



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 2023

Lilja Guðný Jóhannesdóttir, konrektor

Efnisyfirlit

Almennar kröfur	2
1. Staða aðgerða (umbóta, úrbóta og forvarna) frá fyrri rýni stjórnenda	2
2. Almenn staða úttekta, niðurstöður og eftirfylgni	5
2.1 Innri úttektir.....	5
2.2 Mat á hlítingu við lagalegar kröfur.....	7
2.3 Aðrar ábendingar, kvartanir og frábrigði.....	7
3. Endurgjöf frá nemendum, starfsmönnum og hlutaðeigandi	8
3.1 Ánægja nemenda með kennslu og aðra þjónustu	8
3.1.1 Kennslumat	8
3.1.3 Rýnihópaviðtal - nemendur	10
3.1.4 Ánægja nemenda með kennslu og þjónustu – árangur m.v. mælikvarða	10
3.1.5 Framhaldsskólalúpsinn	11
3.1.6 Líðan og námsáhrugi nemenda – árangur m.v. mælikvarða.....	11
3.2 Starfsmannasamtöl.....	11
3.3 Starfsmannakönnun.....	11
4. Frammistaða ferla, samræmi vöru	13
4.1 Yfirferð á skjölum Rekstrarhandbókar	13
4.2 Kennslufræðileg áhersla skólans; markmið og mælikvarðar	13
Árangur nemenda	13
Starfspróun	14
4.2.1 Kennslufræðileg áhersla og markmið MS – staða gagnvart mælikvörðum	15
4.3 Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis.....	16
4.3.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis	18
4.3.1 Árangur jafnlaunakerfisins	25
4.4 Staða mælikvarða gagnvart stefnu og markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag	25
4.4.1 Yfirlit yfir stöðu mælikvarða gagnvart markmiðum um rekstur, húsnæði og skipulag.....	25
5. Staða forvarna og úrbóta.....	26
6. Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórnenda	27
7. Breytingar í rekstri MS sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið.....	27
7.1 Mat á ytri þáttum/áhættuþáttum sem geta haft áhrif á starf skólans	27
8. Tillögur um umbætur og auðlindir.....	28
8.1 Umbætur.....	28
8.2 Auðlindir	28
9. Aðgerðalisti	29

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.: 15.06.2023	Tími: 9:00 – 16:00	Staðsetning: Tilvera	Fund boðaði: LGJ
Mættir:	Helga S. Þórsdóttir rektor, Lilja Guðný Jóhannesdóttir konrektor, Hjördís Alda Hreiðarsdóttir kennslustjóri, Ágúst Ásgeirsson námsbrauta- og námskrárstjóri.		
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

Rýni stjórnenda fyrir skólaárið 2021 - 2022 fór fram í júní 2022. Á aðgerðarlista fyrir skólaárið 2022 – 2023 voru ýmis verkefni og má hér sjá framgang þeirra:

Innri úttektir:

Eftirfylgni með innri úttektum var eftl, lokið við fyrsta úttektarhring í samræmi við skipulag (GÁT-018) og þróað lærdómssamfélag úttektaraðila. Unnið var að öllum þessum verkefnum og á vorönn hófst úttektarhringur nr. 2. Allt verkferli í kringum úttektirnar var einfaldað og gert skilvirkara, m.a. með eftirfylgni í Planner (Office 365). Gæðastjóri og innri úttektaraðilar vinna saman að undirbúningi úttekta með það að markmiði að bæta úttektir og veita jafningjastuðning.

Innri úttektir sem tengjast verklagsreglum sem ekki eru hluti af kröfum jafnlaunastaðals hafa setið á hakanum enn sem komið er.

Endurgjöf frá viðskiptavinum og notendum:

Virkjaður var möguleiki til ábendinga og kvartana með rafrænum hætti í gegnum heimasíðu skólans. Áhersla var lögð á að halda betur utan um þátttöku í mati af ýmsum toga og náðist góður árangur gagnvart kennslukönnun, framhaldsskólaláupsinum og rýnihópaviðtali við nemendur. Þátttaka var enn frekar dræm í

stofnun ársins og þarf því að vinna áfram að því markmiði. SVÓT greining á niðurstöðum var framkvæmd sem gaf skýrari mynd gagnvart niðurstöðum eins og áætlað var. Starfsmannasamtöl voru enn eflað og náðist að ljúka fyrsta viðtalshring að mestu leyti og hófst hringur tvö á vorönn. Ánægja er með starfsmannasamtölin á meðal starfsfólks og hafa þau gefið góða raun. Ætlunin var að halda áfram að efla endurmenntunaráætlun en það markmið sat á hakanum þrátt fyrir að öflug endur- og símenntun hafi verið í gangi á árinu án þess. Ætlunin var að gera þjónustukönnun í tengslum við Krossgötuáfangna en ákveðið var að bíða með það til haustsins þar sem æskilegt er að meta undir lok fyrsta áfangans sem er á haustönn þar sem þörf er talin á að meta móttöku um stuðning við nýnema.

Frammistaða ferla, samræmi vöru:

Ætlunin var að skrasetja með markvissari hætti frammistöðu ferla yfir skólaárið (námsárangur, skólasókn o.fl.) og skrifa leiðbeiningar um úrvinnslu gagna til að tryggja að útreikningar væru gerðir með sambærilegum hætti á milli ára. Ekki náðist að ljúka þessu til fulls og þarf því að halda verkinu áfram á komandi skólaári.

Skerpt var á námskeiði fyrir nýtt starfsfólk en enn er ekki unnið nógu vel skv. gátlista um móttöku starfsfólks og eru þetta verkefni sem þarf að vinna áfram að. Einnig þarf að flétta skráningar í hæfnimatrixu betur inn í verklagið og að sama skapi nýta starfsmannasamtöl til að afla upplýsinga fyrir hæfnimatrixur gagnvart starfsfólki sem þegar er með ráðningarsamband við stofnunina.

Ritun starfslýsinga hélt áfram á skólaárinu en ekki tókst þó að ljúka verkefninu til fulls og þarf því að halda áfram á komandi skólaári auk þess sem starfslýsingar eru ekki meitlaðar í stein og þurfa því reglulegar endurskoðunar við.

Jafnlaunakerfið náði nokkurri slípun á skólaárinu og fer viðhaldsúttekt fram þann 22. júní nk. Nokkuð hægði á innleiðingu gæðastjórnunarkerfis en mikilvægt er að tekin verði afdráttarlaus ákvörðun um hvert skuli stefna í þeim efnum.

Úrbætur:

Ætlunin var að flétta Græn skref í ríkisrekstri inn í annað gæðastarf skólans (Rekstrarhandbók) en ekki tókst að sinna því verkefni. Það er þó mikilvægt þar sem verkefnið þarf sams konar ferli og annað gæðaferli með stöðugum umbótum sem umhverfisstjórnunarkerfi skólans. Með því að flétta það við önnur ferli verður vinnan skilvirkari.

Skerpt var á ritun fundargerða sem og aðgengi að þeim og skjölun og birtast fundargerðir nú starfsfólki alla jafna í sömu viku og fundur fer fram. Á þetta við um fundargerðir stjórnendafunda, gæðaráðsfunda, skólafundar, skólaráðsfunda, kennarafunda, starfsfólksfunda, fagstjórafunda og skólafunda.

Leiðsagnarnám var eflt innan skólans með ráðningu verkefnisstjóra og stofnun verkefnishóps.

Eyðublöð í tengslum við innri úttektir voru þróuð og einfölduð sem og miðlun niðurstaðna úr innri úttektum og eftirfylgni frávik/athugasemda. Var þetta m.a. gert með verkefnisstjórnunarforritinu Planner. Voru skráningar á frávikum, athugasemdum, kvörtunum og tækifærum til umbóta einnig bættar með sama hætti.

Lokið var við hönnun rafrænnar starfsmannahandbókar (Sharepoint) og henni komið í virkni snemma á skólaárinu.

Ytri kröfur (þ.m.t. jafnlaunakerfi):

Að beiðni Mennta- og barnamálaráðuneytis var starfsbraut stofnuð við upphaf skólaársins og er ritun og uppbygging brautar unnin samhliða rekstri hennar.

Kynning jafnlaunakerfis hófst og árangur kynningar metinn. Starfaflokkun var yfirfarin í tilvikum þar sem ekki var hægt að finna málefnalegar skýringar á frávikum umfram +10%/-10%. Einnig var ætlunin að bæta

persónubundnum þáttum inn í launagreiningar í Emblu en ekki tókst að ljúka því markmiði. Forsenda þess er endurskoðun stofnanasamnings MS við Sameyki sem mikilvægt er að koma í ferli sem allra fyrst. Allar stöður innan skólans voru auglýstar með það að leiðarljósi að höfða til allra kynja, bæði stöður sem auglýstar voru opinberlega sem og sérverkefni sem auglýst voru innan skólans.

Ætlunin var að fullvinna vinnulýsingu VNL-003 (Persónuvernd og upplýsingaöryggi - lýsingar öryggisráðstafana) en ekki tókst að ljúka því verkefni.

Breytingar sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið:

Kennsla hófst á lítt breyttum námsbrautum til stúdentsprófs á skólaárinu. Ætlunin var að setja breytingarnar í samþykktarferli við upphaf skólaársins en niðurstaða samtals við MMS var að þess þyrfti ekki nauðsynlega. Finna þarf leið til að koma breytingunum í farveg.

