



Reykjavíkurborg



# Leyndarmál Rauðhólsgleðinnar

---

Verkefnastjórar Elín Guðrún Pálsdóttir og Sigríður Sigurjónsdóttir

Ábyrgðarmaður Guðrún Sólveig

2019

# Efnisyfirlit

Inngangur	3
Lýsing á verkefninu	5
• Hugmyndafræðin	5
• Skipulag, umfang og framkvæmd	7
• Umhverfi	10
>> Matstofa	11
>> Rýnihópur barna	12
• Jákvæð sálfræði	16
>> Flæði	17
• Uppeldi sem virkar - færni til framtíðar	18
Mat á verkefninu	19
• Efniviður og umhverfi	20
• Opinn efniviður	22
• Flæði	24
• Ráðstefna	25
• Leikskólabragur	26
• Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar	27
• Viðhorf foreldra	28
>> Viðhorfskönnun foreldra	29
• Viðhorfskönnun starfsfólks	29

Samantekt	30
• Niðurstöður	30
• Reynslan af verkefninu	31
• Hvernig nýtist verkefnið öðrum?	31
• Menntastefna Reykjavíkur	32
• Vinna verkefnastjóra	32
Greinargerð um notkun styrkfjár	33
Kynning	33
Heimildir	34
Fylgiskjöl	35
• Markmið	35
• Verkáætlanir	36
• Verkáætlun - nóvember 2018	38
• Starfslýsing	39

# Inngangur

„Í skóla- og frístundastarfi borgarinnar starfar framsækið starfsfólk sem rýnir eigin starfsaðferðir, vinnur saman að sameiginlegum markmiðum og tileinkar sér nýja starfs- og kennsluhætti.“

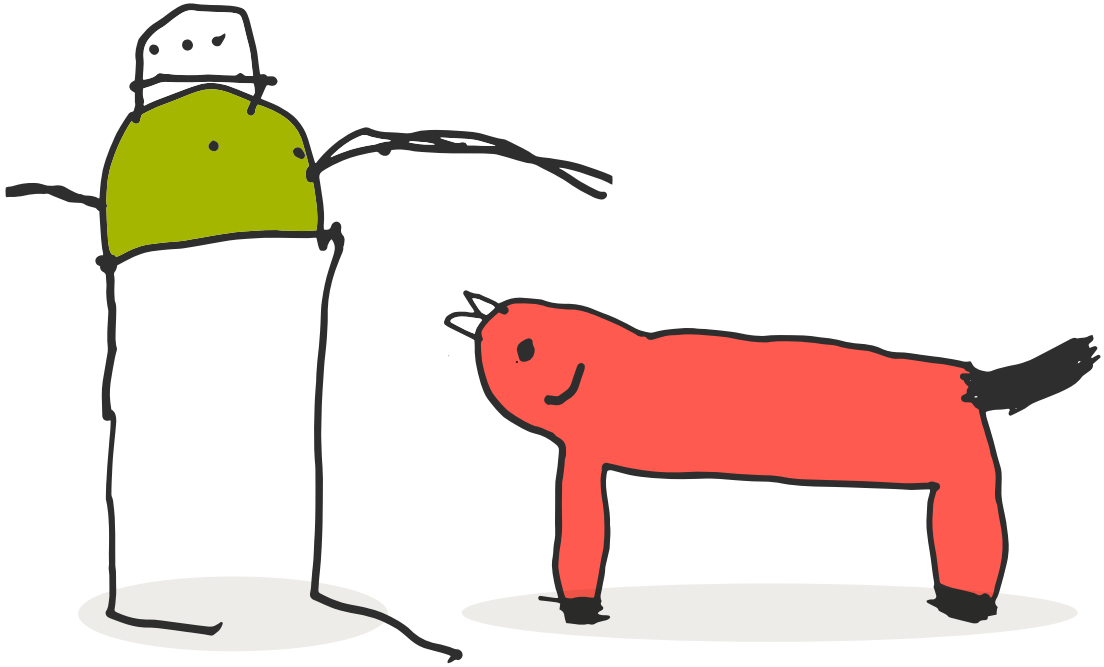
(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

Leikskólinn Rauðhóll var opnaður 1. mars 2007 í Sandavaði þar sem eru fjórar deildir. Vorið 2009 var skógarhúsið í Björnslundi tekið í notkun og með þeirri stækkun voru komin pláss fyrir 106 börn við leikskólann. Haustið 2010 stækkaði skólinn aftur þegar þrjár skálar við Norðlingaskóla voru teknir í notkun. Þangað flutti elsti árgangur Rauðhóls sem taldi þá 36 börn. Haustið 2011 bættust við tveir skálar til viðbótar og þegar mest var voru 52 börn í bráðabirgðahúsnæði leikskólans við Norðlingaskóla. Á vormánuðum 2012 var ljóst að Rauðhóll myndi taka við starfsemi nýs leikskóla í hverfinu. Haustið 2012 var nýja húsnæðið tekið í notkun og leysti það skálana af hólmi. Til aðgreiningar eru tvö aðalhús leikskólans kölluð Litir og Ævintýri og er það vísun í nöfn deildanna á hvorum stað. Í dag er Rauðhóll tíu deilda leikskóli með 206 nemendur og 65 starfsmenn.

Leikskólastarfið í Rauðhól hefur verið farsælt og hefur leikskólinn laðað að sér fjölda fagfólks og annað fært starfsfólk.

Starfshættir hafa verið í stöðugri þróun öll árin þrátt fyrir öra stækkun sem var áskorun. Þegar kominn var stöðugleiki á starfseminu á öllum starfsstöðvum kallaði starfsfólk eftir dýpkun á faglegri þekkingu á starfsháttum leikskólans. Sótt var um þróunarstyrk til skóla- og frístundasviðs og var styrkumsóknin samþykkt. Í lýðræðislegri kosningu starfsfólks um val á þróunarverkefni var kallað eftir skýrari lýsingu á faglegu hlutverki starfsfólks. Gildi þróunarverkefnisins sem ber heitið Leyndarmál Rauðhólsgleðinnar er að auðga og skilgreina starfið með skýrum hætti. Gestir sem hafa komið í heimsókn í Rauðhól hafa haft á orði að börnin séu svo glöð í leikskólanum. Því langaði okkur að leita eftir og athuga hvort við gætum fundið hvað það er í starfinu sem gerir það að verkum. Vinnan við þróunarverkefnið færir okkur ef til vill nær svarinu við þeirri spurningu um leið og það hjálpar okkur að ná settum markmiðum.





Sett voru fram þrjú markmið vegna vinnu við þróunarverkefnið. Fyrsta markmiðið var að styrkja og þróa starfs-hætti leikskólans með því að innleiða aðferðafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði (e. flow) og jákvæða sálfræði. Í öðru lagi að allt starfsfólk öðlist skilning á aðferðafræðinni og geti þar af leiðandi nýtt styrkleika sína sem best í starfi. Í þriðja lagi að greina og skapa námsumhverfi þar sem hverju barni er gefin rödd og því er mætt á eigin forsendum óháð kyni, uppruna, sérstökum þörfum og félagslegri stöðu. En eins og segir í Menntastefnu Reykjavíkurborgar (2019), þá þroskast félagsfærni öðru fremur með þátttöku í virku, lýðræðislegu samstarfi þar sem börn fá tækifæri til að sýna

hug sinn í verki og koma skoðunum sínum á framfæri. Þannig verður barnið virkur þátttakandi í mótun þess samfélags sem það tilheyrir.

Stefnt var að því að innleiða nýjungar eins og kenningar Csikszentmihalyi og Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar til að samræma uppeldis- og agastefnu á öllum deildum leikskólans. Einnig var stefnt á að bjóða upp á foreldranámskeið í Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar til að ná samfelli í uppeldisaðferðum milli leikskóla og heimila. Efnið var kynnt fyrir starfsfólki á starfsdögum 2018-2019.



# Lýsing á verkefninu

## Hugmyndafræðin

---

„Velliðan barns í daglegu lífi leggur grunninn að virkri þátttöku, aukinni færni og árangri í skóla- og frístundastarfi.“

---

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

„Leikur er meginnámsleið barna. Hann skapar börnum tækifæri til að læra og skilja umhverfi sitt, tjá hugmyndir sínar, reynslu og tilfinningar og þróa félagsleg tengsl við önnur börn. Þegar börn leika sér saman mynda þau félagslega hópa og skapa eigin menningu. Þau taka þátt í lýðræðislegum athöfnum þegar þau setja fram eigin hugmyndir og þurfa jafnframt að skilja hlutina frá sjónarmiði annarra.“

---

(Aðalnámskrá leikskóla, 2011).

Frá upphafi skólastarfsins í Rauðhól hefur verið stuðst við kenningar John Dewey og Caroline Pratt. John Dewey var bandarískur heimspekingur og menntafrömuður. Caroline Pratt var bandarískur uppeldisfræðingur og barnakennari í New York kringum aldamótin 1900. Pratt stofnaði leik- og grunnskóla árið 1914 sem er enn starfandi. Hún hannaði leikefni fyrir skólann, m.a. einingakubba og stóra holukubba. Kubbarnir eru úr gegnheilum hlyni, misstórir og eru stærðirnar (lengd, breidd og þykkt) í ákveðnum hlutföllum

innbyrðis. Hugmyndafræðina á bak við vinnuna með þá sótti Pratt í smiðju John Dewey sem taldi líkt og hún sjálf að lærdómur væri árangursríkastur ef barnið réði sjálft ferðinni (e. learning by doing) og umhverfið væri sniðið að þörfum barnsins. Pratt sóttist eftir því að hafa einingakubba svo sveigjanlega að þeir aðlagist leik barnanna á auðveldan hátt og einfaldleiki þeirra býður upp á mörg tækifæri fyrir börnin til að endurskapa og tjá reynslu sína. Dewey taldi að börn læri best við félagslegar athafnir. Hann bar því við að



Í skapandi starfi þurfi áhugi, frumkvæði og forvitni að koma frá barninu sjálfu. Hann lagði einnig áherslu á að börnum sé ögrað með krefjandi verkefnum. Pratt taldi að löngun barna til að læra væri meðfædd og að þau lærðu í gegnum leik (Skólanámskrá Rauðhóls, 2019). Út frá aðalnámskrá leikskóla og hugmyndafræði Dewey og Pratt var sú leið valin í Rauðhól að hafa eingöngu matartímama skipulagða en þess utan er starfið sveigjanlegt innan hverrar deildar. Börnin hafi tíma og rými til leiks og upplifana ásamt vali um viðfangsefni. Lögð er áhersla á að skipuleggja umhverfið með það að leiðarljósi. Unnið er með opinn efnivið þar sem aðaláhersla í leikefni barnanna er lögð á einingakubba ásamt verðlausum efnivið. Sem dæmi um opinn efnivið má nefna kubba, leir, málningu og verðlausan efnivið (umbúðir, korktappar, skeljar, steinar). Opinn efniviður býður ekki uppá fyrirfram ákveðnar lausnir heldur krefst hann hugmyndaflugs og sköpunar hjá börnunum. Þessar áherslur í starfinu ýta undir sköpun, félagsfærni og valdeflingu barna.

