MENNTASKÓLINN VIÐ SUND

Meginmarkmið rýni stjórnenda er að gæða- og jafnlaunakerfi skólans séu í samræmi við þarfir skólans hverju sinni, þau séu fullnægjandi og virk. Við rýnina er leitað tækifæra til umbóta og ákvarðanir eru teknar um viðeigandi breytingar þegar þörf er á.

Rýni stjórnenda - skýrsla

Júní 2022

Lilja Guðný Jóhannesdóttir, konrektor

Efnisyfirlit

1. Staða aðgerða (umbóta, úrbóta og forvarna) frá fyrri rýni stjórnenda ... 2
2. Almenn staða úttekta, niðurstöður og eftirfylgni ... 2
2.1 Innri úttektir ... 2
2.2 Mat á hlítingu við lagalegar kröfur ... 4
2.3 Aðrar ábendingar, kvartanir og frábrigði ... 4
3. Endurgjöf frá nemendum, starfsmönnum og hlutaðeigandi ... 4
3.1 Ánægja nemenda með kennslu og aðra þjónustu ... 4
3.1.1 Kennslumat ... 4
3.1.2 Þjónustukönnun ... 6
3.1.3 Rýnihópaviðtöl - nemendur ... 6
3.1.4 Ánægja nemenda með kennslu og þjónustu – árangur m.v. mælikvarða ... 6
3.1.5 Framhaldsskólapúlsinn ... 7
3.1.6 Líðan og námsáhugi nemenda – árangur m.v. mælikvarða ... 7
3.2 Starfsmannasamtöl ... 8
3.3 Starfsmannakönnun ... 8
4. Frammistaða ferla, samræmi vöru ... 10
4.1 Yfirferð á skjölum Rekstrarhandbókar ... 10
4.2 Kennslufræðileg áhersla skólans; markmið og mælikvarðar ... 10
Árangur nemenda ... 10
Starfsþróun ... 11
4.2.1 Kennslufræðileg áhersla og markmið MS – staða gagnvart mælikvörðum ... 11
4.3 Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis ... 12
4.3.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis ... 13
4.4 Staða mælikvarða gagnvart stefnu og markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag ... 14
4.4.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag ... 14
5. Staða forvarna og úrbóta ... 15
6. Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórnenda ... 16
7. Breytingar í rekstri MS sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið ... 16
7.1 Mat á ytri þáttum/áhættuþáttum sem geta haft áhrif á starf skólans ... 16
8. Tillögur um umbætur og auðlindir ... 17
8.1 Umbætur ... 17
8.2 Auðlindir ... 18
9. Aðgerðalisti ... 18

Almennar kröfur

(ISO 9001:2015 OG) ÍST 85:2012:

Kröfur til rýni:

- ☒ framkvæmd árlega
- ☒ tryggja að gæðastjórnunar- og jafnlaunakerfið sé fullnægjandi og virkt

Niðurstöður (skýrsla) rýni stjórnenda innihaldi að lágmarki ákvarðanir og aðgerðir sem tengjast:

- ☒ tækifærum til umbóta
- ☒ hvers kyns þörfum á breytingum á gæðastjórnunar- og jafnlaunakerfinu
- ☒ þörfum varðandi auðlindir

Rýnifundur var haldinn:

Dags.: 16.06.2022	Tími: 9:00 – 13:00	Staðsetning: Tilvera	Fund boðaði: LGJ

Mættir:	Helga S. Þórsdóttir rektor, Lilja Guðný Jóhannesdóttir konrektor, Leifur Ingi Vilmundarson kennslustjóri
Fjarverandi:	

Hér á eftir eru teknar saman niðurstöður rýnifundarins í skýrslunni ,,Rýni stjórnenda" og þjónar skýrslan því hlutverki fundargerðar fyrir rýnifundinn. Skýrslan er rituð af Lilju Guðnýju Jóhannesdóttur, konrektor MS.

1. Staða aðgerða (umbóta, úrbóta og forvarna) frá fyrri rýni stjórnenda

Hér er um að ræða fyrsta rýnifund stjórnenda Menntaskólans við Sund og því liggur ekki fyrir aðgerðalisti frá fyrri rýni.

2. Almenn staða úttekta, niðurstöður og eftirfylgni

2.1 Innri úttektir

Ferlið við innri úttektir er unnið eftir sérstakri áætlun sem er gerð fyrir hvert skólaár, á þessum árdögum kerfisins í Menntaskólanum við Sund var þó í þetta sinn sett inn rúmlega eitt skólaár til að kerfið næði í skottið á sér. Í grunninn byggir áætlunin á *Áætlun um innra mat (sjálfsmat) og innri og ytri úttektir* (***GÁT-017***) sem svo er útfært nánar í *Áætlun um innri úttektir* (***GÁT-018***). Á vorönn 2022 var sjónum sérstaklega beint að þáttum sem snúa að jafnlaunakerfi skólans þar sem vottunarúttekt er framundan en samhliða jafnlaunakerfinu er verið að skrifa gæðakerfi fyrir skólann.

Úttektaraðilar þessu sinni voru þær Hjördís Jóhannsdóttir þjónustufulltrúi, Hildur Halla Gylfadóttir náms- og starfsráðgjafi og Dögg Árnadóttir skrifstofu- og skjalastjóri. Allar sóttu þær námskeið í framkvæmd innri úttekta ásamt fleira starfsfólki skólans á vorönn 2022. Ekkert frávik var skráð í *Frávika og úrbótaskýrslur* (***GÁT-019***) en hins vegar voru skráðar fjórar athugasemdir.

Úttektarviðmið – vorönn 2022:

- **<u>4.3.1 Jafnlaunaviðmið</u>**
  - Ekkert frábrigði skráð
  - Tvær athugasemdir skráðar
    1. Stofnanasamningar starfsmanna utan KÍ (BHM og Sameyki) ekki verið endurnýjaðir til langs tíma
    2. Í **VKL-203 Starfaflokkun og jafnlaunaviðmið**, lið 5.h. er talað um einstaklings- og hópbundna en í Emblu er notast við hugtakið ,,persónubundnir" þættir, þetta er misræmi og gæti kallað á misskilning
- **<u>4.3.2 Lagalegar kröfur</u>**
  - Ekkert frábrigði skráð
  - Engin athugasemd skráð
- **<u>4.3.3 Markmið og áætlanir</u>**
  - Ekkert frábrigði skráð
  - Engin athugasemd skráð
- **<u>4.4.1 Hlutverk, ábyrgð og völd</u>**
  - Ekkert frábrigði skráð
  - Tvær athugasemdir skráðar
    1. Í **STS-005 Ábyrgð og valddreifing** er vísað til starfslýsinga. Aðeins hluti þessara starfslýsinga er til, nokkrar í vinnslu og ritun annarra ekki hafin
    2. Í **STS-005 Ábyrgð og valddreifing** er misjafnlega vel/illa gerð grein fyrir skjalfestingum funda, s.s. á að skrifa fundargerðir og hver beri ábyrgð á því að þær séu skrifaðar
- **<u>4.4.2 Hæfni, þjálfun og vitund</u>**
  - Engin frábrigði skráð
  - Engar athugasemdir skráðar

Þær umbætur sem þarf að ráðast í eru:

- Yfirfara þarf skjalfestingar funda og gera ábyrgð skýrari hvað það varðar. Uppfæra niðurstöðuna í **STS-005 Ábyrgð og valddreifing**. Er komið á dagskrá gæðaráðsfundar við upphaf komandi skólaárs
- Ljúka þarf ritun starfslýsinga fyrir lok komandi skólaárs, nánari útfærsla er komin á dagskrá gæðaráðsfundar við upphaf komandi skólaárs
- Huga þarf að stofnanasamningum starfsmanna utan KÍ (BHM og Sameyki) en þeir hafa ekki verið yfirfarnir í talsverðan tíma
- Breyta orðalagi í **VKL-203 Starfaflokkun og jafnlaunaviðmið**, lið 5.h. í stað þess að tala um einstaklings- og hópbundna þætti að nota hugtakið ,,persónubundnir" þættir því það er orðalagið sem notað er í launagreiningum í Emblu – koma þannig í veg fyrir að misskilningur verði vegna mismunandi hugtakanotkunar

Eftirfylgni varðandi innri úttektir er á ábyrgð konrektors og er framkvæmd skv. ***VKL-401 Innri úttektir.*** Úrvinnsla þeirra athugasemda sem fram komu í innri úttektum á vorönn 2022 eru komnar inn á dagskrá fundar gæðaráðs við

upphaf komandi skólaárs en þá verður slíkt ráð stofnað og mun taka við hlutverkum stýrihóps jafnlaunakerfis og sjálfsmatsteymis.

