir í kennslu barnanna og uppfærðar eftir teymisfundi ef þarf.

- **Samstarf við foreldra/forráðamenn, teymisfundir og annar stuðningur til foreldra, fræðsla og ráðgjöf.**

Teymisfundir með hverju stuðningsbarni eru haldnir á fjögurra til sex vikna fresti. Foreldrar, stuðningsaðilar, sérkennslustjóri, deildarstjóri og ráðgjafar þjónustumiðstöðvar eru í hverju teymi. Farið er yfir stöðu barnsins, framfarir og áframhaldandi vinnu.

- **Samstarf við þjónustumiðstöð og aðrar stofnanir.**

Samráðsfundir með ráðgjöfum þjónustumiðstöðvar eru haldnir tvisvar á ári. Á samráðsfundum koma sálfræðingur, félagsráðgjafi, sérkennsluráðgjafi og hegðunarráðgjafi frá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og funda með sérkennslustjórum.

Sérkennslustjórar eru í samskiptum við Greiningarstöð ríkisins, Æfingastöðina, sjúkrabjálfa, talmeinafræðinga og barnavernd eins og þurfa þykir. Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts býður sérkennslustjórum í hverfunum á fund tvisvar á ári.

- **Samvinna sérkennslustjóra og starfsmanna, fræðsla, ráðgjöf og stuðningur.**

Sérkennslustjórar funda með deildarstjórum á haus önn og vorönn. Fræðsla og ráðgjöf fer fram á fundum og einnig í daglegum samskiptum við starfsfólk. Lagt er upp úr því að starfsfólk hafi greiðan aðgang að sérkennslustjórum til að sækja ráðgjöf og stuðning.

4.1 Umbótaáætlun sérkennslustjóra

Umbótaþættir	Markmið með umbótum	Aðgerðir til umbóta	Tíma-áætlun	Ábyrgðar-aðili	Endurmat; hvenær og hvernig	Viðmið um árangur
Markvissari innlögn á „Uppeldi sem virkar, færni til framtíðar“.	Samræma áherslur í uppeldi barnanna.	Stuttir fyrirlestrar um efnið. Hvetja starfsmenn til að lesa efnið. Ráðgjöf í daglegu starfi og á deildarfundum.	Næsti vetur.	Sérkennslustjórar.	Samtöl við starfsmenn.	Öruggari starfsmannahópur

5 Markmið næsta skólaárs

Með innleiðingu hugmyndafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði (e. flow) er stefnt að því að styrkja starfshætti leikskólans enn frekar. Stefnt er að því að útbúa greinargóða starfslýsingu fyrir starfsfólk sem útskýrir vel þá hugmyndafræði sem við viljum vinna eftir. Starfsfólk geti þannig notað markvissar aðferðir til að ná fram flæði hjá börnum. Flæði gengur út á að gefa börnunum tíma og rými til að fá að blómstra á sínu áhugasviði á sínum forsendum. Börnin hafa þá val um það sem þau gera og hvaða leikefni þau vilja nota en það leiðir af sér sjálfstæði og skapandi hugsun. Ný starfslýsing hjálpar starfsfólki að gera námsumhverfi barnanna skýrara og tekur mið af grunnþáttum menntunar. Með notkun þessarar hugmyndafræði fá börnin jöfn tækifæri til náms, sköpunar og þroska sem getur aukið hamingju þeirra.

Með því að innleiða hugmyndafræði Csikszentmihalyi og greina samskipti og námsumhverfi leikskólans verður hlutverk starfsfólks skýrara og nýtt starfsfólk fær viðmið (starfslýsingu) til þess að komast betur inn í starfið. Starfið verður ekki eins huglægt, heldur afmarkaðra og það verður auðveldara fyrir kennara að vinna eftir stefnunni. Við stefnum að því að kennarar öðlist faglegt öryggi svo þeir eigi auðveldara með að nýta eigin styrkleika í starfi. Það getur kallað fram flæði hjá starfsfólki sem leiðir til aukinnar starfsánægju og minni streitu. Einnig er stefnt að því að styrkja fagvitund starfsfólks svo það geti miðlað þekkingu sinni út á við til annarra í lærdómssamfélaginu. Til þess má einnig nýta afrakstur verkefnisins sem verður endurbætt starfsmannahandbók; skýrari viðmið fyrir starfsfólk til að vinna eftir.

