

Aukin gæði náms –
AGN
Skýrsla um þróunarstarf í
leikskólanum Tröllaborgum á
Akureyri 2006–2007

Rósa Eggertsdóttir
Jórunn Elíadóttir



Október 2007

Aukin gæði náms

Skýrsla um þróunarstarf í leikskólanum
Tröllaborgum á Akureyri 2006–2007

Efnisyfirlit

1. INNGANGUR	3
2. AGN Í TRÖLLABORGUM	4
LEIKSKÓLINN TRÖLLABORGIR	4
AGN Í LEIKSKÓLA	5
SKIPULAG OG VINNUFERLI Í TRÖLLABORGUM VETURINN 2006–2007	6
FORGANGSVERKEFNI 2006 – 2007	8
3. GAGNASÖFNUN	10
4. FRAMGANGUR FORGANGSVERKEFNA	11
SAMSKIPTI OG HEGÐUN	11
FÉLAGSLEG NÁMSKRÁ	13
NÁMSADLÖGUN	14
FÉLAGSFÆRNISSÖGUR	14
SAMSTARF HEIMILA OG SKÓLA	15
ÁLAGSTÍMAR Í SKÓLANUM	16
5. ÁRANGUR ÞRÓUNARSTARFSINS	17
SKÓLINN SEM STOFNUN	17
EINSTAKIR STARFSMENN	19
BÖRNIN Í SKÓLANUM	20
SKIPULAG AGNSINS	23
6. UMRÆÐUR OG ÁLYKTANIR	25
AGNIÐ Í TRÖLLABORGUM	25
AGNIÐ Í LEIKSKÓLA	27
FRAMTÍÐIN	29
HEIMILDASKRÁ	30
TENGT LESEFNI	30

1. Inngangur

Í þessari skýrslu er gerð grein fyrir starfi í leikskólanum Tröllaborgum undir merkjum skólaþróunarlíkansins Aukin gæði náms – AGN. Um er að ræða síðara ár af tveimur og nær því þessi skýrsla til skólaársins 2006 til 2007. Ráðgjafar voru Rósa Eggertsdóttir sérfræðingur á skólaþróunarsviði kennaradeildar HA og Jórunn Elísdóttir lektor við sömu deild.

Í fyrri skýrslunni er gerð grein fyrir AGN-líkaninu og vinnulagi AGNsins. Þessi kafli er ekki endurtekinn hér heldur er vísað til hans (Rúnar Sigbórsson og Rósa G. Eggertsdóttir 2006).

Markmið með starfinu voru fyrst og fremst þau að mæta þörfum leikskólans Tröllaborga á Akureyri eins og þeim er lýst af hálfu skólans. Samhliða þessu þróunarstarfi í leikskólanum ákváðu ráðgjafar að athuga hvernig líkanið hentaði leikskólastiginu og hvaða breytingar þyrfti hugsanlega að gera á því svo það félli að þörfum leikskólans.

Skýrslan er í sex köflum: Að loknum inngangi er yfirlit um AGNið í Tröllaborgum 2006–2007, í 3. kafla er fjallað um gagnasöfnun við mat á verkefningu. Í 4. kafla er sagt frá framgangi forgangsverkefna. Í 5. eru niðurstöður og skýrslunni lýkur með umræðum og ályktunum um starfið og árangur þess.

2. AGN í Tröllaborgum

Leikskólinn Tröllaborgir

Leikskólinn Tröllaborgir við Tröllagil 29 er sá næst yngsti af leikskólum Akureyrar, tók til starfa 19. ágúst 2004. Skólinn er fjögurra deilda leikskóli með rými fyrir 90 börn frá 18 mánaða aldri. Deildirnar heita Berg, Hvammur, Lækur og Móar. Skólinn er til húsa á tveimur neðstu hæðunum í níu hæða blokk við sem er byggð af Félagsstofnun stúdenta á Akureyri. Stöðugildi við skólann eru samtals um 21, þar af 18 á deildum og í afleysingum (Leikskólinn Tröllaborgir [án árs]).

Einkunnarorð skólans eru *hugur – hjarta – hönd* og í sýn skólans er lögð áhersla á að

vinna með og samþætta „hug, hjarta og hönd“ í allri starfsemi skólans svo jafnvægi verði á milli þekkingar, tilfinninga og framkvæmdar í öllu starfi. Sýn skólans byggir á þeirri trú að með því að efla og styrkja hið góða í hverjum einstaklingi skapist góður grunnur fyrir leik og nám barna. Hvert barn byggir síðan þar ofan á, út frá eigin forsendum og getu (Leikskólinn Tröllaborgir).

Í samræmi við þessa sýn leggur skólinn mikla áherslu á lífsleikni þar sem virðing, sjálfsstjórn og ábyrgðarkennd einstaklinga skipa sess í daglegu starfi skólans. Lífsleiknistarfið er byggt á þriggja ára þróunarverkefni leikskólanna Krógabóls, Síðusels og Sunnubóls á árunum 2001–2004. Ein af leiðum skólans til að vinna að framgangi lífsleikni er að vinna reglulega með dyggðir í skólastarfinu og er unnið með eina dyggð á hverri önn. Meðal annars hefur verið unnið með dyggðirnar vingjarnleika, virðingu og hófsemi (Leikskólinn Tröllaborgir).

Leikskólinn Tröllaborgir var að hefja annað starfsár sitt þegar þátttaka hans í AGN-verkefninu hófst haustið 2005. Starfsmanna skólans beið það verkefni að móta starfshætti og menningu skólans. Skólastjóri hafði setið námskeið um þróunarstörf og mat í framhaldsnámi við kennaradeild háskólans á Akureyri og kynnt þar verkefninu sjálfu og þeim hugmyndagrunni sem það hvílir á. Nokkrir kennarar við skólann höfðu einnig fengið kynningu á verkefninu á námskeiði á leikskólabraut kennaradeildar HA. Þessir aðilar sáu verkefnið sem eftirsóknarverðan fjarveg fyrir það mótunarstarf sem framundan var. Þetta kemur vel fram í styrkumsókn skólans til Þróunarsjóðs leikskóla frá 7. mars 2005:

Framundan er krefjandi og áhugavert starf sem snýr að þróun og stefnumótun leikskólans. Markmið verkefnisins er að skapa börnum og starfsmönnum leikskólans góð skilyrði til náms og þroska. Það er gert með því að þróa og festa í sessi starfshætti og innri skilyrði á sviði stjórnunar og kennslu ... Á fyrra ári verður unnið að því að efla fagleg vinnubrögð, sýn og samstöðu ásamt því að efla almenna færni starfsmanna og styrkja menningu skólans. Á síðara ári er lögð meiri

áhersla á starfið á deildunum, s.s. sérfræði kennarans, samskipti, fjölbreytta starfshætti, námsaðlögun og undirbúning og sjálfsmat.

Einnig kom fram í sömu umsókn að litið var á verkefnið sem leið til að styrkja lífsleikni-áherslu skólans og lýðræðisleg gildi í starfi hans, meðal annars með aukinni þátttöku barna í ákvörðunum um dagleg viðfangsefni í skólanum og tjáningu þeirra og skoðanaskiptum:

Hvoru tveggja, aukin aðild að ákvörðunum og tjáning skoðana, miðar að því að börnin hafi styrka sjálfsmynd, verði virkari þátttakendur í daglegu lífi og smátt og smátt áttu sig á samfélagslegum réttindum og skyldum. Börnin þurfa að átta sig á því að aukið svigrúm hefur áhrif á lífið í kringum þau.

Í viðtölum sem ráðgjafar tóku við nokkra starfsmenn í upphafi verkefnisins í ágúst 2005 komu fram svipaðar væntingar. Viðmælendur lýstu þeim væntingum til verkefnisins að það byggði upp staðblæ og starfsmenningu skólans og skapaði honum forsendur til að auka öryggi, vellíðan og árangur barna í leikskólanáminu.

Þegar seinna ár AGN verkefnisins hófst í ágúst 2006 var skólinn hefja sitt þriðja starfsár og var þróunarstjórnin skipuð sömu aðilum og árið áður, þ.e. skólastjóra, aðstoðarskól-astjóra og leikskólakennara.

Í lok fyrsta námskeiðs í byrjun september voru starfsmenn beðnir um að skrá væntingar sínar til vetrarins. Þeir vildu fá tækifæri til að ræða saman og samræma vinnubrögð í skólanum, þeir kölluðu eftir fleiri fyrirlestrum, vildu fara aftur í leshópa og þótti gott að fá svipuð verkefni og áður. Ennfremur vildu þeir fá ráðgjafa í heimsókn til að ráðgast við hann um framkvæmd á deildunum. Eftirfarandi tilvísanir lýsa óskum þeirra:

- Mig langar í leshópaverkefni aftur.
- Mér finnst mjög gott að fá svona fyrirlestra og þeir mættu vera fleiri og fjölbreyttari.
- Umræðan gerir okkur meðvitaðri um hvað starfið snýst.
- Verkefnin mjög góð og maður lærir af því að skoða sjálfan sig.
- Ég myndi mjög gjarnan vilja fá Jórinni í heimsókn á deildina til að fylgjast með.
- Mætti vera meiri tími í hópaverkefni og umræðu sem skapast.
- Áframhaldandi vinna í AGNinu hver sem hún verður þá tel ég mig opna og jákvæða fyrir öllu.
- Halda áfram með sjálfsmat og leshópa.
- Óskir varðandi veturinn: bara eins og það var síðasta vetur.
- Myndi vilja leshóp og “miklu meiri” tíma í umræður... Þurfum að samræma betur vinnubrögð, það er næsta verkefni.
- Hlakka bara til að vinna með þessi verkefni framundan.

AGN í leikskóla

Bæði ráðgjöfunum og forsvarsmönnum Tröllaborga var frá upphafi ljóst að enda þótt margt í umgjörð og innihaldi AGN-verkefnisins sé óbundið skólastigum þyrfti að laga það

með ýmsu móti að aðstæðum og menningu leikskóla. Einkum er tungutak og hugtaknotkun sem varðar skilyrðin í kennslustofunni að ýmsu leyti frábrugðið því sem gerist í leikskólum. Til dæmis myndi enginn tala um bekkjarstjórnun í leikskóla enda þótt ýmislegt í þeim fræðum eigi erindi inn á það skólastig og eins tekur umfjöllun um fjölbreytta kennsluhætti að mörgu leyti mið af kennslugreinum sem ekki eru til staðar í leikskólum. Enn fremur var ljóst að ytri skilyrði leikskóla til þátttöku í þróunarstarfi af þessu tagi eru allt önnur en grunnskóla. Leikskólakennarinn er bundinn í starfi sínu á deild allan opnunartíma leikskólans, frá kl. 8 árdegis til 17 síðdegis. Námskeið og fundir þurfa því að langmestu leyti að fara fram utan dagvinnumarkaða að undanskildum þeim skipulagsdögum sem eru til ráðstöfunar yfir veturinn en sumir þeirra eru óhjákvæmilega helgaðir öðrum viðfangsefnum. Annar jákvæðari munur á milli grunn- og leikskóla felst í því að í leikskólum eru kennarar vanir að vinna saman sem teymi inni á deildum. Slík samvinna skapar aukna möguleika á samstarfi, sameiginlegri lausnaleit og tengslum við samstarfsmenn. Millistjórnendur leikskóla taka meiri beinan þátt í kennslu en almennt tíðkast í grunnskóla. Deildarstjórar í leikskólum eru í fullu starfi við kennslu, og aðkoma skólastjóra, og þó einkum aðstoðarskólastjóra að starfi inni á deildum virðist vera meiri en almennt gerist í grunnskólum.

Frá hausti 2005 var vitað að Rúnar Sigþórsson myndi ekki geta starfað sem ráðgjafi við AGN verkefnið seinni veturinn. Um ráðgjöf þennan vetur sáu Rósa Eggertsdóttir og Jórunn Elísdóttir. Þótt Rósa hefði vissulega kynnst hinn fyrri vetur leikskólanum þá reyndist það sem fyrr mikilvægt að Jórunn hafði mikla reynslu og þekkingu almennt á starfi leikskóla.

Lítið var um mannaskipti í skólanum milli ára og því voru langflestir starfsmenn kunnugir AGN starfinu og þekktu vinnuferla þess þegar starfið hófst haustið 2006.

Skipulag og vinnuferli í Tröllaborgum veturinn 2006–2007

Eins og fram kemur í kafla 3.2 eru ytri skilyrði í leikskólum að mörgu leyti ólík því sem ráðgjafar höfðu átt að venjast úr starfi sínu með grunnskólum. Milli ára höfðu þau skilyrði ekki breyst og var því tími til námskeiðahalds knappari en æskilegt hefði verið.

Gerð var áætlun um skipulag og tímasetningu námskeiða í skólanum sem sýnd er á töflu 1.

Tafla 1: áætlun um fræðslufundi 2006–2007.