2.2 Mat á hlítingu við lagalegar kröfur

Mat á hlítingu við lagalegar kröfur, reglur og samninga sem tengjast jafnlaunakerfi Menntaskólans við Sund fór fram skv. **VKL-404 Mat á hlítingu** þann 15. júní 2022. Áður en matið fór fram var skjalastjóri því búinn að fara yfir og uppfæra eftir þörfum **STS-008 Lög, reglur og aðrar kröfur** en þar er búið að taka saman yfirlit yfir lög, reglugerðir og aðrar kröfur sem taka til jafnlaunastaðals. Fund um mat á hlítingu sátu Helga Sigríður Þórsdóttir rektor, Lilja Jóhannesdóttir konrektor og Dögg Árnadóttir skrifstofu- og skjalastjóri. Ekki komu fram frávik við matið en við útfyllingu gátlista (GÁT-026 Mat á hlítingu við lagalegar kröfur og aðrar kröfur) komu fram þrjár tillögur til úrbóta.

1. Varðandi lög um framhaldsskóla 92/2008 - um skólabrag (nr. 33 b)
    a. Skrifa þarf um verkferli til að vinna eftir ef upp koma eineltismál í hópi starfsmanna
        i. Ath. – þetta er æskilegt að skrifa samhliða aðgerðaáætlun um viðbrögð við kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi – sbr. Reglugerð 1009/2015 þar sem þetta fléttast allt saman
        ii. Þetta þarf einnig að gera fyrir nemendur, þ.e. viðbrögð við kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi
    b. Skrifa starfsmannastefnu
2. Varðandi starfslok (70/1996 nr. 41-46)– skoða hvort hægt sé að bæta verklag í tengslum við starfslok inn í verklagsregluna VKL-202 Ráðning, ákvörðun launa og móttaka nýrra starfsmanna
3. Varðandi jafnréttisstefnu
    a. Flétta lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna (27/2999) þar inn, gæti passað þar sem fjallað er um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs
    b. Bæta inn í jafnréttisstefnuna lögum um kynrænt sjálfræði (80/2019) – þar sem kveðið er á um rétt einstaklinga til að skilgreina kyn sitt

Ofangreindar úrbótatillögur eru komnar inn á dagskrá gæðaráðfundar við upphaf komandi skólaárs þaðan sem þeim verður komið í viðeigandi farveg.

2.3 Aðrar ábendingar, kvartanir og frábrigði

Ekki hafa borist aðrar ábendingar, kvartanir eða frábrigði en greint er frá hér að framan enda kerfið í raun enn á árdögum sínum. Eitt af mikilvægum verkefnum komandi skólaárs felst í því að virkja leiðir til ábendinga og kvartana í gegnum heimasíðu skólans.

3. Endurgjöf frá nemendum, starfsmönnum og hlutaðeigandi

Í Menntaskólanum við Sund (MS) er markvisst unnið að því að bæta gæði skólastarfsins og í síauknum mæli er það gert með hliðsjón af gæðamarkmiðum og kvörðum (***STS-002***) sem eru hluti þeirra stjórnunarkerfa sem skólinn er að innleiða. Til að fylgjast með árangri er rýnt í hinar ýmsu niðurstöður.

3.1 Ánægja nemenda með kennslu og aðra þjónustu

3.1.1 Kennslumat

Á hverri önn er framkvæmd kennslumat sem veitir kennurum endurgjöf á störf sín og gefur nemendum tækifæri til að láta í ljós afstöðu sína til kennslu í einstaka áföngum í skólanum. Tilgangur matsins er að kanna hvernig til hafi tekist með kennslu með það að markmiði að bæta það sem betur mætti fara. Kennslumat er nú framkvæmt í gegnum kannanakerfi INNU en var til loka skólaársins 2021 framkvæmt í gegnum námsumsjónarkerfið Námsnet.

Niðurstöður kennslumats voru sem fyrr kynntar kennurum og rektor að kennslumati loknu. Einnig voru niðurstöður skólans í heild kynntar fyrir starfsfólki og sjálfsmatsnefnd[1].

Framkvæmd kennslumats hefur verið í endurskoðun í vetur vegna dræmrar þátttöku nemenda. Á bæði haust- og vetrarönnum var kennslumat lagt fyrir í öllum áföngum hjá öllum kennurum. Svarhlutfall var mjög dræmt á haustönn og vetrarönn þrátt fyrir mikla eftirfylgni og því var ákveðið að endurskoða fyrirkomulagið. Miðað er við að ná a.m.k. 60% svarhlufalli hjá hverjum kennara til að niðurstöður teljist marktækar en stefnan er engu að síður sett á 80%+ svarhlutfall.

Á vorönn var kennslumat lagt fyrir hjá u.þ.b. þriðjungi kennara og einnig var samin verklagsregla um framkvæmdina (***VKL-405***). Samkvæmt henni skal hver kennari fara í kennslumat á 12 mánaða fresti (framkvæmdin er útfærð í ***GÁT-017*** *Áætlun um innra mat (sjálfsmat) og innri og ytri úttektir*). Á vorönn 2022 var kennslumat því lagt fyrir hjá kennurum í eftirfarandi fagdeildum: Félagsfræði, saga, stærðfræði og enska. Hver nemandi tók þátt í kennslumati í u.þ.b. þremur áföngum (í stað fimm til sex áfanga eins og áður var) og var umtalsvert hærra. Verður því áfram unnið samkvæmt þessu breytta fyrirkomulagi á komandi skólaári.

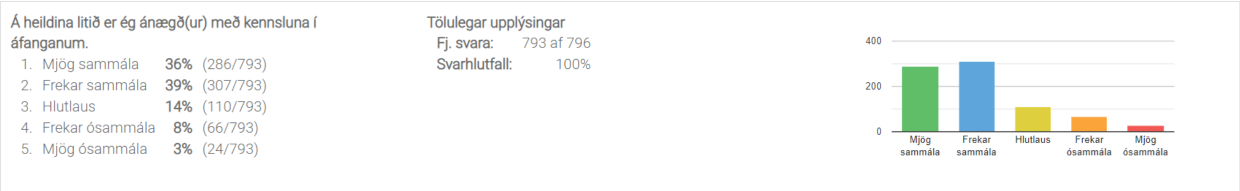
Eitt þeirra gæðamarkmiða sem sett hefur verið í MS er mælt í kennslumatinu en það felst í því að nemendur séu ánægðir með kennslu og aðstöðu til náms í skólanum. Mælikvarðarnir eru tveir:

- Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „**Á heildina litið er ég ánægð/t/ur með kennsluna í áfangunum**“ sem fram kemur í kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn.
- Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „**Aðstaða til náms og kennslubúnaðar (t.d. kennslustofa, tæki og tól)**“ sem fram kemur í kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn.

Hér má sjá svarhlufall í kennslumati á öllum önnum skólaársins 2021 - 2022. Eina önnin sem veitti marktækar niðurstöður fyrir skólann í heild (60%+ svarhlufall) var vorönn 2022.