Í lýðræðislegri kosningu starfsfólks um val á þróunarverkefni var kallað eftir skýrari lýsingum á faglegu hlutverki starfsfólks. Gildi verkefnisins er að dýpka leikskólann sem skólastofnun og geta skilgreint starfið betur. Því er mjög spennandi og áhugavert að kortleggja hugmyndafræði og samskipti kennarans við börnin í „Rauðhólsstefnunni“.

6 Skipulagt starf vegna barna með annað móðurmál en íslensku.

Markmið Rauðhóls:

- Öll börn fái notið sín í leik og starfi. Að börnum séu skapaðar aðstæður til að eflast félagslega og séu stolt af uppruna sínum, tungumáli og menningu.
- Mæta hverju barni og fjölskyldu þess. Bera virðingu fyrir ólíkum venjum og siðum og sýna skilning í hvívetna. Hafa frumkvæði að samskiptum við foreldra og sýna uppruna þeirra áhuga.

Á Rauðhóli hefur prósentu barna af erlendum uppruna eða tvítyngdra barna verið lítil eða undir 8%. Þær fjölskyldur sem hafa verið hjá okkur hafa í flestum tilfellum búið lengi á Íslandi. Þegar ný börn byrja í leikskólanum er farið í heimaheimsóknir til fjölskyldna og hefur það nýst vel í samskiptum við erlendu fjölskyldurnar okkar. Þar gefst tækifæri til að tala í ró og næði og skýra vel út starf leikskólans. Ef þurfa þykir er túlkur hafður með í viðtölum við foreldra. Flestar erlendu fjölskyldurnar sem eru á Rauðhóli eru frá Póllandi og við erum með fimm pólska starfsmenn í vinnu. Allir þessir starfsmenn hafa lagt sitt af mörkum í samskiptum við börn og fjölskyldur þeirra. Síðastliðið haust réðum við pólskan leikskólakennara og sáum við tækifæri í því þar sem þrjú pólsk börn voru að byrja hjá okkur á yngstu deild þetta haustið. Það hjálpaði þessum börnum mikið þar sem þau þekktu eingöngu pólskt málumhverfi að hafa stuðning frá þessum leikskólakennara.

Unnið er með málörvun í daglegu starfi inni á deildum eða í smærri skipulögðum hópum allt eftir því hver staða barnsins er. Sérkennslustjórar í samvinnu við kennara meta stöðu hvers barns og útbúin er áætlun sniðin að hverju og einu barni.

7 Starfsþróunarsamtöl og fræðsla

7.1 Starfsþróunarsamtöl

Starfsþróunarsamtöl voru ekki tekin á vordögum eins og hefur verið gert öll árin síðan leikskólinn opnaði fyrir 11 árum. Vegna veikinda í stjórnendateyminu vannst ekki tími til að taka viðtöl við alla starfsmenn. Er það því á dagskrá í vetur, því þetta er stór liður í því að viðhalda góðum starfsanda og þróun á starfinu.

Leikskólastjóri tók viðtöl við deildarstjóra í september 2017 og janúar 2018. Þessi viðtöl voru árangursrík til þess að styrkja stjórnendateymið og deildirnar í sinni vinnu. Þetta verður einnig gert næsta vetur hjá okkur.

7.2 Símenntun frá síðasta ári

- Kynningarfyrirlestur Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar á starfsdegi 15. september 2017. Fyrirlesari var Lone Jensen.
- Skráningarnámskeið vegna atferlismeðferðar á vegum Greiningarstöðvar, einn starfsmaður.
- Námskeið Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar, sem sérkennslustjórar og deildarstjóri sóttu í október og nóvember 2017.
- Sérkennslustjórar Rauðhóls sóttu ráðstefnuna Börnin okkar sem haldin var á vegum Geðhjálpar og Sjónarhóls 17. október 2017.
- Einn deildarstjóri fór á námskeiðið Kvíði barna og unglinga, fagnámskeið í Endurmenntun Háskóla Íslands, 13. október 2017.
- Menntakvika 6. október, tveir kennarar sóttu fyrirlestra.
- Óstöðvandi – í topp tilfinningalegu ástandi, fyrirlestur á starfsdegi 20. október 2017, Bjartur Guðmundsson.
- Vertu ástfangin af lífinu, fyrirlestur á starfsmannafundi 16. nóvember 2017. Fyrirlesari Þorgrímur Þráinsson.
- Hlutverk deildarrstjóra, námskeið fyrir deildastjóra, Arna H. Jónsdóttir lektor við Menntavísindasvið HÍ. Þrjú skipti.
- Trúnaðarmenn Eflingar og FL sóttu trúnaðarmannanámskeið.
- Námskeið, Kristín Hildur leikskólaráðgjafi skóla- og frístundasviðs Reykjavíkur 20. nóvember 2017. Deildarstjórar og einn starfsmaður af hverri deild. Skapandi umhverfi og umhverfi sem áskorun.
- Heimsóknir í leikskóla; Laugasól, Krikaskóla og Dalskóla, á starfsdegi 20. nóvember.
- Málþing, Heilsueflandi leikskóli, á vegum Embættis landlæknis, 22. nóvember 2017. Aðstoðarleikskólustjóri.
- Fyrirlestur, Mat og matstæki og þjálfunarleiðir með börnum 0-8 ára á vegum Greiningarstöðvar ríkisins, þroskaþjálfari með barn í stuðningi sótti hann.
- Ráðstefna á vegum Reykjavíkurborgar fyrir stjórnendur borgarinnar. Leikskólustjóri og aðstoðarleikskólustjórar tóku þátt í þessum degi í desember 2017.
- Aðstoðarleikskólustjóri fór á námskeið á vegum SFS í gerð innra mats, Kristín Hildur Ólafsdóttir.

