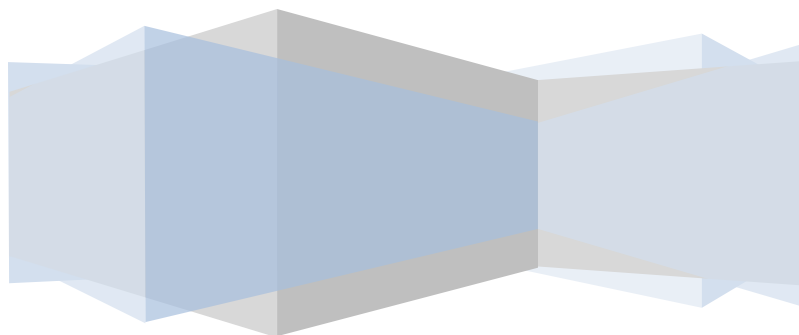


Skóli Ísaks Jónssonar

# INNRAMMAT Í SKÓLANUM

Skýrsla fyrir  
skólaárið 2020-2021



## Efnisyfirlit

1.	Inngangur .....	3
2.	Markmið og tilgangur matsins .....	3
3.	Aðferðir og framkvæmd matsins .....	3
4.	Niðurstöður og stutt samantekt .....	4
4.1	Starfið .....	4
4.2	Starfsmenn .....	4
4.3	Vinnustaðurinn .....	4
4.4	Stjórnun .....	4
4.5	Kennarar - Kennarastarfið .....	4
4.6	Kennarar - Símenntun kennara .....	5
4.7	Opin svör .....	6
5.	Lokaorð .....	6

## 1. Inngangur

Í innra matsteymi skólans eru: Lára Jóhannesdóttir skrifstofustjóri og yfirmaður frístundar, Sigríður Anna Guðjónsdóttir skólastjóri og Þóra Elísabet Kjeld kennari og verkefnastjóri. Á skólaárinu 2020 – 2021 var gerð ítarleg könnun meðal starfsmanna skólans. Við notuðum Skólapúlsinn sem sá um sömu könnun árið 2018 til að fá betri yfirsýn og samanburð. Þar sem úrtakið sem Skólapúlsinn notar hefur breyst þarf að endurskoða hvaða fyrirkomulag verður notað næst. Ber þar að nefna að samanburðurinn er að mestu miðaður við skóla á landsvísu þar sem Reykjavíkurborg er með sérstakar mælingar fyrir sig og sína skóla.

Fyrri hluti könnunarinnar tekur til allra starfsmanna og er þá spurt um starfið sem viðkomandi sinnir og þáttum sem því tengjast. Í síðari hlutanum voru lagðar spurningar fyrir kennara skólans varðandi starfsumhverfi, símenntun, mat og endurgjöf. Í lok könnunarinnar voru allir beðnir um að lýsa því sem þeir töldu sérstaklega gott við skólann og hvað þeir töldu að mætti betur fara.

## 2. Markmið og tilgangur matsins

Markmiðið með starfsmannakönnuninni er að skoða hvar skólinn er að standa sig vel gagnvart starfsmönnum sínum og hvar eru tækifæri til að gera betur. Einnig að bera saman hvar við stöndum í samanburði við aðra skóla þegar kemur að starfsháttum og starfsánægju í skólanum. (Hér er mikilvægt að fá samanburð við skóla sem starfa eftir sömu menntastefnu og í sama sveitarfélagi).

Könnunin gefur mikilvægar vísbendingar um hvar úrbóta er þörf og við gerð umbótaáætlunar skólans er tekið mið af niðurstöðum hennar en einnig um hvað gengur vel.

## 3. Aðferðir og framkvæmd matsins

Starfsmannakönnunin fór fram í mars 2021 en var uppfærð í júní 2021 og sá Skólapúlsinn eins og áður sagði um framkvæmd hennar. Könnunin mældi 11 almenna þætti sem allir starfsmenn svöruðu en þar fyrir utan voru kennarar beðnir að gefa upplýsingar um 31 þátt. Könnunin var meginleg og byggð upp á fjölvalsspurningum en í lokin voru tvær opnar spurningar. Fjöldi skráðra þátttakenda í Ísaksskóla voru 43, þar af voru 42 sem svöruðu könnuninni. Svarhlutfall var því 97.7% sem er 3.1 % betra en í síðustu könnun árið 2018.