Haustönn 2021	Vetrarönn 2021 - 2022	Vorönn 2022
Svarhlutfall – meðaltal skólans 45%	**Svarhlutfall – meðaltal skólans** 49%	**Svarhlutfall – meðaltal skólans** 81%
Tímabil fyrirlagnar 05.11.21 – 14.11.21	**Tímabil fyrirlagnar** 31.01.22 – 18.02.22	**Tímabil fyrirlagnar** 29.04.22 – 13.05.22

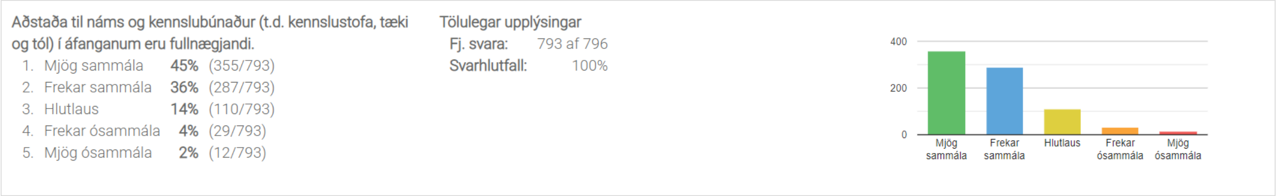
Eingöngu eru skoðaðar niðurstöður frá vorönn 2022 þar sem niðurstöður fyrri anna skólaársins eru ekki marktækar. Eins og sjá má á *Mynd 1* þá náðist ekki gæðamarkmið skólans um ánægju nemenda með nám og kennslu í skólanum.



Mynd 1: Niðurstöður kennslukönnunar á vorönn 2021 – Ánægja með kennslu – 75%

[1] Í sjálfsmatsnefnd MS sátu skólaárið 2021 - 2022: Sjálfsmatsstjóri sem kemur úr hópi kennara, konrektor, tveir fulltrúar kennara, einn fulltrúi annars starfsfólks, tveir fulltrúar foreldra og tveir fulltrúar úr nemenda (koma úr haxmunaráði SMS).

Mynd 2 sýnir ánægju nemenda með aðstöðu til náms og kennslubúnað og þar náði skólinn markmiði sínu en stefnt er á að a.m.k. 80% nemenda séu ánægðir með aðstöðuna.



Mynd 2: Niðurstöður kennslukönnunar á vorönn 2021 – Ánægja með aðstöðu – 81%

3.1.2 Þjónustukönnun

Þjónustukönnun var lögð fyrir í mars 2022 í gegnum kannanakerfið INNU. Var könnun lögð fyrir bæði nemendur og aðstandendur og var sjónum beint að eftirfarandi þáttum í þjónustu skólans við nemendur:

- Heimasíða
- Aðgengi að tölvum
- Þráðlaust net
- Aðstaða til prentunar
- Upplýsingagjöf á skjákerfi
- Þjónusta og aðgengi að:
  - Tölvuumsjón
  - Stjórnendum
  - Náms- og starfsráðgjöfum
  - Skrifstofu
  - Bókasafni
  - Mötuneyti

Þrátt fyrir talsverða eftirfylgni var svarhlufall mjög lágt í báðum hópum. Hjá aðstandendum var svarhlutfallið 1,2% en hjá nemendum var það 10,2%. Ekki er því hægt að túlka niðurstöður sem svo að þær endurspegli viðhorf nemenda og aðstandenda og verður því ekki unnið úr þeim né þær kynntar hér.

3.1.3 Rýnihópaviðtöl - nemendur

Samkvæmt sjálfsmatsáætlun skólans áttu rýnihópaviðtöl við nemendur að fara fram á seinni hluta skólaársins 2021 – 2022. Var boðað til rýni hópaviðtala en ekki náðist þátttaka. Því er mikilvægt að skoða framkvæmd og boðun í þessi viðtöl og bæta úr á komandi skólaári. Er endurskoðun fyrirkomulagsins komin inn á fundadagskrá gæðaráðs fyrir komandi skólaár.

3.1.4 Ánægja nemenda með kennslu og þjónustu – árangur m.v. mælikvarða

Heildaryfirlit yfir ánægju nemenda með kennslu og aðra þjónustu sem veitt er í skólanum má sjá í *Töflu 1*.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
Að nemendur séu ánægðir með kennslu og aðra þjónustu sem	Áhersla lögð á * eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms * öfluga nemendaþjónustu auk	Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni ,,**Á heildina litið er ég ánægð/t/ur með kennsluna í áfanganum**" sem fram kemur í	75% nemenda sammála fullyrðingunni (á vorönn – aðrar annir ekki marktækar vegna lágs svarhlutfalls)	29.04.22 – 13.05.22

veitt er í skólanum	hvatningar og eftirfylgni með mætingu * góða aðstöðu í kennslustofum * góða þjónustu við nemendur, s.s. bókasafn og skrifstofu	kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn		
		Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „**Aðstaða til náms og kennslubúnaðar (t.d. kennslustofa, tæki og tól) í áfanganum er fullnægjandi**“ sem fram kemur í kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn	81% nemenda sammála fullyrðingunni (á vorönn – aðrar annir ekki marktækar vegna lágs svarhlutfalls	29.04.22 – 13.05.22
		Að þjónustukannanir og rýnihópasamtöl sýni ánægju nemenda	Ekki náðist marktækt svarhlutfall í þjónustukönnun né þátttaka í rýnihópum nemenda	

Tafla 1: Markmið um ánægju nemenda með kennslu og aðra þjónustu – staða gagnvart mælikvörðum

3.1.5 Framhaldsskólapúlsinn

Framhaldsskólapúlsinn er könnun fyrir framhaldsskóla þar sem sjónum er beint námsumhverfi, virkni í námi og líðan nemenda. Könnunin er lögð árlega fyrir úrtak nemenda og hefur m.a. þann kost að gefa niðurstöður í samanburði við aðra framhaldsskóla. Eitt gæðamarkmiða skólans er metið í gegnum Framhaldsskólapúlsinn og snýr það að líðan nemenda og námsáhuga. Í ár var könnunin lögð fyrir í apríl og var svarhlutfall nemenda 84,6%. Var

3.1.6 Líðan og námsáhugi nemenda – árangur m.v. mælikvarða

Í *Töflu 2* má sjá niðurstöður úr Framhaldsskólapúlsinum og hver árangur skólans er miðað við mælikvarða.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
Að nemendum líði vel og hafi áhuga á náminu	Áhersla lögð á • eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms • öfluga nemenda-þjónustu auk hvatningar og eftirfylgni með mætingu • góðan aðstöðu í kennslustofum • góða þjónustu við nemendur, s.s. bókasafn og skrifstofu • öflugan stuðning við félagslíf nemenda • gott samstarf skólans við foreldraráð	**Að námsáhugi nemenda MS mælist jafn mikill eða meiri en meðaltal annarra framhaldsskóla** samkvæmt niðurstöðum skólans úr könnuninni Framhaldsskóla-púlsinn[2].	MS – **5,3** Aðrir framh.sk. – **5,4** **Mismunur -0,1**	Apríl 2022
		Að vellíðan nemenda MS mælist jafn mikill eða meiri en meðaltal annarra framhaldsskóla samkvæmt niðurstöðum skólans úr könnuninni Framhaldsskólapúlsinn.	MS – **5,1** Aðrir framh.sk. – **4,2** **Mismunur +0,9*[3]**	Apríl 2022

Tafla 2: Niðurstöður úr Framhaldsskólapúlsinum – staða gagnvart mælikvörðum

[2] Niðurstöður þeirra matsþátta Framhaldskólapúlsins sem nýttar eru við samanburð á niðurstöðum MS miðað við gæðamælikvarða eru settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalníur (e. stanines). Staðalníur eru með meðaltalið 5 og staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalníukvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur.

[3] * Táknar að mæling skólans á þessum þætti sé marktækt fyrir ofan eða fyrir neðan niðurstöðu annarra skóla miðað við 90% öryggismörk, þ.e. hægt er að fullyrða með 90% vissu að munurinn sé raunverulega til staðar í þýðinu.