- Ráðstefna á vegum BUGL, Lengi býr að fystu gerð. Tveir starfsmenn sóttu ráðstefnuna.
- Sérkennslustjórar fóru á námskeið í boði SFS í PMTO. Sex daga námskeið frá janúar-apríl 2018.
- Ráðstefna á vegum skóla- og frístundasviðs 8. febrúar. Allir starfsmenn.
- Námskeið fyrir stjórnendur Rauðhóls, leikskólastjóra, aðstoðarleikskólastjóra, sérkennslustjóra og deildarstjóra. Arna H. Jónsdóttir lektor við menntavísindasvið HÍ.

7.3 Starfsmenn í námi

Einn deildarstjóri kláraði meistaranám í sérkennslufræðum.

Einn starfsmaður lauk B.Ed. gráðu í leikskólakennarafræðum.

Einn starfsmaður var meistaranámi í leikskólakennarafræðum.

Einn starfsmaður lauk stúdentsprófi og leikskólaliðanámi með vinnu.

Einn þroskajálfi var í undirbúningsnámi í talmeinafræði.

Einn starfsmaður var í meistaranámi í talmeinafræði.

Einn starfsmaður var í BA námi í félagsráðgjöf.

7.4 Námskeið og fræðsla næsta skólaár, 2018-2019

Fimm starfsmenn Rauðhóls fara á á Ecera ráðstefnu í Búdapest, Ungverjalandi í lok ágúst 2018.

Aðstoðar- og sérkennslustjóri, deildarstjóri og þrír kennarar.

Námskeið og fyrirlestrar tengdir þróunarverkefni Rauðhóls *Leyndarmál Rauðhóls*gleðinnar.

(Fylgiskjal)

8 Foreldrasamvinna

Foreldraráð

Foreldraráð er skipað fjórum foreldrum leikskólans. Fundir hafa verið fáir skólaárið 2017-2018 en við munum bæta okkar á nýju starfsári. Allir fulltrúar síðasta skólaárs halda áfram næsta skólaár.

Foreldrafundir

Fyrir sumarlokun eru haldnir fundir fyrir foreldra barna sem flytjast frá Litum yfir á Ævintýri þar sem húsnaði og starfsemi er kynnt.

Foreldrafundir eru hluti af aðlögun barna að hausti. Haldnir eru morgunfundir fyrir hvern hóp sem er í aðlögun. Morgunfundir eru einnig fyrir foreldra tveggja elstu árganganna sem eru á Ævintýrum í október 2017 þar sem starf vetrarins er kynnt.

Foreldraviðtöl

Viðtölin eru tvisvar á ári, það fyrra að hausti þar sem farið er yfir upplifun barns og foreldra í leikskólanum. Seinna viðtalið er tekið í kringum afmælisdag hvers barns. Alltaf er hægt að óska eftir foreldraviðtali og lögð rík áhersla á það við foreldra að betra er að ræða málin því að líðan barna þeirra og þeirra sjálfra sé okkur mjög mikilvæg.

Foreldrafélag

Á Rauðhól er starfandi öflugt foreldrafélag sem sér um ýmsar uppákomur allt árið um kring. Í stjórn félagsins eru átta foreldrar. Í vor stóð foreldrafélagið fyrir veglegri sumarhátíð þar sem 10 ára afmæli leikskólans var fagnað.