Með innleiðingu hugmyndafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði er stefnt að því að styrkja starfshætti leikskólans enn frekar. Ætlunin var 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 blómstra á sínu áhugasviði á eigin forsendum. Börnin hafa 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 en þeir eru læsi, sjálfbærni,

heilbrigði og velferð, lýðræði og mannréttindi, jafnrétti og sköpun. Ut frá þessari hugmyndafræði fá börnin jöfn tækifæri til náms, sköpunar og þroska sem getur stuðlað að vellíðan barna.

Lagt er upp með að áhrif þróunarverkefnisins auðveldi starfsfólki að skapa námsumhverfi þar sem öllum börnum er mætt á þeirra forsendum. Það verður gert m.a. með því að skoða og greina námsumhverfi og samskipti. Þannig er börnum gefið tækifæri til að hafa áhrif á eigið nám sem eykur gleði og sjálfstæði þeirra og kallar fram flæði. Því er mjög spennandi og áhugavert að kortleggja hugmyndafræði og samskipti kennarans við börnin í „Rauðhólsstefnunni“. Afurð verkefnisins verður skýrari stefna, endurbætt starfsmannahandbók, starfslýsing fyrir starfsfólk ásamt nýrri skólanámskrá. Þannig eykst faglegt öryggi starfsfólks sem gerir því kleift að nýta styrkleika sína sem best í starfi, starfsánægja eykst og streita minnkar. Einnig getur ný stefna og starfslýsing nýst öðrum í lærdómssamfélaginu sem vilja breytingu í takt við stefnur og strauma samfélagsins þar sem börnum er í auknum mæli gefin rödd og frelsi til ákvarðanatöku. Í Rauðhól er lagt upp með að vinna sem lærdómssamfélag. Þróunarverkefnið var unnið af stjórnendateymi leikskólans ásamt öðru starfsfólki í þverfaglegum hópum. Einnig var hlýtt á raddir barnanna og viðtöl tekin við foreldra.



## Skipulag, umfang og framkvæmd

Leyndarmál Rauðhólsgleðinnar er verkefni eins skólaárs, frá hausti 2018 til vors 2019. Tveir verkefnastjórar héldu utan um verkefnið, þær Elín Guðrún Pálsdóttir leikskólakennari, M.Ed. og Sigríður Sigurjónsdóttir leikskólakennari, MPM. Hlutverk verkefnastjóranna hefur falist í að stýra verkefninu, gera verkáætlanir, sjá til þess að hópar tengdir verkefninu væru myndaðir, útbúa matslista, rita fundargerðir, skipuleggja starfsdaga í samvinnu við stjórnendur ásamt því að vekja áhuga starfsfólks á verkefninu. Opnuð var síða á Facebook fyrir starfsfólk skólans sem ber heitið Fagsíða Rauðhóls. Síðan er notuð til upplýsingamiðlunar

fyrir faglegt starf skólans og þar er að finna allar upplýsingar sem tengjast þróunarverkefninu. Verkefnastjórar í samstarfi við stjórnendateymi leikskólans Rauðhóls unnu að skólánámskrá, umbótaáætlun, skýrslugerð og skipulagningu ráðstefnu um flæði.

Stjórnendateymi leikskólans hóf vinnu við skilgreiningu forystusýnar stjórnenda Rauðhóls með Dr. Örnú H. Jónsdóttur á vorönn 2017. Þessari vinnu lauk í desember 2018 og er afrakstur þeirrar vinnu einn þáttur af þessu verkefni. Því er við hæfi að setja þennan þátt í stjórnunarlið umbótaáætlunar.





Forystusýnin kemur til með að nýttast öllu starfsfólki leikskólans og er hún aðgengileg í skólanámsskrá.

Á vorönn 2018 hófu deildarstjórar vinnu með Kristínu Hildi Ólafsdóttur um greiningu á námsumhverfi skólans. Sú greiningarvinna hefur verið í vinnslu skólaárið 2018-2019 og er í stöðugri þróun og endurmati.

Í ágúst 2018 var gerð verkáætlun fyrir haustönnuna og verkþættir nánar skilgreindir í hverjum mánuði fyrir sig. Verkáætlun og verkþættir voru settir í ramma inn á kaffistofur ásamt markmiðum verkefnisins. Um var að ræða þrjá ramma en í einum voru markmiðin, öðrum verkáætlun haustannar/vorannar og í þriðja voru verkþættir eins mánaðar í senn. Þar voru útlistaðir þeir verkþættir sem áherslur voru lagðar á þann mánuðinn. Þar má nefna matslista, lesefni tengt verkefninu ásamt dagskrá starfsdaga eða starfsmannafunda. Með því gat starfsfólk fylgst með framvindu þróunarverkefnisins. Í desember var verkáætlun vorannar útbúin. Starfsdagar

leikskólans voru skipulagðir með áherslur þróunarverkefnisins í huga. Þessi vinna var einnig rædd á deildarfundum þar sem starfsfólk á hverri deild fyrir sig útfærði umhverfið á sinni deild í tengslum við þætti þróunarverkefnisins með aldur og þroska barnanna í huga.

Í byrjun skólaárs 2018 var matsteymi stofnað en í því eru átta kennarar og einn fulltrúi foreldra. Matsteymið fundaði einu sinni til tvisvar í mánuði og hafði samskipti þess á milli ef þurfa þótti á lokaðri Facebook-síðu. Fundargerðir matsteymis voru settar inn á fagsíðu skólans þannig að allir væru upplýstir um hvað fór fram á þessum fundum. Matsteymið tók ákvarðanir um hvaða þætti ætti að meta í tengslum við þróunarverkefnið. Þeir þættir voru settir í umbótaáætlun leikskólans. Umbótaáætlun var útbúin í framhaldi af námskeiði um innra mat hjá skóla- og frístundasviði en það námskeið sóttu fimm kennarar úr matsteyminu í október 2018. Umbótaáætlun var kynnt fyrir stjórnendateymi og síðan í framhaldi öllu starfsfólki







„Menntastefna Reykjavíkurborgar hvetur okkur til að þróa skóla- og frístundastarf í skapandi lærdómssamfélag sem mætir þörfum 21. aldarinnar. Stefnan hverfist um börnin, þarfir þeirra og velferð í nútíð og framtíð en um leið valdeflingu starfsfólks og aukna fagmennsku í skóla- og frístundastarfi.“

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

á starfsmannafundi. Ásdís Olga leikskólaráðgjafi sat fund með verkefnastjórum annars vegar og stjórnendateymi hins vegar. Á þessum fundum leiðbeindi hún og aðstoðaði við gerð áætlunarinnar. Einnig höfðu verkefnastjórar hitt Auði Ævarsdóttur og Kristínu Hildi Ólafsdóttur leikskólaráðgjafa við gerð umbótaáætlunarinnar.

Í ágúst hófu verkefnastjórar að vinna saman að undirbúningi þróunarverkefnisins og ráðstefnu um flæði, ásamt starfs-

fólki leikskólans, sem haldin var í október 2018. Leyndarmál Rauðhólsgleðinnar var kynnt fyrir foreldrum á fundum á haustmánuðum. Þar fóru verkefnastjórar yfir markmið og hugmyndafræði þróunarverkefnisins og sögðu frá ráðstefnunni. Ný heimasíða var opnuð 1. mars 2019 á tólf ára afmæli Rauðhóls. Þessi síða ber nafnið Leyndarmál Rauðhólsgleðinnar, þar eru lesefni og myndir tengt verkefninu.



## Umhverfi

---

„Koma þarf til móts við þarfir barna og stuðla að alhliða þroska þeirra ásamt því að búa þau undir virka þátttöku í fjölmennings- og fjölbjódlegu lýðræðissamfélagi sem tekur örur breytingum. Í þessu samhengi skiptir miklu að virkja áhuga og ástríðu allra barna en það hefur þeir áhrif á árangur þeirra.“

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

Markmið þróunarverkefnisins er að ný skólanámskrá komi út. Sú vinna fór fram jafnt og þétt yfir skólaárið þar sem gögnum var safnað saman frá vinnu starfsdaga síðastliðinna ára. Á þeim hafði öllu starfsfólki verið skipt í hópa og hver hópur tók eitt viðfangsefni fyrir. Á vormánuðum 2019 fundaði stjórnendateymi skólans stíft, rýnt var í efnið ásamt því að koma með endurbætur.

Stór þáttur í að ná samheldni og jákvæðu andrúmslofti í skólanum er að hafa reglulegt hópefli þar sem lögð er áhersla á gleði. Mikil áhersla hefur verið lögð á að starfsfólk geti virkjað eigið áhugasvið í starfi og jákvæð sálfræði er höfð að leiðarljósi.

Lagt er upp með að skipulag húsnæðis geri ráð fyrir ólíkum viðfangsefnum barna og að opinn efniviður sé aðgengilegur börnum og merktur. Merking efniviðar gerir ritmál sýnilegt í umhverfi barna og ýtir þar af leiðandi undir læsi þeirra.

Einnig er mikilvægt að starfsfólk hafi góða þekkingu á opnum efniviði. Áhersla er lögð á að opinn efniviður sé aðalnámsefni og sé nýttur alla daga af börnum og kennurum á öllum deildum.

Vorið 2018 hófu deildarstjórar vinnustofu með Kristínu Hildi Ólafsdóttur um umhverfi og efnivið. Hélt sú vinna áfram á deildum í byrjun skólaárs 2018-2019. Efniviður var endurskoðaður og hann færður í hæð barna þar sem við á. Einnig voru merkingar efniviðar bættar ásamt fjölbreytni hans. Á starfsdegi 12. nóvember hélt Kristín Hildur fyrirlestur fyrir allt starfsfólk um umhverfi og opinn efnivið. Í framhaldi voru vinnustofur um jarðleir, einingakubba, ljós og skugga. Kennarar skólans settu þessar vinnustofur upp og voru með fræðslu um viðfangsefnið. Starfsfólki gafst tækifæri til að meðhöndla efniviðinn ásamt því að skiptast á skoðunum um hann.



# Umhverfi

## Matstofa



Á ofangreindum starfsdegi skapaðist umræða meðal kennara um að breyta fyrirkomulagi á skipulagi hádegisverðar á Ævintýrum, með það að leiðarljósi að börnin fái meira val um hvenær þau fari í mat, hjá hverjum þau sitja og hversu lengi þau eru að borða. Kennurum fannst það fyrirkomulag passa vel við hugmyndafræði skólans um flæði og dýpka starfið enn frekar. Á deildarstjórafundi var tekin ákvörðun um að fara í frekari skoðun á hvort þessi möguleiki fengi hljómgrunn hjá starfsfólki. Á starfsmannafundi í janúar 2019 hélt Dr. Guðrún Alda Harðardóttir fyrirlestur um fyrirkomulag matstofu í

Aðalþingi. Þá kviknaði enn meiri áhugi meðal starfsfólks að fara í þessa vinnu. Úr varð að settir voru upp fundartímar þar sem allt starfsfólk hafði tækifæri á að koma á fundi þvert á húsið og ígrunda þennan möguleika. Þar var farið yfir kosti og galla þess að hafa matartíma með breyttu fyrirkomulagi ásamt því að ígrunda vel hverju þyrfti að breyta. Í framhaldi af því var stofnuð nefnd sem starfsfólki var gefinn kostur á að vera þátttakendur í. Nefndin útfærði þær hugmyndir sem komu fram í rýnihópum starfsfólks.