3.2 Starfsmannasamtöl

Mikil þörf var á að bæta verklag varðandi starfsmannasamtöl sem höfðu verið stopul í skólanum. Skráð var og innleitt verklag (***VKL-204 Frammistaða, hæfni og þjálfun***) á skólaárinu og hófust starfsmannasamtöl á vorönn 2022 samkvæmt nýju verklagi. Starfsfólki er skipt upp í fjóra hópa í starfsmannasamtölum innan skólaársins eftir brautum og deildum til að dreifa álagi jafnt yfir árið (sjá skipingu í ***GÁT-017 Áætlun um innra mat (sjálfsmat) og innri og ytri úttektir (2022-2023)***). Hjá kennurum helst tímasetning starfsmannasamtals í hendur við þátttöku í kennslumati sem fer fram einu sinni á ári hjá hverjum kennara. Gafst fyrirkomulagið vel nú á vorönn en hafa ber í huga að aðeins er búið að vinna skv. nýju verklagi í eina önn. Starfsfólk var jákvætt gagnvart skipulagningu samtalanna og einnig gafst vel breytingin á kennslumati en þessir tveir þættir héldust í hendur. Markmiðið með breytingunni var að:

- Bæta þátttöku nemenda í kennslumati með minnkuðu álagi (færri áfangar til mats hverju sinni)
- Koma á reglulegum starfsmannasamtölum
- Bæta endurgjöf til kennara með því að tímasetja starfsmannasamtöl í kjölfar kennslumats

Öll ofangreind markmið náðust á þessari fyrstu önn í nýju verklagi.

3.3 Starfsmannakönnun

Á undanförnum árum hefur verið gerð starfsmannakönnun innanhúss í skólanum. Við ritun markmiðs og mælikvarða (***STS-002 Gildi, stefna, markmið og mælikvarðar***) var ákveðið að gera breytingar og nýta *Stofnun ársins* sem starfsmannakönnun enda gefur hún samanburð við aðra framhaldsskóla auk þess að vera framkvæmd af fagaðilum. Til þess að þetta væri gerlegt þurfti að bæta þátttöku innan skólans í könnuninni og tókst það en engu að síður er ljóst að gera þarf enn betur á komandi árum. *Stofnun ársins* er framkvæmd af Gallup árlega og er Fjármála- og efnahagsráðuneytið ábyrgðaraðili könnunarinnar gagnvart starfsmönnum ríksins. Tilgangur könnunarinnar er að veita upplýsingar um hvað vel er gert og hvað megi bæta út frá sjónarhóli starfsfólk og þannig gera stjórendum kleift að vinna að umbótum á starfsumhverfi stofnunarinnar.

Í sjálfsmatsnefnd skólans var tekin ákvörðun um að samhliða yrði gerð könnun innanhúss þegar og ef sérstök ástæða væri til, s.s. ef meta þyrfti breytingar, aðstæður eða þróun sem eingöngu tengjast MS. Ekki var framkvæmd slík könnun í vetur.

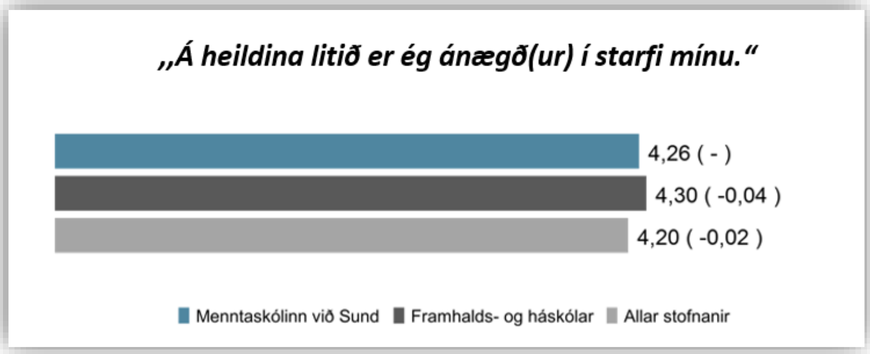
Var könnunin *Stofnun ársins* lögð rafrænt fyrir starfsfólk MS á tímabilinu nóvember – desember 2021. Svarhlutfall hjá starfsfólki var 60%, fjöldi svarenda 43 af 72 útsendum listum. Mikilvægt er að bæta þátttöku í könnuninni svo hún gefi sem réttasta mynd. Tilgangur könnunarinnar er að veita upplýsingar um hvað vel er gert og hvað megi bæta út frá sjónarhóli starfsfólk og þannig gera stjórendum kleift að vinna að umbótum á starfsumhverfi stofnunarinnar.

Eitt þeirra gæðamarkmiða sem sett hefur verið í MS er mælt í *Stofnun ársins*, en það er að starfsfólki njóti starfsánægju.

Mælikvarðarnir gagnvart þessu markmiði eru tveir:

- Svörun við spurningunni ,,Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu" samkvæmt könnuninni Stofnun ársins ár hvert
- Ánægja með vinnuskilyrði í MS samkvæmt könnuninni Stofnun ársins ár hvert.

Markmiðið er að MS mælist jafnt eða hærra öðrum framhalds- og háskólum á báðum þessum mælikvörðum. Eins og sjá má á *Mynd 3*, *Mynd 4* og *Töflu 1* náðust markmiðin fyrir hvorugan þennan mælikvarða á skólaárinu og mikilvægt að niðurstöður könnunarinnar verði rýndar frekar.



Mynd 3: Svörun við spurningunni „Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu."

Mynd 4: Ánægja með vinnuskilyrði í MS – samantekt nokkurra spurninga

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
Að starfsfólk njóti starfsánægju	Starfsmannasamtöl (VKL-202 Frammistaða, hæfni og þjálfun) og eftirfylgni þeirra. Fjölbreytt tækifæri til starfsþróunar. Betri vinnutími í samræmi við kjarasamninga. Leitast er við að verða við óskum í töflugerð. Úrvinnsla úr niðurstöðum úr Stofnun ársins, leitað tækifæra til umbóta.	Að svörun við spurningunni „**Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu**" í MS sé við eða yfir meðaltali niðurstaðna annarra framhalds- og háskóla samkvæmt könnuninni Stofnun ársins ár hvert.	MS – 4,26 Aðrir framh. og háskólar - 4,30	Nóv.-des. 2021
		Að ánægja með vinnuskilyrði í MS sé við eða yfir meðaltali niðurstaðna annarra framhalds- og háskóla samkvæmt könnuninni Stofnun ársins ár hvert.	MS – 3,85 Aðrir framh. og háskólar – 4,03	Nóv.-des. 2021

Tafla 2: Markmið um starfsánægju – staða gagnvart mælikvörðum

4. Frammistaða ferla, samræmi vöru

4.1 Yfirferð á skjölum Rekstrarhandbókar

Á skólaárinu var ritað jafnlaunakerfi fyrir skólann og vegna samræmis í uppbyggingu jafnlaunastaðalsins (ÍST 85:2012) við gæðastaðalinn ISO 9001:2015 var ákveðið að skrifa upp handbók gæðakerfis samhliða jafnlaunakerfinu þar sem það átti við enda stefnir skólinn á upptöku gæðakerfis. Þar sem kerfinu verður ætlað að halda utan um jafnlaunakerfi, gæðakerfi og aðrar kröfur sem skólinn setur sjálfum sér hlaut það heitið Rekstrarhandbók sem er vítt hugtak sem rúmar alla þessa þætti.

Á þessum fyrsta vetri hafa skjölin bæði verið rituð og tekið breytingum samhliða, ekki síst þegar farið var að vinna eftir skráðu verklagi. Ákveðið var að ljúka ritun jafnlaunakerfisins áður en skjöl yrðu samþykkt svo ekki þyrfti sífellt að vera að samþykkja nýjar útgáfur á meðan ritun kerfisins færi fram. Kerfið er nú búið að taka á sig nokkuð skýra mynd en ljóst er að skjöl þess munu taka nokkuð örum breytingum á meðan það festir sig í sessi og það er af hinu góða þar sem kerfið á að þjóna skólanum en ekki skólinn kerfinu.

4.2 Kennslufræðileg áhersla skólans; markmið og mælikvarðar

Hér er gerð grein fyrir frammistöðu skólans gagnvart kennslufræðilegri áherslu hans og markmiðum.

Árangur nemenda

Árangur nemenda er skoðaður út frá ýmsum þáttum, s.s. námsárangri, skólasókn, námstíma og brottfalli.