Innleiðing á notkun fleiri mannauðskerfa ríkisins hófst með því að tekið var í notkun ráðningakerfi í Orra og er þar nú haldið utan um atvinnuauglýsingar og umsóknir. Ráðningakerfið býður upp á fleiri þætti sem ekki hafa verið innleiddir enn sem komið er (flokkun og úrvinnsla umsókna, gerð ráðningarsamnings o.fl.).

Ætlunin var að ná frekari samlegð milli stjórnunarkerfa skólans með því að samþætta markmið í stefnumótun ríkisaðila og grænum skrefum inn í Rekstrarhandbók skólans en því tókst ekki að ljúka. Verkferlar í persónuverndar- og upplýsingaöryggismálum voru hins vegar samþættir Rekstrahandbók.

Jafnlaunamarkmið voru endurskoðuð samhliða endurskoðun jafnréttisáætlunar og vinna þessir þættir nú vel saman.

Tillögu um umbætur:

Ætlunin var að auka samstarf við foreldraráð og fjölga virkum aðilum úr hópi foreldra. Samstarfið á skólaárinu var gott en enn vantar upp á fjölda virkra aðila þrátt fyrir að ítrekað sé reynt að ná til foreldra. Verður því að vinna áfram að þessu verkefni.

Verkferlar í tengslum við eftirfylgni með mætingu nemenda voru bættir en mætingastjórn var færð inn á borð kennslustjóra við upphaf skólaársins.

Innleiðing „betri vinnutíma“ fyrir náms- og starfsráðgjafa var framkvæmd við upphaf skólaárs og fóru þeir allir í „fulla styttingu.“ Gagnvart félagsfólki FS er verkefnið enn í mótun. Framkvæmd „betri vinnutíma“ er skipulögð frá ári til árs.

Tillögur um auðlindir:

Unnið var markvisst að eflingu starfsánægju með námskeiðahaldi, jafningjafræðslu og námsferðum og voru m.a. Menntabúðir í MS festar enn frekar í sessi auk þess sem þróuð var mjög markviss umgjörð utan um starfsþróun kennara í tengslum við innleiðingu leiðsagnarnáms.

Umsjón og móttaka nýnema var eflað til muna með innleiðingu á Krossgötum og verður það verkefni í mikilli þróun áfram á komandi ári, m.a. í gegnum starfendarannsóknir og Sprotasjóðsverkefni.

Þróun nemendapjónustu og skilvirkra vinnubragða í tengslum við þjónustuna var á mjög góðu róli í vetur og búið að þróa skilvirkara samstarf og upplýsingaflæði með markvissum, vikulegum fundum.

Mikil þróun var á jafnlaunakerfinu á skólaárinu en þróun annarra stjórnkerfa sat meira á hakanum.

Endurskoðun áfanga sem hófst á síðasta skólaári lauk en þar sem miklar ógnanir eru í umhverfinu varðandi framtíð skólans hefur hægt á frekari vinnu við endurskoðun áfanga og námsbrauta.

EKKI tókst að fylgja eftir námskeiði um innri áhugahvöt og viðhorf til viðfangsefna með þeim hætti sem ætlunin var. Verkefnið þróaðist þó yfir í áherslu á samskipti og hófst ritun samskiptasáttmála starfsfólks.

2. Almenn staða úttekta, niðurstöður og eftirfylgni

2.1 Innri úttektir

Ferlið við innri úttektir er unnið eftir sérstakri úttektaráætlun sem er gerð fyrir hvert skólaár. 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 skólaárinu 2022 – 2023 fór fram innri úttekt á öllum kröfum jafnlaunastaðals sem útfærðar eru í jafnlaunakerfi skólans. Þar sem jafnlaunakerfið er í sínum fyrsta „hring“ kom talsvert af athugasemdum í innri úttektum sem brugðist var við og hefur því farið fram mjög góð samlögun verklags skólans og kerfisins á árinu.

Úttektaraðilar þessu sinni voru þær Hjördís Alda Hreiðarsdóttir kennslustjóri, 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. Eftir haustönn var þó tekin ákvörðun um að Dögg tæki ekki frekari þátt í innri úttektum en sem skjalastjóri reyndist hún ábyrgðaraðili í afar mörgum þáttum kerfisins og því í raun vanhæfur úttektaraðili.

Ekkert frábrigði var skráð í *Frávika og úrbótaskýrslur (GÁT-019)* en hins vegar voru skráðar eftirfarandi athugasemdir.

Úttektarviðmið skólaárið 2022 – 2023:

- **4.5.4 í ÍST 85:2012 Stýring skráa**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar í innri úttekt
 1. Rangt númer í haus skjals, var 4.4.5 en á að vera 4.5.4.
 2. Ekki skjalaskápur hjá fjármálastjóra.
 3. Talað um Oracle í framkvæmd en kerfið heitir Orri.
 4. Fjármálastjóri notar ekki GoPro.
 5. Aðgangur aðila í skjalfestingu ekki alltaf í samræmi við það sem stendur í INN-002.
 6. Þarf að skoða betur aðgangsstýringar á GoPro hvað skjalfestingu jafnlaunakerfis varðar og betrumbæta þær.
- **4.4.5 í ÍST 85:2012 Skjalastýring**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Ein athugasemd skráð í innri úttekt
 1. Aðgangur aðila að skjalfestingu ekki alltaf í samræmi við það sem stendur í INN-002.
 - Athugasemd skráð í vottunarúttekt í júní 2022
 1. Óvissa um hvort ábyrgðaraðilar væru að skilja öll hugtök sem notuð eru á sama máta. Einnig kom í ljós að ferlið við úreldingu skjala hefur ekki verið sannreynt.
- **4.4.3 í ÍST 85:2012 Samskipti**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Ein athugasemd skráð
 1. Orðalag þarf að skerpa á stöku stað.
- **4.5.1 í ÍST 85:2012 Launagreining og vöktun**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Ein athugasemd skráð
 1. Frábrigði, ábendinga, kvartanir og umbætur ekki skráðar í GÁT-009 sem þeim hætti sem verklagsreglan segir til um.
- **4.5.3 í ÍST 85:2012 Frábrigði, umbætur og forvarnir**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Vantar VKL vegna meðhöndlunar ábendinga og kvartana.

2. Frábrigði, ábendingar, umbætur og kvartanir ekki skráðar í GÁT-009.
 3. Niðurstöður ekki skráðar í GÁT-009, það skjal er ekki notað.
- **4.5.4 í ÍST 85:2012 Stýring skráa**
 - Engin frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Vistun og stýring skráa í skjalavistunarkerfi skv. málalyklum og rekjanleiki mikill vegna þess - málalykill þyrfti samt að vera hluti Rekstrarhandbókar svo það sé meira samræmi þarna á milli.
 2. Starfsfólk veit ekki endilega hvaða gögnum beri að skila til skjalavistunar, skrifstofustjóri er þó ötull við að kalla eftir gögnum til vistunar. En það á eftir að gera leiðbeiningar um skjalavistun sem gæti þá orðið hluti Rekstrarhandbókar.
 - **4.6 í ÍST 85:2012 Rýni stjórnenda**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Blæbrigðarmunur á aðgerðum skv. kafla 5.2 í KVL- 403 og GÁT- 013
 2. Verkefni stjórnenda eru ekki skráð í GÁT- 016, heldur sett í rýni stjórnenda
 - **4.3.3 í ÍST 85:2012 Markmið og áætlanir**
 - Engin frábrigði skráð
 - Ein athugasemd skráð
 1. Athugasemd um að ekki sé notast við GÁT-009 til að halda utan um frábrigði eða athugasemdir, Planner komið í staðinn. Þetta þarf að vera skýrt í kerfinu.
 - **4.4.1 í ÍST 85:2012 Hlutverk, ábyrgð og völd**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Athugasemd um óljósan greinarmun á konrektor og gæðastjóra í STS-005. Skilgreindur er gæðastjóri, en jafnframt að konrektor sé gæðastjóri.
 - **4.3.2 í ÍST 85:2012 Lagalegar kröfur**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Fram kemur að konrektor eigi að bera ábyrgð á breytingum á ÍST 85:2012 - skörun við gæðastjóra.
 2. Fjármálastjóri skráður ábyrgur fyrir því að fylgjast með breytingum á kjara- og stofnanasamningum - reyndin er þó sú að hann fær allar tilkynningar um breytingar frá rektor.
 - **4.4.2 í ÍST 85:2012 Hæfni, þjálfun og vitund**
 - Ekkert frábrigði skráð
 - Tvær athugasemdir skráðar
 1. Námskeið starfsmanna hafa ekki verið skráð í endurmenntunarskjalið eftir hvert starfsmannaviðtal.
 2. Stjórnandi hefur ekki ennþá skráð hæfni allra starfsmanna í hæfnimatrixu GÁT-007.

Þær umbætur sem innri úttektir kölluðu á:

- Slípa þurfti til orðalag á ýmsum stöðum í kerfinu og kljúfa ábyrgð og verkefni konrektors og gæðastjóra. Einnig þarf að breyta stýrihópi jafnlaunakerfis yfir í gæðaráð í kerfinu.
- Endurrita þurfti verklagsreglur um skjala- og skráarstýringar, kljúfa þær og laga betur að verklagi skólans.
- Umtalsverð breyting hefur orðið á verklagi varðandi frábrigði, ábendingar, kvartanir og umbætur frá því sem upphaflega var ritað í Rekstrarhandbók. Því hefur þurft að endurrita mörg skjöl og skrifa inn lýsingar á notkun á Planner (verkefnisstjórnunarforrit) í stað gátlista.