24. ágúst	8. sept.	3. okt.	7. nóv.	5. des	5. jan	5. feb	6. mars	30. mars	8. maí
Námskeið þróunarstjórn 4 stundir	Námskeið fyrir alla 6 stundir	Námskeið fyrir alla 2 stundir	Námskeið fyrir alla 2 stundir	Námskeið þróunarstjórn 5 stundir	Námskeið fyrir alla 6 stundir	Námskeið fyrir alla 2 stundir	Námskeið fyrir alla 2 stundir	Námskeið fyrir alla 3 stundir	Námskeið þróunarstjórn 6 stundir

Eins og fyrra árið var gert ráð fyrir að þróunarstjórnir sætu þrjú námskeið hjá ráðgjöfum og að þróunarstjórnir og starfsmenn sæktu sjö námskeið sameiginlega yfir veturinn. Fundir með þróunarstjórn voru ekki dagsettir fyrirfram eins og veturinn áður heldur var tíminn á námskeiðum með þróunarstjórn í ágúst og desember notuð til að leggja línurnar fyrir næstu önn. Rósa var tengiliður við þróunarstjórn þennan seinni vetur. Venjulega átti hún samræðu við þróunarstjórn skömmu fyrir hvert námskeið til að ræða um útfærslur hugmynda sem fyrir lágu en einnig til að átta sig á hvernig starfsmönnum gengi að hrinda áætlunum sínum í framkvæmd. Sú nýjung varð einnig þennan vetur að starfsmenn skólans áttu kost á að kalla eftir ráðgjöf Jórunnar og var það gert í þrjú skipti.

Skilyrði og þarfir Tröllaborga fyrra árið hafði haft í för með sér talsverðar breytingar á framsetningu og vinnu með skilyrði AGNsins. Sá kostur sem valinn var þá hafði gefist vel, þ.e. að flétta sem mest af skilyrðunum inn í viðfangsefni forgangsverkefna í stað þess að fjalla um þau öll sérstaklega. Skilyrði leikskólans til þessa starfs voru þau sömu og árið áður. Efni námskeiðanna var eftir sem áður í samræmi við líkan AGNsins en féllu að skilgreindum þörfum skólans. Gert var ráð fyrir að starfsmenn ynnu með efni hvers námskeiðs á milli funda undir stjórn þróunarstjórna. Um hvern efnisþátt og í tengslum við starfið á vettvangi var gert ráð fyrir að fram færu greinandi samræður sem leiddu til forgangsroðunar þar sem sýn yrði mótuð og teknar ákvarðanir um markmið og framkvæmd.

Haldið var sama skipulagi og árið áður, þ.e. að ráðgjafar unnu fyrst og fremst með öllum starfsmönnum og styrktist enn frekar sú nánd sem hafði þróast milli ráðgjafanna og almennra starfsmanna og reyndist verkefninu sem fyrr happadrjúg. Þannig má segja að ýmsar breytingar í skipulagi verkefnisins og aðkomu ráðgjafa sem ytri aðstæður í leikskólanum kölluðu á hafi, þegar allt kemur til alls, reynst verkefninu vel. Tímasetningar og viðfangsefni námskeiða sem haldin voru má sjá á töflu 2:

Tafla 2: Tímasetningar og viðfangsefni námskeiða.

Dagur	Tími	Þátttakendur	Viðfangsefni
24. ágúst 06	8 – 12	Þróunarstjórn	Rætt um starfið framundan í ljósi þess hvernig til tókst síðasta vetur. Fyrirlestrar og verkefni um samskipti og hegðun. Fyrirlestur og umræður um samstarf leikskóla og foreldra. Stefnumótun fyrir starfið fram til áramóta. Lagðar línur um samstarf ráðgjafa og þróunarstjórnar þennan vetur.
8. sept. 06	8–14	Allir	AGN – líkanið, upprifjun. Upprifjun á fyrirlestri Önnu I. Pétursdóttur frá 28. mars 2006 um hegðunarstjórnun barna. Kynning á drögum að gátlistum sem samdir voru í apríl 2006 um hegðunarmótun. Fyrirlestur um hegðun og samskipti. Verkefni um hegðun og samskipti. Félagsleg námskrá, verkefni um ánægju og vellíðan barna. Gerð

			sóknarkvarða. Umræður um væntingar um veturinn framundan
26. sept.			AGN verkefnið kynnt fyrir foreldrum
3. okt. 06	17–19	Allir	Framhaldsvinna með verkefnið Samskipti og hegðun. Gerð grein fyrir árangri af fyrstu fjórum þrepum þess. Hafin vinna við 5. þrep. Sameiginleg markmiðssetning fyrir einstök börn á deildum í tengslum við verkefnið Félagsleg námskrá.
7. nóv. 06	17–19	Allir	Framvinda og árangur kynntur af félagslegri námskrá. Einstakir kennarar gerðu kennsluáætlun um félagslega námskrá II fyrir einstök börn á þeirra deild.
5. des. 06	8 - 14	Þróunar- stjórn	Rætt um gildi AGNsins fyrir skólastarfið og hvort það væri að mæta þörfum skólans. Lagt mat á gildi félagslegrar námskrár fyrir starfið í skólanum. Fyrirlestur og verkefni um félagsfærnisögur. Farið yfir drög að gátlistum um hegðunarstjórnun. Fyrirlestur um námsaðlögun. Unnið að stefnumótun um hegðun og samskipti og um námsaðlögun fyrir skólann. Rætt um starfið til vors.
5. jan. 07	8 –14	Allir	Félagslega námskrá II. Frásagnir og umræður. Fyrirlestur og umræður um námsaðlögun, áætlanagerð. Fyrirlestur og verkefni um félagsfærnisögur. Umræður um samstarf heimila og skóla.
5. feb. 07	17–19	Allir	Fyrirlestur, umræður og verkefni um samstarf skóla og heimila. Hugmyndavinna um hvernig félagsleg námskrá verði fest í sessi í skólanum. Skil á verkefnum frá janúar um félagsfærnisögur. Verkefni um álagstíma á deildum.
6. mars 07	17–19	Allir	Námsaðlögun, rætt um markmið og leiðir. Gerð kennsluáætlunar um hegðunarmótun. Umræður um samstarf heimilis og skóla. Spurningalisti um álagstíma á deildum.
30. mars 07	8:15–11	Allir	Mat starfsmanna á starfinu yfir veturinn að því leyti sem snýr að börnunum. Áframhaldandi vinna varðandi álagstíma á deildum. Starfsmenn greindu niðurstöður spurningalista um álagstíma á deildum og gerði í kjölfarið umbótaáætlanir. Mat einstakra starfsmanna á gildi AGNstarfsins fyrir þá persónulega.
8. maí 07	8:30–14	Þróunar- stjórn	Gerð fyrstu drög að spurningalista til foreldra. Mat þróunarstjórnar á AGNinu veturinn 2006 – 2007. Vinna við skólanámskrá Tröllaborga.

Forgangsverkefni 2006 – 2007

Starfið fyrri veturinn mótaðist af því að styrkja kennara og aðra starfsmenn í ígrundun, sjálfsmati, áætlanagerð og framkvæmd í kjölfar hennar. Vissulega náðu forgangsverkefnin til barnanna en ákveðið var að á seinni vetri yrði mun meiri áhersla lögð á merkjanleg áhrif starfsins gagnvart börnum skólans. Fyrir lá vorið 2006 að skólinn vildi festa í sessi vinnubrögð frá þeim vetri seinna árið. Námsaðlögun, samskipti og hegðun og vellíðan og ánægja barna urðu meginviðfangsefni vetrarins 2006 til 2007. Þennan seinni vetur unnu kennarar með samskipti og hegðun, námsaðlögun, félagsfærnisögur, félagslega námskrá og álagspætti í starfinu. Að auki var komið inn á samstarf heimila og skóla. Fyrirhugað var að ýta úr vör forgangsverkefni sem sneri að þeim þætti. Bæði þróunarstjórn og síðar starfsmenn fengu fyrirlestur frá Ingibjörgu Auðunsdóttur og verkefni til að vinna. Að betur athuguðu máli var ákveðið að fresta þessum þætti til næsta vetrar þar sem ljóst var að

undirbúa þyrfti vel forgangsverkefnin sem valin voru og mikilvægt væri að hafa heilan vetur fyrir slíka vinnu.

Nánar er fjallað um þessi forgangsverkefni og árangur þeirra í niðurstöðukafla.

3. Gagnasöfnun

Verkefnið Aukin gæði náms byggir á hugmyndafræði starfendarannsókna. Slíkar rannsóknir leitast við að tengja saman rannsóknir og ígrundun og íhugun kennara á eigin störfum ásamt aðgerðum til að breyta þeim. Starfendarannsókn, stór eða smá, felur í sér fjóra grunnþætti (Hopkins, 1993): Skilgreiningu viðfangsefnis ásamt áætlun um aðgerðir, framkvæmd, rannsókn á árangri og að lokum ígrundun og mat. Þessi skýrsla byggir á gögnum sem ráðgjafar og starfsmenn skóla söfnuðu. Helstu gögn eru þessi:

- Gögn frá námskeiðum. Glærur frá fyrirlestrum og verkefni sem ráðgjafar lögðu til og unnin voru af starfsmönnum Tröllaborga.
- Skrifleg gögn urðu til á námskeiðum og/eða í kjölfar þeirra. Má þar nefna úrlausnir verkefna sem unnin voru í skólanum, gátlistar, niðurstöður vettvangsathugana og áætlanir um íhlutun í tengslum við forgangsverkefni.
- Fundargerðir, greiningarnótur og minnisblöð ráðgjafa.
- Bréf frá starfsfólki. Á fyrsta námskeiði haustsins voru starfsmenn beðnir um að skrifa nafnlaus skilaboð til ráðgjafa og þróunarstjórnar um hvaða áhersluþætti þeir vildu sjá unnið með yfir veturinn. Á síðasta námskeiðinu voru starfsmenn beðnir að ræða saman í litlum hópum og meta áhrif AGN-starfsins á dvöl barnanna í skólanum. Einstaklingslega voru starfsmenn beðnir um að skrifa ráðgjöfum bréf þar sem þeir lýstu árangri verkefnisins fyrir sig sem fagmenn.
- Hljóðrituð viðtöl við starfsfólk skólans. Í desember var tekið viðtal við þróunarstjórn um stöðu AGN verkefna í skólanum. Undir lok vetrarins voru tekin viðtöl við tvo rýnihópa starfsmanna. Þeir voru spurðir um gildi AGNsins fyrir skólann sem stofnun, fyrir þá sem starfsmenn skólans og fyrir börnin í skólanum. Einnig voru tekin þrjú einstaklingsviðtöl við kennara og þeir spurðir hins sama. Loks var tekið viðtal í maí við þróunarstjórn. Þar var spurt sömu spurninga en einnig út í hvernig þróunarstjórnin sjálf hefði rækt hlutverk sitt yfir veturinn og hvernig ráðgjöfin hefði nýst.

Ástæða er til að taka það fram að gögnum var ekki safnað frá foreldrum fremur en hinn fyrri vetur. Eins og kemur fram í skýrslunni frá 2005–2006 þá var ráðgert að huga markvisst að samstarfi skóla og foreldra. Málaflokkurinn var á dagskrá um veturinn en ákveðið að fresta honum þar sem tími væri of lítill á einni önn til að hefjast handa við svo viðamiklu verkefni.

4. Framgangur forgangsverkefna

Þegar AGN-starfið hófst um haustið 2006 lá það þegar fyrir að skólinn vildi festa betur í sessi vinnulag frá fyrri vetri, fremur en að takast á við ný verkefni. Áherslur og vinnulag hvorrar annar fyrir sig var skipulagt með þróunarstjórn í ágúst og desember. Auk þess ræddi ráðgjafi við skólastjórnanda skömmu fyrir hvert námskeið með starfsmönnum til að festa endanlega dagskrá hvers námskeiðs.

Í lok fyrsta námskeiðsdags með starfsmönnum í september voru þeir beðnir að skrifa hver um sig væntingar til vetrarins í tengslum við AGN starfið. Afar jákvæður tónn kom fram sem lýsti miklum hug starfsmanna varðandi veturinn. Þeir voru sama sinnis og í lok fyrri vetrar hvað varðaði viðvangsefni vetrarins. Jafnframt höfðu þeir væntingar um að fá fyrirlestra, að taka þátt í leshópum, vildu stunda sjálfsmat, kölluðu eftir meiri tíma til samræðna við samstarfsmenn, vildu fá efni til að skoða og lesa og loks lýstu margir því að þeir vildu fá Jórinni í heimsókn á deildir til að ráðgast við hana og fá leiðbeiningar.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir framvindu helstu verkefna í starfi Tröllaborga sem voru unnin undir hatti AGNsins.

Samskipti og hegðun

Á fyrsta námskeiði með starfsmönnum í september var tekinn upp þráðurinn frá vorinu áður um samskipti og hegðun og hvernig móta mætti hegðun barna á jákvæðan hátt í anda atferlismótunar. Helstu þættir úr fyrirlestri Önnu Ingeborg Pétursdóttur frá mars 2006 um hegðunarstjórnun barna voru rifjaðir upp. Hún hafði kynnt þrjár meginleiðir sem kennarar gætu beitt:

1. Að veita góðri hegðun athygli
2. Að forðast að veita óæskilegri hegðun athygli
3. Að gefa áhrifarík fyrirmæli.

Í kjölfarið unnu kennarar í hópum að því að greina sjálfir mikilvæga þætti í fyrirlestri hennar og leggja mat á gildi þessara leiða í framkvæmd. Kom í ljós að starfsmenn höfðu sumir hverjir nýtt sér um sumarið þessar leiðbeiningar. Um vorið höfðu kennarar útbúið þrjá gátlista sem hver um sig tók til leiða sem starfsmenn gætu farið til að móta hegðun á jákvæðan hátt. Einn kennari hafði stuðst við einn gátlistann með góðum árangri.