Almenni hluti könnunarinnar var upphaflega þróaður af rannsóknarhóp á vegum norrænu ráðherranefndarinnar árið 1998 og hefur sannað gildi sitt sem hagnýtt verkfæri til mælinga á mikilvægum sálfélagslegum þáttum á vinnustöðum. Mælilíkön könnunarinnar voru staðfest með staðfestandi þáttagreiningu og í kjölfarið var framkvæmd formgerðargreining sem staðfesti réttmæti mælitækjanna. Norræna úrtakið var samsett úr fjórum hópum starfsfólks: opinberum starfsmönnum, heilbrigðisstarfsfólki, starfsfólki úr framleiðslugreinum og starfsfólki úr einkageiranum. Þetta norræna úrtak er notað sem viðmiðunarhópur í almenna hlutanum. Stöðlunarúrtak almenna hlutans samanstendur hinsvegar af svörum þeirra 1430 starfsmanna sem tóku þátt í könnuninni á Íslandi árið 2019. Til viðbótar eru starfsmenn sem stunda kennslu beðnir að gefa upplýsingar um 31 þátt. Starfsmannakönnunin fer fram á netinu og er send á tölvupóstföng allra starfsmanna samkvæmt starfsmannalista sem tengiliður Skólapúlsins skilar inn í febrúar. Niðurstöður einstakra matsþátta eru í flestum tilfellum settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalníur (e. stanines).

## 4. Niðurstöður og stutt samantekt

### 4.1 Starfið

Mikil meirihluti kennara og starfsfólks telur að hlutverk sitt sé mjög skýrt. Það veit hvað fellur undir þeirra ábyrgð og til hvers er ætlast til af þeim. Flestir starfsmenn skólans telja starf sitt mikilvægt og upplifa að sérfræðipækning þeirra komi vel að notum. Allt starfsfólkið upplifir traust og að það geti leitað til félaga í starfshópnum

### 4.2 Allir starfsmenn

Yfir 90% starfsmanna lætur vel af vinnustað sínum og segjast myndu mæla með honum við vini og kunningja. 90 % starfsmanna telja að vinnustaðurinn samræmist þeirra gildum og veiti þeim hvatningu til að standa sig vel í starfi.

### 4.3 Vinnustaðurinn

Kennarar eru minna ánægðir með vinnuástandinu en annað starfsfólk. Einn starfsmaður telur sig hafa orðið fyrir einelti en engin kennari. Þessu þarf að bregðast við. Það er mikilvægt að starfsfólk sé upplýst um verkferla svo það hafi bjargir þegar það upplifir einelti. Mikilvægt er að trúnaðarmenn séu kynntir svo starfsmenn viti hvert þeir geti leitað. Þarna er Ísaksskóli undir viðmiðum í samanburði og er það miður. Þar er marktækur munur á Ísaksskóla og öðrum skólum. Nánast allt starfsfólkið upplifir að starfsandinn sé hvetjandi og styðjandi. Þetta rímar við opin svör starfsmanna þar sem skólanum er oftast en ekki hælt fyrir jákvæðan og góðan starfsanda. Annað starfsfólk upplifir meiri stuðning frá samstarfsfólki en kennarar. Þó eru báðir hópar vel fyrir ofan viðmiðunarmörk og telja sig fá mikinn stuðning frá samstarfsfólki þegar kemur að því að leysa verkefni að takast á við vandamál sem upp koma.

### 4.4 Stjórnun

Stuðningur frá næsta yfir-manni, sanngjörn forysta, vald-eflandi forysta og ræktun mannauðs, allt voru þetta þættir sem komu vel út. Skor skólans er herra en viðmiðunarrhópa og er það vel.