# Umhverfi

## Rýnihópur barna

„Sköpun er margslungið ferli sem í grunninn byggist á forvitni, skapandi og gagnrýnni hugsun en líka á þekkingu, frumkvæði og leikni. Sköpun nær flugi þar sem áskoranir eru fjölbreyttar, spurningar eru opnar, lausnir margar og áhersla er lögð á framkvæmdina og sýnileika hennar. Í gegnum sköpunarferlið verður til eitthvað sem hefur gildi fyrir barnið sjálft, næsta umhverfi og/eða samfélagið.“

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

Fram kemur í 12. grein Barnasáttmála Sameinuðu þjóðanna að börn eiga rétt á að láta skoðanir sínar í ljós og að tillit sé tekið til þeirra (Samningur sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins, 1997). Því var leitast eftir að raddir barnanna heyrist í þróunarverkefninu og út frá því var stofnaður rýnihópur elstu barna skólans. Umræðuefnið var fyrirkomulag á matmálstíma og fór eftirfarandi umræða fram:

Kennari: „Í dag mega krakkarnir á Ævintýradal ráða hvernig kaffítíminn verður, við notum það sem er til að borða, öðru megið þið ráða. Hvernig viljið þið hafa kaffítímann?“

Starfsfólkið skrifaði niður algengustu svörin (mörg börn sögðu það sama):

„Kósýkaffítíma, kósýheit.“

„Að maður ræður hvar maður situr.“

„Kerti á borðum.“

„Maður nær í matinn sjálfur.“

„Að maður setur sjálfur á diskinn.“





Hlaðborð eftir breytingar



Hlaðborð eftir breytingar

Tekin var ákvörðun um að koma til móts við óskir barnanna og þau höfðu hlutverk við framkvæmdina. Pappakassi og lítið borð voru notuð sem hlaðborð. Kennarar settu blað upp á vegg og börnin skrifuðu nafnið sitt þar, bæði til að að hægja á röðinni (því þau voru flestöll mjög spennt yfir þessu) en einnig til að hafa yfirsýn yfir hvort allir væru búnir.

Fjölbreytt úrval var á hlaðborðinu en boðið var upp á ristað brauð, hrökkbrauð, álegg og ávexti. Smjör og marmelaði voru sett á borðin til að hlutirnir gengju hraðar í matarröðinni. Einnig voru glös, vatnskönnur og mjólkurkönnur á borðunum.

Það er mat starfsfólks að afar vel hafi tekist til. Börnin voru hæstánægð með framtakið og var starfsfólk duglegt að minna þau á að þau hafi átt þessa hugmynd sjálf sem og framkvæmdina.

Tekin voru nokkur myndbönd á meðan börnin borðuðu og rætt var við þau um hvernig þau upplifðu kaffitímann, hér koma nokkur svör:

(K: Kennari, B: Barn)

K: „Hvernig líst þér á þennan kaffitíma?“

B1: „Mjög skemmtilegur.“

K: „Hvernig líst þér á þennan kaffitíma?“

B2: „Flottur, eða ágætur.“

K: „Hvernig gæti kaffitíminn verið betri?“

B2: „Ef það væri bland í poka í boði.“

B3: „Ég held að þetta sé besti kaffitími lífs míns.“

K: „Hvernig líst þér á þennan kósýkaffitíma?“

B4: „Mjög skemmtilegt.“

K: „Af hverju?“

B4: „Það er svo kósýlegt svona... gott svona...það eru ekki mjög mikil læti. Gott að það séu allir saman að borða. Allir eru bara vinir.“

K: „Hvernig líst þér á þetta?“

B5: „Vel.“

K: „Er þetta einhvern veginn öðruvísi kaffitími?“

B5: „Já, við þurfum að ná í matinn sjálf. Við megum ráða hverjum við sitjum hliðina á.“

K: „Hvað finnst þér gott við þennan kaffitíma?“

B6: „Að borða ristað brauð.“

K: „Hvernig finnst þér kaffitíminn vera?“

B7: „Góður.“

K: „Er hann öðruvísi heldur en venjulega?“

B7: „Það er svona kósý.“



Fara þurfti í miklar breytingar á rými matsalar þar sem skipt var út borðum og stólum og umhverfið allt lagfært. Með breytingum skapaðist tækifæri til að skipta salnum í tvennt. Öðrum megin var útbúin matstofa og hinum megin góð aðstaða fyrir hreyfistundir. Þar með skapaðist betra rými fyrir skipulagða og óskipulagða hreyfingu. Með breytingum nýtist salurinn betur og markvissara yfir daginn. Ekki var hægt að nýta salinn nema að mjög takmörkuðu leyti á meðan hreyfistundum stóð þar sem borðin voru í því rými. Færa þurfti borðin til svo hægt væri að fara í hreyfistundir en núna á hreyfirýmið sinn stað sem er stúkaður af frá matstofunni. Eftir breytingu er hægt að fækka börnum af deildum og fara með hópa fram í verkefni við borðin þótt hreyfistundir séu í sal. Ætlunin er að setja upp rimla í hreyfirými og mun sú vinna fara fram á næstu vikum.



Matstofa fyrir breytingar



Matstofa eftir breytingar



Matstofa fyrir breytingar





Í framhaldi af þessum breytingum hefur farið fram reglulegt endurmat á hvernig nýtt fyrirkomulag virkar og hnókrar hafa verið lagfærðir. Almenn ánægja er meðal starfsfólks á fyrirkomulaginu. Með breytingum nýttist starfsfólk betur inni á deildum og eru færri kennarar frammi í matstofu en áður var. Ekki voru mæld desíbil fyrir né eftir breytingar en upplifun starfsfólks er að minni hávaði sé á matmálstímum.



Leyndarmálsherbergið



Matstofa á Litum



Matstofa á Litum



Fataklefi á Litum

Börnin eru alsæl með fyrirkomulagið og taka kennarar eftir að þau blandast á milli deilda ásamt því að hafa tækifæri til að sitja ein ef þau vilja. Foreldrar hafa lýst ánægju sinni með fegurð og fyrirkomulagið á breytingunni. Þeir hafa líka nefnt að börnin tali með mikilli gleði um matstofuna. Starfsfólk borðar saman í fundarherbergi og er mikil ánægja með það fyrirkomulag.

Lögð hefur verið vinna í að lagfæra sameiginleg rými skólans í vetur. Mikilvægt er að skólinn sé aðlaðandi og taki vel á móti börnum, foreldrum, starfsfólki og gestum. Áreiti var minnkað á veggjum, plöntur voru keyptar og settar í fataklefa og matsali. Í fataklefum fyrir ofan hólf barnanna átti dót til

að safnast fyrir en eftir að plöntur voru settar þar hefur það minnkað.

Á Litum var einu herbergi sem ætlað var m.a. fyrir sérkennslu og foreldraviðtöl breytt til muna. Gamlar innréttingar og húsgögn voru fjarlægð. Málað var með mildum lit, sófar, sófaborð og fyrirferðalítið vinnuborð voru keypt ásamt skrautmunum. Með breytingum hefur notkun herbergisins aukist verulega. Herberginu var gefið nafnið Leyndarmálsherbergið. Verkefnastjórar hafa aðstöðu þar, deildarfundir, deildarstjórafundir og foreldraviðtöl fara fram í herberginu. Einnig nýttist herbergið í lestur og spjall fyrir litla barnahópa.



## Jákvæð sálfræði

---

Upphaf jákvæðrar sálfræði má rekja til ársins 1998 þegar Martin Seligman og Mihaly Csikszentmihalyi komu fram með kenningar sínar um jákvæða eiginleika mannsins. Þeir vildu m.a. kanna hvað einkennir einstaklinga sem líða vel, blómstra og þekkja styrkleika sína. Síðan þá hafa rannsóknir um jákvæða sálfræði aukist umtalsvert (Hefferon og Boniwell, 2011). Jákvæð sálfræði er ekki hamingjufræði heldur fræðigrein sem byggir á vísindalegum rannsóknum um það hvernig megi lifa eftirsóknarverðu lífi. Jákvæð sálfræði snýst ekki um neina afneitun og vitað er að lífið býður upp á hæðir og lægðir sem taka þarf fullt tillit til. En samkvæmt þessum fræðum er kominn tími til að leiðrétta þetta ójafnvægi sem hefur ríkt í rannsóknum og áherslum sálfræðinnar. Það sé jafn mikilvægt að auka hamingju heilbrigðs fólks eins og að sinna þeim sem eru veikir og þurfa sinn bata (Peterson, 2006; Gable og Haidt, 2005).

Í Rauðhól er jákvæð sálfræði höfð að leiðarljósi í öllu starfi með börnunum og samskiptum meðal kennara og við foreldra. Tveir fyrirlestrar ásamt vinnustofu voru haldnir á tveimur starfsdögum á skólaárinu. Annars vegar hélt Anna Steinsen þjálfari í samskiptanámskeiðum, fyrirlestur sem bar heitið „Þú hefur áhrif“. Þar kom hún inn á hversu mikilvægt er fyrir þá sem starfa í menntakerfinu að huga að hvaða orð notuð eru í samskiptum ásamt líkamstjáningu og hvernig málrónum er beitt. Hinn fyrirlesturinn ásamt vinnustofu hélt Guðrún Snorradóttir markþjálfari og einn helsti sérfræðingur landsins í jákvæðri sálfræði. Hennar fyrirlestur var um styrkleika og flæði einstaklinga ásamt vinnustofum þar sem hver starfsmaður skoðaði eigin styrkleika.



# Jákvæð sálfræði

## Flæði

„Það er mikilvægt verkefni að tryggja jöfn tækifæri og aðgang barna að fjölbreyttu námi og starfi sem er í samræmi við áhuga þeirra og hæfileika.“

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

Flæði er hluti af jákvæðri sálfræði og byggir á kenningum Mihaly Csikszentmihalyi (1990). Þar er áhersla lögð á að hver einstaklingur geti notið sín og farið í flæði. Þegar einstaklingur fer í flæði nýtir hann eigin styrkleika og áhugasvið og gleymir stund og stað. Í gegnum árin hefur skipulag leikskólans veitt svigrúm til að mæta þörfum allra barna. Þar geta þau haft áhrif á daginn sinn og sökkt sér í eigin viðfangsefni.

Vorið 2018 hélt Dagbjört Svava Jónsdóttir leikskólakennari fyrirlestur á starfsdegi um flæði. Þar fór hún yfir hugmyndafræði um flæði sem varð til þess að starfsfólki fannst þessi kenning eiga samhljóm með því starfi sem er í Rauðhól. Þar með kviknaði mikill áhugi á meðal starfsfólks um að fræðast meira um flæði og innleiða það í starfið. „*Styðja þarf faglegt frumkvæði starfsfólks, veita því rík tækifæri til starfsþróunar og markvissa ráðgjöf og handleiðslu í starfi.*“ (Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

Próunarverkefnið snerist um að starfsfólk gæti dýpkað sig í starfi með viðeigandi fræðslu og öðlast þar með betri skilning á hugmyndafræðinni um flæði.

Með það að markmiði að starfsfólk getur nýtt eigin styrkleika og áhugasvið sem best í starfi.