Á þessu fyrsta námskeiði ræddi Jórunn Elíadóttir einnig um hegðunarstjórnun og samskipti. Hún ræddi um hvernig börn læra og nestaði kennara með fleiri áhrifaríkum leiðum. Þetta voru s.s.:

1. Hrós og hvatning
2. Félagsfærnisögur
3. Umræður/rökræður við barn um dygðir
4. Áhrifarík fyrirmæli, setja orð á athafnir.

Sem fyrr unnu kennarar verkefni um þessar leiðir til að dýpka skilning sinn á þeim og spá fyrir um gildi þeirra fyrir samskipti og hegðunarmótun (fskj. 1). Megininntak verkefnisins tók til áætlunargerðar um sjálfsmat sem kennarar stunduðu næstu þrjár vikurnar í tengslum við tiltekið barn (fskj. 2). Fyrirlesturinn varð kennurum mikil hvatning og sögðust þeir hafa fengið „frábærar hugmyndir um leiðir“ til að nota með börnunum og voru tilbúnir að henda sér strax út í framkvæmd. Ennfremur létu starfsmenn í ljós ósk um að Jórunn kæmi í heimsókn á deildir til veita ráð og endurgjöf.

Árangur starfsins frá september til nóvember var verulegur. Viðfangsefnið var sjálfsmat en það leiddi til umbóta strax gagnvart börnunum en einnig innbyrðis hjá kennurum. Þannig jókst hrós á milli starfsmanna á tímabilinu. Kennarar gátu sagt ýmis dæmi um framfarir sem markviss vinna með hrós hafði í för með sér:

[Stúlka] tjáði sig lítið og notaði mest grát til að tjá sig. Reynt var að fá hana til að segja með orðum hvað hún vildi, t.d. ábót á matinn og hrós notað í hvert skipti. Hrósið virkaði.

[Drengur] vildi helst ekki fara á klósettið. Kennarinn var stöðugt að suða í honum en hætti því alveg og fór að nota hrós. Þá fyrst breyttist hegðunin hjá honum í jákvæða átt.

Sum börnin notuðu „væl og nudd“ í samskiptum. Kennari vildi ná því fram að börnin æfðust í að skiptast á að hlusta og tala. T.d. var einu barninu var hrósað markviss. Það fór að opna sig meira, bjóða öðrum hluti að láni og rétti þeim að fyrra bragði.

Þegar [drengur] fékk markviss hrós breytti hann um hegðun og varð svo að fyrirmynd fyrir aðra.

Við þessa sjálfskoðun sögðust margir kennarar hafa áttað sig á hve mikið þeir notuðu hugtakið *ekki* við börnin. Þeir voru ósáttir við það og lögðu sig í líma við að breyta um áherslur, þá einkum yfir í markviss hrós eða fyrirmæli. Starfsmenn ræddu einnig um að hrós geti misst marks og það geti orðið inngríp eða rof í leik sem væri ekki gott. Þeir sögðust vera mjög uppteknir af þessu viðfangsefni og að hrós væri stöðugt til umræðu þeirra á milli. Þeir töldu að verkefnið væri í raun upphaf á ferli sem þeir vildu vinna að.

Af hálfu ráðgjafa hafði þessi þróun ekki verið fyrirséð, þ.e. að sjálfsmatið leiddi strax til markmiðssetningar og framkvæmdar. Enn kom það fram að starfsmenn Tröllaborga voru hvergi smeykir við að líta gagnrýnum augum á sjálfa sig í starfi og breyta og bæta eftir því sem þeim þætti nauðsynlegt. Þeir fóru á engan hátt í vörn við sjálfsmatið heldur þótti þeim þessi reynsla góð. Þótt ýmsir kennarar hefðu séð skjótan árangur hjá sér áttuðu þeir sig vel á því að það þyrfti mun lengri tíma til að breytingar á hegðun yrðu varanlegar.

Félagsleg námskrá

Í byrjun október unnu starfsmenn að verkefni um félagslega hegðun. Verkefnið var nefnt félagsleg námskrá (fskj. 3). Þar áttu starfsmenn í litlum hópum að velta fyrir sér færni og þroska barna út frá ýmsum viðmiðum. Dæmi um slíkt er: skynjar aðra, þýðist aðra, getur tjáð sig, getur komist að samkomulagi, er laust við ótta í almennum aðstæðum o.s.frv. Starfsmenn hverrar deildar völdu tvo þætti hjá tveimur börnum til að styrkja á næstu vikum fram að næsta námskeiði í nóvember. Verkefnið fól í sér afmörkun, markmiðssetningu og kennsluáætlun. Starfsmenn sögðu strax að verklagið væri gott í þessu verkefni og sáu fyrir sér viðráðanlega vinnu á næstu vikum. Samhliða áherslum á félagslega þætti var leitast við að tengja útfærslur því sem starfsmenn höfðu verið að takast á við fyrir um haustið, þ.e. hrós og hvatning, dygðir, félagsfærnisögur og áhrifarík fyrirmæli. Þegar ráðgjafar og kennarar hittust næst kom í ljós að þeim hafði fundist verkefnið gagnlegt. Í sumum tilfellum leiddi þessi vinna til framfara og félagslegrar styrkingar barna, í einu tilfelli leiddi þessi vinna til þess að leitað var til sérfræðings utan skólans til að styðja barn. Hver deild sagði frá hvernig verkefnið hefði gengið. Í einu tilfelli voru sett þrjú markmið fyrir eitt barn, þ.e. að tjá sig, vera óttalaus innan um aðra og sýna sjálfsöryggi. Starfsmenn á viðkomandi deild töldu nú þegar árangur merkjanlegan. Í öðru tilfelli var barn farið að tjá sig miklu meira en áður.

Það var ljóst að kennurum þótti þetta verkefni vera gott verkfæri til að styrkja einstök börn, það væri einfalt í sniðum og viðráðanlegt. Rætt var um tengsl við foreldra varðandi þessar sérstöku markmiðssetningar. Þau hafa í sumum tilfellum komist á en í öðrum ekki. Rætt var um hvernig mætti á einfaldan hátt sjá til þess að hinir ýmsu starfsmenn sem kæmu að starfi með tilteknum börnum gætu á einfaldan hátt sett sig inn í kennsluáætlunina og tekið þannig fullan þátt í að vinna að þessum félagslegu markmiðum. Starfsmenn héldu áfram þessari vinnu með félagslegu námskrána en í annarri lotu áttu einstakir starfsmenn að útbúa áætlun fyrir tiltekið barn. Í eftirfarandi tilvitnun má sjá dæmi um árangur félagslegrar námskrár:

Áhersla var lögð á að efla félagslega færni Tómasar, koma honum inn í leik og vekja áhuga hans á öðrum börnum. Verkefnið varð til þess að Tómas fór að sýna börnum meiri áhuga og er farinn að leita til þeirra. Hann er orðinn þátttakandi í leik og er einnig farinn að sýna frumkvæði.

Tveir hópar starfsmanna töluðu sérstaklega um að félagslega námskráin hefði það í för með sér að starfsmenn áttu sig betur á þörfum einstakra barna og kynntust þeim betur. Einn hópur sagði að félagslega námskráin hefði fært kennara nær barninu en áður. Annar hópur sagðist hafa ætlað að efla félagsfærni, sjálfstraust og það að þora að gera eitthvað

nýtt hjá tilteknu barni. Við athugun komust þeir að því að barnið hafði þessa þætti sterka en þeir höfðu einfaldlega ekki tekið eftir því.

Námsaðlögun

Í janúar var tekinn upp þráðurinn frá árinu áður um námsaðlögun en hún felst í því að sértækum þörfum einstakra barna er sinnt í almennu starfi og með fullri félagslegri þátttöku. Starfsmönnum hafði þótt nálgunin krefjandi og vildu styrkja sig enn frekar í gerð kennsluáætlana þar sem fjölbreyttum þörfum barna væri markvisst mætt innan daglegra viðfangsefna. Kynnt var nýtt eyðublað sem hafði þróast í meðförum kennara (fskj. 4). Um var að ræða einblöðung sem tiltók þroskasvið, námssvið og leiðir að þeim, auk almennrar áætlunargerðar. Þannig gátu kennarar krossað við hvaða þroskasvið og námssvið viðfangsefnið tók til og hvaða leið væri valin.

Starfsmenn voru sammála um kosti námsaðlögunar fyrir félagsandann og skilning barna á þörfum hvers annars. Starfsmenn á fleiri en einni deild ræddu um að námsaðlögun yrði til þess að þjappa barnahópnum betur saman, þau lærðu að taka betur tillit hvert til annars og átta sig á að þau eru ekki öll eins og læra að bera virðingu fyrir hvert öðru. Þeir töldu einnig að námsaðlögunin hefði skilað þeim miklum árangri. Einn hópur sagði svo frá:

Jógastund og slökun þar sem auka átti líkamsvitund, bæta samhæfingu hreyfinga og félagsþroska barnanna í hópnum. Einstaklingur sem var ákaflega klunnalegur í hreyfingum hafði lítið vald á hreyfingu, náði gríðarlegum framförum, náði réttum hreyfingum, slakaði vel á og naut tímans. Annað barn átti erfitt með tjáningu. Í sömu jógastund náði hún betur að opna sig, sleppa af sér beislinu, t.d. öskraði eins og ljón sem það vildi alls ekki gera í upphafi verkefnisins. Að auki var almenn framför hjá hópnum í heild þar sem þau lærðu muninn á spennu og slökun líkamans og náðu að slaka á, færni sem þau höfðu ekki í upphafi.

Starfsmenn telja að námsaðlögun geri þeim kleift að nálgast börnin betur og skipuleggja starfið með fjölbreyttar þarfir þeirra í huga. Þeim finnst að námsaðlögun einnig beina athygli þeirra að umhverfinu og þeir eru meðvitaðri um að umhverfið þarf að laga að þörfum barnanna en ekki öfugt. Upp til hópa töldu kennarar að viðfangsefnin hefðu verið raunhæf og skilað árangri.

Félagsfærnisögur

Á fyrsta námskeiði í september kynnti Jórunn Elidóttir félagsfærnisögur fyrir starfsmönnum en þær eru ein þeirra leiða sem kynntar voru starfsmönnum Tröllaborga til að móta félagslega hegðun og samskipti barna. Jórunn gaf ýmis sýnidæmi um slíkar sögur. Starfsmönnum gekk ekki sem skyldi að tileinka sér félagsfærnisögur og nota þær sem leið

til að móta hegðun barna. Starfsmenn óskuðu eftir því að fá ítarlegri kynningu á þessari leið. Því var í janúar efnið sett aftur á dagskrá en þá flutti Jórunn sérstakan fyrirlestur um það. Í kjölfarið voru umræður og spreyttu kennarar sig á að semja eigin sögur til að reyna með börnunum. Þennan dag unnu kennarar einnig kennsluáætlun um námsaðlögun og gátu þeir valið hvorri áætluninni þeir hrintu í framkvæmd í janúar. Frásögn kennara:

Ég valdi að fylgjast með og efla virkni Sigmars. Ég útbjó töflu og krossaði þar í viðeigandi reiti eftir því sem við átti. Ef maður skoðar töfluna sést að hann er yfirleitt lítið virkur í hádeginu og við morgunverðinn. ... Ég nota hrósið til að hvetja hann til dáða og félagsfærnisögur sem ég skálda jafnóðum. Þær byrja gjarnan einhvern veginn svona: „Ég þekkti einu sinni strák sem ...“ Mér finnst þetta oft hjálpa við ýmsar aðstæður og börnin fara að samsama sig við sögupersónuna. Maður nær líka óskiptri athygli barnsins/barnanna með þessu. Sú ályktun sem ég dreg af þessari vinnu er að það skilar árangri að einbeita sér svona að einu barni í ákveðinn tíma.

Þótt þessi kennari hafi náð tókum á félagsfærnisögum fór svo að flestir kusu að nota námsaðlögun fremur en félagsfærnisögur til að vinna að. Slíkar sögur eru því enn ekki orðinn hluti af sérfræði hjá meirihluta starfsmanna skólans.

Samstarf heimila og skóla

Í ágúst 2006 flutti Ingibjörg Auðunsdóttir fyrirlestur fyrir þróunarstjórn um samstarf heimila og skóla. Hún kynnti nýleg erlend fræði um efnið en tengdi það einnig íslenskum veruleika. Í máli hennar kom fram ýmislegt sem varpaði ljósi á tilgang þátttöku foreldra í skólastarfi og hvað það er sem foreldrar óska helst eftir að samstarfið beinist að. Mesta áherslu ber að leggja á samstarf heimila og skóla um hvern einstakling þar sem kennari ræðir við foreldra um barnið þeirra. Einnig er mikilvægt að leggja áherslu á samstarfið út frá t.d. á deild eða út frá hóp í deild og loks er mikilvægt að eiga samstarf um skólastarfið í heild. Ingibjörg kynnti einnig rannsókn og þróunarstarf sem fram fór í Oddeyrarskóla, þar sem tekin voru nýstárleg skref í samskiptum foreldra og heimila.

Þróunarstjórn þótti efnið athyglisvert og voru á því að skólinn myndi vilja gera samstarf foreldra og kennara að forgangsverkefni, spurning væri um tímasetningu. Hafði þróunarstjórnin í huga samþykkt frá vorinu áður um að á komandi vetri myndi áherslan fyrst og fremst beinast að því að styrkja þau vinnubrögð sem kennarar höfðu kynnst fyrri veturinn.

