

Umbótaáætlun Jötunheima

Skólaárið 2015-2016

Unnin af starfsmönnum Jötunheima á starfsdegi leikskólans 9. júní 2016

1. Rekstrarupplýsingar

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
Í dag er fjöldi fagmenntaðra í Jötunheimum 54%. Hvernig getum við fjölgað þeim?	Að fjölga faglærðum í Jötunheimum	Í lögum um leikskóla er kveðið á um að 2/3 hluti starfsmanna séu menntaðir leikskólakennarar.	Hvetja starfsfólk til náms. Gera starfið áhugavert og leyfa ófaglærðu starfsfólki að taka ábyrgð.	10 ára áætlun að fjölga faglærðum í leikskólanum.	Allir starfsmenn eru ábyrgir að hvetja hvert annað til náms.	Endurmat annað hvert ár.

2. Almennt um starfsfólk

2.3. Fjarvera heila daga undanfarinn mánuð

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
Meðaltalið er 1,8 dagar í Jötunheimum en landsmeðaltalið er 1,3.	Fækka fjarvistum	Fækkun fjarveru. Fækkun veikindadögum. Jákvæðara andrúmsloft.	Nýta heilsuvernd. Heilsuefning í húsinu. Mætingayfirlit. Viðtöl eftir ca 5 veikindadaga. Jákvæðni og virðing hefur áhrif. Umbunarkerfi. Gönguhópurinn Gustur.	Ein önn í senn ágúst – desember, janúar – maí.	Allir starfsmenn eru ábyrgir	Tvisvar yfir starfsárið, des og maí.

Umbótaáætlun Jötunheima

Skólaárið 2015-2016

Unnin af starfsmönnum Jötunheima á starfsdegi leikskólans 9. júní 2016

2.6. Tíðni áreitni meðal starfsfólks

Umbótapættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
2.6.1 2,9% hafa orðið fyrir áreitni meðal starfsmanna á s.l. 12 mánuðum.	Útrýma áreitni innan starfsmannahópsins.	Að útrýma og fara í 0.	Ræða málin, spyrja, vera hreinskilin, vera sammála um að vera ósammála, að treysta. Virðing, rína í sjálfan sig. Láta vita af líðan. Utanaðkomandi fagaðili kallaður til. Fá fræðslu/námskeið.	Starfmannasamtölin árlega og nafnlausu könnun til að finna út hvernig staðan er. Starfsmannakönnun á 2 ára fresti.	Stjórnendur og allir starfsmenn.	3 mánaða fresti og oftast eftir þörfum
2.6.2 2,9% hafa orðið fyrir áreitni frá foreldrum á s.l. 12 mánuðum.	Útrýma áreitni frá foreldrum.	Að fara niður í 0.	Styðja hverja aðra, ræða saman. Sama verklag. Styðja við foreldrið. Leita til utanaðkomandi fagaðila. Tvær í viðtölum. Virðing, kurteysi og jákvæðni. Passa meðvirkni okkar gagnvart hegðun foreldra. Fá fræðslu/námskeið.	Einu sinni á ári. Einnig í starfsmannasamtali.	Stjórnendur og allir starfsmenn eru þátttakendur.	3 mánaða fresti og oftast eftir þörfum

2.7. Tíðni eineltis meðal starfsfólks

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
2.7.1 2,9% hafa orðið fyrir einelti meðal samstarfsmanna á s.l. 12 mánuðum.	Útrýma áreitni innan starfsmannahópsins.	Að útrýma og fara í 0.	Ræða málin, spyrja, vera hreinskilin, vera sammála um að vera ósammála, að treysta. Virðing, rína í sjálfan sig. Láta vita af líðan. Utanaðkomandi fagaðili kallaður til. Fá fræðslu/námskeið.	Starfmannasamtölin árlega og nafnlausu könnun til að finna út hvernig staðan er. Starfsmannakönnun á 2 ára fresti.	Stjórnendur og allir starfsmenn.	3 mánaða fresti og oftár eftir þörfum