9 Samstarf leik- og grunnskóla

Samstarf Rauðhóls og Norðlingaskóla hefur þróast jafnt og þétt í gegnum árin og er kominn fastur grunnur í því samstarfi. Samstarfið snýst aðallega um samvinnu milli elsta árgangs leikskólans og yngsta árgangs grunnskólans sem miðar að því að kynna umhverfi grunnskólans fyrir leikskólabörnunum.

Í nokkur ár hefur verið samstarf milli Rauðhóls og unglingastigs Norðlingaskóla þar sem *Leikskólaval* hefur verið í boði fyrir 8.-10. bekk. Leikskólinn tekur þá á móti allt að 10 nemendum unglingastigs í alls 16 tíma yfir önnina. Þetta hefur gengið vel og verður áframhald á þessu samstarfi næsta vetur.

- Áætlun vetrarins

Smiðjur með 1. bekk Norðlingaskóla í desember 2018.

Smiðjur með 1. bekk Norðlingaskóla í mars-apríl 2019, einu sinni í viku í fimm vikur.

10 Skipulagsdagar

- 12. september, einnig hjá Norðlingaskóla.
- 19. október, þá er vetrafri í grunnskólunum.
- 12. nóvember, einnig hjá leik- og grunnskólum í Árbænum.
- 7. febrúar, einnig hjá leik- og grunnskólum í Árbænum.
- 22. mars, einnig hjá leik- og grunnskólum í Árbænum.
- 24. maí er Rauðhóll með skipulagsdag.

11 Fylgigögn

Umsögn foreldraráðs

Árstíðarbundin verk sérkennslustjóra

Verkátætlun

Leikskóladagatal

F. h. leikskólans

Leikskólastjóri

Dagsetning

Starfsáætlun 2018 – 2019

Rauðhóll

Umsögn foreldraráðs

Foreldraráð leikskólans skipa:

Jón Kristinn Sigurðsson

Magnús Már Magnússon

Erna Sigurgeirsdóttir

Hrönn Vilhjálmsdóttir

Um starfsáætlanir leikskóla

Samkvæmt lögum um leikskóla nr. 90/2008 vinna leikskólar eftir aðalnámskrá fyrir leikskóla. Samkvæmt henni vinnur hver og einn leikskóli upp sína skólanámskrá þar sem fram kemur á hvern hátt leikskólinn uppfyllir þau viðmið sem þar eru sett fram.

Leikskólar gera starfsáætlun þar sem fjallað er um árlega starfsemi leikskólans, birt skóladagatal og ýmsar aðrar hagnýtar upplýsingar um skólahald hvers leikskóla. Áætlunin þarf að fá umsögn foreldraráðs áður en skóla- og frístundaráð tekur hana til afgreiðslu samkvæmt lögum um leikskóla.

Tilgangur starfsáætlunar er að gera skólaþróun leikskólans markvissa með árangursmiðuðum markmiðum og umbótamiðuðu innra mati. Hún á að sýna starfsfólki, foreldrum og rekstraraðilum hvernig starf leikskólans gekk á síðasta leikskólaári og hvernig unnið verði að umbótum og nýjum verkefnum á því næsta.

Í starfsáætlun leikskólans skulu koma fram:

- Matsaðferðir leikskólans og umbótamiðuð áætlun sem unnin er út frá niðurstöðum innra og ytra mats.
- Áherslur í leikskólastarfinu sem ætlunin er að vinna að, markmið, leiðir að markmiðunum áætlun um hvernig þau verða metin.
- Áherslur í starfsáætlun skóla- og frístundasviðs sem leikskólinn vinnur að.
- Starfþróunaráætlun leikskólans og upplýsingar um starfsmannamál.
- Heildarfjöldi barna, og fjöldi barna sem njóta sérkennslu og barna af erlendum uppruna.
- Foreldraráð, foreldrafélag, foreldrafundir og foreldraviðtöl.
- Umsögn foreldraráðs.
- Skóladagatal fyrir árið.

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 fræðslufirvalda, 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 lýsir yfir ánægju með starfsáætlun Rauðhóls sem er nákvæm og faglega unnin. Áætlunin lýsir greinilega því starfi sem unnið er á leikskólanum, því sem búið er að gera ásamt því sem framunda er. Gott er að sjá hve leikskólanum er umhugað um velferð starfsfólks og að farið er í úrbætur á erfiðum málum. Einnig má sjá að daglegt starf leikskólans er fjölbreytt og mikill metnaður lagður í að börnum og starfsfólki líði vel.