Í febrúar seinni veturinn flutti Ingibjörg þennan fyrirlestur fyrir starfsmenn skólans. Í kjölfar umræðna sömdu starfsmenn framkvæmdaráætlun um tiltekið efni samstarfsins (fskj. 5). Tveir hópar tóku fyrir fatnað barnanna, einn hópur einbeitti sér að því að skoða hvers konar samskipti ættu sér stað við foreldra þegar þeir komu með börn sín og í dagslok

Þegar börnin voru sótt. Annar hópur var á svipuðum slóðum en setti sér það markmið að gefa foreldrum jákvæð ummæli í byrjun eða lok dags. Enn annar hópur beindist að því að ná tengslum við foreldra barns, einkum móður af erlendu bergi sem talaði litla sem enga íslensku. Að mati allra hópanna báru verkefnin góðan árangur og gátu þeir nefnt dæmi þar um. Ráðgjafar voru þó á því að viðfangsefnið bæru keim af einstefnu, þ.e. að kennarar ákvæðu markmið fyrir samstarfsins án viðræðna við foreldra og líklega væri þessi þáttur í starfi skóla svo viðamikill og vandmeðfarinn að réttast væri að bíða með hann fram á haust a.m.k. til að hafa tíma fyrir undirbúning og jafnframt heilan vetur til að sinna honum.

Álagstímar í skólanum

Síðasta viðfangsefnið sem unnið var að tengdist mismunandi álagstímum yfir daginn. Það var ljóst að þrátt fyrir góðan árangur varðandi hegðun og samskipti þá komu upp aðstæður þar sem álag var of mikið á starfsmenn og börn í senn. Undirbúningur var þrískiptur. Skömmu eftir áramótin voru starfsmenn beðnir um að hafa hugflæði um hvenær álagstími væri mestur í skólanum og við hvaða aðstæður. Ráðgjafar unnu upp úr þessum gögnum spurningalista þar sem helstu atriði komu fram en kennarar áttu nú að meta við hvaða aðstæður ónæði verður mest og hvers konar hegðun barna ylli mestu ónæði. Merkja átti við tíðniskala (fskj. 6) og enn fremur hvort ónæðið væri lítið eða mikið á fjórskiptum skala. Á námskeiðinu í lok mars fengu starfsmenn í hendur tölulegar niðurstöður og var þeirra verkefni að greina hver væru mestu álagstopparnir í starfinu og hvar. Í ljós kom að mest var álagið í forstofu þegar börnin voru að fara út eða koma inn. Einnig var álag á matartímum og þegar börnin höfðu lokið einu viðfangsefni og voru að bíða eftir að fara í það næsta. Þegar greint var hvers konar hegðun ylli ónæði voru það köll og hróp sem oftast voru nefnd, að yfirtala önnur börn, hlaup um svæði og að eiga erfitt með að bíða. Viðfangsefni starfsmanna á deildum í kjölfar greiningar á niðurstöðum var að velja þætti til að finna lausnir á og gera um það framkvæmdaráætlun.

5. Árangur þróunarstarfsins

AGN-líkanið er byggt á því viðhorfi að til þess að skólaþróun eigi sér stað verði kennarar og aðrir starfsmenn skólans að hafa faglega færni til að takast á við umbótastarf enda eru það þeir sem sinna hinu daglega starfi á deildum skólans. Samkvæmt líkaninu er framvinda þróunarstarfsins byggð á vinnubrögðum starfendarannsókna þar sem kennarar nota gögn frá vettvangi til að ígrunda og meta eigin starfshætti og árangur skólans, bera saman við sýn hans og markmið og velja út frá því forgangsverkefni sem fela í sér íhlutun í starfið með umbætur að leiðarljósi. Þessi háttur leiðir til gagnvirks sambands starfsmanna og stofnunar; aukin færni kennara skólans styrkir stofnunina sem aftur skapar bætt skilyrði fyrir framsæknu starfi með börnunum.

Árangur starfsins er fyrst og fremst metinn út frá umsögnum þróunarstjórnar, kennara og annarra starfsmanna. Í þeim tilfellum þar sem viðhorf ráðgjafa gengur ekki í takt við mat starfsmanna er þess getið sérstaklega.

Skólinn sem stofnun

Í gögnum frá þróunarstjórn og starfsmönnum Tröllaborga (viðtöl og skrifleg gögn) kemur fram það samdóma álit að þátttaka í AGN-verkefninu hafi skilað skólanum sem stofnun margvíslegum ávinningi. Í viðtölum við starfsmenn kemur fram mikil ánægja með AGN-verkefnið og þann árangur sem hefur náðst síðast liðin tvö ár. Það sem starfsmenn helst nefna varðandi stofnunina er samstilling viðhorfa og ákvarðana, aukinn félagastuðningur og meiri fagleg umræða meðal starfsmanna. Enn fremur nefna þeir betri leikni og kunnáttu við að greina þarfir barna og semja skriflegar áætlanir fyrir þau. Svör starfsmanna eru um margt lík:

Stærsta breytingin er stofnunin sjálf, aðallega þegar verið er að vinna að ákveðnum verkefnum þá eru allir að vinna að því saman... umræðan verður meiri... meiri liðsheild.

Mér finnst hópurinn vera að styrkjast. Þetta eru verkefni sem eru krefjandi, við erum fljótari að vinna verkefnið, þetta er ekki eins erfitt og það var. ... Það eru allir sem geta bara byrjað strax.

Það er rosalega gott að vinna eftir þessu, veitir manni sjálfri öryggi um að maður sé á réttri braut.

Undirstrikar það sem við kunnum og lagt áhersla á það.

Úr svörum viðmælenda má lesa að ávinningur fyrir stofnunina sé aðallega fólgin í markvissara samstarfi sem byggir m.a. á umræðu. Merkja má aukna virkni allra starfsmanna og þátttöku hvort heldur það eru ófaglærðir starfsmenn eða leikskólakennarar.

Hluti af þessari þátttöku er fólgin í því að vinna sameiginlega að verkefnum sem og að þau voru gerð skrifleg og þar af leiðandi aðgengileg öllum sem unnu á sömu deild eða komu inn á deild til afleysingar. Einnig má sjá að viðhorf til ýmissa þátta hafa breyst að mati starfsmanna svo sem varðandi námsaðlögun og aga. Einn starfsmaður sagði: „Það er frábært að hafa fengið svona ný viðhorf og nýtt verkfæri til að nota.“ Fleiri starfsmenn orðuðu þetta á sama hátt en þeir voru að vísa til forgangsverkefna sem starfsmenn unnu að á námskeiðum og hrintu í framkvæmd í starfi sínu. Hagnýtt gildi þeirra er að þeirra mati mikið. Sameiginleg viðfangsefni skiluðu sér einnig í meiri umræðu milli deilda en áður hafði verið. Eins og starfsmenn sögðu:

Það skipir máli innan deildarinnar að vinna saman að verkefnum en ekki síður milli deilda til að ná sama takti í öllu starfi.

Áður var hver að vinna í sínu horni. Það var ekki svona mikil samstaða. Allir geta lesið blaðið [áætlun eða skema]. Maður kíkir bara á blaðið og já það er þetta.... Við höfðum ekki svona skrifleg markmið áður.

Í viðtölum kom fram að starfsmenn töldu að samheldni og samvinna hefði aukist til muna eftir að AGN-verkefnið hófst. „Við tölum meira saman...“ var oft sagt sem lýsandi fyrir þau áhrif sem verkefnið hafði. Verkefni sem lögð voru fyrir starfsmenn á námskeiðum voru þess eðlis að þau kröfðust þess að fólk talaði saman, ekki einungis á sinni deild heldur milli deilda. Nokkrir nefndu að fræðslan sem þeir fengu ætti þátt í þeirri samheldni sem hafði myndast. Eftirfarandi orð skólastjórans dregur vel saman það sem aðrir komu einnig inn á í samtali við ráðgjafa:

Heilt yfir hefur þetta styrkt skólann. Ég sé árangur í betri vinnubrögðum, samræmingu og fleiru. Ófaglærðir hafa styrkst mikið... AGNið er búin að jafna hópinn. Jafnræðið í AGNinu er svo mikið, það eru allir að taka þátt.

Spurt var um álit þeirra á því að halda AGNstarfinu lifandi eftir að þróunarverkefninu lyki. Allir voru sammála um mikilvægi þess að halda áfram að vinna eftir AGNinu. Sú þekking sem hafi orðið til væri mikilvæg og ekki mætti missa eða tapa henni. Starfsmenn skólans voru frekar bjartsýnir á að það mundi takast að halda AGNinu gangandi jafnvel þótt mannabreytingar ættu sér stað. Ástæðuna töldu þeir felast í því að allir starfsmenn höfðu verið þátttakendur í verkefninu. Margir starfsmenn nefndu einnig gagnabankann sem mikilvægan þátt í að halda AGNinu gangandi en þróunarstjórnin hefur lagt kapp á að geyma eintak af öllum verkefnum sem hafa verið unnin og öðrum afrakstri vetrarins í gagnabanka. Skólastjórinn benti á mikilvægi þróunarstjórnarinnar og deildarstjórnanna:

Ef deildarstjórnir fær þá mundi held ég ekki AGNið hverfa, en þróunarstjórnin þyrfti þá að koma meira inn. Deildarstjórnir hafa ekki bara verið að vinna einir, það hafa allir verið með. Ef þróunarstjórnin færi alveg þá gæti verið erfitt að halda AGNinu gangandi. Deildarstjórnir eru miklir drifkraftar sem finna að þetta er að gera gott og að það sé gott að hittast og spjalla saman.

Þróunarstjórnin reyndist afar jákvæð gagnvart AGNstarfinu og var ánægð með að skólinn skyldi hafi ákveðið að fara af stað með þróunarverkefnið eftir einungis eins árs starf í skólanum.

Bara afskapleg ánægð að hafa farið af stað í þetta verkefni. Það stendur upp úr að við skyldum fara af stað eftir bara árs starf í skólanum.

Ummæli starfsmanna um AGNið eru öll á þann veg að verkefnið hafi bætt leikskólann sem stofnun, samstaða og samvinna hafi aukist svo eftir er tekið enda þótt góður andi hafi verið í leikskólanum frá fyrsta degi. Úr gögnunum má lesa að AGNið hafi gert gott starf betra, öflugra og markvissara þar sem hver og einn starfsmaður fær að njóta sín og vera hluti af þeirri heild sem AGNið skapar með hugmyndarfræði sinni.

Einstakir starfsmenn

Gögn sem vörðuðu starfsþroska einstakra kennara og annarra starfsmanna skólans byggja fyrst og fremst á skriflegu mati sem þeir gerðu í apríl. Það var samdóma álit starfsmanna að þátttakan í AGNinu hefði skipt þá persónulega miklu máli bæði árin og skipti ekki máli hvort um kennara eða leiðbeinendur var að ræða. Allir nefndu hve miklu AGNstarfið og vinnan við einstök verkefni hefðu skilað miklu til starfsmannahópsins og gert það að verkum að allir urðu meðvitaðri um vinnuna og það sem átti eða þurfti að gera. Það að gera skrifleg verkefni er jákvætt og gerir vinnuna markvissari. Eftirfarandi svör gefa frekari mynd af því sem fram kom hjá starfsmönnum:

Það [AGNið] hefur kennt mér góð vinnubrögð, hvernig ég get hjálpað einstaka barni eða hópnum í heild.

AGNið hefur auðveldað mér að setja niður skýr og hnitmiðuð markmið til að vinna eftir og auðveldað mér mat á árangri.

Það [AGNið] hefur aukið færni mína sem fagmanneskju, styrkt mig í að takast á við verkefni sem snúa að börnunum.

Ég er ófaglærð og mér finnst ég hafa fengið mikið öryggi í starfi. Öll þessi verkefni hafa skilað miklu og ég hef nálgast starfið betur.

Mér finnst AGNið hafa gefið mér aukið sjálfstraust sem fagmanneskju. Maður nær að halda betur utan um starfið.

AGNið hefur sett góðan ramma utan um það starf sem ég er að vinna, þ.e. gefið starfinu markvissari blæ. ... Þá gefur AGNið starfinu aukinn drifkraft, gerir starfsfólkið meðvitaðra um hvernig það er að sinna starfi sínu.

Hin almenna ánægja með AGNið er gegnumgangandi í ummælum starfsmanna. Persónulega fannst hverjum og einum að þeir hefðu lært mikið og tileinkað sér þekkingu sem skilaði sér í starfi. Það sem starfsmenn tiltóku sérstaklega voru atriði sem snerta skipulagningu í starfi, markmiðsetningar og markvissari framkvæmd áætlana. Einnig

hrósuðu þeir vinnubrögðum AGNsins almennt, hvort sem heldur var fyrir einstaklinga eða hópinn.

Flestir starfsmenn tiltóku félagslegu námsskrána og námsaðlögunina sem dæmi um verkefni sem vel hefðu tekist til með og hefði gert það að verkum að starf þeirra með börnun varð markvissara. Þetta væru leiðir sem þeir vildu halda áfram með:

Námsaðlögunin og þó sérstaklega félagslega námsskráin er ótrúlega gott tæki í leikskóla.