3. Viðhorf til leikskólans

3.1. Starfsánægja í leikskólanum

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
3.1.1 9,4% telja sig ekki hafa frelsi til að taka sjálfstæðar ákvarðanir í starfinu sínu.	Að allar raddir fái hljómgrunn. Að allir upplifi að þeir geti tekið sjálfstæðar ákvarðanir.	Að ná þessu niður í 0 með því að allir upplifi að þeir hafi hljómgrunn.	Ræða málin, láta vita ef eitthvað er, viðhorf og virðing við skoðanir og hugmyndir allra starfsfólks. Afleysing fái samráðsfundi. Kalla til utanaðkomandi fagaðila. Fá fræðslu/námskeið.	Starfmannasamtölin árlega og Starfsmannakönnun á 2 ára fresti.	Stjórnendur og deildarstjórar ásamt öllu starfsfóli sem eru þátttakendur.	Einu sinni á ári.
3.1.5 97% starfsmanna eru á heildina litið ánægð í starfi en 3% er frekar ósammála.	Fá 3% til að vera ánægð í starfinu.	Að ná þessu niður í 0 með því að allir séu ánægðir í starfi.	Jákvæðni, kurteysi, virðing og viðhorf vega mikið.	Starfmannasamtölin árlega og Starfsmannakönnun á 2 ára fresti.	Allt starfsfólk og hver og einn.	Einu sinni á ári.

3.2. Starfsandi í leikskólanum

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
3.2.1 2,9% eru frekar ósammála því að tekið sé vel á móti nýju starfsfólki.	Að allir upplifi og finnist vel tekið á móti þeim með upplýsingum og fræðslu.	Að fá þetta í 0, að öllum finnist vel tekið á móti þeim í starfinu.	Handleiðsla, fræðsla, námskeið, viðtal og að sækja sér upplýsingar. Viðtöl einu sinni í viku í fjórar vikur. Svo mánaðarlega eftir þörfum. Móttökuáætlun.	Tvö ár	Stjórnendur og deildarstjórar.	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2 sinnum á ári.
3.2.2 Starfsfólk í leikskólanum miðlar þekkingu sín á milli. 9,4% eru frekar ósammála.	Að allir séu opnir fyrir því að miðla hugmyndum og að leyta sér upplýsinga.	Að fá þetta í 0.	Dugleg að spyrja, og miðla, gott upplýsingaflæði, sameiginlegan gagnabanka um starfið.	Tvö ár	Allir starfsmenn	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2 sinnum á ári.
3.2.3 Nýtt starfsfólk fær nauðsynlega fræðslu og þjálfun í upphafi starfstíma. 12,5% er frekar ósammála og 3,1% er mjög ósammála = 15,6%	Benda nýju starfsfólki á að reglulega eru námskeið í boði sérsniðin fyrir nýtt starfsfólk.	Fjöldi starfsmanna sem að sækir námskeið.	Hvetja nýtt starfsfólk á námskeið.	Frá hausti 2016 og metið eftir tvö ár.	Leikskólastjóri og starfsmaðurinn sjálfur.	Starfsmannakönnun 2018

3.3. Stjórnun leikskólans

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
3.3.2 5,9% er frekar ósammála því að hafa verið hrósað fyrir vel unnin störf á undanförunum mánuði.	Hrósa það sem vel er gert.	Lækka prósentutölu.	Tileinka sér að gefa og þiggja hrós.	STRAX ☺ ☺ ☺	Allir.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.3.8 5,9% er frekar ósammála því að þeim finnist tekið tillit til skoðana þeirra og ábendinga um framkvæmd starfsins.	Hlusta á alla, fara eftir óskum þegar hægt er.	Lækka prósentutölu.	Hvetja fólk til að vera óhrætt til að tjá sig.	Sem fyrst. Haust 2016	Leikskólastjóri og starfsmaðurinn sjálfur.	Starfsmannakönnun Vor 2018

3.4. Starfsaðstaða í leikskólanum

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
3.4.1 Vinnuaðstaða mín er góð. 3,2% er frekar ósammála.	Að flestum líði sem best í vinnunni og fáí ábendingar um hvaða búnaður er til afnota.	Lækka prósentutölu.	Hafa opna umræðu um vinnuvistfræði, leiðbeina innan starfsmannahópsins, jafnvel fá iðjuþjálfara reglulega í hús.	Sem fyrst.	Leikskólastjóri og allir starfsmenn.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.4.2 Ég kemst yfir það sem ætlast er til á degi hverjum. 9,4% er frekar ósammála og 3,1% er mjög ósammála= 12,5%	Að allir hafi tíma til að sinna því sem þarf að sinna	Lækka prósentutölu.	Lausara dagskipulag, ekki er endalaust hægt að bæta inn hlutum sem krefjast mikillar yfirlegu.	Sem fyrst.	Leikskólastjóri og allir starfsmenn.	Starfsmannakönnun Vor 2018