Meðaleinkunn

Menntaskólinn við Sund hefur sett sér það markmið að meðaleinkunn nemenda á hverri námsönn sé 6,5 eða hærri. Þegar árangur nemenda á skólaárinu 2021 – 2022 er skoðaður má sjá að það markmið náðist á öllum önnum. Meðaleinkunn á haustönn 2021 var 6,8. Á vetraönn 2021-2022 var meðaleinkunnin 6,7 og á vorönn 6,6.

Námsárangur

Hvað námsárangur varðar hefur Menntaskólinn við Sund sett sér það markmið að hlutfall nemenda sem ekki nær lágmarksárangri í áfanga (undir 5 í einkunn) sé 10% eða lægra. Á skólaárinu 2021 – 2022 náðist markmiðið á öllum önnum. Á haustönn 2021 voru 284 af 3618 einkunnum undir 5 alls 7,8%. Á vetrarönn voru 261 einkunn af 3553 undir 5 eða alls 7,3%. Á vorönn voru 307 einkunnir af 3275 undir 5 eða alls 9,4%. Yfir skólaárið eru þetta 852 einkunnir af 10446, alls 8,2% sem er undir viðmiði skólans. Vorönn sker sig þó verulega úr, sem endurspeglar tilfinningu kennara um að nemendur hafi átt á brattann að sækja undir lok skólaársins sem hafði tekið á vegna veikindafjarvista og samkomutakmarkana, ekki síst á seinni hluta ársins.

Raunmæting

Á skólaárinu 2021 – 2022 var raunmæting áberandi best á haustönn eða 84,1% að meðaltali en versnaði mjög á vetrarönn (74,5%). Á vorönn hækkaði meðaltalið líttillega eða upp í 77,4%. Í heildina var meðalraunmæting skólaársins 78,7% og verður að teljast nokkuð undir markmiði skólans um 80% raunmætingu. Hins vegar ber að líta til þess að ekki var um venjulegt árferði að ræða þetta árið og sérstaklega voru veikindi á vetrar- og vorönn óvenju algeng og langvarandi sem eðlilega hefur mikil áhrif á raunmætingu nemenda.

Brottfall

Frá 1. október 2021 hefur 41 nemandi skráð sig úr námi við skólann. Allir nema tveir þeirra sögðust vera á leið í annað nám. Þessar tölur eru á sömu nótum og síðustu ár þannig að ætla má að brotthvarf verði nálægt 1-2% eins og síðustu ár.

Námstími

Af þeim 234 nýnemum sem hófu nám haustið 2019 (árg. 2003) hafa 150 verið brautskráðir innan þriggja ára eða 64%. Af þeim 39 sem enn eru skráðir í MS hafa 22 lokið 136 einingum eða meira og munu líklega ljúka stúdentsprófi á næstu önnum.

Af þeim 208 nýnemum sem hófu nám við MS haustið 2018 (árg. 2002) hafa brautskráningar verið með eftirfarandi hætti:

- Brautskráning innan þriggja ára - 69,7% nemenda
- Brautskráning á þremur árum + einni önn - 3,4% nemenda
- Brautskráning á þremur árum + tveimur önnum - 1,5% nemenda
- Brautskráning á fjórum árum - 1% nemenda

Alls eru 157 þeirra nemenda sem innrituðust haustið 2018 brautskráðir að fjórum árum liðnum eða 75,5%.

Starfsþróun

Menntaskólinn við Sund hefur sett sér markmið um að kennarar tileinki sér fjölbreyttar kennslu- og námsmatsaðferðir og að starfsfólk skólans leiti sífellt nýrra leiða til að þróa starf sitt. Til að ná markmiði sínu er áhersla lögð á gott framboð endurmenntunar og fjölbreytt starfsþróunartækifæri fyrir starfsmenn skólans.

Á skólaárinu 2021 – 2022 sóttu 23 starfsmenn námsferðir erlendis og 26 starfsmenn tóku þátt í WES ráðstefnunni (rafræn ráðstefna – World Education Summit).

Á haustmánuðum voru fengnir gestafyrirlesarar frá SnjallVefjunni til að leiðbeina starfsfólki um tæknilausnir til að greiða leið nemenda með lestrarörðugleika.

Innan skólans voru haldnar þrjár menntabúðir á árinu sem allir kennara mættu og aðrir og flestir aðrir starfsmenn. Markmið menntabúða er að skapa jafningjaumhverfi þar sem miðlun þekkingar og reynslu á sér stað og stuðla að tengslamyndun og samvinnu fólks sem er að þreifa sig áfram með nýjungar í skólastarfi. Í kjölfar kynningar á Fab Lab á menntabúðum fór hópur áhugasamra starfsmanna á kynningu í Fab Lab Reykjavík. Í framhaldinu var haldið grunnnámskeið innan skólans í vektorteikning (Inkscape).

Eitt af flaggskipum Menntaskólans við Sund hefur til fjölda ára verið virkni kennara í starfendarannsóknum. Á hverju ári er virkur hópur kennara og stjórnenda sem tekur þátt í starfi starfendarannsóknahópsins og á skólaárinu voru þátttakendur 27 talsins. Hópurinn hittist sex sinnum á skólaárinu auk þess að heimsækja starfsþróunarhóp í Fjölbrautaskóla Suðurnesja til að skiptast á þekkingu.

Á starfsdegi í byrjun júní var haldið námskeiðið ,,Kveikjum neistann hjá nemendum“ sem snýr að því að efla innri áhugahvöt nemenda. Þetta viðfangsefni varð fyrir valinu vegna vísbendinga þegar líða tók á skólaárið að efla þyrfti áhugahvöt nemenda en dregið hafði úr mætingu þeirra og virkni.

Loks var haldið örnámskeið í notkun Office 365 (Teams og OneDrive) fyrir starfsfólk á þjónustusviði í júní.

4.2.1 Kennslufræðileg áhersla og markmið MS – staða gagnvart mælikvörðum

Í *Töflu 3* hér á eftir má sjá heildar yfirlit yfir stöðu kennslufræðilegra áherslna og markmiða Menntaskólans við Sund gagnvart mælikvörðum.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
		Fjöldi kennara og annarra starfsmanna sem sækir	**Valkvæðir þættir:** 23 fóru námsferðir	

Kennarar tileinki sér fjölbreyttar kennslu- og námsmats-aðferðir og starfsfólk leiti sífellt nýrra leiða til að þróa starf sitt.	Áhersla lögð á gott framboð endurmenntunar og/eða fjölbreytt starfsþróunar-tækifæri starfsmanna.	endurmenntun í gegnum erlent samstarf (Erasmus+, SEF, Nordplus o.fl.). Fjöldi menntabúða innan skólans. Námskeið og gestafyrirlestrar innan skólans. Þátttakaka í starfenda-rannsóknahópi MS.	26 tóku þátt í WES (rafræn ráðstefna) 27 tóku þátt í starf-endarannsóknum **Skylduþátttaka allra kennara:** Menntabúðir x 3 Dagsnámskeið x 1 Gestafyrirlestur x 1	14.06.22
Leiðsagnarnám verði leiðandi þáttur í kennslu og námsmati	Bæta umgjörð um eflingu leiðsagnarnáms hjá kennurum: • Verkefnisstjórn • Verkefnishópur	Að 16 kennarar taki þátt í verkefnishóp og verkefnisstjóri sé starfandi. Að vinna verkefnishóps flæði út í skólann í gegnum menntabúðir.	Staða hefur ekki verið tekin	Hefst H22
Nemendur nái sem bestum árangri í námi sínu og efli námskraft sinn	Áhersla á eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms, öflug nemendaþjónusta auk hvatningar og eftirfylgni með mætingu	Meðaleinkunn nemenda sé 6,5 eða hærri	HA 21 - 6,8 VE 21-22 - 6,7 VO 22 - 6,6 **Meðaltal skólaárs: 6,7**	16.06.22
		Hlutfall nemenda sem ekki ná lágmarksárangri í áfanga (undir 5 í einkunn) sé 10% eða lægra	Haustönn 7,8% Vetrarönn 7,3% Vorönn 9,4% **Meðaltal skólaárs: 8,2%**	16.06.22
		Raunmætingarhlutfall nemenda sé 80% eða hærra	HA 21 - 84,1% VE 21-22 - 74,5% VO 22 - 77,4% **Meðaltal skólaárs: 78,7%**	16.06.22
		Brottfall nemenda sé 1% eða lægra	1-2%	16.06.22
		Að 75% nemenda sem hefja nám í MS strax að loknum grunnskóla brautskráist innan þriggja ára	64% þeirra 234 nýnema sem hófu nám haustið 2019 eru brautskráðir frá MS (innan þriggja ára)	16.06.22
		Að 90% nemenda sem hefja nám í MS strax að loknum grunnskóla brautskráist innan fjögurra ára	75% þeirra 208 nýnema sem hófu nám haustið 2018 eru brautskráð frá MS (innan fjögurra ára). Af þessum 208 nemendum hafa 48 farið í aðra skóla (tilfærsla).	16.06.22