Mér finnst einstaklingsnámsskráin og námsaðlögunin skilja mest eftir sig, eitthvað sem ég vil nota áfram í starfi.

Ég hef lært að búa til markmiðakvarða og áætlanir um hvernig ég get kennt barninu/börnunum og dregið fram það jákvæða og sterka hjá þeim. Þetta hafa oft á tíðum verið mjög krefjandi verkefni en skemmtileg og hafa svo sannarlega bætt mig sem persónu og vonandi sem faglegri kennara.

Mörgum starfsmönnum fannst að tíminn í vetur hefði oft verið knappur til að vinna verkefni. Oft hafi þetta tímaleysi verið erfitt viðureignar og jafnvel stressandi. Það þyrfti tíma til að festa vinnubrögð AGNið í sessi og þau forgangsverkefni sem unnið hefði verið með. Fram kom að starfsmenn vildu halda áfram að vinna með AGNið og augljóst var á ummælum þeirra að fyrir þær persónulega skilur AGNið eftir góðar upplifanir og viðhorf til starfsins. Þessi orð lýsa hug starfsmanna:

AGNið er komið til að vera. Það hjálpar okkur til að gera góðan skóla enn betri.

Það verður gaman að vinna í framtíðinni með AGNið og þá þekkingu sem ég hef fengið.

Ég tel að við eigum tvímælalaust að halda áfram en fara rólega í hlutina.

Ég mun búa að þessu AGNverkefni um ókomna tíð og nýta mér þau vinnubrögð og allan þennan þekkingarpakka sem hefur verið unnið með.

Þrátt fyrir að starfsmenn hafi átt að tilgreina hvað þeir teldu að AGNið hafi gert fyrir þá sérstaklega þá endurspegladi mat þeirra einnig áhrif AGNsins á hópinn sem slíkan. Þeir töldu að AGNið hefði eflt þá sem fagmenn en á sama tíma efldist hópurinn einnig. Þarna var verið vísa til samræmdra vinnubragða og aukna umræðu sem fram í auknu öryggi starfsmanna.

Kennarar og aðrir starfsmenn Tröllaborga voru á einu máli um það að þeir hefðu lært mikið og það nám skilaði sér í starfi þeirra með börnunum. Það opnaði þeim nýja sýn á vinnuna og á þá sjálfa sem starfsmenn og þar með gert þá að betri kennurum eða starfsmönnum.

Börnin í skólanum

AGNverkefnið gengur út frá því að auka gæði náms fyrir börn og gildir þá einu hvort um er að ræða leikskóla eða grunnskóla. Það er því sjálfgefið að í þróunarstarfi Tröllaborga eru hagsmunir barnanna hafðir að leiðarljósi, fyrst og síðast. Öll forgangsverkefni skólans,

sem fjallað er nánar um í 3. kafla beindust markvisst að starfinu með börnunum. Verkefni vetrarins voru námsaðlögun, félagsleg námsskrá, hegðunarmótun og álagstímar í skóla-starfinu, auk foreldrasamstarfs sem síðar var ákveðið að fresta um sinn.

Við lok AGNsins voru starfsmenn Tröllaborga beðnir um að meta skriflega árangur starfsins fyrir börnin í Tröllaborgum. Matið unnu starfsmenn saman eftir deildum. Eftirfarandi samantekt er unnin upp úr þessum gögnum sem og þeim sem fjölluðu um mat á AGNinu fyrir þá persónulega. Í þeim gögnum kom einnig fram sýn á árangur í starfi með börnunum.

Hóparnir töldu að verkefnin hafi öll skilað góðum árangri, ekki þó alltaf viðunandi árangri en það hafi þá orðið til þess að haldið var áfram að vinna með það barn sem verkefnið sneri að. Tímaleysi var nefnt sem ástæða þess að ekki hafi alltaf vel tekist til. Lítil tími til að tala saman sem og að starfsmenn ætluðu sér of skamman tíma í verkefnin. En oft tókst vel til og verkefnin skiluðu árangri. Dæmi um árangur og áherslu:

[Verkefni um hegðunarmótun] Við ákváðum að leggja áherslu á að styrkja jákvæða hegðun hans með hrósi og hvatningu og hunsu óæskilega hegðun. Verkefnið varð til þess að barnið varð öruggara, styrktist í samskiptum við alla. Þetta varð til þess að starfsmenn komust nær jákvæðum eiginleikum barnsins.

Félagsleg námsskrá hjálpar barni til að tileinka sér þá félagslegu færni sem við viljum að það læri þar sem viðurlög og viðbrögð hafa verið sett niður á blað. Þá gerir allt starfsfólkið eins. Þeir sem vinna með barnið.

Í félagslegri námsskrá tókum við fyrir 4 ára dreng sem var mjög neikvæður að smakka og borða matinn. Hann var líka neikvæður og vælinn, ef beðinn um eitthvað var svarið alltaf nei. Hann fékk áhrifarík fyrirmæli, var hvattur til að tjá sig án þess að væla, honum var jafnframt hrósað fyrir jákvæða hegðun við matarborð og forstofu. Þetta bar árangur og höfum við séð framfarir hjá honum í jákvæðari viðmóti og hegðun.

Öryggi starfsmanna skilar sér í meiri vilja og gleði í starfi með börnunum. Ákveðin hegðun sem verið er að ná fram hjá einu ákveðnu barni hefur líka áhrif á hin börnin. Það styrki hegðun hjá einu barni um leið allan hópinn.

[Hegðunarmótun]. Eftir umræðu og vangaveltur varð þetta til þess að starfsfólk samræmdi reglur og vinnuaðferðir, sem skila sér í markvissari vinnubrögðum. Reglur voru samdar fáar og skýrar sem börnin tileinkuðu sér strax og voru dugleg að minna hvort annað á reglurnar.

Að auki var allmikil framför hjá hópnum í heild [8 börn]. Þau lærðu muninn á spennu og slökun líkamans og náðu að slaka sem átti sér ekki stað fyrst.

Það sem verið er að lýsa í dæmunum hér að ofan eru verkefni eða áherslur í starfi sem unnin voru samkvæmt AGNinu og höfðu að mati starfsmanna skilað góðum árangri fyrir börnin. Verkefni sem sneru að félagslegu námsskránni og námsaðlögun voru þau sem mest var unnið með og að mati starfsmanna þau verkefni sem skiluðu mestum sýnilegum árangri meðal barnanna. Einstakir starfsmenn höfðu þessi orð um þetta:

Árangur sem lýsir sér í því sem kennarinn /starfsmaðurinn gerir fyrir einstaka barn.

Við tölum meira um börnin á deildinni tölum meira um það sem við erum að gera.

Mér finnst félagslega. námsskráin æðisleg, hún virkar. Við förum að rýna meira í börnin.

Almennt var það mat starfsmanna verkefnið höfðu öll skilað góðum árangri, flestir nefndu þó tímaleysi og að oft hafi þeir ætlað sér of mikið og færst of mikið í fang. Betra væri að taka lítil skref í einu eins og einn hópurinn sagði. Allir voru sammála um að þeim hafi tekist að gera góð og hagnýt verkefni. Einnig að verkefnið hafi gert bæði kennara og ófaglærða markvissari í starfi og þau farið að horfa á einstök börn með öðrum augum. Verkefnið gerðu það einnig að verkum að starfsfólk fór að taka eftir þörfum barnanna á annan hátt en gert var áður en AGNið fór af stað. Einn starfsmaðurinn orðaði þetta á eftirfarandi hátt:

Þau verkefni sem við höfum unnið með börnunum hafa skilað sér. Okkur hefur tekist að ná árangri. Ég held það hafi skilað sér þessi vinna þegar unnið er með einstök börn. Þegar okkur gengur vel og okkur finnst við hafa gott verkefni í höndunum þá hlýtur það að skila sér.

Einn hópurinn skráði þetta:

[Námsaðlögun] Við drögum þann lærdóm af því að þegar maður tekur fyrir einstakt barn þá sér maður oftast hluti sem maður hafði ekki tekið eftir eða hugsað út í. Til dæmis var drengur sem við ætluðum að efla hjá félagsfæri, sjálfstraust og að þora að gera eitthvað nýtt. Við komumst að því að drengurinn hafði þessa þætti sterka. Við höfðum einfaldlega ekki tekið eftir því.

Spurt var um hvaða verklag hópurinn vildi sjá í framtíðinni þegar unnið er að umbótum fyrir börnin. Svörin voru nokkuð áþekkt og endurspegla ánægju með það form sem AGN-verkefnið leggur áherslu á. Þegar hugmyndir starfsmanna eru teknar saman þá eru þetta áherslurnar:

- a) Umræða. Í upphafi þarf að byrja á umræðum meðal starfsmanna um hvað á að fara að gera.
- b) Framkvæmd. Hún felur í sér að vinna með markmið og leiðir.
- c) Mat og endurskoðun. Ræða þarf málin um hvernig framkvæmdin gekk og hvaða árangur hún bar.
- d) Halda til haga. Mikilvægt að halda öllu til haga og nýta gagnabankann.

Þó að ekki sé auðvelt að koma með beina lýsingu á árangri er snertir börnin þá er augljóst af því sem fram kemur í gögnunum að árangur er umtalsverður, einkum fyrir einstök börn en einnig liðsheildina. Hann var metinn á vettvangi og gerður sýnilegur í þeim gögnum sem starfsmenn söfnuðu um viðkomandi barn og einnig í breyttri hegðun barns eða skipulagi sem stuðlar að jafnræði til náms, þ.e. námsaðlögun. Einn hópurinn lýsti þessu svo:

Félagsleg námsskrá og námsaðlögunin eru góðar aðferðir til að vinna með og nálgast börnin. Þær gefa manni jafnframt tækifæri til að skoða sjálfan sig í starfi og umhverfið. Við eigum ekki alltaf að aðlaga börnin að umhverfinu heldur umhverfið að þeim.

Skólastjórinn hafði þessi orð um árangur er varðar börnin:

Í gegnum námsaðlögunina, félagslegu námsskrána og gátlistann góða þá eru þær komin með miklu fleiri tækifæri, meira í höndunum til að velta fyrir sér einstaklingum innan hópsins. Þær eru orðnar sneggri að því þótt þær séu ekki akkúrat með blaðið, þá gera þær það ósjálfarátt með vinnubrögðunum. ... Þær eru byrjaðar að fara þessa rýnileið á hópinn sinn, stíga skrefi nær börnunum. ... Þær beita öðruvísi vinnubrögðum við að hlúa að einstaklingnum og hvar þarfirnar liggja og hvað leiðir...

Kjarnann í ummælum starfsmanna má túlka á þá vegu að forgangsverkefnin sem unnið var með þennan vetur á Tröllaborgum hafi skilað árangri bæði fyrir börn og starfsmenn.

Skipulag AGNsins

Í viðtölum voru viðmælendur spurðir um viðhorf sín til þess skipulags sem fylgt hafði verið um veturinn, álag og framvindu. Almenn ánægja var með skipulag funda eins og árið áður. Flest námskeiðin voru á milli kl. 17 og 19 á þriðjudögum eftir langan vinnudag. Fyrra árið hafði enginn haft orð á tímaleysi eða miklu álagi. Þennan seinni vetur höfðu starfsmenn á orði, sem og þróunarstjórn, að heldur mikið hafi verið sett á dagskrá námskeiðanna þannig að kennarar lentu í tímaskorti. Ráðgjafar taka undir með kennurum um að álag hafi aukist og of lítill tími hafi verið gefinn til samræðna, þess þáttar sem starfsmenn mátu hvað mest í AGNstarfinu. Sem fyrr töldu ráðgjafar að mikil starfsmögnun hefði átt sér stað yfir veturinn. Allir starfsmenn voru sem einn maður á námskeiðum og árangur verkefna þeirra með börnunum bendir til þess að samstaðan og samhæfingin hafi haldið áfram á milli námskeiða.

Starfsmenn voru afar ánægðir með dagskrá vetrarins og viðfangsefni innan hennar enda hafði dagskráin í grófum dráttum fylgt tillögum þeirra sjálfra í lok fyrra vetrar. Þeir höfðu á fyrsta fundi haustsins seinni veturinn sett skriflega fram væntingar sínar til vetrarins. Þar kom sterkt fram ósk um samræður, ígrundun og samstillingu. Einn kennari kom fram með ósk um að taka þátt í leshóp. Því miður tókst ekki að bjóða upp á slíkt. Starfsmenn voru ennfremur ánægðir með fjölbreytni og vinnubrögð einstakra verkefna. Hvorki þróunarstjórn né starfsmenn töldu að AGNið hefði átt að vera með öðrum hætti þennan vetur.

Þróunarstjórn er sá aðili sem stýrir verkefninu innan skólans. Á fyrra ári var fast form á starfi hennar og greip stjórnin stundum inn í verkefni til stuðnings starfsmönnum þegar þeim fannst þörf á. Hinn seinni vetur dró úr markvissu starfi þróunarstjórnar og var hún ekki með púlsinn á hreinu á hverjum tíma varðandi framgang verkefna. Á það skal bent í þessu sambandi að mikil veikindi herjuðu á starfsmenn skólans sem leiddi til undirmönnunar þegar verst lét. Við slíkar aðstæður gengu aðilar í þróunarstjórn í margvísleg störf eftir þörfum. Í samræðu ráðgjafa og þróunarstjórnar undir vorið var það mat beggja aðila að þegar veikindi voru sem mest hefði átt að draga úr álagi á starfsmenn og seinka framgangi verkefna.