Í júní þegar ljóst var að styrkurinn væri í höfn sköpuðust umræður í kaffitíma um að gaman væri að fá Mihaly Csikszentmihalyi til landsins og halda fyrirlestur. Í Rauðhól starfar ungverskur kennari og var hún spurð hvort hún gæti ekki haft samband við samlanda sinn. Zsuzsanna Oláhné Szentimrey lét ekki segja sér það tvisvar og sendi póst til Mihaly. Úr varð fjölmenn ráðstefna sem var haldin 19. október 2018. Hana sótti fjölbreyttur hópur fólks sem kom víða að úr atvinnu- og fræðasamfélaginu. Þar hélt Mihaly Csikszentmihalyi ásamt samstarfskonu sinni Judit Ágnes Nuszpl erindi um flæði. Einnig var erindi um jákvæða sálfræði sem Guðrún Snorradóttir hélt. Nokkrir kennarar í Rauðhól voru með reynslusögur um flæði í starfi með börnun. Þessa ráðstefnu sótti allt starfsfólk Rauðhóls og fræddist enn frekar um flæði og jákvæða sálfræði. Við undirbúning ráðstefnunnar samdi starfsfólk Rauðhóls spurningar til Mihaly sem hann svaraði á ráðstefnunni. Ingibjörg Vala Kaldalóns las yfir spurningarnar með fræðilegum gleaugum og kom með ábendingar.



## Uppeldi sem virkar – Færni til framtíðar

---

„Skýr og sterk sjálfsmynd hjálpar barninu að taka sjálfstæðar, ábyrgar ákvarðanir, takast á við mótlæti og lifa í sátt við aðra.

Sjálfsstjórn og samskiptahæfni eru nátengd og hafa áhrif á sjálfstraust barna, líðan, námsárangur og árangur í lífinu.“

(Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019).

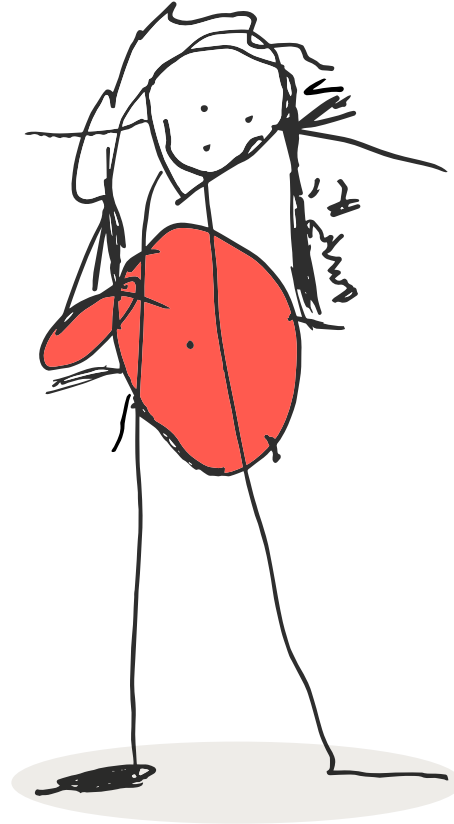
Okkar markmið er að bæði börn og fullorðnir séu sátt við þau samskipti sem þau eiga í leikskólanum. Því var ákveðið að styðjast við og vinna eftir hugmyndafræðinni Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar sem er byggð á Uppeldisbókinni eftir Edward R. Christophersen og Susan L. Mortweet. Þar er áhersla lögð á jákvæðan aga í uppeldi með skýrum skilaboðum, ákveðnum mörkum, virkri hlustun og mikilvægi fyrirmynda. Þessi aðferð kemur í veg fyrir hegðunarerfiðleika og hjálpar börnum að þróa með sér öryggi ásamt því að kenna þeim leiðir til að róa sig sjálf og efla eigið sjálfstæði og jákvæðni.

Heilsugæsla Höfuðborgarsvæðisins býður upp á námskeið um hugmyndafræðina um Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar. Annars vegar uppeldisnámskeið fyrir foreldra og hins vega leiðbeinenda námskeið fyrir starfsfólk. Þær leiðir sem farnar voru til að fræða starfsfólk um Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar og innleiða þessa starfsaðferð voru að halda fyrirlestra og útvega lesefni. Margrét Rúnarsdóttir aðstoðarleikskólastjóri og Hrefna Ólafsdóttir

sérkennslustjóri héldu fyrirlestur um málefnið en þær hafa báðar lokið leiðbeinendanámskeiði um efnið. Sjö kennarar fóru á leiðbeinendanámskeið fyrir Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar á skólaárinu. Það námskeið gefur réttindi til að halda uppeldisnámskeið fyrir foreldra og að auka færni þeirra til að veita árangursríka ráðgjöf um uppeldi bæði fyrir foreldra og starfsfólk í uppeldisstörfum.

Á starfsdegi í febrúar kom Lone Jensen uppeldisráðgjafi og hélt fyrirlestur fyrir allt starfsfólk um Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar. Þann dag hélt Margrét Sigurðardóttir einnig erindi sem bar nafnið „Frá djúpum dölum upp á sléttuna“. Margrét er móðir barns með mikla hegðunarerfiðleika og hefur þurft að nýta sér ýmis úrræði sem bjóðast fyrir fjölskyldur í hennar sporum. Má þar nefna BUGL, Barnavernd og fósturforeldra. Mikilvægt er að starfsfólk fái innsýn í líf fjölskyldna í þessum aðstæðum. Með því fær starfsfólkið jafnvel meiri skilning á að foreldrar þurfa oft aðstoð og stuðning starfsfólks í skólaumhverfinu. Einnig á það almennt við um foreldra leikskólabarna þar





## Mat á verkefninu

Þau tæki sem notuð voru til að meta markmið verkefnisins voru matslistar sem starfsfólk fyllti út haustið 2018 og vorið 2019. Þessir matslistar voru útbúnir með markmið verkefnisins í huga. Til stuðnings við gerð matslistanna var notast við bæklinginn „Viðmið og vísbendingar fyrir innra og ytra mat á gæðum leikskólastarfs“ frá Reykjavíkurborg (2014). Tekin voru viðtöl við foreldra um þeirra reynslu af því að vera með börn í leikskóla sem styðst við hugmyndir um flæði. Fundargerðir frá matsteymisfundum, deildarfundum og deildarstjórafundum nýttust einnig í endurmati ásamt gögnum úr hópavinnu frá starfsdögum vetrarins. Þættir sem tengjast þróunarverkefninu voru settir í umbótaáætlun og nýttir við endurmat.



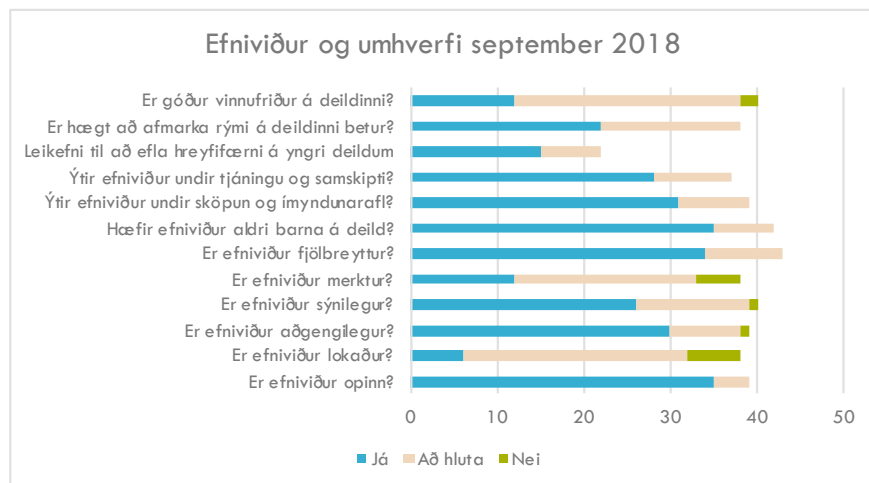
## Efniviður og umhverfi

Dróunarverkefnið hófst á þeirri vinnu að greina og skapa námsumhverfi sem höfðar til barna á mismunandi aldri, eins og kemur fram í einu markmiði verkefnisins. Leitast var eftir því að efniviður væri opinn, aðgengilegur, sýnilegur, merktur og fjölbreyttur. Lagðir voru fram matslistar um efnivið og umhverfi annars vegar í september 2018 og hins vegar í mars 2019. Eins og fram kemur á mynd 1 þá telur starfsfólk að efniviður sé opinn, aðgengilegur og sýnilegur börnum. Starfsfólki finnst að það mætti vera meira um að hafa efniviðinn merktan.

Í framhaldi af svörum matslista um umhverfi og efnivið var farið markvisst í að merkja betur efnivið í leikskólanum. Á mynd 2 má sjá hvernig einn skápur í matsal á Litum var merktur með myndum og ritmáli til að auðvelda börnunum að finna þann efnivið sem þau vilja nýta sér.

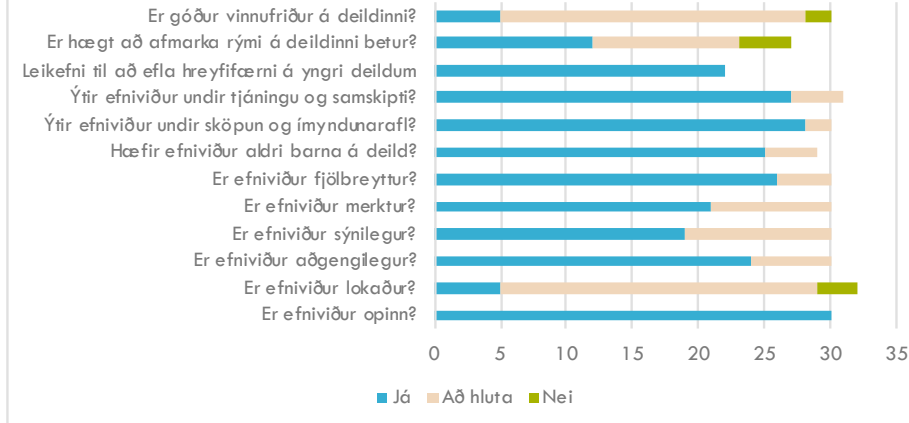


Mynd #2 - Merktur skápur



Mynd #1 - Efniviður og umhverfi

## Efniviður og umhverfi mars 2019

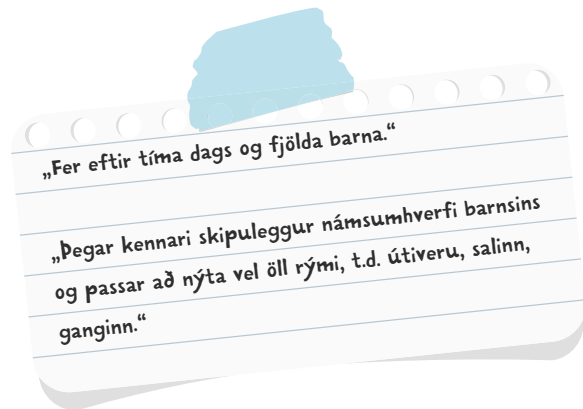


Mynd #3 - Efniviður og umhverfi

Við úrvinnslu matslista í mars er hægt að sjá að aukning hefur verið á merkingum á efnivið í leikskólanum. Einnig svöruðu allir sem svöruðu listanum að efniviður væri opin. Þetta má glögg sjá á mynd 3.

Á matslistum um efnivið og umhverfi voru ekki opnar spurningar en starfsfólki gafst tækifæri til að skrá athugasemdir. Hér má sjá tvær athugasemdir sem sneru að því hvort það væri góður vinnufriður á deildinni.