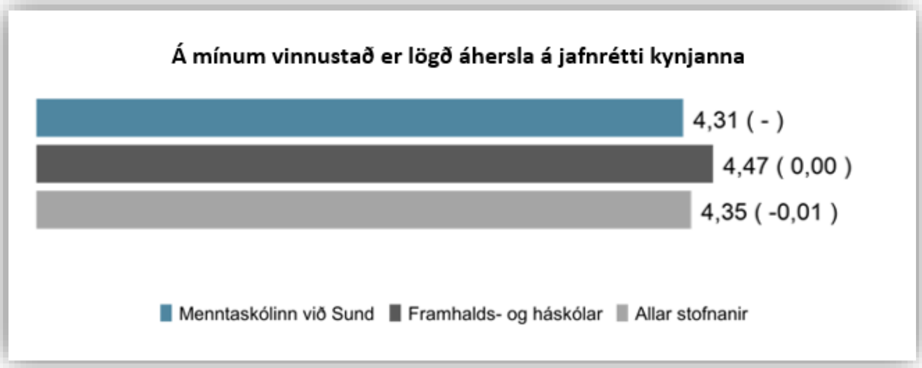
Tafla 3: Markmið tengd kennslufræðilegri áherslu – staða gagnvart mælikvörðum

4.3 Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis

Samhliða ritun jafnlaunakerfis á skólaárinu 2021 – 2022 hefur Menntaskólinn við Sund sett sér markmið varðandi jafnrétti, launaákvarðanir og upplýsingar um kerfið sjálft. Aðgerðir hafa verið skilgreindar sem og mælikvarðar til að meta hvort markmiðum sé náð.

Eitt markmiðanna hljóðar svo: ,,Að jafnrétti sé leiðarljós í starfi skólans." Er unnið að þessu markmiði með því að uppfæra reglulega og fylgja jafnréttis- og mannréttindastefnu skólans og með því að vinna að jöfnu hlutfalli kynja í stjórnunarstöðum.

Annar mælikvarðinn kemur úr *Stofnun ársins*, úr afstöðu til fullyrðingarinnar ,,Á mínum vinnustað er lögð áhersla á jafnrétti kynjanna." Markmið skólans er að vera á pari við eða hærri en aðrir framhalds- og háskólar. Það markmið náðist ekki í ár þar sem skor skólans er 4,31 en meðaltal framhalds- og háskóla er 4,47 á fimm punkta kvarða sem *Stofnun ársins* byggir á.



Mynd 5: Upplifun starfsmanna MS af áherslu á jafnrétti kynjanna á vinnustaðnum

Annar mælikvarði sem árangur þessa markmiðs er metinn út frá er talning á hlutföllum í stjórnunarstöðum innan skólans. Á skólaárinu 2021 – 2022 voru jöfn kynjahlutföll í stjórnendateymi ef aðili teymisins sem er í tímabundnu leyfir er talinn með, þ.e. tvær konur og tveir karlar. Stjórnunarstöður annarra starfsmanna eru fólgnar í fjármála-stjórn annars vegar og skrifstofustjórn hins vegar. Báðar þessar stöður eru mannaðar af konum. Loks eru faglegir stjórnendur (fagstjórar) átta talsins, allt konur. Æskilegt er að reyna að jafna betur kynjahlutföll í fagstjórn ef mögulegt er samhliða því að gæta að hæfni þeirra einstaklinga sem ráðast í störfin.

Annað markmið jafnlaunakerfisins felst í því að viðmið við ákvörðun launa og annarra starfskjara feli ekki í sér kynjamismunun. Til að ná þessu markmiði er lögð áhersla á að vinna gegn óútskýrðum launamun með árlegum launagreiningum og rýningu greininganna auk innri úttekta. Mælikvarðinn sem stuðst er við til að meta árangurinn er tvenns konar; annars vegar að ekki sé til staðar óútskýrður launamunur og hins vegar að leyst sé hratt úr athugasemdum og/eða frávikum komi slíkt fram.

Í launagreiningu fyrir tímabilið 01.06.2021 – 31.05.2022 mældist ekki launamunur sem ekki var hægt að útskýra á milli sömu eða jafn verðmætra starfa. Engu að síður voru tvö störf sem skáru sig úr hvað það varðar að jákvæð frávik launasetningar frá mati starfs voru yfir 10%. Ákvörðun var því tekin um að yfirfara starfaflokkun þessara starfa áður en næsta launagreining fer fram en mögulega var ekki tekið nægt tilllit til álags í þessum störfum, annars vegar vegna mikils áreitis og hins álags vegna einveru og ábyrgðar.

Þriðja markmiðið sem skólinn hefur sett sér með jafnlaunakerfinu felst í gagnsæi, að staðfólk sé upplýst um innleiðingu og starfrækslu jafnlaunakerfisins. Verður þetta metið með könnun meðal starfsmanna. Á skólaárinu 2021 – 2022 hefur starfsfólk verið upplýst um innleiðingu kerfisins á fundum og í fréttabréfum en slík bréf eru send út vikulega á starfstíma skólans skv. skóladagatali. Við upphaf næsta skólaárs verður þessum kynningum haldið áfram og þekking starfsfólks metin í kjölfarið. Mælikvarðinn miðast við að 80% starfsfólks telji sig vel eða mjög upplýst um jafnlaunakerfið og viðhald þess.

4.3.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis

Í *Töflu 4* hér á eftir má sjá heildar yfirlit yfir stöðu markmiða jafnlaunakerfis Menntaskólans við Sund gagnvart mælikvörðum.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
Að jafnrétti sé leiðarljós í starfi skólans	Að unnið sé í samræmi við jafnréttis- og mannréttindastefnu skólans	Að svörun við spurningunni „**Á mínum vinnustað er lögð áhersla á jafnrétti kynjanna**" í MS sé við eða yfir meðaltali niðurstaðna annarra framhalds- og háskóla samkvæmt könnuninni ***Stofnun ársins*** ár hvert.	MS – **4,31** Aðrir framh. og háskólar - **4,47**	Nóv.-des. 2021
	Jafnt hlutfall kynja í stjórnendastörfum (staða tekin í lok hvers skólaárs)	Jöfn kynjahlutföll í stjórnunarstöðum	**Stj. teymi:** 2 kvk. / 1 kk. (1 kk. í leyfi) **Skrifst.stj.** 1 kvk. **Fjármálastj.** 1 kvk. **Fagstj.** 8 kvk.	14.06.22
Viðmið við ákvörðun launa og annarra starfskjara, þ.m.t. úthlutun yfirvinnu, skulu ekki fela í sér kynjamismunun	Unnið gegn óútskýrðum launamun með árlegum launagreiningum	Að ekki sé til staðar óútskýrður launamunur	Ekki til staðar óútskýrður launamunur	14.06.22
	Innri úttektir	Engin frávik/athugsemdir eða leyst hratt úr frávikum/athugasemdum ef fram koma	Ekki skráð frávik eða athugasemd – umbótatillögur komnar í ferli	Júní 2022
	Launagreiningar árlega, úrvinnsla skv. GÁT-028 Launagreining - úrvinnsla á niðurstöðum við +/-10%	Að ekki sé til staðar óútskýrður launamunur	Ekki er til staðar óútskýrður launamunur kynja né kynja-mismunun gagnvart yfirvinnu	14.06.22
Allt starfsfólk skal upplýst um að jafnlaunakerfi er innleitt og því viðhaldið í stofnuninni	Könnun á meðal starfsmanna Hversu vel ert þú upplýst/ur um jafnlaunakerfið og viðhald þess?	≥ 80% svari mjög vel eða vel	Staða hefur ekki verið tekin	Fyrsta könnun tímasett H22

Tafla 4: Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis

4.4 Staða mælikvarða gagnvart stefnu og markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag

Í Menntaskólanum við Sund er lögð áhersla á að nýta vel þá fjármuni sem skólinn hefur til umráða og halda kostnaði í lágmarki. Til að ná þessum markmiðum er góðu skipulagi haldi í mannauðsstjórnun, aðhaldi og skipulagi á innkaupum og nýtingu efnis og einnig með góðri nýtingu í námshópum (hópastærðir). Hvað aðbúnað og húnæði varðar þá vinnur yfirstjórn skólans með Eignaumsýslu ríkisins – ríkiseignum að þróun skólans varðandi húsnæði og aðbúnað.