Starfsmenn og þróunarstjórn töldu að þörfum starfsmanna fyrir ráðgjöf hefði verið almennt ágætlega mætt og létu þeir vel af heimsóknum Jórunnar á deildir á milli funda. Þó kom fram undir vorið að ákjósanlegast hefði verið að ráðgjafi hefði mætt í skólann um það bil viku eftir hvert námskeið, til að svara spurningum og veita starfsmönnum stuðning við framkvæmd.

Á síðasta námskeiðsdegi þróunarstjórnar og ráðgjafa fór lunginn úr deginum í vinnu við drög skólans að skólanámskrá. Ráðgjafar höfðu kynnt sér drögin fyrirfram og var unnið með athugasemdir þeirra þennan dag.

6. Umræður og ályktanir

Þegar innleiðsla AGNsins í Tröllaborgum hófst haustið 2005 var skólinn að hefja sinn annan starfsvetur. Jafnframt því að reka skólann frá degi til dags stóðu starfsmenn frammi fyrir mörgum verkefnum sem eldri stofnanir hafa haft lengri tíma til að vinna. Þar má nefna að móta eigin skólamenningu, koma á vinnuvenjum, reglufestu og hefðum og stilla saman starfshætti til að gera skólastarfið sem best úr garði. Án efa var stærsta formlega verkefnið vinna við skólanámskrá. Vorið 2005 setti skólinn fram væntingar sínar til AGN-verkefnisins þau tvö ár sem það tekur. Þær voru að í meginráttum að:

- skapa börnum og starfsmönnum góð skilyrði til náms og þroska,
- efla og festa í sessi skilyrði á sviði kennslu og stjórnunar,
- efla fagleg vinnubrögð og samstöðu starfsmanna,
- styrkja sérfræði kennarans, fjölbreytta starfshætti, námsaðlögun og sjálfsmat,
- styrkja lífsleikni í skólanum,
- styrkja lýðræðisleg gildi í starfi hans með aukinni þátttöku barna í ákvörðunum í daglegum viðfangsefnum.

Þegar metinn er árangur af starfinu í Tröllaborgum er eðlilegt að skoða það í ljósi væntinga skólans en einnig þarf að leita svara við því hvort og þá hver af skilyrðum AGN-líkansins hafi náð að skjóta rótum í stofnuninni þannig að það komi fram í vinnubrögðum og viðhorfum kennara og menningu skólans. Svára þarf því með hvaða hætti stofnunin og starfsmenn hennar hafi eflst og hvort hagur barnanna hafi batnað með beinum eða óbeinum hætti. Loks þarf að meta með hvaða hætti AGNið sem skóla- og starfsþróunarlíkan hentar fyrir leikskóla.

AGNið í Tröllaborgum

Þau verkefni sem starfsfólk Tröllaborga tókst á við undir hatti AGN-verkefnisins báða veturna 2005–2006 og 2006–2007 sköpuðu umgjörð fyrir vinnu með viðhorf og vinnubrögð starfsmanna og það námsumhverfi sem börnunum var skapað. Hver verkþáttur um sig (þ.e. samskipti og hegðun, námsaðlögun, félagsleg námskrá, álagsþættir í starfinu og samstarf heimilis og skóla) hafði auk inntaksins innbyggða þætti sem taldir eru efla starfsskilyrði í skólum. Hver verkþáttur fól í sér samvinnu starfsfólks, kallaði eftir ígrundun á viðhorfum, hvatti til skoðanaskipta, fól í sér mat á framkvæmd í skólanum og setningu nýrra stefnumiða. Þau komust öll á framkvæmdastig og flest fengu stað í skólanámskrá. Það átti t.d. við um samskipti og hegðun, félagslegu námskrána og námsaðlögun. Öll þessi viðfangsefni reyndust bera merkjanlegan árangur bæði fyrir

tiltekin börn en einnig höfðu þau áhrif á barnahópinn. Meðfram því að börnin nutu ávinnings þessara verkefna, efldu þau hvern starfsmann faglega svo og stofnunina. Leikskólinn veitti betri þjónustu og fékk um leið samstilltari hóp starfsmanna. Vilji til samstillingar var merkjanlegur allan veturinn. Má nefna sem dæmi að þegar tilteknir starfsmenn unnu að félagslegri námskrá fyrir ákveðið barn, þá fundu þeir leið til þess að aðrir starfsmenn á deildinni og afleysingafólk gæti á örskömmum tíma kynnt sér markmið og leiðir. Það leiddi til meiri samfellu fyrir börnin og tíðari endurgjöf á jákvæða hegðun.

Á fyrra ári höfðu starfsmenn náð skjótt að komast í takt við AGNstarfið. Því var það að þegar starfið hófst aftur að hausti seinni veturinn, þá var þessi taktur fyrir hendi og formálalaust var hann kominn aftur í gírinn, eins og ekkert sumarhlé hefði verið gert. Sem fyrr einkenndi einurð, drifkraftur og gott skap vinnu við viðfangsefni vetrarins. Leikni þeirra til að setja fram markmið, ræða leiðir fyrir framkvæmd og mat jókst sífellt. Svo fór að ráðgjafar ofmátu þessar góðu aðstæður og lögðu um hríð of mörg viðfangsefni fyrir á a.m.k. tveimur námskeiðum. Tvennt var aðallega til vísbendingar um hve ofhlaðin dagskráin var. Annað var að fyrir kom að ekki vannst tími fyrir starfsmenn að segja frá framkvæmd þróunarverkefna í stóra hópinn og ennfremur kom það fyrir að ekki vannst tími til að ljúka gerð framkvæmdaáætlunar og þar af leiðandi gátu ráðgjafar ekki gefið starfsmönnum endurgjöf. Allir aðilar áttuðu sig á hvað var á ferðinni og dregið var úr umfangi dagskrár námskeiðanna.

Á fyrri vetri hafði verið tekinn sá kostur vegna tímaleysis starfsmanna til samvinnu, að samþætta ýmis skilyrði AGNsins inn í viðfangsefni forgangsverkefna í stað þess að sinna hverju skilyrði fyrir sig. Sá háttur hafði gefist vel og var viðhafður síðari veturinn. Þannig var leitast við að innan hvers verkefnis væri mikil áhersla lögð á samræðu starfsmanna og samhæfingu. Hvert verkefni gaf tilefni til ígrundunar, markmiðssetningar, gerðar framkvæmdaáætlunar þar sem fyrirfram var ákveðið hvernig átti að meta árangurinn. Færni starfsmanna leiddi af sér áráðni við mótun alls konar eyðublaða, gátlista og annarra gagna sem hentuðu útfærslum viðfangsefna. Þegar leið á veturinn var ákveðið að setja inn enn eina leið sem starfsmenn gætu nýtt sér við aðskiljanleg viðfangsefni (Jones o.fl. 1999). Um var að ræða ferli í fjórum liðum. Í þeim fyrsta höfðu starfsmenn hugflæði um stöðu mála, í þessu tilfelli álagsþætti í starfinu fyrir börn og starfsmenn. Á grunni hugflæðis var saminn spurningalisti og settur inn hentugur kvarði. Í þriðja lagi svöruðu starfsmenn spurningalistanum og loks greindu þeir niðurstöður hans, völdu sér verkþátt til að vinna að og sömdu loks framkvæmdaáætlun (fskj. 6). Þetta ferli hefur reynst vel þar sem það hefur verið reynt. Skipta má því niður í fleiri þætti og t.d. setja á dagskrá fræðslu fyrir aðgerðaráætlun, sem gæti verið í formi fyrirlestrar eða leshóps.

Gerð kennsluáætlana um námsaðlögun reyndist hópnum heldur erfið fyrri veturinn. Seinni veturinn höfðu kennarar sjálfir einfaldað formið fyrir áætlanagerð. Reynslan af því varð góð og mun skólinn halda sig við það eyðublað (fskj.4)

Kennarar töldu allir sem einn að þátttaka í AGNinu hefði styrkt þá sem fagmenn og sjálfsmynd þeirra í starfi. Einnig töldu allir ófaglærðir starfsmenn að verkefnið hefði gert þá mun öruggari í starfi. Hugsanlegt er að þátttakan í AGNinu hafi ef til vill styrkt þá mest og einnig að þeir hafi færst faglega nær þeim fagmönnum sem fyrir voru í skólanum.

Viðhorf starfsmanna til barna var allan tímann afar jákvætt og lýsti það sér í umræðum þeirra og útfærslu markmiða og kennsluáætlana. Þeir töldu að fyrir tilstilli verkefna um námsaðlögun og félagslega námskrá þá hefðu þeir öðlast meira næmi fyrir einstökum börnum og voru skjótari að sjá út þarfir þeirra og bregðast við þeim.

Eins og árið áður tóku stjórnendur upp vinnulag AGNsins og beittu því við aðra vinnu sem þeir höfðu forystu um. Mest áberandi var sú vinna sem skólasamfélagið vann að í sambandi við skólanámskrágerð.

Þegar árangur starfsins er borinn saman við markmið þáttökunnar í AGNinu frá 2005, þá er óhætt að segja að fyrstu fimm markmiðin hafi náðst. Hið sjötta varðar „lýðræðisleg gildi í starfi Tröllaborga með aukinni þátttöku barna í ákvörðunum í daglegum viðfangsefnum.“ Þetta markmið náðist ekki í þeirri vinnu sem fram fór undir hatti AGNsins. Þótt samstarf heimila og skóla hafi ekki verið eitt af upphafsmarkmiðum skólans með þátttöku í AGNinu, þá komst þessi málaflokkur á dagskrá þennan seinni vetur. Eftir fyrsta verkefnið var ljóst að málaflokkurinn væri of yfirgripsmikill til þess að unnt væri að sinna honum á einum eða tveimur mánuðum sem voru eftir til vors. Samstarf heimila og skóla tengist reyndar sjötta markmiðinu, þ.e. virka þátttöku og lýðræðisleg gildi. Skólinn hyggst setja fram þetta samstarf sem forgangsverkefni á næstunni.

AGNið í leikskóla

Í skýrslu þessa verkefnis frá 2006 er ítarlega rætt um hvernig til tókst með að aðlaga AGN-líkanið að þörfum leikskólans. Þar voru borin saman skilyrði sem leikskólar og grunnskólar búa við. Um margt lúta þeir sömu skilyrðum, t.d. um þá eru lög, þeim eru settar námskrár af menntamálaráðuneyti og innra skipulag er um margt áþekkt. Eitt sem skilur þó að þessar tvær skólagerðir er sá litli tími sem starfsfólk á leikskólum hefur utan við kennsluna. Vegna þessa þurfti frá byrjun að breyta nálgun AGNsins. Þannig voru mörg skilyrðanna (tafla 3) sem annars eru tekin sérstaklega fyrir með starfsfólki skóla, fléttuð inn í forgangsverkefni.

Tafla 3: Skilyrði í líkan AGNsins

Starfið í kennslustofunni:	Stjórnskipulag skóla:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sérfræði kennara. ▪ Góð samskipti í skólastofunni. ▪ Skilvirk bekkjarstjórnun. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Skilvirk forysta. ▪ Samstarf og samábyrgð hinna ýmsu hópa sem tengjast skólastarfinu.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fjölbreyttir kennsluhætti. ▪ Námsaðlögun. ▪ Markviss undirbúningur og sjálfsmat kennara. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Skipuleg starfsþróun. ▪ Athuganir og mat á starfinu. ▪ Markviss áætlanagerð. ▪ Samhæfing á störfum einstaklinga og hópa.
--	---

Önnur breyting var sú að ráðgjafar stjórnðu öllum námskeiðum vetrarins að höfðu samráði við þróunarstjórn. Þetta var einnig nýbreytni. Þessi háttur færði ráðgjafa og starfsmenn skólans nær hver öðrum og skapaði góðan grunn fyrir kynni þar á milli. Það var metið svo eftir fyrra árið að þessar breytingar hefðu að ýmsu leyti orðið þróunarstarfinu í Tröllaborgum með leið AGNsins til góðs og talin full ástæða til að þróa þetta vinnulag áfram.

Þriðja breytingin var sú að hlutverk þróunarstjórna tók breytingum með þessari auknu innkomu ráðgjafa. Fyrir vikið er þróunarstjórnnum ekki ætlað að stýra fundum, halda fyrirlestra né stjórna verkefnavinnu á námskeiðunum sjálfum. Því má velta fyrir sér hvort þessi breytta áhersla geti dregið úr ábyrgð þróunarstjórnar, bæði hvað varðar forystu í heimaskóla og færni til að miðla þekkingu út í samfélagið.

Meginmarkmið AGNsins er að styrkja starfsmenn skóla við að bæta alhliða árangur barna hverjar sem þarfir þeirra eru. Aðferðafræði starfendarannsókna sem grunnur að vinnulagi AGNsins gefur starfinu þann sveigjanleika sem þarf til að hægt sé að vinna eftir því við ólíkar aðstæður á ólíkum skólastigum. AGNið er aldrei forskrift um hvað gera skuli heldur er það fyrst og fremst leið til að skapa menningu sem einkennist af tilteknum vinnubrögðum.