- Skerpa þurfti á verklagi varðandi verkefnalista stjórnenda. Hann er ekki skráður í GÁT-016 (skjalið úrelt) heldur skráður beint í rýni stjórnenda og einnig í Planner þar sem ábyrgðaraðili er skráður og tímamörk sett. Bætur þetta til muna eftirfylgni með stöðu verkefna og yfirsýn. Samhliða þurfti að breyta lýsingum verklags í viðeigandi skjölum.
- Rýna þarf ábyrgðarpátt fjármálastjóra gagnvart úttektarviðmiði 4.3.2, hugsanlega þarf að endurskoða orðalag ef það lýsir ekki nógu vel raunverulegu verkferli.
- Skerpa þarf á verklagi í tengslum við starfsmannasamtöl og móttöku nýrra starfsmanna og bæta með því skráningar í hæfnimatrixur og endurmenntunarskjal með það að markmiði að nýta sem best hæfni mannauðs og efla sí- og endurmenntun.
- Vinna þarf leiðbeiningar með skjalavistunarkerfi og er sú vinna hafin hjá skjalastjóra. Þær leiðbeiningar verða í kjölfarið hluti af Rekstrarhandbók (LSM-skjal). Einnig þarf að finna málalykli skólans stað í Rekstrahandbók (sem LSM-skjal).

Eftirfylgni varðandi innri úttektir er á ábyrgð gæðastjóra og er framkvæmt skv. **VKL-401 Innri úttektir**. Úrvinnsla þeirra athugasemda sem fram komu í innri úttektum á vorönn 2022, haustönn 2022 og vetrarönn 2022-2023 hafa fengið umfjöllun í gæðaráði og búið að ljúka þeim (sjá Planner). Athugasemdir úr innri úttektum vorannar 2023 eru komnar á dagskrá í Planner og búið að tilnefna tímamörk og ábyrgðaraðila. Athugasemdir sem komu fram í vottunarúttekt í júní 2022 voru til umfjöllunar í gæðaráði, tímamörk sett og ábyrgðaraðilar. Búið er að bregðast við þeim öllum nema einni, þ.e. út af stendur að setja persónubunda þætti inn í launagreiningu í Emblu en það verkefni strandar á endurskoðun stofnanasamnings við Sameyki.

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 í annað sinn skv. **VKL-404 Mat á hlítingu** þann 8. júní 2023. Áður en matið fór fram var skjalastjóri 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) kom fram ein tillaga til umbóta.

1. Ljúka þarf ritun starfsmannastefnu
 - a. Umbótataækifæri er einnig fólgið í að flétta lög nr. 77/2022 um sorgarleyfi inn í stefnuna.

Ofangreint umbótataækifæri er komið inn í Planner og er búið að skrá ábyrgðaraðila og tímamörk.

2.3 Aðrar ábendingar, kvartanir og frábrigði

Ábendingar og umbótataækifæri hafa borist eftir ýmsum leiðum, s.s. í samtölum stjórnenda og/eða samtölum stjórnenda við starfsfólk en einnig í gegnum ábendingarhnapp á heimasíðu. Engar ábendingar hafa þó borist í gegnum ábendingarhnapp sem tengjast jafnlaunakerfi skólans. Ábendingar annars eðlis sem borist hafa, hafa enn sem komið er ekki verið skráðar í Planner og er mikilvægt að slík skráning hefjist á komandi skólaári.

Frábrigði sem og ábendingar og kvartanir sem borist hafa frá starfsfólki varðandi launatengd málefni eru skráð í Planner undir „Launatengdar athugasemdir, kvartanir og ábendingar“ og hafa allar hlotið úrvinnslu. Hafa málin verið af eftirfarandi toga:

- Óútskýrður launamunur í launagreiningu. Var starfaflokkun yfirfarin og mat viðkomandi starfa hækkað.
- Athugasemdir starfsfólks við launaröðun. Brugðist hefur verið við öllum athugasemdum og launröðun leiðrétt afturvirkir hafi athugasemd reynst réttmæt m.v. samninga.

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 framkvæmt 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 framkvæmt í gegnum kannanakerfi INNU. Niðurstöður kennslumats voru sem fyrr kynntar kennurum og rektor að kennslumati loknu og ræddar í starfsmannasamtölum eftir atvikum. Einnig voru niðurstöður skólans í heild kynntar fyrir starfsfólki, fagstjórum og gæðaráði¹.

Mikla eftirfylgni þarf með kennslumati til að tryggja ásættanlegt svarhlutfall (stefnt er að 80%+ en 60%+ talið nógu ásættanlegt til að meta niðurstöður).

Framkvæmdin er í samræmi við verklagsreglu (**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**). Hver nemandi tekur þátt í kennslumati í u.þ.b. þremur áföngum á hverri önn og næst með þessari leið þokkalegt svarhlutfall.

Í kennslumatinu er mældur árangur skólans gagnvart einu þeirra gæðamarkmiða sem hann hefur sett sér en það felst í því að nemendur séu ánægðir með kennslu og aðstöðu til náms í skólanum. Mælikvarðarnir eru tveir:

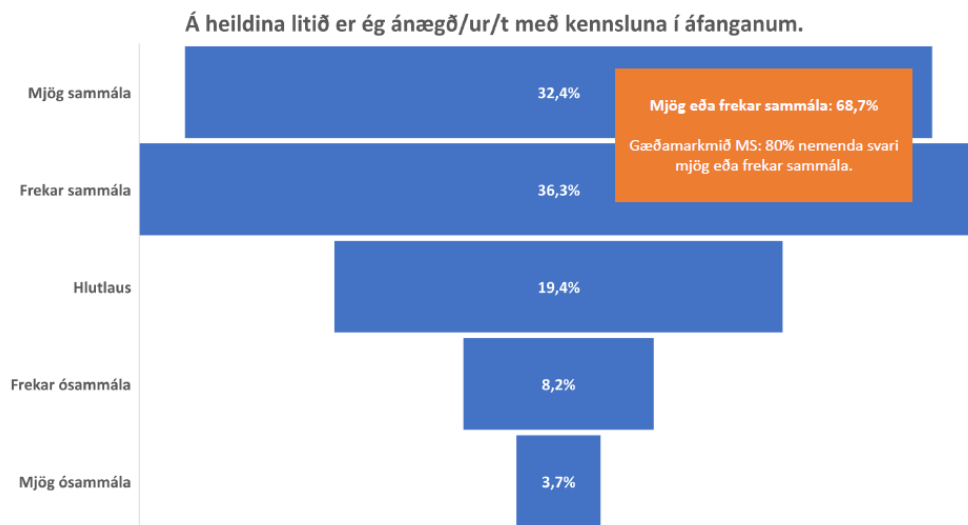
- Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „**Á heildina litið er ég ánægð/t/ur með kennsluna í áfangunum**“ sem fram kemur í kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn.
- Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „**Aðstaða til náms og kennslubúnaðar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

Hér má sjá svarhlutfall í kennslumati á öllum önnum skólaársins 2022 - 2023.

Haustönn 2022	Vetrarönn 2022 - 2023	Vorönn 2023
Svarhlutfall – meðaltal skólans 83,6%	Svarhlutfall – meðaltal skólans 64,8%	Svarhlutfall – meðaltal skólans 78%
Tímabil fyrirlagnar 22.10.22 – 30.10.22	Tímabil fyrirlagnar 27.01.23 – 06.02.23	Tímabil fyrirlagnar 04.05.23 – 16.05.23

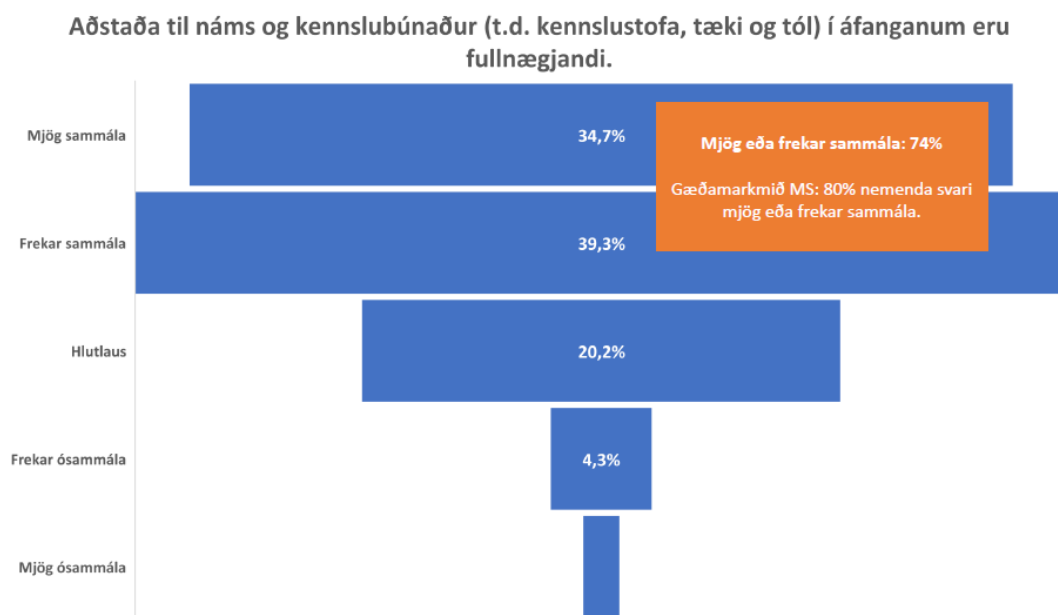
¹ Í gæðaráði MS sitja rektor, konrektor (sem gegnir hlutverki gæðastjóra), kennslustjóri, námsbrauta- og námskrárstjóri, skrifstofu- og skjalastjóri og kennari.