4.4.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag

Í *Töflu 5* hér á eftir má sjá heildar yfirlit yfir stöðu markmiða jafnlaunakerfis Menntaskólans við Sund gagnvart mælikvörðum um húsnæði, rekstur og skipulag.

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin

Að rekstur skólans sé í samræmi við fjárheimildir og innan 4% skekkjumarka á árs grundvelli	Vandaðar rekstraráætlanir og gripið til aðgerða sýni áætlanir þörf fyrir hagræðingu	Að rekstrarkostnaður sé í samræmi við rekstraráætlun.	Innan ársins 2021 var halli á rekstri skólans en hann var innan 4% skekkjumörk fjárheimilda.	Við upphaf árs 2022
Halda nýtingu í námshópum eins góðri og mögulegt er hverju sinni	Nákvæm skipulagning hvers skólaárs með tilliti til kennsluþarfar og fjölda námshópa í hverjum áfanga	Að meðalnýting á námshópum verði yfir 90%.	HA 21 15 nem. hópar – 92% 25 nem. hópar - 85% VE 21-22 15 nem. hópar – 100% 25 nem. hópar - 64% VO 22 15 nem. hópar – 54% 25 nem. hópar - 67%	Júní 2022
Markvisst unnið að endurnýjun tækja og búnaðar	Jafnvægi haldið í umfangsmiklum rekstrarþáttum eins og launum og öðrum rekstri til að svigrúm gefist til endurnýjunar.	Að fjárfestingarframlag skólans fari til endurnýjunar tækja og búnaðar.	Á árinu 2021 var öllu fjárfestingarframlagi skólans varið í endurnýjun tækja og búnaðar.	Við upphaf árs 2022
Starfsmannahald sé innan rekstrar-heimilda og mannauður sé í samræmi við kröfur um menntun og hæfni.	Að jafnvægi sé haldið gagnvart mannauðsþörf skólans	Hlutfall yfirvinnu af heildar launakostnaði skólans verði undir 10%	Á árinu 2021 var hlutfall yfirvinnu af heildar launakostnaði skólans 13%	Við upphaf árs 2022
	Að unnið sé í samræmi við verklagsreglur um frammistöðu, hæfni og þjálfun starfsmanna.	Innri úttektir sýni að unnið sé í samræmi við *VKL-204 Frammistaða, hæfni og þjálfun*	Unnið í samræmi við VKL-204	Júní 2022
Að skólinn starfi eftir vottuðu jafnlaunakerfi samkvæmt jafnlaunastaðli ÍST 85:2012	Innleiðing og rekstur jafnlaunakerfis	Að skólinn hljóti og viðhaldi jafnlaunavottun skv. ÍST 85:2012	Skólinn hefur skrásett jafnlaunakerfi sem starfað er eftir og fyrsta vottunarúttekt fer fram 22.06.2022	18.06.22

Tafla 5: Staða mælikvarða gagnvart markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag

5. Staða forvarna og úrbóta

Stöðugt er unnið að forvörnum og úrbótum innan skólans er varða nemendur, starfsfólk, náms- og námsframboð, rekstrarþætti, launajafnrétti og jafnréttismál sem og viðhald og endurnýjun á búnaði. Á skólaárinu 2021 – 2022 hefur verið unnið að eftirfarandi forvörnum og úrbótum:

- Jafnlaunakerfi hefur verið skrifað og innleitt með markmiðum og mælikvörðum og er nú komið í starfrækslu
- Námsbrautir skólans hafa verið endurskoðaðar
- Allir áfangar skólans hafa verið endurskoðaðir
- Form námsáætlana samræmt

- Nám/kennsla í líffræði endurskoðað í heild
- Hagræðingaraðgerðir hafa verið skipulagðar og komið í framkvæmd með það að markmiði að rétta af rekstrarforsendur skólans
- Stjórnlagaþing nemenda þar sem lög nemendafélagsins (SMS) voru endurskoðuð með sértakri áherslu á jafnrétti og nemendalýðræði
- Starfsmannasamtölum hefur verið hrint í gang og sett í skipulagðan farveg
- Menntabúðir (jafningafræðsla) hafa verið innleiddar og sumarnámskeið (SEF)
- Fyrirkomulag kennslumats var endurskoðað til að bæta svarhlutfall
- Lokið hefur verið við viðgerðir á nýbyggingum til að koma í veg fyrir leka og unnið að endurbótum hvað varðar frárennsli í eldri byggingum
- Endurnýjun tveggja vinnuherbergja kennara
- Endurnýjaður búnaður til að bæta þráðlaust netsamband
- Upplýsingagjöf efld með vikulegum fréttabréfum til annars vegar starfsmanna og hins vegar nemenda
- Stuðningur við nýnema efldur með ,,rúllunni"

6. Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórnenda

Eins og fram hefur komið er hér um að ræða fyrstu rýni stjórnenda samkvæmt verklagi (***VKL-403 Rýni stjórnenda***) sem skráð er í Rekstrarhandbók skólans og því ekki til staðar fyrri rýni til að fylgja hér eftir.

7. Breytingar í rekstri MS sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið

- Að hljóta jafnlaunavottun og halda virkri vottun
- Stofnun starfsbrautar við skólann
- Endurskoðun námsbrauta
- Innleiðing gæðastjórnunarkerfis
- Tenging umhverfis- og öryggismála (UHÖ-mál) inn í Rekstrarhandbók
- Tenging persónuverndar- og upplýsingaöryggismál (PUÖ-mál) í auknum mæli inn í Rekstrarhandbók
- Breytt rekstrarstaða skólans
- Innleiðing á mannauðskerfum og skrifstofuhugbúnaði ríkisins
- Fleiri starfsmenn í verkefnið ,,betri vinnutími"
- Breytingar á ráðuneytum og nýir ráðherrar með nýjar áherslur
- Starfsmannavelta og leyfi

7.1 Mat á ytri þáttum/áhættuþáttum sem geta haft áhrif á starf skólans

Til að taka þetta saman á sem skýrastan hátt er hér gerð SVÓT greining þar sem horft er á sterkar hliðar, veikar hliðar, ógnanir og tækifæri sem felast í umhverfi skólans.

Sterkar hliðar	Veikar hliðar	Ógnanir	Tækifæri
Vel menntað starfsfólk	Skortur á tölvubúnaði og endurnýjun búnaðar	Fjárframlög til skólans	Efla tengsl við brautskráða nemendur (MS dagur)

Áfangakerfi - sveigjanleiki og fjölbreytni í námi og námstíma	Viðvera nemenda	Álag á nemendur vegna íþróttastarfs eða vinnu utan skóla	Kanna afdrif útskrifaðra nemenda
Virkt jafnlaunakerfi	Loftgæði í eldra húsnæði	Breytingar á inntökuviðmiðum háskóla	Fjölda virkum aðstandendum í foreldraráði/félagi
Stöðugleiki í starfsmannahaldi	Skortur á úrræðum fyrir nemendur sem standa höllum fæti í námi		Efla lærdómssamfélag skólans
Erlend samstarfsverkefni - starfsþróun	Ekki nógu gott aðgengi allra nemenda að félagslífi		
Starfendarannsóknir	Notkun upplýsingatækni		
Gott samstarf stjórnenda og stjórnar SMS			
Móttaka nýrra starfsmanna			
Góð aðstaða á bókasafni skólans			
Sterk skuldbinding og stolt			
Öflug umhverfisnefnd			

8. Tillögur um umbætur og auðlindir

8.1 Umbætur

Áframhaldandi innleiðing gæðakerfis.