Með reynslu fyrra árs í farteskinu var ákveðið að halda samskonar vinnulagi seinna árið og láta á það reyna hversu vel það reyndist þegar til lengri tíma var litið. Þannig var skilyrðum AGNsins, s.s. athuganir og mat, áætlunargerð, samhæfing, samstarf og samábyrgð, undirbúningur og sjálfsmat, fléttað inn í forgangsverkefni hverju sinni. Að sjálfu leiðir þá snérist þátttaka í AGNinu um starfsþróun en henni voru gerð fræðileg skil á fyrri hluta fyrra árs. Til forgangsverkefna heyrðu góð samskipti í skólastofunni, skilvirk bekkjarstjórnun og námsaðlögun. Önnur skilyrði, s.s. forysta og fjölbreyttir kennsluhættir biðu betri tíma. Í tilfalli Tröllaborga var skólamenning með þeim hætti að margir höfðu svigrúm til að taka að sér forystu og gerðu það. Þegar á heildina er litið má ætla að það hefði verið kostur ef kastljósinu hefði verið markvisst beint að forystu, einkum dreifðri forystu.

Þegar AGN-líkanið er skoðað kemur í ljós að öll skilyrði á stjórnunarsvæng líkansins eiga erindi inn í hvaða skóla sem er. Öllum skólum er lífsnauðsyn að búa við öflugra forystu og samstarf, samábyrgð og samhæfingu. Þar þarf að eiga sér stað mat á starfinu, gera þarf áætlanir af ýmsu tagi og síðast en ekki síst þarf markviss starfsþróun að eiga sér stað.

Reynsla síðari vetrar AGNsins í Tröllaborgum staðfestir þau sjónarmið að leikskóli uppfylli öll skilyrði að þar sé hægt að vinna eftir líkaninu. Skilyrðin eiga jafnvel við leikskólann og grunnskólann.

Það verður ekki annað ályktað eftir tveggja ára þróunarstarf í Tröllaborgum undir merkjum AGNsins að þátttaka og árangur hafi verið með ágætum. Skuldbinding, áhugi og úthald starfsmannahópsins var eins og best verður á kosið.

Forgangsverkefnið skiluðu öll árangri. Þó verður að segja að viðfangsefnið um samstarf heimilis og skóla fékk ekki þann byr sem því var ætlað, fyrst og fremst vegna þess að umfang þess var vanmetið þegar í upphafi.

Það er skólans að ákveða framtíð verkefna sem skólasamfélagið tekst á við en það er sér mjög meðvitað um að til lengri tíma er betra að fara ítarlega í forgangsverkefni og festa þau í sessi eigi þau að eiga sér einhverja framtíð í skólastarfinu.

Vinnubrögð AGNsins virðast einnig hafa festst í sessi sem vinnulag og kemur það berlega í ljós í vinnu starfsmanna við gerð skólanámskrár undir styrkri stjórn skólastjórnenda.

Skipulag starfsins, t.d. hvað varðar fundi ráðgjafa með þróunarstjórn og starfsmönnum virðist hafa gefist vel í vetur og ekki ástæða til annars en að gera ráð fyrir því að það haldist.

Framtíðin

Niðurstaða tveggja ára þróunarstarfs undir merkjum AGNsins í leikskóla hefur gefið tilefni til að draga eftirfarandi ályktanir:

- Skólaþróunarlíkanið Aukin gæði náms – AGN hentar vel til skólaumbóta í leikskólum.
- Öll skilyrði AGNsins falla að starfsemi leikskólastigsins.
- Vel hefur farið á því að flétta ýmis skilyrði AGNsins inn í vinnu með forgangsverkefni í stað þess að setja þau hvert um sig í brennidepil. Mælt er með að nokkur skilyrðanna fái þó sérstaka athygli og verði kynnt sérstaklega.
- Það hefur haft óumdeilanlega kosti að ráðgjafar annist námskeið í skólum sjálfir. Það eflir kynni þeirra af starfsmönnum, starfsháttum skólans og skólamenningu.
- Undirstrika þarf hið mikilvæga hlutverk þróunarstjórnar varðandi forystu, ábyrgð, og samhæfingu. Aukin þátttaka ráðgjafa í vinnu með starfsfólki skóla má ekki verða á kostnað þessa hlutverks þróunarstjórnar. Æskilegt er að finna leiðir til að auka þátttöku hennar í námskeiðum með kennurum.
- Mikilvægt er að ráðgjafar kynni sér starf skólans með óformlegum heimsóknum.
- Mælt er með því að ráðgjafar komi í skólann um það bil viku eftir námskeið til að styrkja kennara við framkvæmd verkefna og veita þeim ráðgjöf.

Heimildaskrá

- Hopkins, D. (1993). *A teacher's guide to classroom research* (2. útg.). Buckingham: Open University Press.
- Jones, K., Quah May Ling og Charlton, T. 1999. Professional development in response to problem behaviours in primary and special schools in Singapore. *Journal of In-service Education*. Vol.25, No.1.
- Leikskólinn Tröllaborgir (án árs). Sótt 12. júní 2006 af <http://trollaborgir.akureyri.is>.
- Rúnar Sigbórsson og Rósa G. Eggertsdóttir. *Aukin gæði náms – AGN. Skýrsla um þróunarstarf í leikskólanum Tröllaborgum á Akureyri 2005 – 2006*. Akureyri: HA.

Tengt lesefni

- Ainscow, M., Clarke, P. og West, M. (2004). *Improving the quality of education for all: Frameworks for school improvement*. Todmorden: IQEA.
- Börkur Hansen (1998). *Þróunarverkefnið Aukin gæði náms (AGN): Matskýrsla*. Reykjavík: Kennaraháskóli Íslands.
- Cotton, C. (2001). *Schoolwide and classroom discipline* (School Improvement Research Series). The Northwest Regional Educational Laboratory (NWREL). Sótt 12. júní <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/5/cu9.html>.
- Fullan, M. (1997). Emotion and hope: Constructive concepts for complex times. Í *Rethinking educational change with heart and mind* (bls. 216–233) [ASCD handbook 1997]. Alexandria: ASCD.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3. útg.). London: RoutledgeFalmer.
- Hopkins, D., Ainscow, M. og West, M. (1994). *School improvement in an era of change*. London: Cassell.
- Joyce, B. og Showers, B. (1988). *Student achievement through staff development*. London: Longman.
- Joyce, B., Weil, M. og Showers, B. (1992). *Models of teaching* (4. útg.). Boston: Allyn and Bacon.
- Jón Baldvin Hannesson, Rósa Eggertsdóttir og Rúnar Sigbórsson (2002). *Aukin gæði náms: Skóli sem lærir*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Kristín Aðalsteinsdóttir (2002). Samskipti, kennsluhættir og viðmót kennara í fámennum skólum. *Uppeldi og menntun 11*, 101–120.
- Lög um leikskóla nr. 78/1994*
- McNiff, J., Lomax, P. og Whitehead, J. (1996). *You and your action research project*. London: Routledge.

- Rósa Eggertsdóttir, Jón Baldvin Hannesson og Rúnar Sigbórsson (1998). *Transferring a model of school improvement from England to Iceland*. Grein lögð fram á 11. ráðstefnunni um skilvirkni skóla og skólaþróun (ICSEI 1998) í Manchester 7. janúar 1998.
- Rúnar Sigbórsson, Rósa Eggertsdóttir, Jón Baldvin Hannesson og þróunarstjórnir þátttökuskóla (1997). *Aukin gæði náms – AGN: Þróunarverkefni við Borgarhólsskóla, Grenivíkurskóla, Hafralækjarskóla og Hrafnagilsskóla*. Lokaskýrsla.
- Rúnar Sigbórsson (ritstj.), Börkur Hansen, Jón Baldvin Hannesson, Ólafur H. Jóhannsson, Rósa Eggertsdóttir og Mel West (1999). *Aukin gæði náms: Skólaþróun í þágu nemenda*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Rúnar Sigbórsson (2004, nóvember). Hún er löng leiðin til stjarnanna: Þarfir nemenda, starfsþróun og skólaþróun. *Netla, vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 12. júní 2006 af <http://netla.khi.is/greinar/2004/008/index.htm>.
- Sergiovanni, T. J. (2004). Building a community of hope. *Educational Leadership* 61(8), 6–11.
- Sergiovanni, T. J. (2006). *The principalship: A reflective practice perspective* (5. útg.) Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Tomlinson, C. A. og Eidson, C. C. (2003). *Differentiation in practice: A resource guide for differentiating curriculum*. Alexandria: ASCD.
- Trausti Þorsteinsson (2001). *Fagmennska kennara: Könnun á einkennum á fagmennsku grunnskólakennara á Norðurlandi eystra*. Óbirt M.Ed. ritgerð: Kennaraháskóli Íslands.
- West, M. (1999). Aukin gæði náms: Uppruni, meginhugmyndir og skipulag. Í Rúnar Sigbórsson (ritstj.), Börkur Hansen, Jón Baldvin Hannesson, Ólafur H. Jóhannsson, Rósa Eggertsdóttir og Mel West. *Aukin gæði náms: Skólaþróun í þágu nemenda*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely-coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21,1–19.

Fylgiskjöl

Fylgiskjal 1: Samskipti og hegðun

Fylgiskjal 2: Tröllaborgir. Drög að gátlistum frá apríl – maí 2006

Fylgiskjal 3: Félagsleg námskrá

Fylgiskjal 4: Námsaðlögun

Fylgiskjal 5: Samstarf skóla og heimila

Fylgiskjal 6: Hegðun barna – ígrundun kennara

Fylgiskjal 7: Hegðun barna – ígrundun kennara. Atriði tekin úr verkefni frá 6. mars

Samskipti og hegðun

Verkefnið felst í því að skoða þá umgjörð sem börnum er búin af starfsmönnum Tröllaborga til samskipta og góðrar hegðunar. Til grundvallar eru fyrirlestrar Önnu I. Pétursdóttur frá 28. mars og Jórunnar Elíadóttur 8. september 2006. Í þeim fyrirlestrum eru kynntar nokkrar leiðir til að styrkja samskipti og hegðun barna. Þær helstu eru:

- Hrósi og hvatning
- Félagssfærnisögur
- Umræður/rökræður við barn út frá dygðum
- Áhrifarík fyrirmæli, setja orð á athafnir

Í fyrsta þrepi verkefnisins ræða starfsmenn og skrá hjá sér hvert sé aðal inntak þessara fjögurra aðferða.

Í öðru þrepi ræða starfsmenn með hvaða hætti þeir sem hópur á deild beita aðferðunum fjórum í starfi sínu með börnum.

Í þriðja þrepi ræða starfsmenn með hvaða hætti þeir sem einstaklingar geta metið eigin frammistöðu á einu af þessum sviðum. Hver kennari hefur í huga athugun í tengslum við eitt barn í senn. Sjálfsmatið þarf að vera skráð.

Í fjórða og síðasta þrepi koma starfsmenn saman eftir tvær til þrjár vikur og gera grein fyrir niðurstöðum sínum innan deildar.

Þegar stöðugreining liggur fyrir á hverri deild verður tekin ákvörðun um stefnumótun, deilda og/eða skólans í heild.

Deildaskipt hópvinna. Í fyrirlestrum AIP og JE voru kynntar fjórar megin leiðir til að styrkja samskipti og hegðun barna. Hvað felur hver og ein þessara aðferða í sér?

a) Hrós og hvatning

--

b) Félagsfærnisögur

--

c) Umræður/rökræður við barn út frá dygðum

--

d) Áhrifarík fyrirmæli, setja orð á athafnir

--

Ræðið hvernig og hvenær þið sem hópur á deild beitið þessum aðferðum í starfi ykkar.

Hrós og hvatning

Félagsfærnisögur

Umræður/rökræður við barn út frá dygðum

Áhrifarík fyrirmæli, setja orð á athafnir

Tveir til þrír starfsmenn saman innan deildar. Veljið eina leið sem þið viljið helst beita í starfi ykkar: _____ . Útbúið leið fyrir sjálfsmat kennara. Hafið í huga að hver starfsmaður mun vakta sig í tengslum við eitt barn í senn. Sjálfsmatið þarf að vera skráð. Lýsing á sjálfsmati:

Hvers vegna metið?

Hvenær og hve oft metið?

Hvernig metið?

Hvar metið?

Hvernig á að meta hvort aðferðin sem þið notið skilar árangri?

Hrindið sjálfsmatinu í framkvæmd. Starfsmenn á hverri deild vakta sig 20 mínútur í senn, tvisvar á dag í eina viku. Einungis eitt barn er í brennidepli hvern dag.

Á námskeiði 3. október koma starfsmenn saman deildaskipt og kynna sjálfsmatið innan hópsins. Þegar stöðugreining liggur fyrir á hverri deild, fer fram stutt kynning fyrir alla.

Hvaða spurningar vakna?

Hefur komið í ljós ný þörf?

Hefur komið í ljós nýr árangur?

Teknar ákvarðanir um næstu skref deildanna og/eða skólans í heild.