Niðurstöður skólaársins 2022 – 2023 voru teknar saman í eina heild og eins og má sjá 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 – 68,7%

Mynd 2 sýnir ánægju nemenda með aðstöðu til náms og kennslubúnað og þar náði skólinn ekki 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 – 74%

Skólinn hefur tekist á við miklar áskoranir hvað húsnæðismál varðar á skólaárinu en úttektir húsnæðisins hafa sýnt fram á rakaskemmdir og myglu á ákveðnum svæðum. Er viðbúið að þessi staða hafi áhrif á afstöðu nemenda til þess hvort aðstaða sé fullnægjandi en á vorönn 2022 mældist ánægja nemenda talsvert meiri eða 81%.

3.1.3 Rýnihópaviðtal - nemendur

Rýnihópaviðtal með nemendum fór fram 02.03.2022. Fulltrúar úr gæðaráði, þau Hjördís Alda kennslustjóri og Vignir Andri kennari stýrðu umræðum. Var sjónum sérstaklega beint að þáttum sem vísbendingar voru um að mætti bæta skv. niðurstöðum úr Framhaldsskólupúlsinum á vorönn 2022.

Helstu niðurstöður úr rýnihópaviðtali voru eftirfarandi:

Upplifun nemenda af stuðningi kennara var ræddur og þá m.a. hvað nemendur teldu felast í stuðningi kennara. Kom skýrt fram að nemendur telja afar mikilvægt að kennarar hlusti og taki tillit til aðstæðna þeirra sem geti verið af ýmsum toga, s.s. ef nemendur verða fyrir áfalli eða missi.

Rætt var um kröfur um virka þátttöku nemenda í tímum og hvað þeir teldu vera virka þátttöku. Töldu nemendurnir þessar kröfur misjafnar eftir kennurum. Kom fram að þeir teldu mikilvægt að kennarar væru meðvitaðir um að nemendur hafi ólíka styrk- og veikleika. Sumir nemendur hafi langt úthald en aðrir styttra, þurfi hlé í löngum lotum. Einnig voru gerðar athugasemdir við áhrif veikinda á einkunnir, bæði hrapaði raunmætingareinkunn og virknieinkunn þegar nemendur veiktust í þeim tilvikum sem kennarar veittu ekki svigrúm til vinnu að heiman.

Endurgjöf töldu nemendur vera misjafnlega mikla en voru á þeirri skoðun að mikilvægt væri að endurgjöf væri vel upplýsandi og jafnvel munnleg.

Námsálag töldu nemendurnir almennt vera hæfilegt en þó væri of mikið álag undir lok anna þar sem væru jafnvel stöðug próf samhliða fullri tímasókn. Námsandinn var að þeirra mati með ýmsum hætti og breytilegur milli nemenda. Sögðu þeir áhuga kennara hafa mikil áhrif á námsandann, áhugasamur kennari hrifi nemendur með sér.

Loks var rætt um félagslífið og kom skýrt fram að nemendur töldu mikilvægt að auka aðgengi allra nemenda að félagslífinu.

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 veitt er í skólanum	<ul style="list-style-type: none"> Áhersla lögð á <ul style="list-style-type: none"> - eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms - öflugna nemendaþjónustu auk hvatningar og eftirfylgni með mætingu - góða aðstöðu í kennslustofum - góða þjónustu við nemendur, s.s. bókasafn og skrifstofu 	Að a.m.k. 80% nemenda séu mjög sammála eða sammála fullyrðingunni „ Á heildina litið er ég ánægð/tur með kennsluna í áfanganum “ sem fram kemur í kennslumati sem lagt er fyrir á hverri önn	68,7% nemenda sammála fullyrðingunni.	Kennslukönnun fór á öllum önnum og heildar-niðurstaða reiknuð í maí 2023.
		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	74% nemenda sammála fullyrðingunni.	
		Að þjónustukannanir og rýnihópasamtöl sýni ánægju nemenda		

			- Draga úr prófaálagi við loka anna - Bæta aðgengi allra að félagslífi	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------	--

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

3.1.5 Framhaldsskólalámsinn

Framhaldsskólalámsinn 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 gæðamarkmið skólans er metið í gegnum Framhaldsskólalámsinn og snýr það að líðan nemenda og námsáhuga. Í ár var könnunin lögð fyrir í maí og var svarhlutfall nemenda 75,4%.

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

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

Markmið	Aðgerð	Mælikvarði	Staða	Staða tekin
Að nemendum líði vel og hafi áhuga á náminu	<p>Áhersla lögð á</p> <ul style="list-style-type: none"> - eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms - öflugna nemendaþjónustu auk hvatningar og eftirfylgni með mætingu <ul style="list-style-type: none"> • góðan aðstöðu í kennslustofum • góða þjónustu við nemendur, s.s. bókasafn og skrifstofu • öflugan stuðning við félagslíf nemenda • gott samstarf skólans við foreldraráð 	<p>Að námsáhugi nemenda MS mælist jafn mikill eða meiri en meðaltal annarra framhaldsskóla samkvæmt niðurstöðum skólans úr könnuninni Framhaldsskólalámsinn².</p>	<p>MS: 5,0</p> <p>Viðmið: 5,4</p> <p>Mismunur: -0,4</p>	Maí 2023
		<p>Að vellíðan nemenda MS mælist jafn mikill eða meiri en meðaltal annarra framhaldsskóla samkvæmt niðurstöðum skólans úr könnuninni Framhaldsskólalámsinn.</p>	<p>MS: 5,1</p> <p>Viðmið: 4,8</p> <p>Mismunur: +0,3</p>	Maí 2023

Tafla 2: Niðurstöður úr Framhaldsskólalámsinum – staða gagnvart mælikvörðum

3.2 Starfsmannasamtöl

Áfram var unnið að eflingu starfsmannasamtala sem höfðu verið stopul í skólanum fram til ársins 2022. Skráð var og innleitt verklag (**VKL-204 Frammistaða, hæfni og þjálfun**) á skólaárinu 2021 - 2022 og á skólaárinu 2022 – 2023 tókst að ná því markmiði að bjóða öllu starfsfólki skólans fyrir utan stjórnendur í samtöl. 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 (2023-2024)**). Hjá kennurum helst tímasetning starfsmannasamtals í hendur við þátttöku í kennslumati sem fer fram einu sinni á ári hjá hverjum kennara. Gafst fyrirkomulagið vel við fyrstu keyrslu á vorönn 2022 og var svo áfram á skólaárinu 2022 – 2023. Starfsfólk er jákvætt gagnvart skipulagningu samtalanna og einnig hefur breytingin á kennslumati gefist vel en þessir tveir þættir haldast í hendur. Markmið með fyrirkomulaginu er að:

- Ná góðu svarhlutfalli í kennslumati
- Bjóða starfsfólki reglulega og markvissa endurgjöf með starfsmannasamtölum

3.3 Starfsmannakönnun

Á undanförunum árum hefur verið gerð starfsmannakönnun innanhúss í skólanum. Við ritun markmiðs og mælikvarða (**STS-002 Gildi, stefna, markmið og mælikvarðar**) var ákveðið fara þá leið að nýta *Stofnun ársins* sem

² Niðurstöður þeirra matsþátta Framhaldsskólalámsins sem nýttar eru við samanburð á niðurstöðum MS miðað við gæðamælikvarða eru settar fram á stöðluðum kvarða sem kallast staðalniur (e. stanines). Staðalniur eru með staðalfrávikið 2. Sem viðmiðunarregla er munur uppá 0,5 stig á staðalniukvarða ekki mikill munur, munur uppá 1,0 stig telst töluverður munur og munur uppá 1,5 stig og meira telst mikill munur.

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 og ná hærra svarhlutfalli. *Stofnun ársins* er framkvæmd af Gallup árlega og er Fjármála- og efnahagsráðuneytið ábyrgðaraðili könnunarinnar gagnvart starfsmönnum ríkisins. Tilgangur könnunarinnar er að veita upplýsingar um hvað vel er gert og hvað megi bæta út frá sjónarhóli starfsfólks og þannig gera stjórendum kleift að vinna að umbótum á starfsumhverfi stofnunarinnar.

Í sjálfsmatsnefnd skólans var árið 2021 – 2022 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 en hins vegar var farið í SVÓT greiningu í rýnihópum starfsfólks á niðurstöðum úr *Stofnun ársins* til að fá gleggri mynd af upplifun starfsfólks.

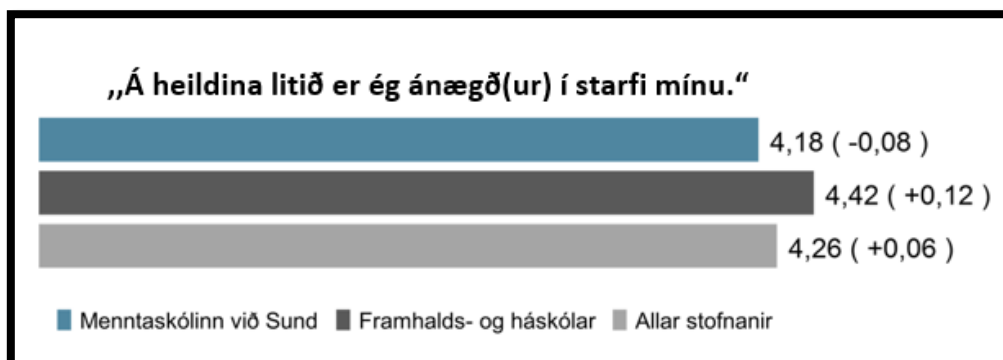
Var könnunin *Stofnun ársins* lögð rafrænt fyrir starfsfólk MS á tímabilinu nóvember – desember 2022. Svarhlutfall hjá starfsfólki var 68% (60% árið 2021), fjöldi svarenda 40 af 59 útsendum listum. Enn er mikilvægt er að bæta þátttöku í könnuninni svo hún gefi sem réttasta mynd.