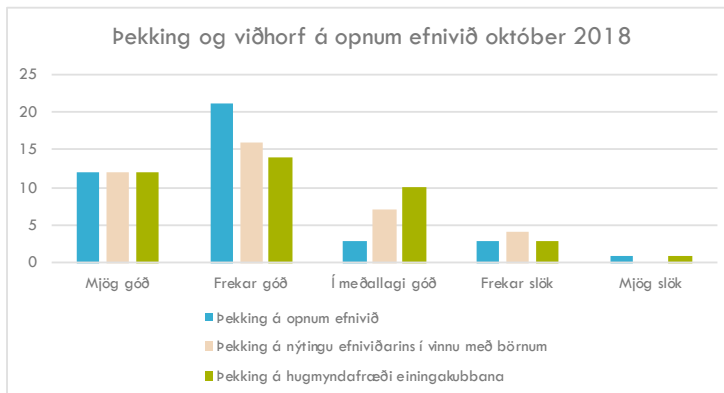
Þær athugasemdir sem starfsfólk kom með í tengslum við efniviðinn var að lokaður efniviður einskorðist við púsluspil og spil, að öðru leyti sé efniviður opin.



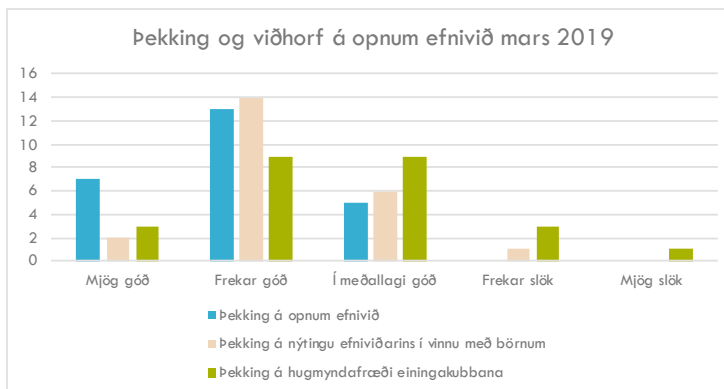
## Opinn efniviður

Í október var lagður fram matslisti á þekkingu og viðhorfi starfsfólks um opinn efnivið. Þar var leitast eftir að skoða hvort starfsfólk hefði þekkingu á opnum efnivið. Einnig var skoðað hvort það hefði þekkingu á hvernig hægt er að nýta sér efniviðinn í vinnu með börnum. Að auki var spurt hvort starfsfólk hefði þekkingu á hugmyndafræði um einingakubba en mikil áhersla hefur verið lögð á þann efnivið frá upphafi skólans. Eins og sjá má á mynd 4 telur meirihluti starfsfólks sig hafa frekar góða þekkingu á opnum efnivið og hvernig má nýta hann í vinnu með börnum. Eins telur starfsfólk sig hafa frekar góða þekkingu á hugmyndafræði um einingakubba.

Í mars var lagður fram viðmiðunarlisti um þekkingu og viðhorf starfsfólks um opinn efnivið. Þar var leitast eftir því að skoða hvort einhver breyting hafi orðið á þekkingu starfsfólks á þessum lið frá því í október. Á mynd 5 má sjá að viðhorf starfsfólks helst frá því í október um að það hafi mjög góða og frekar góða þekkingu á opnum efnivið. Aftur á móti fækkar þeim sem svara því til að þau hafi mjög góða og frekar góða þekkingu á nýtingu efniviðarins í vinnu með börnum ásamt þekkingu á hugmyndafræði um einingakubba.

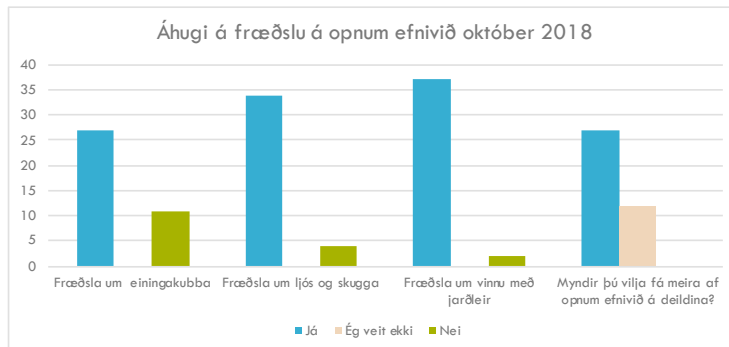


Mynd #4. Þekking og viðhorf um opinn efnivið



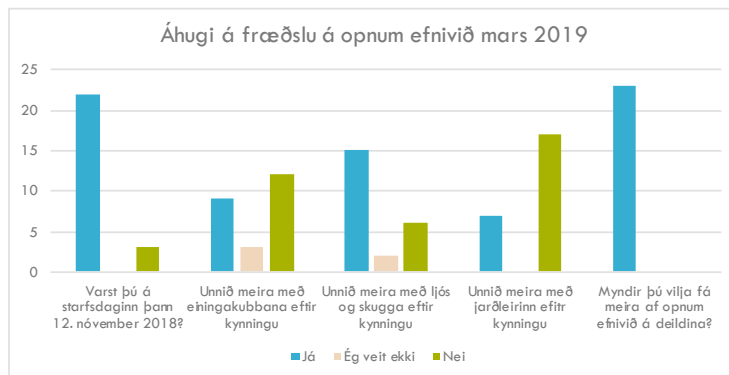
Mynd #5. Þekking og viðhorf um opinn efnivið

Í október var spurt út í áhuga starfsfólks á fræðslu um hugmyndafræði einingakubbanna, jarðleir og vinnu með ljós og skugga. Eins og sjá má á mynd 6 var mikill áhugi starfsfólks fyrir þeirri fræðslu.



Mynd #6. Áhugi á fræðslu um opinn efnivið

Á starfsdegi í október var fyrirlestur um opinn efnivið. Einnig voru settar upp vinnustofur með opnum efnivið þannig að starfsfólk gæti leikið með hann ásamt því að ígrunda hann sín á milli. Í mars var því tilhlýðilegt að skoða hvernig þessi fræðsla hefði skilað sér til starfsfólks. Á mynd 7 má sjá að fleiri höfðu unnið með ljós og skugga eftir kynninguna. Nokkuð svipuð svörun er á milli þess hvort starfsfólk hafi unnið meira með einingakubba fyrir eða eftir fræðslu.



Mynd #7. Áhugi á fræðslu um opinn efnivið

## Flæði

Í október fyrir ráðstefnuna um flæði var lagður fram matslisti þar sem kannað var hvort starfsfólk vissi hvað flæði væri. Á mynd 8 má sjá að það veit hvað flæði er og telur flæði vera mikilvægt í starfi skólans.

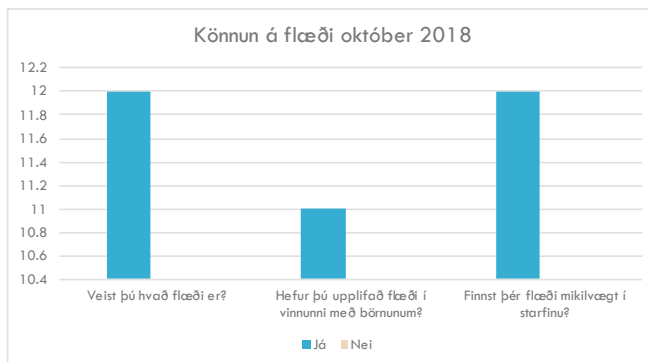
Könnun um flæði var aftur lögð fram í maí 2019. Á mynd 9 má sjá að starfsfólk virðist hafa meiri þekkingu á hvað flæði er í maí en í október. Fleira starfsfólk telur sig hafa upplifað flæði í vinnu með börnunum og finnst flæði vera mikilvægt í starfinu. Almennt telur starfsfólk sig geta nýtt eigin styrkleika í starfi samkvæmt hugmyndafræði um flæði en þar svarar einn að hann geti það ekki. Það er einum of mikið.

Á matslistunum um flæði voru þrjár opnar spurningar þar sem starfsfólk hafði tækifæri til að skrá upplifun sína. Hér að neðan er dæmi um svar við spurningunni um hvort starfsfólk hefði upplifað flæði í vinnunni:

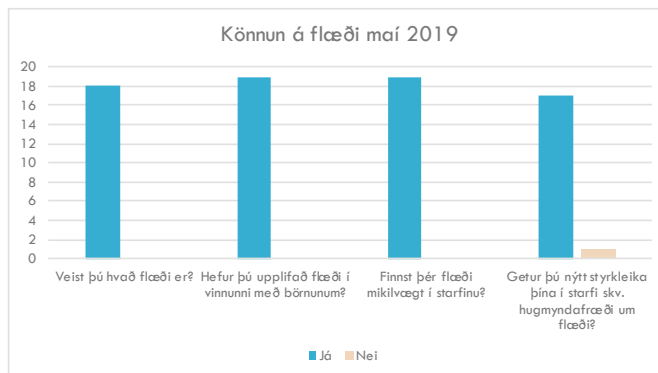
„Börnin á deildinni eru þá mjög upptekin í leik og ekkert í umhverfi þeirra truflar leikinn, hvorki fullorðnir, matartímar eða efniviður. Börnin halda áfram að þróa leikinn sinn og bæta við hann án þess að fara úr einu í annað.“

Önnur opin spurning um flæði var hvort starfsfólk hefði upplifað flæði í vinnu með börnunum og við hvaða aðstæður það gerðist:

„Inni á deild sérstaklega þegar börnin hafa komist sjálf í flæði og vantar aðstoð við eitthvað af sínum skapandi verkefnum, t.d. ef þau þurfa að komast lengra með efnivið og fleira.“



Mynd #8. Könnun á flæði



Mynd #9. Könnun á flæði

Þriðja spurningin snerist um hvað flæði gefur starfsfólki í starfinu?

„Gefur mér tækifæri til að nota styrkleikana mína og meira frelsi til að prófa nýja hluti.“





## Ráðstefna

---

Eftir ráðstefnuna um flæði sem við höldum í október var lagður fram matslisti á upplifun starfsfólks af ráðstefnunni. Meðal annars var kannað hver upplifun þeirra hefði verið af fyrirlestrinum. Þær niðurstöður sem við fengum voru að starfsfólki fannst fyrirlestur Mihaly Csikszentmihayli sem bar heitið „Leyfið þeim að leika, leyfið þeim að flæða. Mikilvægi flæðis í leikskólastarfi“ mjög áhugaverður.

„Að hlusta á hann útskýra flæði og ná að tengja það við starfið í leikskólanum.“

„Fannst mjög áhugavert að hlusta á Mihaly tala, góður í að útskýra hvernig börn/fullorðnir fara í flæðisástand.“

Samkvæmt könnuninni var starfsfólk líka mjög ánægt með að hlusta á samstarfsfólk segja frá reynslusögum í starfi.

„Reynslusögur kennara mest lifandi efni, náðu að hrífa salinn með sér.“

Fyrirlestur Guðrúnar Snorradóttur sem bar nafnið „Flæði og styrkleikar á vinnustað“ þótti starfsfólki mjög áhugaverður.