### 4.5 Kennarar – Kennara-starfið

Kennarar skólans eru ánægðir með störf sín og gæði vinnu. Þeir upplifa að færni þeirra nýtist þeim til að leysa vandamál í starfi. Þegar spurt er um hvar kennarar við skólann undirbúi sig kemur í ljós að meirihluti þeirra undirbýr sig heima fyrir kennslu. Hér væri hægt að túlka niðurstöður sem sýna þar sem kennarar eru hvattir til að vinna heima þegar því er við komið. Niðurstöður hér sem mætti lesa sem undir viðmiðum ber að túlka á jákvæðan hátt þar sem flestir kennarar eru mjög ánægðir með þetta fyrirkomulag og þann sveigjanleika sem því fylgir.

Hópavinna í bekk fer úr tæpum 30% í 40% sem er jákvætt. Einstaklingsmiðuð kennsla fer úr rúmum 50% niður í 45.5%

Tæp 60 % kennara nýta sér einstaklingsmiðaða kennslu (skipulag á einstaklingsmiðuðu námi þar sem tekið er tillit til ólíkra þarfa nemandans, að hæfni nemenda í færniþáttunum er mismikil, byrjunarreitur ekki sá sami hjá öllum og námshraði mismunandi).

Áhersla kennara á að meta námsárangur nemenda með prófum hefur farið úr 42% í 9 % frá árinu 2018 sem segir okkur að kennarar eru meira og meira að horfa til fleiri þátta þegar kemur að mati á nemendum.

Þó nota ennþá 65% kennara hefðbundin próf til að skoða stöðu nemenda. Aðeins 30% kennara leggja mikla áherslu á samræmd próf og 65% nota staðlað mat, greiningarkvarða eða skimun.

Kennarar eru spurðir sjö spurninga um leiðir til að fylgjast með framförum nemenda. Birt er hlutfall kennara sem leggja mikla áherslu á að fylgjast með framförum nemenda með faglegu mati, jafningjamati, leiðsagnarmati, sjálfsmati nemenda, mati frá foreldrum og öðrum aðferðum sem ekki eru próf. Kennarar sem leggja mikla áherslu á fleiri en eina tegund eru aðeins taldir einu sinni.

Samvinna um kennslu hefur aukist og er marktækur munur á milli ára.

Kennarar leggja ekki mikla áherslu á sjálfsmat nemenda eða jafningjamat. Þeir leggja frekar áherslu á faglegt mat og leiðsagnarmat en 50%.

Stuðningur við kennara vegna nemenda með námerfiðleika er metinn með því að spyrja kennara þriggja spurninga um aðgang kennara að starfsfólki til að aðstoða í og utan kennslustofunnar og aðgang að ráðgjöf sérfræðinga. Kennarar upplifa að þeir fái minni stuðning nú en árið 2018 þegar kemur að nemendum með hegðunarerfiðleika og námsörðuleika. Hér er marktækur munur á milli samanburðarskóla og Ísaksskóla en í þeim upplifa kennarar að þessir nemendur fái meiri stuðning í dag en árið 2018.

Spurningar sem snúa að því hvort skólastjórnendur ræði markmið náms á fundum kemur aðeins lakar út en í síðustu könnun og því er hér augljóst tækifæri til að gera betur. Þá erum við undir meðaltali þegar kemur að spurningunni um hvort skólastjórnendur fylgist með kennslu í kennslustofunni. (Hér þurfum við að skoða niðurstöður út frá Covid).

Hér má líka horfa til þess að kennarar telja að það skorti aðeins á þegar kemur að því að skólastjórnendur hrósi kennurum fyrir sérstakan árangur eða viðleitni.

Þá þarf að skoða betur hvernig skólastjórnendur geti haft frumkvæði af því að ræða málín ef upp koma vandamál í kennslu. Kennarar upplifa að faglegur stuðningur skólastjóra við sig hafi minnkað.