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

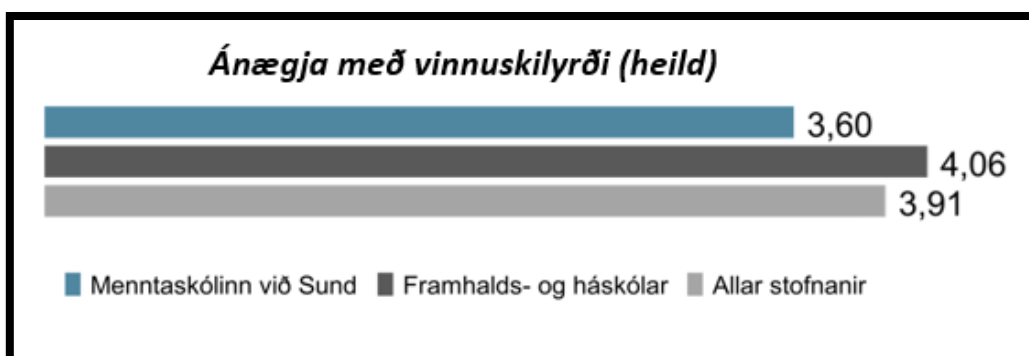
Mælikvarðarnir gagnvart þessu markmiði eru tveir:

- 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 því mikilvægt að áfram verði unnið að eflingu starfsánægju.



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 lítið 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.	Stofnun ársins 2022: - MS – 4,18 - Aðrir framh. og háskólar – 4,44	Nóv.-des. 2022
		Að ánægja með vinnuskilyrði í MS sé við eða yfir meðaltali niðurstaðna annarra framhalds- og háskóla samkvæmt könnuninni Stofnun ársins ár hvert.	Stofnun ársins 2022: - MS – 3,6 - Aðrir framh. og háskólar – 4,06	Nóv.-des. 2022

Tafla 2: Markmið um starfsánægju – staða gagnvart mælikvörðum

4. Frammistaða ferla, samræmi vöru

4.1 Yfirferð á skjölum Rekstrarhandbókar

Á skólaárinu 2021 – 2022 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. 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 fyrstu árum í ritun og verklagi stjórnunarkerfa hafa skjölin bæði verið rituð og tekið breytingum samhliða, ekki síst þegar farið var að vinna eftir skráðu verklagi. Sérstaklega hefur breyting verklags við upptöku verkefnisstjórnunarkerfis (Planner) og lok fyrstu umferðar innri úttekta jafnlaunakerfis haft þau áhrif að mikið hefur verið endurritað í kerfinu. Er viðbúið að þessir hlutar kerfisins hafi nú tekið á sig nokkuð skilvirka mynd en að sjálfsögðu heldur kerfið þó alltaf áfram að breytast og aðlagast sem 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 hærr. Þegar árangur nemenda á skólaárinu 2022 – 2023 er skoðaður má sjá að það markmið náðist á öllum önnum. Meðaleinkunn á haustönn 2022 var 6,75. Á vetrarönn 2022-2023 var meðaleinkunnin 6,67 og á vorönn 2023 6,65.

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 2022 – 2023 náðist markmiðið á öllum önnum. Á haustönn 2022 voru 290 af 3706 einkunnum undir 5, alls 7,8%. Á vetrarönn voru 245 einkunnir af 3693 undir 5 eða alls 6,6%. Á vorönn voru 247 einkunnir af 3521 undir 5 eða alls 7%. Yfir skólaárið eru þetta 782 einkunnir af 10920, alls 7,2% og því náði skólinn markmiðum sínum.

Raunmæting

Á skólaárinu 2022 – 2023 var raunmæting nokkuð jöfn á milli anna. Haustönn var 83,5%, vetrarönn 81% og vorönn 80,8%. Í heildina var meðalraunmæting skólaársins 81,8% og náði skólinn því markmiðum að vera yfir 80% raunmætingarhlutfalli.

Brottfall

Samkvæmt brottfallsskýrslu sem unnin er í október ár hvert út frá gögnum frá 1. október árið á undan til 1. október yfirstandandi árs, var brottfall úr MS 1,4% í október 2022.

Frá 1. október 2022 hafa 43 nemendur skráð sig úr námi við skólann. Flestir sögðust vera á leið í annað nám. Þegar staðan er tekin í Innu 15. júní 2023 eru 37 þessara nemenda í öðru námi. Einhverjir hafa farið annað í nám frá því þeir hættu hér en hafa nú hætt því. Þessar tölur eru á sömu nótum og síðustu ár þannig að ætla má að brottfarvaf verði á bilinu 1-2% eins og síðustu ár.

Næst verður brottfallsskýrsla unnin í október 2023 og verður þá haft samband við þá nemendur sem hafa hætt námi síðan 1. október 2022.

Námstími

Af þeim 234 nýnemum sem hófu nám haustið 2020 (árg. 2004) hafa 167 verið brautskráðir innan þriggja ára frá MS, eða 71%. Gögn úr Innu sýna að 16 til viðbótar hafa útskrifast frá öðrum skólum innan þriggja ára og hafa því alls 78% nýnema sem hófu nám við MS haustið 2020 útskrifast innan þriggja ára.

Af þeim 44 sem enn eru skráðir í MS hafa 22 lokið 135 einingum eða meira og munu líklega ljúka stúdentsprófi á næstu önnum.

Af þeim 234 nýnemum sem hófu nám haustið 2019 (árg. 2003) hafa brautskráningar verið með eftirfarandi hætti:

- Brautskráning innan þriggja ára: 150 (64%)
- Brautskráning á þremur árum + einni önn: 5 (2,1%)
- Brautskráning á þremur árum + tveimur önnum: 7 (2,9%)
- Brautskráning á fjórum árum: 5 (2,1%)

Alls eru því 167 þeirra nemenda sem innrituðust haustið 2019 brautskráðir að fjórum árum liðnum frá MS eða 71%. Að auki eru 31 nemandi sem hóf nám haustið 2019 útskrifaður frá öðrum skólum innan 4 ára, alls 198 nemendur eða 85%. Skólinn nær því ekki markmiðum sínum hér en 2019 árgangurinn varð fyrir áhrifum samkomutakmarkana vegna Covid frá fyrsta námsári sem hefur eflaust áhrif á námsárangur. Þess má geta að 5 nemendur úr 2003 árgangi munu að öllum líkindum útskrifast frá MS eftir eina önn í viðbót.

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 starfsfólk skólans.

Á skólaárinu 2022 – 2023 sóttu 13 starfsmenn námsferðir erlendis auk fjölda starfsfólks sem tók þátt í skólaheimsókn og ráðstefnu á Ítalíu í október. Einnig tóku 18 starfsmenn tóku þátt í WES ráðstefnunni (rafræn ráðstefna – World Education Summit) með formlegum hætti auk starfsfólks sem fylgdist með tilfallandi fyrirlesturum í hópáhorfi.

Innan skólans voru haldnar tvær menntabúðir á árinu þar sem allir kennarar mæta og flestir aðrir starfsmenn. Á öðrum menntabúðunum slógust kollegar úr Framhaldsskólanum í Mosfellsbæ í hópinn. 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. Einnig var markviss fræðsla um gervigreind með „hámhorfi“ og samtölum og svokallaður „dótadagur“ var haldinn fyrir starfsfólk sem sýnt hefur áhuga á aukinni notkun tækni í skólastofunni.

Eitt af flaggskipum Menntaskólans við Sund hefur til fjölda ára verið virkni kennara í starfendarannsóknnum. Á hverju ári er virkur hópur kennara og stjórnenda sem tekur þátt í starfi starfendarannsóknahópsins og á skólaárinu voru virkir þátttakendur að jafnaði 13 talsins. Hópurinn hittist fimm sinnum á skólaárinu auk þess að taka þátt í Menntabúðum með starfshópi um innleiðingu leiðsagnarnáms. Einnig var ráðstefna um starfendarannsóknir haldin innan MS í maímánuði í samstarfi við menntavísindasvið Háskóla Íslands og skólaþróunarfélög. Ytri ráðgjafi hópsins var Guðrún Ragnarsdóttir, dósent á menntavísindasviði Háskóla Íslands.

Á árinu var í fyrsta sinn ráðinn verkefnastjóri um innleiðingu leiðsagnarnáms og undir hans handleiðslu starfaði 17 manna hópur kennara að innleiðingu leiðsagnarnáms í kennslu sinni. Gestafyrirlesari var fenginn á einn fund til að fræða hópin og var öllum kennurum skólans boðið á þann fund. Einnig leiddu leiðsagnarnáms- og starfendarannsóknahóparnir saman hesta sína við nokkur tilefni og er ljóst að sterk tenging þarna á milli er æskileg til að stuðla að sem bestum árangri við innleiðingu leiðsagnarnámsins.

Að auki var boðið upp á ýmiss konar fræðslu á fundum s.s. um farsældarlög og kennslukerfi INNU sem tekið var upp á skólaárinu. Einnig var stuðlað að og stutt með sem bestu móti við þátttöku starfsfólks í sí- og endurmenntun s.s. í gegnum Menntafléttu eða Office 365 námskeið frá Promennt auk margs konar fræðslu að frumkvæði einstakra starfsmanna.