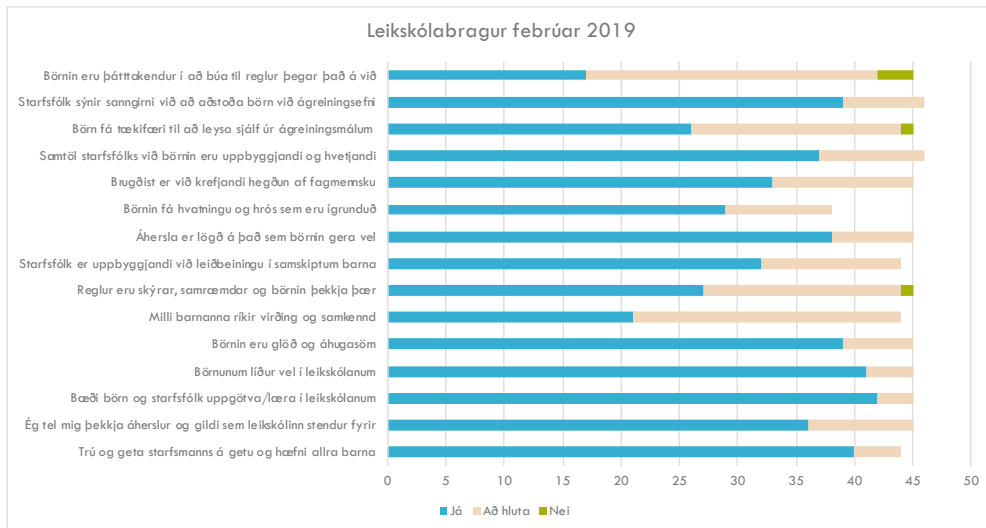
„Mjög gaman og fróðlegt að hlusta og vera með í fyrirlestrinum hjá Guðrúnu Snorradóttur. Áhugaverðar þælingar hjá okkur bæði í sambandi við flæði hjá krökkunum og manni sjálfri.“

„Mér fannst áhugavert að heyra frá Guðrúnu Snorradóttur að fólk hafi ekki afsökun til að haga sér eins og það vill. Fólk einfaldlega velur að haga sér eins og það gerir.“



# Leikskólabragur

Í febrúar var komið að því að skoða leikskólabraginn. Starfsfólk var spurt hver upplifun þeirra væri af líðan og hæfni barnanna í skólanum. Einnig var viðhorf starfsfólks til samskipta og lýðræðis barna í skólanum skoðað. Gleðilegt er að sjá þessar niðurstöður en eins og sést á mynd 10 hefur mikill meirihluti starfsfólks trú á getu og hæfni barna. Meirihluti starfsfólks telur að börnin séu glöð og áhugasöm og líði vel í leikskólanum. Samtöl starfsfólks eru uppbyggjandi, hvetjandi og starfsfólk sýnir sanngirni í að aðstoða börnin við að leysa ágreiningsefni. Áhersla er lögð á það sem börnin gera vel. Ánægjulegt er að sjá hversu stór hluti starfsfólks telur sig þekkja þær áherslur og gildi sem leikskólinn stendur fyrir.



Mynd #10. Leikskólabragur

## Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar

Einn af liðum þróunarverkefnisins er að innleiða uppeldisstefnuna Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar. Í mars var kannað hver þekking og skoðun starfsfólks væri á þessari stefnu. Eins og sjá má á mynd 11 hefur starfsfólk góða þekkingu á stefnunni.

Eftir að búið var að leggja inn fræðslu um stefnuna var aftur lagður fram listi þar sem kannað var hvert viðhorf starfsfólks var eftir að það hafði fengið fræðslu. Sjá má á mynd 12 að starfsfólk er ánæggt með þessa stefnu og hefur haft tækifæri til að kynna sér hana. Fram kemur að starfsfólk vill nýta sér aðferðina í starfi og einnig að áhersla sé lögð á hana í starfi Rauðhóls.

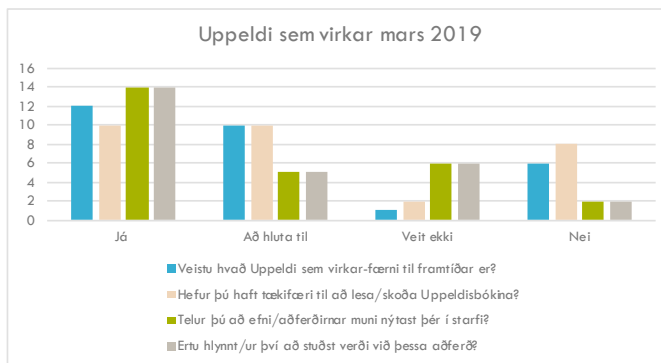
Einn starfsmaður gerði athugasemd í könnuninni eftir að námskeið um Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar var haldið á starfsdegi:

„Takk kærlega fyrir námskeiðið.

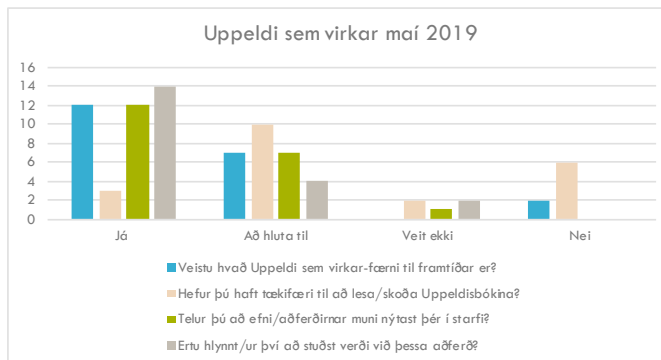
Ég mun örugglega verða betri

móðir og betri ráðgjafi fyrir

aðra foreldra.“



Mynd #11. Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar



Mynd #12. Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar

## Viðhorf foreldra

---

Vorið 2019 vann Ingunn Heiða Kjartansdóttir, leikskólakennari við Rauðhól, lokaverkefni í menntunarfræði leikskóla M.Ed. sem ber heitið „Skipulag í óskipulaginu“ Líðan barna í leikskóla sem styðst við hugmyndir um flæði: Hver er reynsla foreldra? Rannsókn verkefnisins hefur beina tengingu við þróunarverkefni leikskólans Rauðhóls en markmið rannsóknarinnar var að leita eftir reynslu foreldra af líðan barna þeirra í leikskóla sem leggur áherslu á þátttöku barna og tækifæri þeirra til að upplifa flæði. Þá var tilgangur rannsóknarinnar að fá innsýn í hvaða þættir það eru sem hafa áhrif á líðan barna í leikskólanum, hvað foreldrum finnst vera vel gert og hvað þeir telja að hægt sé að bæta.

Við gagnaöflun voru tekin einstaklingsviðtöl við sex foreldra barna í tveimur elstu árgöngum leikskólans og eftirfarandi rannsóknarspurning höfð að leiðarljósi: Hvernig telja foreldrar að leikskólastarf sem byggir á hugmyndum um flæði hafi áhrif á líðan barna þeirra?

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar er reynsla foreldra sú að börnum þeirra líður almennt vel í leikskóla sem styðst við hugmyndir um flæði. Til að byrja með er það jákvætt viðhorf leikskólakennara gagnvart börnunum sem þeir telja að skapi mikla vellíðan hjá þeim. Það er einnig virk þátttaka barnanna og námsumhverfið í heild sem spila stórt hlutverk í því að börnunum líði vel og skapa aðstæður sem veita þeim tækifæri til að upplifa flæði í leikskólanum.

Foreldrar lýstu yfir ánægju sinni með sveigjanlegt dag-skipulag líkt og er í leikskólanum Rauðhól. Þeir sögðu að með slíku fyrirkomulagi væri auðveldara að mæta börnunum á þeirra forsendum og veita þeim tækifæri til virkrar þátttöku.

Þá fá börnin tíma og rými til að þróa og dýpka leik sinn og tækifæri til að komast í flæðiástand. Slíkt skipulag styður við lýðræðislegar hugmyndir í leikskólastarfi og stuðlar að bættri sjálfsmynd barna.

Foreldrar voru einnig almennt ánægðir með umhverfi leikskólans. Þeir töluðu um að leikskólakennarar væru duglegir að nýta hvern krók og kima í húsnæðinu og útbúa rými þar sem börn fá næði til leiks. Björnslundur skapar einstaka vellíðan hjá börnunum þar sem þau fá tækifæri til að leika sér í náttúrunni, reyna á styrk sinn og hæfni ásamt því að uppgötva umhverfi sitt betur með örvun skynfæranna.

Mikil ánægja var á meðal foreldra með efniviðinn sem stendur börnunum til boða í leikskólanum. Hann byggir að mestu leyti á opnum efnivið sem er þannig gerður að hann býður upp á óendanlega möguleika og felur ekki í sér fyrirfram ákveðna lausn. Slíkur efniviður krefst skapandi hugsunar af börnunum og ræðst leikurinn af hugmyndaflugi þeirra. Þetta gerir það að verkum að börnin eiga auðveldara með að búa til leik úr litlu og nota ýmsan verðlausan efnivið til að auðga leikinn. Verðlaus efniviður er eins og skeljar, steinar, korktappar og efnisbútar svo fátt eitt sé nefnt. Slíkur efniviður skapar aukin tækifæri fyrir börn til að upplifa flæði því með honum stjórna þau ferðinni og styrkleikar þeirra og hæfni fá að njóta sín. Aftur á móti komu fram vangaveltur um það hvort verkefnið hefðu alltaf aldri og þroska barnanna og hvort leggja þyrfti markvisst inn ákveðna þekkingu í stað þess að nám barnanna færi eingöngu fram í gegnum leik.



Þá var almenn ánægja með samskiptin í leikskólanum sem foreldrar sögðu að einkenndust fyrst og fremst af virðingu, jákvæðni og trausti. Samskiptin eru persónuleg og hlustað er á raddir barnanna sem veitir þeim aukin tækifæri til virkrar þátttöku. Lagt er upp með að börnin finni að þau séu velkomin í leikskólann og borin sé virðing fyrir þeim sem fullgildum einstaklingum. Góð samskipti eru án efa

áhrifamikill þáttur í vellíðan og því mikilvægt að stuðla að góðum samskiptum líkt og gert er í leikskólanum. Aftur á móti þarf líklega stöðugt að finna gagnlegar leiðir til að eiga í samskiptum við foreldra og upplýsa þá um nám og líðan barna þeirra því ekki er víst að öllum henti sami samskiptamátinn.

---

## Viðhorfskönnun foreldra

---

Foreldrakönnun var gerð á vegum skóla- og frístundasviðs fyrir leikskólann á vorönn 2019. Svarhlutfall var 65,1% (Skóla- og frístundasvið, 2019). Niðurstöður hennar voru afar jákvæðar fyrir Rauðhól. Í liðnum barnið og starfið mældist heildarmeðtal foreldra hærra en heildarmeðtal allra leikskóla í Reykjavík. Sömu niðurstöður mátti einnig finna í

liðnum foreldrar og starfið ásamt stefnu og stjórnun. Lægsta heildarmeðtal var í spurningu um þátttöku foreldra í að meta framfarir barns í leikskólanum ásamt því hvort leitað var til þeirra eftir tillögum og hugmyndum. Skoða þarf leiðir að úrbótum og setja í umbótaáætlun.