AGN – Tröllaborgir. Drög að gátlistum frá apríl – maí 2006

Að veita góðri hegðun athygli	Vika 1	Vika 2
Veita barni athygli um leið og hegðun kemur fram		
Brosa til barnsins		
Klappa á bakið		
Komast í augnsamband við barnið		
Gefa barninu merki með þumlinum		
Snerting		
Hlýlegt viðmót		
Segja fyrir hvað er verið að hrósa		
Leita eftir því jákvæða í fari hvers og eins		
Blikka auga		
Nota jákvætt orðalag eins og t.d. gott hjá þér		
Lífsleiknihugtökin notuð sem hrós		
Knús og faðmlög		
Raddbeiting		
Setja orð á athafnir		

- ☺ Verkefni skal vinnast á 2 vikum frá 26. apríl til 10. maí.
- ☺ Verkefnið skal unnið í 10 skipti
- ☺ Hver starfsmaður metur sig í starfi á mismunandi tímum dags
- ☺ Meta skal einu sinni á dag eða oftár yfir daginn

Forðast að veita óæskilegri hegðun athygli	Vika 1	Vika 2
Leiða barnið burt úr aðstæðum án orða		
Hunsa óæskilega hegðun eins og t.d. væl, suð		
Beina athygli eitthvert annað þegar óæskileg hegðun er í aðsigi		
Veita þolanda athygli ekki geranda		
Leiðbeina barni að réttum aðstæðum án orða		
Starfsmaður segir stopp og réttir fram höndina og heldur svo áfram því sem hann er að gera		

- ☺ Verkefni skal vinnast á 2 vikum frá 26. apríl til 10. maí.
- ☺ Verkefnið skal unnið í 10 skipti
- ☺ Hver starfsmaður metur sig í starfi á mismunandi tímum dags
- ☺ Meta skal einu sinni á dag eða oftari yfir daginn

Að gefa áhrifarík fyrirmæli	Vika 1	Vika 2
Ná augnsambandi við barnið		
Ná góðri athygli hjá barninu		
Vera ákveðin, ekki reiðileg		
Segja nafn barnsins sem þú ert að tala við		
Stutt og skýr skilaboð		
Vera í hæð barnsins		
Tala rólega		
Nota hrósið óspart		
Fara til barnsins og tala við það		
Segja barninu hvað það á að gera		
Nota agareglur		
Nota ekki val um það sem er ekki valkostur		
Fylgja eftir fyrirmælum		

- ☺ Verkefni skal vinnast á 2 vikum frá 26. apríl til 10. maí.
- ☺ Verkefnið skal unnið í 10 skipti
- ☺ Hver starfsmaður metur sig í starfi á mismunandi tímum dags
- ☺ Meta skal einu sinni á dag eða oftari yfir daginn

60 mínútur

Félagsleg námskrá

Í þessu verkefni er fengist við námskrárgerð sem varðar félagslega þætti einstakra barna.

Þrep 1

Vinnið deildaskipt, hver deild í tveimur hópum. Veljið barn til að gera félagslega námskrá fyrir. Æskilegt er að vinna þetta verkefni með foreldrum.

Íhugið hvernig hægt er að meta þann félagsþroska sem barnið hefur nú. Þið getið stuðst við eftirfarandi lista og bætt við hann eftir því sem þið teljið við eiga.

Barnið í daglegum aðsæðum

- skynjar aðra
- þýðist aðra
- getur tjáð sig
- kemst að samkomulagi
- er óttalaust
- er virkt
- er sjálfsöruggt og opinskátt
- fer vel með vald
- fer vel með stjórnunarhlutverk
- stofnar til tengsla við aðra
- veitir endurgjöf og hrósar
- þekkir sjálf sig, hefur sjálfsvitund
- vegur og metur aðstæður í leik og samskiptum
- þekkir hlutverk sitt í hópi.

Til að meta núverandi stöðu barnsins má nota matsblaðið á næstu síðu og merkja við

1, 2, 3, eða 4 eftir því sem við á.

Þrep 2

Hafið í huga þá félagslegu færni sem þið viljið styrkja (eitt atriði í einu)

_____ og ákveðið hver eiga að vera næstu skref í að efla hana. Skriðið stikkorð á eyðublaðið en lýsið nánar næsta stigi og framkvæmd á blaði þrjú.

Þrep 3 - Næsta stig þróunar:

Lýsing á markmiði um hegðun, samskipti, orðfæri eða annað sem barnið á að ná færni í.
Lýsið markmiðinu þannig að það megi sjá eða heyra að því hafi verið náð.

Þrep 4 - Leiðir til að ná stiginu.

Lýsið skriflega þeim leiðum og aðstæðum sem þið ætlið að nota til að aðstoða barnið við að ná þessu markmiði. Segið frá hvenær og hvernig þið ætlið að meta árangurinn. Hafið lýsinguna það vel orðaða að annar starfsmaður geti unnið eftir henni. Hafið í huga hrós og hvatningu, félagsfærnisögur, umræður við barn út frá dygðum og áhrifarík fyrirmæli.

Leiðir:

Aðstæður:

Hvernig er árangur metinn?

Hvenær metinn árangur?

Þrep 5

Fram til 7. nóvember hafa allar deildir félagslega markmiðssetningu fyrir að minnsta kosti tvö börn. Hópar kynna sínar áætlanir fyrir öðrum starfsmönnum innan hvers deildar.

Hrindið áætluninni í framkvæmd.

Einn ábyrgðarmaður er skráður fyrir hvorri áætlun. Hann skráir árangurinn vikulega.

7. nóvember tekur hver deild saman árangur fyrir hvert barn.

Námsaðlögun

Þrep 1

15 mínútur

Ræðið sem hópur innan hveurrar deildar. Hver er skilningur ykkar á hugtakinu *námsaðlögun*?
Skráið hann hér fyrir neðan.

Rifjið upp verkefni sem unnið var á fyrri hluta ársins 2006 um námsaðlögun. Ræðið

- hvernig ykkur þótti að undirbúa verkefnið /semja kennsluáætlun.

- um árangur verkefnisins fyrir börnin

Þrep 2

45 mínútur

- a) Semjið fyrir hverja deild eina kennsluáætlun sem má nota í öllum hópum deildarinnar með námsaðlögun í huga.
- b) Þegar heildaráætlun liggur fyrir þarf að útfæra hana fyrir hvern hóp, þannig að sérstökum þörfum einstakra barna sé mætt. Notið eyðublaðið sem fylgir þessu verkefni.

Námsaðlögun

<i>Þroskasvið einstaklings:</i>	<i>x</i>	<i>Námssvið:</i>	<i>x</i>	<i>Leiðir</i>	<i>x</i>
Fagurþroski, sköpunarhæfni		Hreyfing,		Dygðir	
Félagsþroski og félagsvitund		Málrækt,		Félagshæfnisögur	
Líkamsþroski og hreyfingþroski		Menning og samfélag		Hrós og hvatning	
Málþroski		Myndsköpun,		Leikur	
Siðgæðisþroski og		Náttúra og umhverfi		Námsaðlögun	
siðgæðisvitund		Tónlist,			
Tilfinningaþroski					
Vitsmunarþroski					
Áætlun - verkefnið sjálf					
Markmið - sem á að ná fram					
Aðferð - lýsing á nálgun sem á að nota					
Forsendur mismunandi þarfir barnanna t.d. X- örva málþroska Y- auka félagsfærni					
Gögn - sem þarf að nota					
Námsaðlögun - Sérstakar aðferðir sem þarf að nota vegna mismunandi þarfa barnanna					
Mat - Kennari skráir gengi einstakra barna og hvernig verkefnið til tókst					



Samstarf skóla og heimila
Verkefni í Tröllaborgum 5. febrúar 2007

Þrep 1. Að deila árangursríkum hugmyndum

15 mín.

Vinnið í þörum þvert á deildir. Hver er ein af árangursríkustu aðgerðum skólans við að gera allar fjölskyldur að þátttakendum í starfi leikskólans/námi barnanna? Lýsið framkvæmdinni og hvers vegna þú telur aðgerðina mikilvæga. Hvað var það sem þú og aðrir í skólanum aðhöfðust sem varð til þess að framkvæmdin heppnaðist? Skráið helstu þætti.

Aldur barns/barna:

Framkvæmd:

Hvers vegna mikilvæg?

Hvað leiddi til árangurs?

Þrep 2. Múrinn

15 mín.

Vinnið í þörum deildaskipt. Hafið í huga samstarf heimila og skóla og veltið fyrir ykkur hvað það er að ykkar dómi, sem gerir erfitt um vik eða kemur í veg fyrir virkt samstarf. Skrifid þessar hindranir á „múrsteinana“ í veggnum.

Þrep 3 Múrinn fjarlægður.

15 mín

Hver deild vinnur í tveimur hópum og hefst handa við að rífa niður múrinn, að hluta eða allan. Þið getið rífið burtu stein með því að ryðja úr vegi hindruninni sem hann táknar, finna leið til að komast framhjá henni eða gera hana óskaðlega. Þannig rífið þið niður múrinn, stein fyrir stein, þangað til hann hefur verið jafnaður við jörðu.

Hindranir:

Lausnir:

* * * * * * *	
---	--

Hver deild sem hópur ræðir hvað brýnast er að efla í samstarfi skóla við foreldra.

-
-
-
-

Veljið einn þátt til að vinna að á næstu 3 til 4 vikum.

Markmið:

Aðilar sem vinna verkið:

Leiðir:

Hvernig verður árangur metinn?

Skilið afriti af framkvæmdaáætlun til þróunarstjórnar.

Hegðun barna – ígrundun kennara

Þreð 1

12 mínútur

Einstaklingsvinna. Leiðið hugann að hinum ýmsu hópum og hópasamsetningum barna sem eru í leikskólanum. Svarið eftirfarandi spurningum:

a. Við hvers konar athafnir /aðstæður verður neikvæð hegðun barna mest áberandi?

-
-
-
-
-

b. Hvers konar hegðun barna veldur mestu ónæði?

-
-
-
-
-

2. þrep:

Breytið atriðum sem fram komu í 1. þrepi í fullyrðingar fyrir spurningalista. Útbúið lista þar sem kemur fram tíðni.

Dæmi:	amk daglega	amk vikulega	stundum / sjaldan	aldrei
Skortur á tillitssemi við aðra	24%	21%	47%	8%
Óróleiki meðan beðið er				
Óróleiki á matartíma				
Samverustundir á deild				
Hlýða ekki starfsmönnum				
Munnlegt neikvætt áreiti við önnur börn				
Líkamlegt áreiti við önnur börn				
Almenn uppivöðslusemi				

Starfsmenn svara listanum 19. til 21. mars, ráðgjafar fá síðan listana í hendur.

Þrep 3

Leggið listann fyrir starfsmenn skólans. Hver starfsmaður svarar öllum spurningum á listanum nafnlaust en merkir deild sína. Svör eru færð inn á einn lista fyrir skólann en einnig aðskilið fyrir hverja deild. Niðurstöður eru færðar inn sem %.

Hegðun barna Spurningalisti um álagstoppa varðandi neikvæða hegðun

	amk daglega	amk vikulega	stundum sjaldan	aldrei

Þrep 4

- A. Í litlum hópum fara kennarar yfir niðurstöðurnar. Þeir íhuga hvað þeim finnst vera vandamál sem þarf að leita lausna við og hvað vægari örðugleikar.
- B. Deildir merkja við tvo til fjóra þætti sem þarf að bæta, forgangsraðið (1, 2, 3, 4).
- C. Takið til við fyrsta þáttinn. Ræðið mögulegar lausnir. Gerið framkvæmdaáætlun þar sem koma fram markmið, framkvæmd og leiðir til að meta árangur og tímamörk mats.
- D. Í einhverjum tilvikum gætu starfsmenn ákveðið að leið til lausnar væri fólgin í því að þeir mynduðu leshópa og á grunni lesturs og ígrundunar gerðu þeir framkvæmdaráætlun.

Hegðun barna – ígrundun kennara. Atriði tekin úr verkefni frá 6. mars 2007

Setja X á tveimur stöðum	Daglega	Nokkrum x í viku	Vikulega	Stöku sinnum	Aldrei	1= lítið 4 = mikið			
						1	2	3	4
Við hvers konar aðstæður verður mesta ónæðið?									
Á matartíma, við matarborðið									
Á innidögum									
Í samverustundum									
Á meðan beðið er, millitími (t.d. í röð, bíða eftir klósetti, mat, hvíld, útivera)									
Þegar farið er úr einu í annað (t.d. svæði)									
Í forstofu á leið út									
Í forstofu þegar þau koma inn úr útiveru									
Í deild þegar börnin koma úr útiveru									
Þegar börnin eru að fara niður á leið í forstofu									
Í margmenni (forstofa, samvera, söngstund, í deild)									
Þegar börnin eru verkefnalaus									
Þegar mörg eru inni á baðherbergi									
Í vali									
Við mannabreytingar í deild									
Þegar bleiuskipti eru									
Hvers konar hegðun barna veldur mestu ónæði?									
Hávaði, köll, öskur, hátt væl									
Neikvæðni við að smakka matinn									
Hlaup um svæði, í deild. Stjórnleysi									
Yfirtala önnur börn, allir tala í einu									
Líkamlegt áreiti við önnur börn, meiða									
Stríðni									
Hlýða ekki starfsmönnum									
Draga að sér athygli, starfsm. eða barna á óæskilegan máta (t.d. hróp)									
Skortur á athygli, einkum þegar starfsmenn tala við börnin									
Kunna ekki að bíða									
Stífní, þvermóðska, vilja ekki taka þátt í því sem er í boði									
Skortur á tillitssemi við aðra									
Erfitt að stjórna skapi sínu									
Óhemjugangur þegar þau fá ekki að ráða									
Fylgja ekki reglum á svæði									
Trufla önnur börn									
Sýna öðrum börnum og/eða starfsmönnum ókurteisi									