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
Kennarar tileinki sér fjölbreyttar kennslu- og námsmatsaðferðir og starfsfólk leiti sífellt nýrra leiða til að þróa starf sitt.	Áhersla lögð á gott framboð endurmenntunar og/eða fjölbreytt starfsþróunar-tækifæri starfsmanna.	Fjöldi kennara og annarra starfsmanna sem sækir endurmenntun í gegnum erlent samstarf (Erasmus+, SEF, Nordplus o.fl.). Fjöldi menntabúða innan skólans. Námskeið og gestafyrirlestrar innan skólans. Þátttakaka í starfendarannsóknahópi MS.	Valkvæðir þættir – fjöldi þátttakenda: Námsf. erlendis – 13 Skyndihjálp – 22 Gervigreind – 14 WES – 17 Utís 2022 – 9 Skylduþátttaka allra kennara – fjöldi viðburða: Menntabúðir MS x 2 Fræðsla um fars.lög x 1 Gestafyrirlestur x 1 Innu námskeið x 1 Starfsþróunarhópur MS Fjöldi þátttakenda: 13	13.06.2023
Leiðsagnarnám verði leiðandi þáttur í kennslu og námsmati	Bæta umgjörð um eflingu leiðsagnarnáms hjá kennurum: - Verkefnisstjórn - Verkefnishópur	Að 8 kennarar taki þátt í verkefnishóp og verkefnisstjóri sé starfandi. Að vinna verkefnishóps flæði út í skólann í gegnum menntabúðir.	17 kennarar tóku þátt í verkefnishópi á skólaárinu og verkefnastjóri var starfandi og markmiðum miðlað í menntabúðum.	13.06.2023
Nemendur nái sem bestum árangri í námi sínu og efli námskraft sinn	Áhersla á eflingu námskrafts og leiðsagnarnáms, öflug nemendajónusta auk hvatningar og eftirfylgni með mætingu	Meðaleinkunn nemenda sé 6,5 eða hærrí	Haustönn 6,75 Vetrarönn 6,67 Vorönn 6,65 Meðaltal: 6,69	14.06.23
		Hlutfall nemenda sem ekki ná lágmarksárangri í áfanga (undir 5 í einkunn) sé 10% eða lægra	Haustönn 7,8% Vetrarönn 6,6% Vorönn 7% Meðaltal: 7,13%	14.06.23
		Raunmætingarhlutfall nemenda sé 80% eða hærra	Haustönn 83,5% Vetrarönn 81% Vorönn 80,8% Meðaltal: 81,8%	14.06.23

		Brottfall nemenda sé 1% eða lægra	1,4% skv. brottfallsskýrslu okt. 2022 (skýrsla unnin í október hvert ár).	14.06.23
		Að 75% nemenda sem hefja nám í MS strax að loknum grunnskóla brautskráist innan þriggja ára.	71% þeirra 234 nýnema sem hófu nám haustið 2020 eru brautskráðir frá MS (innan þriggja ára). 16 til viðbótar hafa útskrifast frá öðrum skólum og því 78% nýnema haustið 2020 sem hafa útskrifast innan þriggja ára.	14.06.23
		Að 90% nemenda sem hefja nám í MS strax að loknum grunnskóla brautskráist innan fjögurra ára.	65% þeirra 234 nýnema sem hófu nám haustið 2019 eru brautskráðir frá MS (innan fjögurra ára). Af þessum 234 nemendum hafa 31 útskrifast frá öðrum skólum og brautskráningarlutfall þeirra sem hófu nám í MS haustið 2019 á fjórum árum því 78%. Margir aðrir hafa farið í annað nám skv. skýrslum um brottfall sem gerðar eru á hverju haust (tilfærsla).	14.06.23

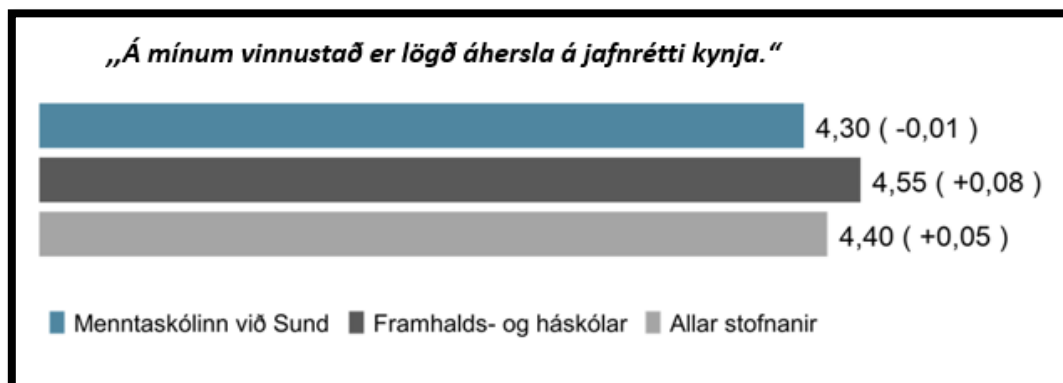
Tafla 3: Markmið tengd kennslufræðilegri áherslu – staða gagnvart mælikvörðum

4.3 Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis

Samhliða ritun jafnlaunakerfis á skólaárinu 2021 – 2022 hefur Menntaskólinn við Sund sett sér markmið varðandi jafnrétti, launaákvörðanir 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.

Einn 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 hærra en aðrir framhalds- og háskólar. Það markmið náðist ekki í ár þar sem skor skólans er 4,30 en meðaltal framhalds- og háskóla er 4,55 á fimm punktum kvarða sem *Stofnun ársins* byggir á.



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

Ýmis fleiri markmið hafa verið sett fram í jafnréttisáætlun skólans og hafa aðgerðir/verkpættir verið skilgeindir sem og mælikvarðar. Hér á eftir má sjá stöðu skólans gagnvart þessum mælikvörðum á skólaárinu 2022 – 2023.

Til að fylgja eftir jafnlaunamarkmiðum sínum rekur skólinn vottað jafnlaunakerfi, ýmiss konar rýni fer fram á ári hverju og unnið að sífelldum umbótum eftir því sem þörf krefur. Eitt af markmiðum jafnlaunakerfis er að viðmið við ákvörðun launa og annarra starfskjara feli ekki í sér kynjamismun. Til að ná þessu markmiði er lögð áhersla á að vinna gegn óútskýrðum launamun með árlegum launagreiningum og rýningu greininganna auk innri úttekta. Í launagreiningu fyrir tímabilið 01.06.2022 – 31.05.2023 mældist ekki launamunur sem ekki var hægt að útskýra á milli sömu eða jafn verðmætra starfa. Engu að síður voru eitt starf sem sýndi neikvætt frávik yfir 10% og var í fljótu bragði ekki hægt að finna málefnalega skýringu. Í þetta þarf að rýna nánar á komandi skólaári, m.a. í mati starfsins í starfaflokkun en einnig að horfa til þess hvort kjarasamningar séu þarna orsakavaldur.

Kynjahlutföll í stjórnun eru í dag í nokkuð góðu samræmi við kynjahlutföll í skólanum almennt en í fag- og verkefnastjórn hallar enn á karla. Æskilegt er að vinna áfram að því að reyna að jafna betur kynjahlutföll eins og mögulegt er samhliða því að gæta að hæfni þeirra einstaklinga sem ráðast í störf.

Ýmis fleiri markmið hafa verið sett sem skoða má betur í kafla 4.3.1.

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 / verkþáttur	Ábyrgðar- aðili	Tími	Mælikvarðar	Staða	Staða tekin (dags.)
Markmið Menntaskólans við Sund um launajafnrétti (sbr. 18. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Jafnlaunamarkmið MS er að starfsfólk fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Rekstur vottaðs jafnlaunakerfis byggt á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, sbr. lög nr. 56/2017.	Konrektor	Júní ár hvert (ytri úttekt)	Að Menntaskólinn við Sund haldi jafnlaunavottun en ytri úttektir jafnlaunakerfis skólans fara fram árlega.	Vottað jafnlaunakerfi frá júní 2022. Viðhaldsúttekt tímasett 22.06.2023.	14.06.2023
	Framkvæma launagreiningar skv. VKL-401 Launagreining og vöktun.	Konrektor	Við lok hvers skólaárs	Að launagreining hafi farið fram áður en skrifstofa skólans lokar fyrir sumarleyfi.	Launagreining framkvæmd fyrir árið 2023 (laun frá 01.06.22-31.05.23) - sjá GÁT-028 frá júní 2023 og í Emblu.	08.06.2023
	Rýna launagreiningar og bregðast við frávikum skv. VKL-402 Frábrigði, úrbætur og forvarnir.	Konrektor	Við lok hvers skólaárs	Að rýning launagreiningar fari fram og skráning á niðurstöðum hennar í GÁT-028 Launagreining - úrvinnsla á niðurstöðum – sýni að óútskýrður launamunur eigi sér ekki stað.	Við úrvinnslu á niðurstöðum launagreiningar kom fram að rýna þarf flokkun (verðmat) eins starfsheitis og fylgjast með áframhaldandi þróun þess út frá launaþróun í kjara-samningum (BHM)- sjá GÁT-028 frá júní 2023	14.06.23