---

## Viðhorfskönnun starfsfólks

---

Á vormánuðum 2019 var framkvæmd starfsmannakönnun á vegum skóla- og frístundasviðs. Svarhlutfall var 91,2% (Skóla- og frístundasvið, 2019). Niðurstöður hennar sýna að heildarmeðtal var hærra í flestum liðum miðað við Reykjavík í heild. Það sem betur má fara mátti finna í spurningunum um starfsmannastöðugleika, vinnuaðstöðu,

hæfilegt vinnuálag, upplýsingaflæði og móttöku nýliða. Skoða þarf leiðir að úrbótum í þessum liðum og setja í umbótaáætlun. Ánægjulegt er að sjá hversu margt starfsfólk ber traust til yfirmanna, er hrósað í starfi og hversu margir þekkja markmið og stefnu skólans.



# Samantekt

## Niðurstöður

Samkvæmt niðurstöðum mats náðist markmið þróunarverkefnisins um að greina og skapa námsumhverfi þar sem hverju barni er gefin rödd og því mætt á eigin forsendum. Opinn efniviður hefur fest sig í sessi sem aðalnámsefni skólans og er nýttur alla daga. Lögð er áhersla á að börnin hafi þann tíma og rými sem þau þarfnast til að þróa leikinn sinn. Efniviður er aðgengilegri, sýnilegri og meira merktur en hann var í upphafi skólaárs. Þessi vinna verður áfram í sífelldri þróun og endurmati. Eins og niðurstöður sýna telur starfsfólk sig hafa góða þekkingu á opnum efnivið ásamt því að hafa þekkingu á hvernig hægt er að nýta hann í vinnu með börnunum.

Í könnun sem framkvæmd var í október var mikill áhugi meðal starfsfólks á að fá fræðslu um einingakubba og jarðleir ásamt vinnu með ljós og skugga. Þegar niðurstöður listanna frá því í október og mars eru bornar saman er svarhlutfall svipað um þekkingu á einingakubbum. Líklegt má telja að efniviðurinn sé orðinn það fastur í sessi í skólanum að starfsfólk er öruggt með hann. Ekki höfðu fleiri tileinkað sér vinnu með jarðleirinn eftir kynninguna. Í opinni spurningu um hvaða efnivið starfsfólk er óöruggt með, er jarðleir oft nefndur. Finna þarf leiðir til að efla öryggi starfsfólks í vinnu með þennan efnivið. Ánægjulegt er að sjá að starfsfólk vill meira af opnum efnivið inn á deildir og næsta skólaár verður leitast við að finna fjölbreyttari efnivið sem nýtist í sköpun barna.

Annað markmið sem sett var er að styrkja og þróa starfshætti leikskólans með því að innleiða aðferðafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði og jákvæða sálfræði. Einnig að starfsfólk öðlist frekari skilning á aðferðafræðinni og geti þar af leiðandi nýtt styrkleika sína sem best í starfi. Samkvæmt

niðurstöðum matslista má sjá að innleiðing á aðferðafræðinni um flæði hefur náðst. Mikil aukning var frá því í október fram í maí á því hvort starfsfólk upplifi að það fari í flæði í vinnunni. Líklegt er að þessi aukning hafi náðst með markvissri fræðslu allt skólaárið. Þar skipar ráðstefnan með Mihaly Csikszentmihalyi stóran sess því samkvæmt matslistum jókst skilningur starfsfólks á aðferðafræðinni verulega við það að hlusta á þennan merka fræðimann. Hafa þarf í huga að vera með sífellda nýliðafræðslu til að starfsfólk tileinki sér starfshætti um flæði. Flæðið er hugarástand þar sem starfsfólk jafnt sem börn virkja sitt áhugasvið þar sem þau hafa tækifæri til að sökkva sér í verkefni.

Samkvæmt niðurstöðum matslista vill starfsfólk tileinka sér uppeldisstefnuna Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar. Þessi hugmyndafræði hefur ávalt verið nýtt í ráðgjöf og höfð til hliðsjónar í starfi Rauðhóls. Með markvissari fræðslu til alls starfsfólks telur það að þessi stefna muni nýtast því í starfi og vill hafa hana sem leiðarljós í starfsháttum leikskólans. Í upphafi þróunarverkefnisins var stefnt að því að halda námskeið fyrir foreldra í leikskólanum um þetta efni. Námskeiðin eru ekki hafin en stefnt er að því að fara af stað með þau skólaárið 2019-2020.

Einn af þáttum leikskólastarfsins sem einnig var metinn var leikskólabragurinn. Fram kemur að meirihluti starfsfólks hefur trú á getu og hæfni barna. Einnig telur það að börnin séu glöð og áhugasöm og líði vel í leikskólanum. Starfsfólk leggur áherslu á góð samskipti og lýðræði í starfi með börnunum. Fram kemur í niðurstöðum að meirihluti starfsfólks telur sig þekkja þær áherslur og gildi sem leikskólinn stendur fyrir. Það er stór



þáttur í að efla öryggi og vellíðan starfsfólks í starfi. Þessi innsýn starfsfólks á stefnu leikskólans sýnir hversu metnaðarfullt það er fyrir starfi leikskólans. Niðurstöður þróunarverkefnisins samræmast niðurstöðum viðhorfskönnunar skóla- og frístundasviðs að starfsfólk þekkir vel markmið og stefnu skólans.

Því má draga þá ályktun að innleiðing þróunarverkefnis hafi skilað tilætluðum árangri. Í Leyndarmáli Rauðhóls gleðinnar felst að börn og starfsfólk fá tækifæri til að nýta eigin styrkleika og blómstra þannig í leik og starfi.

---

## Reynslan af verkefninu

---

Almennt virðist starfsfólk vera mjög ánægt með þróunarverkefnið Leyndarmál Rauðhóls gleðinnar. Fram kemur að því finnist það hafa dýpkað sig í fræðunum og hafi meiri skilning á stefnu skólans. Mikil ánægja var með ráðstefnuna sem haldin var í október á meðal starfsfólks. Þar vann fólk saman við undirbúning hennar eins og smurð vél. Ráðstefnugestir létu mjög vel af ráðstefnunni og þá sérstaklega erlendu fyrirlesarana og reynslusögur kennara frá Rauðhól. Með því að halda ráðstefnuna leggur starfsfólk Rauðhóls sitt af mörkum við að kynna flæði enn frekar í lærdómssamfélaginu.

Eins og fram hefur komið dró úr svörum starfsfólks í matslistum þegar líða fór á veturinn. Umræða skapaðist um hver ástæðan gæti verið. Í því samhengi voru eftirfarandi atriði nefnd: tímaskortur, ekki næg eftirfylgni og jafnvel óöryggi starfsfólks við útfyllingu matslista. Ætlunin er að bæta þessa þætti næsta vetur m.a. með því að ítreka að hægt sé að leita til verkefnastjóra. Einnig mætti hafa skýrari tímamörk á skilum listanna. Áætlað var að endurskoðuð starfsmannahandbók myndi líta dagsins ljós í þessu ferli. Sú vinna mun hefjast á haustmánuðum 2019.

---

## Hvernig nýttist verkefnið öðrum?

---

Um þessar mundir lítur ný skólanámskrá Rauðhóls dagsins ljós ásamt nýrri starfslýsingu fyrir starfsfólk. Með því að innleiða nýja skólanámskrá og starfslýsingu er lagt upp með að vinna sem lærdómssamfélag í Rauðhól og því má leiða líkur að því að faglegt öryggi starfsfólks aukist. Það fær tækifæri til að nýta styrkleika sína í starfi sem leiðir af sér meiri starfsánægju

og minni streitu. Verkefnið var unnið af stjórnendateymi leikskólans ásamt öðru starfsfólki í þverfaglegum hópum. Einnig voru tekin viðtöl við foreldra og hlustað var á raddir barnanna. Verkefnið í heild sinni kemur til með að nýttast öðrum leikskólum sem vilja kynna sér og innleiða þessar starfsaðferðir.



## Menntastefna Reykjavíkur

---

Þegar starfsfólk fór að kynna sér nýja Menntastefnu Reykjavíkur (2019) kom í ljós að hún á samhljóm með starfinu í Rauðhól. Því var auðvelt að aðlaga hana að þróunarverkefninu og fléttast hún víða í starfið og þar með nýja skólanámsskrá Rauðhóls. Umræður og ígrundun starfsfólks sköpuðust við lestur Menntastefnunnar og var niðurstaðan sú að næsta skref í starfi Rauðhóls væri að taka útsvæðið í gegn með hugmyndafræði um flæði og opinn efnivið í huga. Ákveðið var að sækja um styrk í A hluta Menntastefnunnar til að dýpka okkur enn frekar í okkar hugmyndafræði og tengja enn frekar við nýju stefnuna. Þennan styrk fengum við og hefur verið

skipuð nefnd áhugasamra einstaklinga til að fara í þá vinnu. Matslisti um útsvæðin hefur verið útbúinn og rýnihópaviðtöl verða tekin við börn. Ýmsar hugmyndir eru komnar á blað og er þetta verkefni næsta skólaárs. „Meginmarkmið stefnunnar er að öll börn vaxi, dafni og uni sér saman í lýðræðislegu samfélagi sem einkennist af mannréttindum og virðingu fyrir fjölbreytileika mannlífs.“ (Menntastefna Reykjavíkurborgar, 2019). Ofangreind markmið Menntastefnunnar einkenna starfshætti í Rauðhól þar sem börnunum er gefið frelsi til athafna, ásamt tíma og rými til að komast í flæði en það eykur vellíðan og gleði þeirra.

---

## Vinna verkefnastjóra

---

Þegar kom að ígrundun á því hvernig framkvæmd þróunarverkefnisins gekk voru tilgreindir nokkrir mikilvægir liðir. Í umsókn styrksins kom fram að ráðinn yrði sérfræðingur til að vinna að verkefninu. Farin var sú leið að ráða Elínu Guðrúnu Pálsdóttur í stöðu verkefnastjóra en hún hefur langa starfsreynslu sem leikskólakennari. Hún kom inn í skólann með nýja faglega sýn ásamt styrkingu í starfsmannahópin. Sigríður Sigurjónsdóttir leikskólakennari var einnig ráðin í stöðu verkefnastjóra. Sigríður á að baki tíu ára starfsaldur í Rauðhól og þekkir því starfshætti skólans mjög vel. Stjórnendur Rauðhóls sáu til þess að útbúin var aðstaða fyrir verkefnastjóra þar sem

þeir unnu saman tvo daga í viku. Allt starfsfólk sýndi mikinn skilning á mikilvægi þess að verkefnastjórar hefðu tækifæri til að vinna að þróunarverkefninu þessa tvo daga í viku og lögðust allir á eitt til að láta það ganga upp. Starfsfólk gat leitað til verkefnastjóra þegar á þurfti að halda. Það er ljóst að ef ofantaldar aðstæður hefðu ekki verið til staðar hefði ekki verið hægt að vinna þróunarverkefnið sem skyldi. Skólanámsskrá, umbótaáætlun og starfslýsing hefðu ekki klárast. Þetta sýnir mikilvægi þess að gert sé ráð fyrir stöðu verkefnastjóra í öllum leikskólum sem vinna að ofangreindum þáttum ásamt nýliðafræðslu.