3.4.3 Það er hæfilegur fjöldi barna á deildinni þar sem ég vinn. 31,2% er frekar ósammála og 15,6% er mjög ósammála =46,8%	Að aðstaða allra sem í húsinu eru sé lífvænleg.	Lækka prósentutölu.	Fækka börnum á hverri deild.	STRAX!	Fræðslustjóri og leikskólastjórar.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.4.4 Það er hæfilegur fjöldi starfsfólks á deildinni þar sem ég vinn. 18,8% er frekar ósammála og 6,2% er mjög ósammála= 25%	Að fjölga starfsfólki og taka tillit til þarfa hvers barns fyrir sig. Oft fer mikill tími í að bíða eftir niðurstöðum úr greiningarvinnu.	Lækka prósentutölu.	Mæla rýmið sem börnin raunverulega hafa til umráða, ekki taka ganginn og fataklefana inn í þá mælingu því eins og staðan er í dag eru þau svæði ekki að nýtast vegna manneklu.	STRAX!	Fræðslustjóri og leikskólastjórar.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.4.5 Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið. 58,6% er mjög eða frekar sammála og 41,3% er frekar eða mjög ósammála.	Minnka álag og sporna þannig við fjölda veikindadaga!!!	Lækka prósentutölu.	Fækka börnum, fjölga starfsfólki, lausara dagskipulag	STRAX!	Fræðslustjóri og leikskólastjórar.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.4.6 Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs. 3,2% er frekar ósammála	Að hver og einn taki ábyrgð á því að skilja á milli vinnu og einkalífs.	Lækka prósentutölu.	Að hver og einn taki ábyrgð á því að skilja á milli vinnu og einkalífs.	Sem fyrst. Haust 2016	Allir.	Starfsmannakönnun Vor 2018
3.4.7 Í leikskólanum hefur starfsfólk sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf. 10,3% eru frekar ósammála.	Að hver og einn taki ábyrgð á því að skilja á milli vinnu og einkalífs.	Lækka prósentutölu.	Að starfsfólk sé gert kleift að sinna persónulegum erindum t.d. foreldraviðtölum, skólaslitum o.þ.h.	Sem fyrst. Haust 2016	Allir.	Starfsmannakönnun Vor 2018

4. Uppeldi og menntun

4.1. Sjálfsmynd við uppeldi og menntun

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
4.1.2 Ég þekki grunnþætti aðalnámskrár. 6,2% er frekar ósammála.	Allir kennarar skólans kynni sér grunnþætti aðalnámskrár	Prósentu talan lækki – þekkingin verði meiri	Áframhald á kaflaskiptum lestri Úrdráttur úr hverjum kafla sem nýtt starfsfólk hvers skólaárs er hvatt til að lesa og gefinn tími til.	Næstu 4 skólaár – 1 kafli tekinn fyrir á hverju skólaári	Leikskólstjóri og aðrir stjórnendur leikskólans	Vorið 2020 á talan að vera 98,5 % Með starfsmannakönnun og venjubundnu mati á leikskólastarfinu
4.1.3 Ég hef næga þekkingu og færni til að styðja við og ná árangri með öll börn. 7,1% er frekar ósammála.	Að allir kennarar skólans hafi aðgang að upplýsingum um öll börn skólans – upplýsingar séu aðgengilegar auk þess sem deildarstjórar upplýsi aðra starfsmenn um börn af sinni deild	Að allir kennarar skólans séu meðvitaðir um leiðir og aðferðir til að ná til sem flestra nemenda	Að kennarar fái tíma – eyrnamerkta - til að fara yfir barnahópinn og fái stuðning frá þeim sem fyrir eru	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári
4.1.4 Ég hef áhuga á að takast á við auknar áskoranir í starfi. 2,9% er mjög ósammála.	Finna styrkleika fólks og byggja ofan á þá	Viðtöl – fundir – námskeið – fyrirlestrar – fagfundir – fræðsla – að við finnum ávinning af því að takast á við frekari áskoranir – hrós – lærdómur - þroski	Hvatning frá öðrum kennurum og stjórnendum – að einstaklingur finni fyrir trausti til nýrra verka	Stöðugt í gangi	Stjórnendur leikskólans og aðrir kennarar	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári
4.1.5 Mér finnst ég leysa viðkvæm mál af yfirvegun í starfi	Kennarar séu tilbúnir að takast á við allar aðstæður – alltaf	Fræðsla – leiðsögn – geta beðið um aðstoð	Fræðsla – hreinskilni - trúnaður	Stöðugt í gangi	Stjórnendur leikskólans og aðrir kennarar	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun

mínu. 9,7% er frekar ósammála.						Endurmetið á hverju ári
--------------------------------	--	--	--	--	--	-------------------------