	Leiðréttingar á launaröðun komi í ljós að röðun sé röng.	Konrektor	Þegar þörf krefur	Að búið sé að staðfesta allar leiðréttingar skólaárs í Planner áður en skrifstofa skólans lokar fyrir sumarleyfi.	Allar leiðréttingar skólaársins frágengnar.	08.06.2023
	Allt starfsfólk skal upplýst um að jafnlaunakerfi er innleitt og því viðhaldið í stofnuninni.	Konrektor	Í upphafi hvers skólaárs.	Að kynning jafnlaunakerfis fari fram árlega.	Kynning fór fram á starfsfólksfundum 22.08.2022 (skyldumæting alls starfsfólks á fundinum).	22.08.2022
Að 80%+ af starfsfólki skólans telji sig upplýst um jafnlaunakerfi skólans.				Vel: 35% Hvorki né: 55% Illá: 10%	September 2022	
	Gera vinnuskýrslur, upplýsa kennara, staðfesta og óska eftir staðfestingu.	Konrektor	Upphaf hverrar annar	Hlutfall vinnuskýrslna staðfestar af konrektor í INNU.	HA22: 100% VE22-23: 100% VO23: 100%	14.06.2023
Fjöldi vinnuskýrslna staðfestar af kennara í INNU.				HA22: 89,3% VE22-23: 90,1% VO23: 89,3%		
Markmið Menntaskólans við Sund um jöfn tækifæri til starfa og framgangs í starfi óháð kyni (sbr. 19. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Starfsfólk óháð kyni hafi jafna möguleika á störfum og stöðuhækkunum við skólann, að teknu tilliti til þess að jafna þurfi kynjahlutfallið í starfsmannahópnum og meðal stjórnenda.	Ráða einstaklinga af því kyni sem hallar á sækja tveir jafnhæfir einstaklingar um starf við skólann.	Rektor	Alltaf	Jöfn kynjahlutföll í yfirstjórn.	KK: 25% KVK: 75%	14.06.2023
				Jöfn kynjahlutföll í fagstjórn.	KK: 12,5% KVK: 87,5%	14.06.2023
				Jöfn kynjahlutföll í kennslu.	KK: 30,2% KVK: 69,8%	14.06.2023
				Jöfn kynjahlutföll á þjónustusviði.	KK: 35,7% KVK: 64,3%	14.06.2023
	Í starfsauglýsingu skulu öll kyn hvött til að sækja um viðkomandi starf og tekið fram að við ráðningar sé tekið mið af jafnréttisáætlun skólans.	Rektor	Alltaf	Að upplýsingarnar komi fram í öllum starfsauglýsingum.	100% auglýsinga innihalda textann.	14.06.2023
Tryggja að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun sé aðgengileg öllu starfsfólki óháð kyni.	Konrektor	Alltaf	Jöfn kynjahlutföll í aðsókn starfsfólks að starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun í boði skólans.	Hlutföll taka mið af kynjahlutföllum starfsfólks: Smærri námskeið / fræðsla	14.06.2023	

					<ul style="list-style-type: none"> - KK: Aðsókn í 5,1 viðburð að meðaltali - KVK: Aðsókn í 5,0 viðburð að meðaltali <p>Starfendaranns. og leiðs.nám:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KK: 8,3% í báðum hópum, 16,6% í LSN hópi, 8,3% í SR hópi - KVK: 4,2% í báðum hópum, 16,6% í LSN hópi, 10,4% í SR hópi <p>Starfsþr erlendis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KK: 45,8% - KVK: 62,5% <p>Önnur sí- og endurmenntun:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KK: 45,8% - KVK: 56,3% 	
<p>Markmið Menntaskólans við Sund um að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnavart fjölskyldu (sbr. 13. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla).</p>						
Starfsfólk geti samræmt starfsskyldur og skyldur gagnavart fjölskyldu.	Kennarar stýra tíma- og staðsetningu undirbúningsvinnu.	Rektor	Alltaf	Að ekki sé gerð krafa um viðveru kennara í skólanum í undirbúnings tíma þeirra.	Er frjálst.	14.06.2023
	Tekið tillit til töfluóska kennara ef mögulegt er.	Námsbrauta- og námskrárstjóri	Fyrir stundatöflugerð	Að kallað sé eftir óskum kennara um stundatöflur og orðið við þeim ef mögulegt er.	Er gert.	14.06.2023
	Annað starfsfólk nýtur betri vinnutíma.	Rektor	Alltaf	Að allt starfsfólk þjónustusviðs geti nýtt sér betri vinnutíma.	Öllum býðst „full stytting.“ 91,7%	14.06.2023

					Þjónustusviðs nýtir það en 0% yfirstjórnar.	
	Skipulag skóladagatala taki tillit til þarfa fjölskyldufólks.	Rektor	Mars/apríl ár hvert	Að haustfrí og/eða matsdagar séu í skóladagatali MS þegar vetrarfrí eru í skólum Reykjavíkurborgar.	Er gert.	14.06.2023
	Fjölskylduábyrgð ógni ekki starfsöryggi.	Rektor	Alltaf	Að rök á bak við uppsagnir sýni að til þeirra komi ekki vegna fjölskylduábyrgðar.	Ein uppsögn innan skólaárs, rökstuðn. um skipulags.br. vegna þarfa nemenda og lögverndunar starfa.	14.06.2023
Starfsfólk óháð kyni nýti rétt sinn til fæðinga- og foreldraorlofs.	Kynna fyrir verðandi foreldrum réttindi sín og skyldur.	Rektor	Eftir þörfum	Að verðandi foreldrum í hópi starfsfólks séu kynnt réttindi sín og skyldur.	Er gert.	14.06.2023
Fundarhöld séu á dagvinnutíma.	Fundir skulu skipulagðir á dagvinnutíma, nema aðstæður krefjist annars.	Rektor	Alltaf	Að fundir séu ekki skráðir utan dagvinnutíma í „Vikuna framundan“ nema í undantekningar tilvikum þegar verið er að funda með foreldrafélagi/ráði.	Er fylgt, fundir ekki utan dagvinnutíma nema þegar ná þarf til aðstandenda.	14.06.2023
Yfirvinnu er stíllt í hóf.	Ekki skal þrýst á starfsfólk að taka að sér yfirvinnu en að teknu tilliti til hæfnikrafa verkefna skal þó öllu starfsfólki bjóðast yfirvinna til jafns sé hún til staðar.	Rektor	Alltaf	Að gerð sé könnun á meðal starfsfólks í byrjun skólaárs um hverjir kjósi að taka að sér tilfallandi yfirvinnu.	Könnun var framkvæmd, dregið úr yfirvinnu þegar þess var óskað.	14.06.2023
Fjölskyldumeðlimir hvattir til að kynna vinnustaðnum.	Makar hvattir til að taka þátt í skemmtunum / viðburðum á vegum skólans.	Rektor	Alltaf	Hlutfall viðburða á vegum skólans þar sem makar eru boðnir sérstaklega velkomnir.	Nýtt markmið, verður gert á komandi skólaári.	---

	Börn velkomin á vinnustað starfsfólks þegar leik- og/eða grunnskólar loka tímabundið.	Rektor	Alltaf	Að starfsfólki sé heimilt að taka börn sín með í vinnuna þegar leik- og grunnskólar eru lokaðir.	Er gert. Mætti þó kynna betur, t.d. í starfsmannastefnu.	14.06.2023
Menntaskólans við Sund hefur sett sér EKKO stefnu og er einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og obeldi ekki liðið (sbr. 14. og 15. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Einelti, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og obeldi er ekki liðið í skólanum. Því eru fyrirbyggjandi aðgerðir og fyrirfram ákveðin viðbrögð nauðsynleg.	Verklag skilgreint, eftir því unnið og það uppfært eftir þörfum.	Rektor	Alltaf	Að skráningar sýni að unnið sé í samræmi við EKKO ferla skólans þegar slík mál koma upp.	Staðfest í skráningum á samvinnusvæði starfsfólks sem sinnir EKKO málum (í Teams).	14.06.2023
Auka þekkingu á klámvæðingu, einelti, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni og obeldi.	Fræðsla fyrir starfsfólk.	Rektor	Á hverju skólaári.	Að fræðsla fari fram árlega.	Fræðsla 12.10.2022. „Skóla stofan með kynja-gleraugum.“	14.06.2023
	Fræðsla fyrir nemendur.	Jafnréttis-fulltrúi	Á hverju skólaári.	Að fræðsla fari fram árlega.	Fræðsla í maí 2023: „stafrænt kynferðisobeldi.“ Fræðsla á vetrarönn í Krossgötum 2.	14.06.2023
Starfsfólk og nemendur sé upplýst um viðbrögð skólans í EKKO málum.	Kynning fyrir starfsfólk.	Konrektor	Kynning í upphafi skólaárs.	Að kynning fari fram árlega.	Ferlar nýir, kynntir í Vikulokum í janúar 2023.	14.06.2023
	Kynning fyrir nemendur.	Jafnréttis-fulltrúi	Kynning í upphafi skólaárs.	Að kynning fari fram árlega.	Ferlar nýir, kynntir í Holti, fréttabréfi og á samfélagsmiðlum skólans í janúar 2023.	14.06.2023
Í Menntaskólanum við Sund skulu nemendur hljóta jafnréttis- og kynjafræðslu við hæfi (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Nemendur njóti jafnréttis og	Nemendur fá í Krossgötum jafnréttis- og kynjafræðslu þar sem m.a. er kennt um	Ráðgjafi/ráðgjafar	Á fyrsta námsári nemenda.	Að allir nemendur sækji áfangann Krossgötur.	Allir nýnemar innritaðir í	14.06.2023