Foreldraráði finnst ánægjulegt að sjá þær úrbætur sem hafa orðið á lóðum leikskólans og aðkomu Ævintýra á síðustu árum og í því samhengi vísast til ársskýrslna 2016-2017 og 2017-2018. Áframhaldandi viðhalds er samt þarft af hálfu Reykjavíkurborgar og enn stendur út af að laga eftirfarandi atriði þrátt fyrir ítrekaðar beiðnir:

- Öryggismotturnar á leiksvæði Lita sem eru farnar að verpast upp og valda frekar slyshættu en að veita öryggi.
- Úrbætur í kringum rennibrautina á Ævintýrum, þar eru dekk sem eiga stoppa börnin öðrumegin og staur í óþökk hinumegin, bæði sem getur valdið slysum þegar börnin renna sér niður hólinn. Einnig þarf reglulega að laga svæðið í kringum rennibrautina vegna mikils umgangs.
- Önnur útgönguleiðin á Ævintýrum getur verið slyshætta vegna gegnumtrekks sem þar myndast þegar veður er slæmt.

Fram kemur í starfsáætlun að óvenju mikið hafi verið um langtímaveikindi hjá starfsmönnum Rauðhóls síðastliðinn vetur. Í ljósi þess er verið að skoða starfshætti og starfsaðstæður vandlega ásamt því að Reykjavíkurborg er farin af stað með vinnu til að bæta starfsumhverfi starfsmanna og barna í leikskólum borgarinnar, og er fyrsta breytingin fækkun barna. Hjá Rauðhól skilar þetta sér helst í leiðréttingu á fjármagni yfir sumartíma og á haustin sem er mikilvægt í ljósi þess að Rauðhóll er mjög stór leikskóli og mikið álag á aðlögunartíma á haustin. Foreldraráð telur að þetta sé mikilvæg vinna og vonast til að þetta skili sér í betra starfsumhverfi og minna álagi fyrir starfsmenn leikskólans, sér í lagi þegar aðlögun nýrra barna á leikskólanum á sér stað.

Virkilega áhugavert er að sjá hvað þróunarverkefnið Leyndarmál Rauðhóls gleðinnar hefur leitt af sér og lýsir foreldraráð yfir mikilli ánægju með þetta starf. Það felur m.a. í sér innleiðingu á hugmyndafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði, hugarástand í leik og starfi. Kom Mihaly til Íslands og hafði erindi á ráðstefnu sem starfsfólk Rauðhóls sá um að skipuleggja. Að mati foreldraráðs er mikill áhugi af hálfu starfsmanna og stjórnenda af þessari vinnu. Markmiðið er metnaðarfullt til að hjálpa börnunum að njóta sín í leik ásamt því að styrkja starfshætti fyrir starfsfólk með því að hafa starfslýsingu greinargóða og auðveldara verður að vinna eftir stefnunni. Foreldraráð hlakkar til að fylgjast með árangri þessa faglega starfs.

Jákvætt er að sjá að samkvæmt ytra mati á meðal starfsmanna bendir til þess að starfsánægja sé áfram há. Mikilvægt er að skoða þá staðreynd ítarlega að áreitni frá samstarfsfólki hefur samkvæmt þessari könnun aukist mikið frá fyrra ári. Einnig kemur fram að svarhlutfall var ekki gott, og telur foreldraráð að finna þurfi leiðir til að bæta úr því svo niðurstöður endurspegli skoðanir sem flestra starfsmanna.

Í áætluninni koma fram metnaðarfull markmið og starf fyrir börn með annað móðurmál en íslensku. Foreldraráði finnst gott að sjá að mikil áhersla er lögð á að taka vel á móti börnum sem eru með annað móðurmál en íslensku.

Upplifun foreldraráðs er að leiðarljós leikskólans: Vinátta, virðing og vellíðan séu ekki aðeins orð á blaði heldur orð sem virkilega sé farið eftir í starfi leikskólans, og vill foreldraráð lýsa yfir ánægju sinni með starf Rauðhóls í heild.