4.2. Trú á eigin getu við uppeldi og menntun barna

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
4.2.1 Að ýta undir félagsfærni og vináttu barna. 93,8% telja það mjög eða nokkuð auðvelt en 6,2% telja það vera hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin og finna þannig áhugasvið þeirra	Kennarar eflist í því að geta lesið í aðstæður Fræðsla – fyrirlestar - umræður	Vera með börnunum í leik – fylgjast með þeim í leik og starfi – að börnin séu ekki ein í lokuðum stofum. Vera vakandi í útivist	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.2 Að ýta undir virka þátttöku og áhrif barna í daglegu starfi. 6,2% telja það vera hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin og finna þannig áhugasvið þeirra	Kennarar eflist í því að geta lesið í aðstæður Fræðsla – fyrirlestar - umræður	Vera með börnunum í leik – fylgjast með þeim í leik og starfi – að börnin séu ekki ein í lokuðum stofum. Vera vakandi í útivist Hvetja börnin til að taka þátt í öllum athöfnum dagsins	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.3 Að hvetja börn til að taka frumkvæði. 3,1% telja það vera hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin og finna þannig áhugasvið þeirra og hvar þau standa – þekkja styrkleika barnanna	Kennarar eflist í því að geta lesið í aðstæður Fræðsla – fyrirlestar - umræður	Vera með börnunum í leik – fylgjast með þeim í leik og starfi – að börnin séu ekki ein í lokuðum stofum. Vera vakandi í útivist Hvetja börnin til að taka þátt í öllum athöfnum dagsins og hvetja þau til að taka af skarið – standa á	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir

			sínu – sýna frumkvæði			
4.2.4 Að skilja upplifanir og tilfinningar barna. 3,1% telja það vera hvorki auðvelt né erfitt.	Að þekkja hvern og einn einstakling	Kennarar eflist í því að geta lesið í aðstæður Fræðsla – fyrirlestar - umræður	Vera með börnunum í leik – lesa í aðstæður – fá ráð frá öðrum kennurum – sækja sér vitneskju	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennnarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.5 Að hvetja börn til að nota fjölbreyttar leiðir til náms. 9,4% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Hafa fjölbreyttan efnivið Fjölbreytt verkefni Að það séu margar leiðir / aðferðir að sama svarinu	Fræðsla – að það sé tími til að ganga frá þeim fjölbreytta efnivið sem söfnum – að hann sé aðgengilegur	Geta gengið í hugmyndabanka – hvað er til – hvar er það	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennnarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.6 Að láta neikvæðar tilfinningar ekki hafa áhrif á viðbrögð við hegðun barnanna. 12,5% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að koma fram á sama hátt við öll börn	Ríkisregla sem allir verða að fara eftir	Að kennarar séu meðvitaðir um að allir séu jafnir – allir sitji við sama borð	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennnarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.7 Að bregðast við áhuga og þörfum barna. 3,1% telja það vera hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin og finna þannig áhugasvið þeirra og hvar þau standa – þekkja styrkleika barnanna	Þolinmæði, svigrúm, sveigjanleiki, lýðræði	Fræðsla – gera sér grein fyrir fjölbreytileikanum með námskeiðum og fl,	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennnarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.8 Að leysa vandamál í barnahópnum með árangursríkum hætti. 6,2% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin Að hafa yfirsýn	Beita jákvæðum aðferðum við að leiðbeina barninu – hrós – hvatning -	Fræðsla um jákvæð samskipti – jákvæð sálfræði Vera með börnunum í leik	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennnarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir

4.2.9 Að styðja börn við að leysa deilur. 3,1% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin	Beita jákvæðum aðferðum við að leiðbeina barninu – hrós – hvatning -	Fræðsla um jákvæð samskipti – jákvæð sálfræði Vera með börnunum í leik	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.10 Að leiðbeina börnum ef upp koma vandamál vegna hegðunar þeirra. 15,6% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að kennarar hafi hæfni og getu til að lesa i börnin Að þekkja börnin vel	Beita jákvæðum aðferðum við að leiðbeina barninu – hrós – hvatning – Vera opin fyrir því að takast á við krefjandi einstaklinga – hafa úrræði - gagnabanki	Fræðsla um jákvæð samskipti – jákvæð sálfræði Vera með börnunum í leik	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.2.11 Að veita börnunum umhyggju og líkamlega umönnun. 3,1% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að gefa af sér Að vera til staðar	Vera tilbúin að sinna öllum þörfum barnsins	Hvetja fólk – útskýra mikilvægið – fræðsla - umræður	Stöðugt í gangi	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir

4.3. Trú á eigin getu við daglegt skipulag

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
4.3.1 Hópastarf. 3,6% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að gera kennara öruggari í starfinu	Að allir treysti sér – verði öruggir við að fara í hópastarf	Aðstoð, fræðsla, hugmyndabanki	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.3.2 Hvíld. 4% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að gera kennara öruggari í starfinu	Að allir treysti sér – verði öruggir við að fara í hvíld	Aðstoð, fræðsla	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir

4.3.4 Samverustundir. 9,4% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að gera kennara öruggari í starfinu	Að allir treysti sér – verði öruggur í samverustundum	Aðstoð, fræðsla, kynning á efnivið í samverustund, rammi til að fara eftir	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
Trú á eigin getu við daglegt skipulag. 4.3.6 Skapandi starf. 9,7% telja það hvorki auðvelt né erfitt.	Að gera kennara öruggari í starfinu	Að allir treysti sér – verði öruggur í skapandi starfi	Aðstoð, fræðsla, kynning á efnivið, rammi til að fara eftir	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.3.7 Samskipti við foreldra. 6,2% telja þau hvorki auðveld né erfið.	Að gera kennara öruggari í starfinu	Að kennarar treysti sér í samskipti við foreldra	Aðstoð, fræðsla, jákvæð sálfræði,	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir
4.3.8 Stuðningur við börn með sérþarfir. 23,1% telja það hvorki auðvelt né erfitt og 3,8% telja það nokkuð erfitt.	Að gera kennara öruggari í starfinu Að þekkja fjölbreytileikann innan leikskólans	Að kennarar þekki börnin vel – nýju starfsólki leiðbeint -	Aðstoð, fræðsla, jákvæð sálfræði,	Stöðugt	Deildarstjórar og aðrir kennarar á deildum	Starfsmannasamtöl Starfsmannakönnun Endurmetið á hverju ári Deildarfundir

4.5. Samstarf í leikskólanum

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
4.5.1 Samstarfið á deildinni minni er gott. 3,2% er frekar ósammála.	Að starfsmenn upplifi gott samstarf.	Að fá þetta í 0, að starfsfólk upplifi gott samstarf.	Handleiðsla, fræðsla, námskeið, viðtal og að sækja sér upplýsingar.	Tvö ár	Stjórnendur og deildarstjórar.	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2018.
4.5.2 Í leikskólanum er samstarfið á milli deilda gott. 9,7% er frekar ósammála.	Að starfsmenn upplifi gott samstarf.	Að fá þetta í 0, að starfsfólk upplifi gott samstarf.	Handleiðsla, fræðsla, námskeið, viðtal og að sækja sér upplýsingar.	Tvö ár	Stjórnendur og deildarstjórar.	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2018.

4.5.3 Í leikskólanum vinna deildarstjórar saman. 9,7% er frekar ósammála.	Að starfsmenn upplifi gott samstarf.	Að fá þetta í 0, að starfsfólk upplifi gott samstarf.	Samráðsfundir deildarstjóra ásamt deildarstjórafundum	Tvö ár	Stjórnendur og deildarstjórar.	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2018.
4.5.4 Í leikskólanum er samstarf alls starfsfólks gott. 3,2% er frekar ósammála.	Að starfsmenn upplifi gott samstarf.	Að fá þetta í 0, að starfsfólk upplifi gott samstarf.	Handleiðsla, fræðsla, námskeið, viðtal og að sækja sér upplýsingar.	Tvö ár	Stjórnendur og deildarstjórar.	Starfsmannasamtöl einu sinni á ári og starfsmannakönnun 2018.