# Greinargerð um notkun styrkfjár

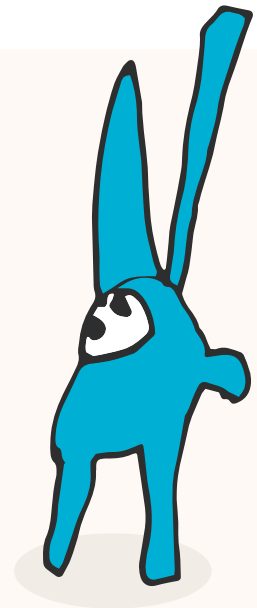
Styrkurinn sem leikskólinn Rauðhóll fékk vegna „Leyndarmáls Rauðhólsgleðinnar“ var nýttur í nokkra stóra þætti sem sneru beint að vinnu við þróunarverkefnið. Um er að ræða launakostnað vegna starfsmannafunda, greiðslur til sérfræðinga vegna fyrirlestra um áhersluþætti þróunarverkefnisins, kostnaðar vegna efniskaupa fyrir námsumhverfið og frágangur á þróunarverkefninu. Hér að neðan má sjá framangreinda liði sundurliðaða.



## Kynning

Þann 16. ágúst 2019 verður skýrslan um þróunarverkefnið kynnt fyrir starfsfólki, foreldrum ásamt öðrum hagsmunaaðilum. Hún verður aðgengileg á heimasíðu leikskólans og vef Reykjavíkurborgar. Skýrslan verður einnig send foreldraráði til umsagnar.

Sótt hefur verið um málstofu á Menntakviku 2019 þar sem þróunarverkefnið verður kynnt í heild sinni fyrir fræðasamfélaginu. Einnig verður ítrekuð ósk að fjallað verði um þróunarverkefnið í Skólavörðunni skólaárið 2019-2020. Frekari möguleikar á kynningu á Leyndarmáli Rauðhólsgleðinnar verða nýttir ef tækifæri gefst til.



## Heimildir

---

Christophersen, E. R. og Mortweet, S. L. (2008) Uppeldisbókin, að byggja upp færni til framtíðar (Gyða Haraldsdóttir og Matthías Kristiansen þýddu Reykjavík: Skrudda ehf.

---

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow. New York: HarperCollins.

---

Gable, S. L. og Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110. doi:10.1037/1089-2680.9.2.103.

---

Hefferon, K. og Boniwell, I. (2011). Positive Psychology: Theory, Research and Applications. McGraw-Hill Education (UK).

---

Ingunn Heiða Kjartansdóttir. (2019). „Skipulag í óskipulaginu“ Líðan barna í leikskóla sem styðst við hugmyndir um flæði: Hver er reynsla foreldra? Reykjavík: Háskóli Íslands

---

Leikskólinn Rauðhóll. (2019). Skólanámskrá. (óútgefin gögn).

---

Mennta- og menningarmálaráðuneyti (2011). Aðalnámskrá leikskóla. Reykjavík.

---

Peterson, C. (2006). A primer in positive psychology. Oxford University Press.

---

Reykjavíkurborg. (2019). Látum draumana rætast. Menntastefna Reykjavíkurborgar til 2030.

---

Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi barnsins (1997). Reykjavík: Dóms- og kirkjumálaráðuneytið.

---

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2014). Viðmið og vísbendingar fyrir innra og ytra mat á gæðum leikskólstarfs.

---

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2019). Viðhorfskönnun foreldra leikskólabarna.

---

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2019). Viðhorfskönnun Reykjavíkurborgar.

---

## Markmið þróunarverkefnisins er að:

- Styrkja og þróa starfshætti leikskólans með því að innleiða aðferðafræði Mihaly Csikszentmihalyi um flæði (e. flow) og jákvæða sálfræði,
- Allt starfsfólk öðlist frekari skilning á aðferðafræðinni og geti þar af leiðandi nýtt styrkleika sína sem best í starfi,
- Greina og skapa námsumhverfi þar sem hverju barni er gefin rödd og því er mætt á eigin forsendum óháð kyni, uppruna, sérstökum þörfum og félagslegri stöðu.



# Verkátætlun haust 2018



“A joyful life is an individual creation that  
cannot be copied from a recipe.”

Mihály Csíkszentmihályi

## September

- Starfsdagur 12.sept.
  - > Anna Steinsen
- Matsteymi fundar
- Lesefti
- Matslisti

## Október

- Starfsmannafundur 2.okt.
- Ráðstefna
  - > Prof. Mihály Csíkszentmihályi
    - flæði
  - > Guðrún Snorradóttir
    - jákvæð sálfræði
- Matsteymi fundar
- Lesefti
- Matslisti

## Nóvember

- Starfsdagur 12.nóv.
  - > Kristín Hildur verður með fyrirlestur varðandi efnivið og umhverfi
- Matsteymi fundar
- Lesefti
- Matslisti

## Desember

- Starfsmannafundur 4.desember



# Verkátætlun vor 2019

## Færni til framtíðar:

Hvort barn gerir eða gerir ekki það sem því er sagt ræðst að miklu leyti af því hvernig fyrirumæli eru gefin.

Það er gott að muna að hrós og önnur jákvæð svörun er ekki bara árangursrík aðferð til að kenna og viðhalda æskilegri hegðun hjá börnum, heldur ýtir það undir góð samskipti og betri líðan hjá fólki almennt.

## Hugleiðing:

Gott samstarf og samræmd vinnubrögð auka líkurnar á góðum árangri í öllum samstarfverkefnum – líka uppeldi.

Janúar	Febrúar	Mars	Apríl	Máí	Júní
Starfsmanna- fundur 15. janúar	Skipulagsdagur 7. febrúar	Skipulagsdagur 22. mars	• Lesefni • Matslisti • Matsteymi fundar	Námsferð innanlands 17. maí	Verkefnastjórar í skýrslugerð
Dr. Guðrún Alda heldur fyrirlestur um matstofu	Guðrún Snorra með jákvæða sálfræði.	Lone heldur fyrirlestur um færni til framtíðar		• Lesefni • Matslisti • Matsteymi fundar	
• Matsteymi fundar • Lesefni	Herdís Storgaard með skyndihjálpi	• Matsteymi fundar • Lesefni • Matslisti			
	• Matsteymi fundar • Lesefni				



# Nóvember 2018

07.11 Matsteymisfundur

12.11 **Starfsdagur**

kl 08:30 – 09:00 • Starfsmannafundur  
kl 09:00 – 10:30 • Kristín Hildur með fyrirlestur um umhverfi og opin efnivið  
kl 10:45 – 12:00 • Kynningar og vinnustofur um:  
.. Einingakubba- Inga og Lena  
.. Jarðleir- Linda og Nína  
.. Ljós og skuggar- Bjarney og Elín Guðrún

kl 12:00 – 13:00 Hádegismatur

kl 13:00 – 14:00 Umræðuhópar þvert á húsin um umfjöllunarefni morgunsins

kl 14:00 – 15:30 Deildarfundir

14.11 Námskeið um innra mat á Skóla- og frístundasviði frá kl.9 -12. - Daddý og Nína

20.11 Matsteymisfundur

Lesefni: Börn byggja nám sitt á fyrri þekkingu. Ritgerð og handbók eftir hana Lenu okkar  
Einingakubbar til náms og þroska. Ljósritað blað.  
The block book. Viðbót ef um brennandi áhuga er að ræða



# Starfslýsing starfsfólks/kennara

## Starfssvið

Starfar samkvæmt lögum um leikskóla nr. 90/2008, aðalnámskrá leikskóla, Menntastefnu Reykjavíkurborgar til 2030 og skólanámskrá Rauðhóls.

### Meginverkefni:

Uppeldi og menntun: Vinnur að uppeldi og menntun barna ásamt því að taka þátt í öllu starfi sem Rauðhóll stendur fyrir. Fylgist með velferð barna og hlúir að þeim andlega og líkamlega í samræmi við eðli og þarfir hvers og eins svo að þau fái notið sín sem einstaklingar. Er meðvitaður um að öll börn eru á ábyrgð allra. Starfsfólk tileinkar sér sveigjanleika og gleði í starfinu.

### Sérsvið Rauðhóls:

#### Umhverfi/efniviður:

Vinnur að því í samráði við deildarstjóra að greina og skapa námsumhverfi jafnt inni sem úti þar sem:

- Hverju barni er gefin rödd og því er mætt á eigin forsendum.
- Námsumhverfi býður upp á ólík viðfangsefni.
- Efniviður hæfir aldri og þroska barnanna.
- Opinn efniviður er aðalnámsefni og er nýttur alla daga.
- Efniviður er aðgengilegur, sýnilegur og merktur.
- Starfsmaður hefur þekkingu á hvað opinn efniviður er.
- Börn hafa þann tíma og rými sem þau þarfnast til að þróa leikinn sinn.

#### Flæði:

Að starfsfólk hafi skilning á hugmyndafræði um flæði og tileinki sér hana. Flæði er:

- Þær stundir þegar við njótum okkar best.
- Þær stundir þegar við erum niðursokkin í verkefni og gleymum stund og stað.

Mikilvægt er að starfsfólk sé meðvitað um að:

- Skapa aðstæður fyrir börn til að þau komist í flæði.
- Vera til staðar fyrir börnin.
- Nýta eigin styrkleika og auka þannig líkur á að fara í flæði.

#### Uppeldi sem virkar – færni til framtíðar:

Að starfsfólk tileinki sér jákvæð og uppbyggileg samskipti sem einkenna starfið í Rauðhól.

- Lögð er áhersla á jákvæðan aga í uppeldi með skýrum skilaboðum, ákveðnum mörkum, virkri hlustun og mikilvægi fyrirmynda.
- Veita jákvæðri hegðun athygli og hunsu þá neikvæðu. Sem dæmi má nefna að við nýtum okkur mikið setningar eins og við göngum inni í stað þess að segja ekki hlaupa inni.
- Ef barn missir stjórn á skapi sínu getur þurft að taka það úr aðstæðum. Með því er verið að hunsu neikvæða hegðun barnsins en ekki barnið sjálft. Þannig gefst barninu tækifæri til að jafna sig, barninu sjálfu er hlíf og öðrum börnum.



## Stjórnun og skipulagning:

---

- Tekur þátt í daglegu starfi, gerð skólanámskrár, mati á starfsemi leikskólans og þróunarverkefnum undir stjórn leikskólastjóra.
- Tekur þátt í skipulagningu faglegs starfs deildarinnar undir stjórn deildarstjóra.

## Foreldrasamvinna:

---

- Vinnur í nánú samstarfi við foreldra/forráðamenn barnanna undir stjórn deildarstjóra.
- Tekur vel á móti foreldrum og barni og ber virðingu fyrir ólíkum aðstæðum fjölskyldna.

## Annað:

---

- Ef starfsmaður tekur á móti símtali eða skilaboðum frá öðrum stofnunum, t.d. barnavernd, sem koma að málefnum barna skal hann ávallt vísa því til deildarstjóra eða annarra stjórnenda í leikskólanum.
- Situr starfsdaga, starfsmannafundi og aðra fundi er yfirmaður segir til um og varða starfsemi leikskólans.
- Sinnir þeim verkefnum er varða uppeldi og menntun barnanna og önnur þau verkefni sem yfirmaður felur honum á öllum starfsstöðvum leikskólans.

Heimild: Starfslýsing Rauðhóls er unnin með hliðsjón af starfslýsingu leikskólakennara.





*Takk fyrir*