Árstíðabundin viðfangsefni sérkennslustjórans

Ágúst	Gerð aðgerðaráætlun fyrir hauststarfið Skilafundir stuðningsbarna Þátttaka í aðlögun barna yfir á eldri deildir og gera sig kunnuglegan fyrir nýjum foreldrum á yngri deildum
September	Viðtöl við deildastjóra, þar sem farið er yfir hvert barn á deildinni og ræddar sérþarfir barna og áherslur í einstaklingsnámsskrám Samráð með deildarstjórum, börnin á deildinni rædd Viðvera deildum til að kynnst börnum og foreldrum. Faglegur leiðtogi í starfi með börnunum. Samráð við þjónustumiðstöð í lok mánaðar
Október	Byrja HLJÓM 2 á elstu börnum Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum Teymisfundir Almenn foreldraviðtöl í gangi – aðkoma vegna frumgreininga Námsskrá og fyrirkomulag sérkennslu kynnt á deildafundum
Nóvember	Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum Teymisfundir
Desember	Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum, markmið endurnýjuð Teymisfundir Viðvera á deildum og þátttaka í jólaundirbúningi Endurnmat á hauststarfinu
Janúar	Boða foreldra barna sem komu illa úr HLJÓM í viðtöl og afhenda heimaverkefni Byrja á HLJÓM 2 á þeim sem komu illa út í ágúst Viðtöl við deildarstjóra, þar sem farið er yfir hvert barn á deildinni og ræddar sérþarfir barna Teymisfundir og endurnmat á einstaklingsnámsskrám Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum
Febrúar	Samráð með þjónustumiðstöð Teymisfundir Almenn foreldraviðtöl í gangi – aðkoma vegna frumgreininga Skil barna í grunnskóla undirbúin Viðvera á deildum
Mars	Leiðbeiningasamtöl Teymisfundir Skilafundir vegna grunnskólabarna á leikskólaskrifstofu
Apríl	Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum Teymisfundir
Maí	Leiðbeiningasamtöl með stuðningsaðilum Teymisfundir

	Undirbúningur fyrir næsta vetur. Laða til okkar hæfileikaríkt starfsfólk sem hefur áhuga og getu til að vinna með börnum með sérþarfir. Raða börnum á deildir þar sem þörfum þeirra verður best mætt
Júní	Frágangur eftir vetrarstarfið Undirbúningur móttöku flókins barnahóps.
Júlí	Sumarfrí

Verk sem unnin eru allt árið:

- Panta túlk vegna foreldra barna af erlendum uppruna
- Viðtöl með deildastjórum vegna frumgreininga
- Viðtöl vegna barnaverndarmála
- Samstarf við Félagsþjónustu vegna barnavendarmála
- Samstarf við utanaðkomandi greiningaraðila
- Samstarf við talmeinafræðinga á stofu
- Samstarf við sérfræðinga þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts

14.2 Lýsing á framkvæmd verkefnis

Tímabil	Ábyrgðaraðilar	Verkþættir	Afurð
2018 vorönn	Guðrún Sólveig leikskólastjóri og aðrir stjórnendur.	Arna H. Jónsdóttir styrkir stjórnendateymi leikskólans og mótuð er sameiginleg sýn um forystu leikskólans. Vinnan er hafin og mun ljúka með vorinu.	Sterkara stjórnendateymi og forystusýn sem bætist í starfsmannastefnu.
2018 vor- og haustönn	Jónína Guðrún Reynisdóttir deildarstjóri, Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri, Guðrún Sólveig leikskólastjóri, aðrir starfsmenn.	Jónína Guðrún Reynisdóttir deildarstjóri verður með fyrirlestur um opinn efnivið og umhverfi leikskólans. Umræður í hópum og deildum.	Starfsfólk tileinki sér ákveðin vinnubrögð og hugsunina sem liggur að baki opnum efnivið ásamt því að börnin hafi áhrif á umhverfi sitt.
2018 vor- og haustönn	Dagbjört Svava Jónsdóttir, Guðrún Sólveig leikskólastjóri og Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri, aðrir starfsmenn.	Dagbjört Svava Jónsdóttir deildarstjóri á Rauðhóli verður með fyrirlestur um flæði út frá kenningum Mihaly Csikszentmihalyi. Starfsfólk leikskólans les fræðigreinar og horfir á myndbönd um efnivið. Starfsfólk svarar spurningalistum og rýnihópaviðtöl verða í framhaldinu.	Dýpka þekkingu á hugmyndafræði um flæði sem leiðir af sér frekari skilning á hvernig starfsfólk getur náð fram flæði hjá börnum og sjálfu sér.
2018 vor- og haustönn	Guðrún Sólveig leikskólastjóri, Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri og aðrir starfsmenn.	Skipulag námsumhverfis út frá grunnþáttum menntunar: skoða og rannsaka efnivið og skipulag starfsins, ásamt samskiptum starfsfólks og barna.	Hvetjandi og skapandi umhverfi sem leiðir af sér sjálfstæði og aukinn þroska.