5. Símenntun og undirbúningstími

5.1 Hlutfall starfsmanna sem fær undirbúningstíma

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
5.1.1 Færð þú undirbúningstíma? 81,2% svarar já en 18,8% svara nei. ATH! Allir starfsmenn leikskólans svöruðu þessari könnun.	Að allir fái undirbúning	Að allir fái undirbúning burt séð frá stéttarfélagi	Nýta færi sem gefast, setja niður ákveðin tíma Stéttarfélag Sveitarfélag	2 ár	Stjórnendur	Könnun innan leikskólans eftir 2 ár

5.2 Hlutfall starfsmanna sem fær nægan undirbúningstíma

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
5.2.1 Ég fæ nægan tíma til að undirbúa starfið. 34,6% er frekar ósammála og 3,8% er mjög ósammála.	Lengri undirbúningstíma	Kjarasamningar.	Nýta þau færi sem gefast	2 ár	Stjórnendur	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár

Í kafla 5,3 er að sjá yfirlit yfir notkun á undirbúningstímum og í hvað þeir skiptast.

5.4 Tækifæri til símenntunar

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
5.4.1 Ég hef tækifæri til að viðhalda og bæta við þekkingu mína. 3,3% er frekar ósammála.	Eykur öryggi og víðsýni Hristir upp í manni Gömlu starfsmannafundirnir þar sem gott spjall getur aukið þekkingu og þjappar hópnum saman	Aukin þekking sem hægt er að byggja ofan á Hvatning í starfi	Fjölbreytni í fræðslu Halda sameiginlegum dögum; Sunnlenski skóladagurinn, Haustþing	1 ár	Ábyrgð hvers og eins að leita þekkingar	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár
5.4.2 Ég get sótt þau námskeið sem ég tel mig þurfa á að halda. 3,6% er frekar ósammála.	Hafi tækifæri á að auka þekkingu	Aukin þekking Hvatning í starfi	Skapa öllum svigrúm til að sækja sér þekkingar	1 ár	Stjórnendur	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár

5.5 Virkni í símenntun

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; hvenær, hvernig
5.5.1 Tekið þátt í þróunarstarfi. 75% segja já en 25% segja nei.	Allir fá kynningu á starfinu og hvatningu til að taka þátt	Aukin þekking Fræðsla Stuðningur	Virk hlustun Allir tilbúnir að deila þekkingu	1 ár	Allir Deildarteymi	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár
5.5.3 Farið í starfsþróunarsamtal/ starfsmannasamtal? 71,9% segja já en 28,1% segja nei.	Allir fá að tjá sig og sínar væntingar	Betri starfsmaður og sáttari og öruggari	Taka ábendingum vel og bæta sig	1 ár	Allir	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár

5.6. Símenntunarþörf starfsfólks

Umbótaþættir	Hvert er markmiðið	Viðmið um árangur	Aðgerðir til umbóta	Tímaáætlun	Ábyrgðaraðili/ar	Endurmat; ^{hvenær, hvernig}
5.6.1 Inntak aðalnámskrár. 71,5% hafa mikla eða nokkra þörf en 28,6% telja sig hafa litla þörf fyrir þannig fræðslu.	Rammar inn starfið Til hvers er ætlast af starfsfólki og vekja áhuga	Aukin innsýn í starfið	Fræðsla Tími til að lesa Umræður	1 ár	Allir	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár
5.6.2 Skráning og mat á þroska og námi. 96,5% telja sig hafa mikla eða þokkra þörf en 3,6% telja sig hafa litla þörf fyrir það.	Aukin þekking Einstaklingsmiðun í námi hvers og eins	Allir hafi sama skilning á hvers vegna skráning og mat fer fram	Aukin fræðsla Umræður á deildarfundum	1 ár	Allir	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár
5.6.3 Skipulagning á daglegu starfi. 65,5% telja sig hafa mikla eða nokkra þörf, 31 % litla þörf og 3,4% enga þörf.	Nauðsynlegt að hafa ramma Yfirsýn yfir starfið	Öruggari börn og starfsfólk	Gott dagsskipulag	1 ár	Stjórnendur	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár
5.6.4 Að fylgjast með þróun í menntunarfræði ungra barna. 29,6% hafa mikla þörf og 70,4% nokkra þörf.	Vera meðvitaður um þætti starfsins	Aukin þekking	Fræðsla Umræður	1 ár	Allir	Könnun innan leikskólans eftir 1 ár