Bæta úr skráningu og skjölun fundargerða.

Þróa jafnlaunakerfið áfram.

Ná betri tengingu á milli kerfa: Jafnlaunakerfi, gæðakerfi, stefnumótun ríkisaðila, umhverfisstjórnun, persónuvernd og upplýsingaöryggi.

Efla rýnihópa nemenda.

Halda áfram að efla starfsfólk í því að tileinka sér fjölbreyttar leiðir til að koma til móts við nemendur.

Nýta niðurstöður út *Stofnun ársins* og rýna þær frekar til úrbóta.

Nýta niðurstöður út *Framhaldsskólapúlsinum* og rýna þær frekar til úrbóta.

Efla forvarnir.

Samhæfa milli deilda, s.s. varðandi námsmat og vinnulag.

Efling nemendaþjónustu.

Efla stuðning við nýnema.

8.2 Auðlindir

Virkt jafnlaunakerfi.

Gæðakerfi í fæðingu.

Öflugt umhverfisstarf (græn skref í ríkisrekstri og grænfáni).

Mikilvægt er að leitast við að efla sem best starfsánægju.

Kennslufyrirkomulag stuðlar að tengslamyndun milli nemenda og milli nemenda og kennara.

Endurskoðun áfanga og námsbrauta.

Áhugi kennara á leiðsagnarnámi, eflingu námskrafts og starfendarannsóknum – hlúa að þessum þáttum.

Starfsmannahópur með ríka skuldbindingu og tryggð við skólann.

Menntun og hæfni starfsmanna.

9. Aðgerðalisti

Aðgerðalistinn er einnig viðfangsefni næstu rýni (sbr. atriði 1)

AÐGERÐALISTI VEGNA RÝNI STJÓRNENDA VOR 2022			
Nr.	**Atriði**	**Ábyrgð**	**Tími (lok)**
1	**Fyrri rýni stjórnenda**		
	Á ekki við í þetta sinn þar sem þetta er fyrsti aðgerðalistinn vegna rýni stjórnenda	--	--
2	**Innri úttektir**		
	Eftirfylgni með innri úttektum	Konrektor	Júní 23
	Taka út verklagsreglur skv. skipulagi (GÁT-018)	Konrektor	Júní 23
	Þróa lærdómssamfélag úttektaraðila / jafningjastuðning	Konrektor	Des. 22
3	**Endurgjöf frá viðskiptavinum og notendum**		
	Virkja möguleika til ábendinga og kvartana í gegnum heimasíðu skólans	Rektor	Des. 22
	Halda betur utan um þátttöku nemenda og aðstandenda í þjónustukönnunum	Konrektor	Júní 23
	Halda betur utan um þátttöku nemenda í rýnihópum	Kennslustjóri	Júní 23
	Halda betur utan um þátttöku starfsmanna í Stofnun ársins	Rektor	Des. 23
	SVÓT greining á niðurstöðum úr Stofnun ársins meðal starfsmanna	Rektor	Okt. 23
	Halda áfram að efla starfsmannasamtöl	Rektor	Júní 23

	Halda áfram að efla endurmenntunaráætlun	Konrektor	Júní 23
	Leggja aftur fyrir Framhaldsskólapúlsinn	Konrektor	Júní 23
4	**Frammistaða ferla, samræmi vöru**		
	Skrásetja með markvissari hætti frammistöðu ferla yfir skólaárið (námsárangur, skólasókn o.fl.)	Kennslustj.	Júní 23
	Skrifa leiðbeiningar um úrvinnslu gagna til að meta árangur nemenda með tilliti til mælikvarða	Kennslustj.	Júní 23
	Skerpa á námskeiði fyrir nýtt starfsfólk þar sem farið er yfir helstu atriði sem þarf að kunna skil á við upphaf starfs, styðjast við gátlista um móttöku starfsfólks	Konrektor	Júní 23
	Skerpa á skráningum í hæfnimatrixu, skrá upplýsingar um þá starfsmenn sem þegar eru í starfi	Konrektor	Júní 23
	Ljúka ritun starfslýsinga	Konrektor	Júní 23
	Viðhalda jafnlaunavottun	Konrektor	Júní 23
	Vinna áfram að innleiðingu gæðastjórnunarkerfis	Konrektor	Júní 23
5	**Úrbætur**		
	Flétta Græn skref í ríkisrekstri inn í annað gæðastarf skólans (Rekstrarhandbók)	Rektor	Júní 23
	Skerpa á ritun fundargerða og tryggja skjölun þeirra	Konrektor	Des. 22
	Efla leiðsagnarnám innan skólans (eftirfylgni verkefnishóps)	Konrektor	Júní 23
	Þróa betur ferli varðandi skráningar á frávikum	Konrektor	Júní 23
	Þróa eyðublöð sem notuð eru í tengslum við innri úttektir	Konrektor	Júní 23
	Ljúka hönnun rafrænnar starfsmannahandbókar (Sharepoint) og koma í virkni	Konrektor	Sept. 22
6	**Ytri kröfur (þ.m.t. jafnlaunakerfi)**		
	Innleiðing starfsbrautar	Konrektor Brautarstjóri	Júní 23
	Efla kynningu jafnlaunakerfis og meta árangur	Konrektor	Nóv. 23
	Fullvinna vinnulýsingu VNL-003 (Persónuvernd og upplýsingaöryggi - lýsingar öryggisráðstafana)	Konrektor	Des. 23
	Yfirfara mat starfa þjónustuliða 1 og 2	Konrektor	Júní 23

	Bæta persónubundnum þáttum inn í launagreiningar í Emblu	Konrektor	Júní 23
	Auglýsa stöður innan skólans með það að leiðarljósi að höfða til allra kynja	Rektor	Júní 23
7	**Breytingar sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið**		
	Endurskoðun námsbrauta	Konrektor	Ág. 22
	Innleiðing mannauðskerfa	Rektor	Júní 23
	Samþætting Rekstrarhandbókar, markmiða í stefnumótun ríkisaðila og grænna skrefa í ríkisrekstri	Stjórnendur	Júní 23
	Samþætting verkferla í persónuverndar- og upplýsingaöryggismálum (PUÖ) við Rekstrarhandbók	Konrektor	Júní 23
	Endurskoðun gæða- og jafnlaunamarkmiða	Gæðaráð	Júní 23
8	**Tillögur um umbætur**		
	Auka samstarf við foreldraráð / fjölga virkum aðilum	Kennslustj.	Júní 23
	Bæta verkferla í tengslum við eftirfylgni með mætingu nemenda	Kennslustj.	Des. 22
	Innleiðing ,,betri vinnutíma" fyrir náms- og starfsráðgjafa og FS-liða	Rektor	Sept. 22
9	**Tillögur um auðlindir**		
	Vinna með starfsánægju með námskeiðahaldi, jafningjafræðslu og námsferðum	Konrektor	Júní 23
	Halda áfram að tryggja starfsfólki endurmenntun sem eflir það í starfi	Konrektor	Júní 23
	Aukin umsjón og efld móttaka nýnema (Krossgötur)	Kennslustj.	Júní 23
	Þróun nemendaþjónustu (samstarfshópur)	Konrektor	Júní 23
	Áframhaldandi þróun stjórnunarkerfa	Konrektor	Júní 23
	Ljúka endurskoðun og skráningu nýrra áfanga / námsbrauta	NoN	Júní 23
	Fylgja eftir námskeiði um innri áhugahvöt og viðhorf til viðfangsefna	Rektor	Júní 23

Rek. 20. júní 2022

Staður og dagsetning

Helga S. Þórsdóttir

Helga Sigríður Þórsdóttir, rektor

Lilja Guðný Jóhannesdóttir, konrektor

Leifur Ingi Vilmundarson, kennslustjóri