2018 haustönn	Guðrún Snorradóttir, Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri, leikskólastjóri og aðrir starfsmenn.	Guðrún Snorradóttir verður með fyrirlestur um jákvæða sálfræði.	Sterkara starfsfólk sem þekkir sína styrkleika.
2018 haustönn	Kristín Hildur Ólafsdóttir, Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri, leikskólastjóri og aðrir starfsmenn.	Kristín Hildur Ólafsdóttir verður með fyrirlestur um skipulag námsumhverfis og opinn efnivið.	Starfsfólk verði meðvitaðra um skipulag námsumhverfis og hugsunina sem liggur að baki opnum efnivið. Einnig hvernig börnin geti haft áhrif á umhverfi sitt.
2018 vor- og haustönn 2019 vorönn	Margrét Rúnarsdóttir aðstoðarleikskólastjóri, Hrefna Ólafsdóttir sérkennslustjóri og Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri.	Innleiðing <i>Uppeldi sem virkar- færni til framtíðar</i> sem byggir á hugmyndafræði jákvæðrar sálfræði. Sérkennslustjórar og verkefnastjóri haldi námskeið fyrir kennara og foreldra.	Starfsfólk og foreldrar læra aðferðir til að styrkja eigin hæfni, laða fram æskilega hegðun barnsins og fyrirbyggja erfiðleika á jákvæðan hátt.
2018 haustönn 2019 vorönn	Leikskólastjóri og stjórnendur.	Kynning fyrir foreldra.	Kynningarefni, bréf, fundir og efni á heimasíðu verða endurskoðuð m.t.t. skýrari aðferðafræði og stefnu Rauðhóls.
Apríl 2018-maí 2019	Guðrún Sólveig leikskólastjóri og Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri.	Við munum fá óháðan sérfræðing/ráðgjafa sem verður faglegur stuðningur inn í starfið. Hann mun sjá um rýnihópaviðtöl, kannanir og meta starfið. Sérfræðingur/ráðgjafi greinir umhverfið og samskipti. Rýnihóparnir munu vera starfsmenn, fyrrum starfsmenn, börn og foreldrar. Það er okkar von að við getum ráðið sérfræðing/ráðgjafa um leið og styrkveiting er ljós.	Skýrari starfslýsing og stefnumótun. Einnig mun hann skoða hvernig innleiðing hugmyndafræði Mihaly Csikszentmihalyi gengur.

2019 vorönn	Guðrún Sólveig leikskólastjóri og Sigríður Sigurjónsdóttir verkefnastjóri, sérfræðingur/ráðgjafi og allir starfsmenn.	Mat á innleiðingarvinnu nýrrar aðferðafræði.	Ný og endurbætt stefna ásamt starfslýsingu fyrir starfsfólk. Lokaskýrsla
-------------	---	--	--