#### 4.6 Kennarar - Símenntun kennara

Kennarar telja sig ekki hafa mikla þörf á endurmenntun þegar kemur að aðalnámskrá eða skipulagningu kennslustunda. Hins vegar telja 65% kennara sig hafa þörf á því að endurmennta sig þegar kemur að námsmati og 80% kennara kalla eftir endurmenntun þegar kemur að nýjungum og þróun í kennslufræðum sem er í takt við samanburðarhópinn. Þetta helst í hendur við að tæp 77% kennara telja sig þurfa meiri fræðslu þegar kemur að upplýsinga- eða samskiptatækni. 70 % kennara kalla eftir endurmenntun þegar kemur að nemendum með sérþarfir eða sérstakan stuðning sem og fræðslu um hegðunar- og agavandamál. 86% kalla eftir fræðslu um kennslu í fjölmennningarlegu umhverfi. Hér hefur skólinn brugðist við með að stofna teymi sem mun halda utan um fjöltyngda nemendur og menningu þeirra. Skólinn mun horfa í þessar niðurstöður þegar kemur að því að skoða símenntun fyrir næsta skólaár.

Tæplega 17% kennara vilja meiri símenntun.

## 4.7 Opin svör

Þegar kom að þeim þætti sem metur hvað mætti gera betur er ljóst að brugðist hefur verið við mörgum þáttum. Upp komu óskir um að hafa Ipada í stofunum. Við því hefur verið brugðist. Heiðarleg og opin samskipti, hér þurfa allir að spegla sjálfan sig og koma fram við aðra eins og þeir vilja láta koma fram við sig. Fólk óskaði eftir fleiri afleysingakennurum. Það hefur líka verið brugðist við því. Bent var á þörfina fyrir stuðning inn í sérgreinatíma og óskað eftir aðgengi að aðstoð inn í bekk þegar þörf er á. Einnig var nefnt að það væri erfitt þegar stuðningi er kippt út úr bekk með litlum fyrirvara þar sem það bitnaði á skipulagi kennslustunda. Hér er líka verið að reyna að bæta úr með því að manna vel.

Útivera barna, frímínútur. Hér var brugðist við með að byrja á verkefni „Skólavinir“ sem Kolbrún Franklín heldur utan um. Stærð nemendahópa kom upp og talað um að „rýmið“ héldi ekki utan um fleiri en 18 nemendur. Hér eru tækifæri til að skoða hvernig rýmin halda betur utan um okkar besta fólk. Nefnt að teymi þurfi að vera duglegri við að kynna vinnuna sína.

Talað var um skort á vinnuástöðu en hún hefur verið bætt með því að bjóða kennurum afnot af stofu 16 eftir klukkan 14:10.

Það var rauður þráður í gegnum opnu svörin hversu margi hældu samstarfsfólki sínu. Fólk nefndi oft góðan starfsanda, stuttar boðleiðir og gott upplýsingaflæði. „Lítill fjölskylduheild með stórt hjarta“ sagði einhver og rímar það vel þegar rýnt er í í svör starfsmanna um hvað sé gott við skólann. Orðin hjálpsemi og velvild komu einnig oft upp. Í gegnum svörin má því segja að góður starfsandi sé eitt af okkar aðalsmerkjum.

## 5. Lokaorð

Það kom okkur í innra matsteymi ánægjulega á óvart að sjá hversu jákvæðar niðurstöður könnunarinnar voru. Farsælt skólastarf stendur og fellur með starfsfólki skólans og því er starfsánægja þeirra afar mikilvæg. Könnunin varpar ljósi á mjög marga þætti í skólastarfinu og stöðu Ísaksskóla gagnvart öðrum skólum. Við sjáum tækifæri þar sem við getum gert betur en sjáum líka hvar við erum að gera vel. Þessar niðurstöður hjálpa okkur til að skýra þá þætti sem við viljum leggja áherslu á í framhaldinu og eru okkur hvatning til að gera enn betur.

Við þökkum ykkur sem tókuð þátt í könnuninni fyrir að leggja ykkar að mörkum við að gera góðan skóla betri.