Samband íslenskra
sveitarfélaga

Leikskóladagatal 2018 - 2019

Leikskólinn Rauðhóll

ÁGÚST		SEPTEMBER		OKTÓBER		NÓVEMBER		DESEMBER		JANÚÁR		FEBRÚÁR		MARS		APRÍL		MAÍ		JÚNÍ		JÚLÍ	
1 M		1 L		1 M		1 F		1 L	Fullveldisdagurinn	1 Þ	Nýársdagur	1 F	Dagur stærðfræðinnar	1 F		1 M		1 M	Barnamenningarhátíð/Verkefni	1 L		1 M	Skil á starfsáætlun
2 F		2 S		2 Þ	Starfsmannafundur 17-19	2 F	Lopadagur	2 S		2 M		2 L		2 L		2 Þ		2 F	Barnamenningarhátíð	2 S	Sjómannadagurinn	2 Þ	
3 F		3 M		3 M		3 L		3 M	Jólahúfudagur	3 F		3 S		3 S		3 M		3 F	Barnamenningarhátíð	3 M		3 M	
4 L		4 Þ		4 F		4 S		4 Þ	Starfsmannafundur 17-19	4 F		4 M		4 M	Bolludagur	4 F		4 L	Barnamenningarhátíð	4 Þ		4 F	
5 S		5 M		5 F		5 M		5 M		5 L		5 Þ		5 Þ	Sprengidagur	5 F		5 S	Barnamenningarhátíð	5 M		5 F	
6 M	Friðdagur verslunarmanna	6 F		6 L		6 Þ		6 F		6 S	Þrettándinn	6 M	Dagur leikskólans	6 M	Öskudagur	6 L		6 M		6 F		6 L	
7 Þ		7 F		7 S		7 M		7 F		7 M		7 F	Starfsdagur leik- og grunnskóla ÁB	7 F		7 S		7 Þ		7 F	Skólaslit í grunnskólum	7 S	
8 M		8 L	Dagur læsis	8 M		8 F	Baráttudagur gegn einelti	8 L		8 Þ		8 F		8 F		8 M		8 M		8 L		8 M	
9 F	Leiksólinn opnar eftir sumarfrí	9 S		9 Þ		9 F		9 S		9 M		9 L		9 L		9 Þ		9 F		9 S	Hvítasunnudagur	9 Þ	
10 F		10 M		10 M		10 L		10 M		10 F		10 S		10 S		10 M		10 F		10 M	Annar í hvítasunnu	10 M	
11 L		11 Þ		11 F		11 S		11 Þ		11 F		11 M		11 M		11 F		11 L		11 Þ		11 F	
12 S		12 M	Starfsdagur leik- og grunnskóla í Norðlingah.	12 F		12 M	Starfsdagur leik- og grunnskóla ÁB	12 M		12 L		12 Þ		12 Þ		12 F		12 S		12 M		12 F	
13 M		13 F		13 L		13 Þ		13 F		13 S		13 M		13 M		13 L		13 M		13 F		13 L	
14 Þ		14 F		14 S		14 M		14 F	Jólagleiði Rauðhóls	14 M		14 F		14 F		14 S	Pálmásunnudagur	14 Þ		14 F		14 S	
15 M		15 L		15 M		15 F		15 L		15 Þ	Starfsmannafundur 17-19	15 F		15 F		15 M		15 M		15 L		15 M	
16 F		16 S	Dagur íslenskrar náttúru	16 Þ		16 F	Dagur íslenskrar tungu	16 S		16 M		16 L		16 L		16 Þ		16 F		16 S		16 Þ	
17 F		17 M		17 M		17 L		17 M		17 F		17 S	Konudagur	17 S		17 M		17 F		17 M	Lýðveldisdagurinn	17 M	
18 L		18 Þ		18 F	Vetrarfrí grunnskóla	18 S		18 Þ		18 F		18 M		18 M		18 F	Skírdagur	18 L		18 Þ		18 F	
19 S		19 M		19 F	Starfsdagur Vetrarfrí grunnskóla	19 M		19 M		19 L		19 Þ		19 Þ		19 F	Föstudagurinn langi	19 S		19 M		19 F	
20 M		20 F		20 L		20 Þ	Dagur mannréttinda barna	20 F		20 S		20 M		20 M		20 L		20 M		20 F		20 L	
21 Þ		21 F		21 S		21 M		21 F		21 M		21 F	Alþjóðardagur móðurmálsins	21 F		21 S	Páskadagur	21 Þ		21 F		21 S	
22 M		22 L		22 M	Vetrarfrí grunnskóla	22 F		22 L		22 Þ		22 F		22 F	Starfsdagur leik- og grunnskóla ÁB	22 M	Annar í páskum	22 M		22 L		22 M	
23 F		23 S		23 Þ		23 F	Jólagleiði starfsmanna	23 S	Þorláksmessa	23 M		23 L		23 L		23 Þ		23 F		23 S		23 Þ	
24 F		24 M		24 M		24 L		24 M	Aðfangadagur jóla	24 F		24 S		24 S		24 M		24 F	Starfsdagur	24 M		24 M	
25 L		25 Þ		25 F		25 S		25 Þ	Jóladagur	25 F	Bóndadagur Karlakaffi	25 M	Vetrarfrí grunnskóla	25 M		25 F	Sumardagurinn fyrsti Umhverfisdagur	25 L		25 Þ		25 F	
26 S		26 M		26 F	Hrekkjavaka	26 M		26 M	Annar í jölum	26 L		26 Þ	Vetrarfrí grunnskóla	26 Þ		26 F		26 S		26 M		26 F	
27 M		27 F		27 L	Fyrsti vetrardagur Alþjóðlegi bangsadayurinn	27 Þ		27 F		27 S		27 M		27 M		27 L		27 M		27 F		27 L	
28 Þ		28 F		28 S		28 M		28 F		28 M		28 F		28 F		28 S		28 Þ		28 F		28 S	
29 M		29 L		29 M		29 F		29 L		29 Þ				29 F		29 M		29 M		29 L		29 M	
30 F		30 S		30 Þ		30 F		30 S		30 M				30 L		30 Þ	Barnamenningarhátíð	30 F	Uppstigningardagur	30 S		30 Þ	
31 F				31 M				31 M	Gamlársdagur	31 F				31 S				31 F				31 M	