kynjafræðslu og þeir undirbúnir undir jafna þátttöku í lýðræðissamfélagi.	kynjaðar staðalmyndir, kynbundið náms- og starfsval og málefni fatlaðs fólks og hinsegin fólks.	sem sinna Krossgötum			Krossgötur 1, 2 og 3 á fyrsta námsári.	
	Allir nemendur á stúdentsbrautum sækja áfangann FÉLA2ES05 þar sem þeir kynna félagslegum þáttum sem stýra hugsun og athöfnum einstaklinga innan samfélagsins. Meginmarkmið áfangans er að nemendur átti sig á því hvernig samfélagið hefur áhrif á þá og hvernig þeir geta haft áhrif á samfélagið.	Námsbrauta- og námskrárstjóri	Á 1.-2. námsári nemenda.	Að allir nemendur á stúdentsbrautum sækja áfangann FÉLA2ES05.	Allir nemendur á stúdentsbrautum sækja áfangann FÉLA2ES05 eða sambærilegan áfanga komi þeir úr öðrum frh. skólum.	14.06.2023
	Að allir nemendur á starfsbraut fái markvissa jafnréttis- og kynjafræðslu.	Brautarstjóri starfsbrautar	Á öllum öllum.	Samantekt brautarstjóra starfsbrautar	Er gert, sinnt af brautarstjóra, hjúkrunarfræðingi og náms- og starfsráðgjafa.	14.06.2023
	Jafnréttisvika í MS.	Jafnréttisfulltrúi	Á hverju skólaári.	Að jafnréttisvika sé haldin árlega.	Jafnréttisvika var haldið á skólaárinu.	14.06.2023
Í Menntaskólanum við Sund skulu öll kennslu- og námsgögn þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Að námsgögn mismuni ekki eftir kynjum.	Við val á námsefni sé jafnrétti kynjanna haft að leiðarljósi.	Fagstjórar	Í upphafi hverrar annar.	Að allar námsáætlanir séu rýndar af fagstjóra og viðkomandi kennara og sú rýning staðfest.	Vorönn 2023: 94 áfangar kenndir á stúdentsbr.: - 94,7% námsáætl. skilað - 94,7% með staðf. rýni fagstjóra - 86,2% með staðf. rýni kennara	14.06.2023 Eingöngu tekin staða á vorönn 23, mælikvarðinn er nýr
Í Menntaskólanum við Sund skulu nemendur hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf, óháð kyni (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Nemendur hljóti fræðslu og ráðgjöf varðandi nám og störf óháð kyni.	Nemendur fá fræðslu um náms- og starfsval og þar m.a. horft til kynjasjónarmiða.	Náms- og starfsráðgjafar	Formlega á fyrsta og þriðja skólaári nemenda í hópráðgjöf.	Að allir nemendur sækja áfangann Krossgötur.	Allir nýnemar innritaðir í Krossgötur 1, 2 og 3 á fyrsta námsári. Krossgötur 4	14.06.2023

			Óformlega - alltaf		hefst á skólaárinu 2024-2025.	
Í Menntaskólanum við Sund skal kynja- og jafnréttisjónarmiða gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð (sbr. 15. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla)						
Samþættingar kynja og jafnréttisjónarmiða skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skólalastarfinu.	Þess verði gætt að fulltrúar allra kynja, eins og við verður komið, komi að stefnumótun og áætlanagerð svo sem þegar unnið er við skólanámskrá, við gæðastjórnun, jafnlaunakerfi og innra mat. Með þessu verði tryggt að sjónarmið beggja kynja endurspeglast í stefnumótun og áætlanagerð skólans.	Rektor	Við alla vinnu við stefnumótun og áætlanagerð.	Aðkoma kynja að eftirfarandi á skólaárinu greind: * Stefnu- og áætlanagerð * Gæðastjórnun og jafnlaunakerfi * Innra mat	Fjöldi kk./kvk. með aðkomu að eftirfarandi: EKKO stefna: - Starfsfólk: - 2 kk., 8 kvk. - Nemendur: - 4 kvk. Gæðaráð: - 2 kk., 4 kvk. Innra mat: - 2 kk., 4 kvk.	14.06.2023
Í Menntaskólanum við Sund skal tryggja rétt einstaklinga til að skilgreina kyn sitt (3. gr. laga nr. 80/2019)						
Að tryggja rétt nemenda og starfsfólks til að skilgreina kyn sitt.	Nemendur geti skilgreint kyn sitt í INNU og leiðbeiningar um skráningu sé til staðar.	Konrektor	Alltaf	Að leiðbeiningar séu til staðar í INNU.	Leiðbeiningar eru til staðar.	14.06.2023
				Að opið sé fyrir skráningu kyns í INNU.	Er virkt.	14.06.2023
	Nemendur og starfsfólk geti fengið breytingu á skráningu nafns síns í INNU og Office aðgangi sínum hjá skólanum óháð skráningu nafns í Þjóðskrá.	Konrektor	Þegar þörf krefur	Að brugðist sé við óskum um breytingu á skráningu nafns í INNU og Office.	Er gert.	14.06.2023

Tafla 4: Staða mælikvarða gagnvart markmiðum jafnlaunakerfis

4.3.1 Árangur jafnlaunakerfisins

Í nýni stjórnenda skal tekin afstaða til þess hvort jafnlaunakerfið:

- Henti áfram
- Sé fullnægjandi
- Sé virkt

Niðurstaða fundarins er sú að kerfið henti áfram enda er það aðlagð jafnt og þétt í samræmi við ábendingar, athugasemdir og kvartanir en litið er á alla þessa þætti sem tækifæri til umbóta. Kerfið er fullnægjandi og virkt sem slíkt og er það tryggt með virkum innri og ytri úttektum og skipulögðum viðbrögðum í kjölfarið þegar og ef þörf krefur.

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 haldið í mannauðsstjórnun, aðhaldi og skipulagi á innkaupum og nýtingu efnis og einnig með góðri nýtingu í námshópum (hópastærðir). Hvað aðbúnað og húsnæði varðar þá vinnur yfirstjórn skólans með Eignaumsýslu ríkisins – ríkiseignum að þróun skólans varðandi húsnæði og aðbúnað. Á skólaárinu 2022 – 2023 hefur skólinn þurft að takast á við mikinn húsnæðisvanda í kjölfar þess að mikill raki og mygla greindist á svæðum í skólanum vegna handvamar í nýbyggingu og skorts á viðhaldi.

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.	Vandaðar rekstraráætlanir og gripið til aðgerða sýni áætlanir þörf fyrir hagræðingu	Að rekstur skólans sé innan fjárheimilda á hverju rekstrarári.	Rekstrarmiðurstaða ársins 2022 var -0,12% (hali)	09.06.23
		Að uppsafnaður rekstrarhagnaður eða rekstrarhali sé innan við 4% fjárheimilda.	Hlutfallsleg rekstrarmiðurstaða (uppsafnað) var -1,82% (hali)	09.06.23
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 sé yfir 90%	HA 22 15 nem. hópar – 108% 25 nem. hópar - 107% VE 22-23 15 nem. hópar – 100% 25 nem. hópar - 101% VO 23 15 nem. hópar – 104% 25 nem. hópar - 100% Meðaltal skólaársins 15 nem. hópar – 104% 25 nem. hópar - 103%	08.06.23
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 2022 var öllu fjárfestingarframlagi skólans varið í endurnýjun tækja og búnaðar.	Við upphaf árs 2023

Starfsmannahald sé innan rekstrarheimilda og mannauður sé í samræmi við kröfur um menntun og hæfni.	Að jafnvægi sé haldið gagnvart mannauðspörf skólans	Hlutfall yfirvinnu af heildar launakostnaði skólans verði undir 10%	Á árinu 2022 var hlutfall yfirvinnu af heildar launakostnaði skólans 14,2%	08.06.23
	Að unnið sé í samræmi við verklagsreglur um frammistöðu, hæfni og þjálfun starfsmanna.	Innri úttektir sýni að unnið sé í samræmi við <i>VKL-204 Frammistaða, hæfni og þjálfun</i>	Unnið er í samræmi við VKL-204. Umbótatækifæri til staðar en engin frávik í innri úttekt.	08.06.23
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 er með vottað jafnlaunakerfi og fer fyrsta viðhaldsúttekt fram 22.06.2023	08.06.23

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, nám- og námsframboð, rekstrarþætti, launajafnrétti og jafnréttismál sem og viðhald og endurnýjun á búnaði. Á skólaárinu 2022 – 2023 hefur verið unnið að eftirfarandi forvörnum og úrbótum:

- Í MS er sterk hefð fyrir öflugri starfsþróun. Í Covid hægði á formlega starfinu en í vetur tókst að efla starfsemina að nýju.
- Verkefnastjórn um leiðsagnarnám stofnuð sem og starfshópur kennara um innleiðingu þess.
- Starfendarannsóknir náðu frekari útbreiðslu meðal starfsfólks með auknu þverfaglegu samstarfi, þátttöku í menntabúðum og samstarfi við starfshóp um leiðsagnarnám.
- Hlutverk forvarnafulltrúa eftl (aukið umfang)
- Krossgötur hófu göngu sína þar sem móttaka, stuðningur og fræðsla nýnema var stórefld í gegnum hópráðgjöf náms- og starfsráðgjafa.
- Áframhaldandi áhersla á jafnrétti og nemendalýðræði í gegnum Sprotasjóðsverkefni, m.a. var stjórnlagabing SMS fest í sessi.
- Stofnun undirnefnda í SMS sem bætir aðgengi nemenda að félagslífinu. Markmiðið með þessu er aukin inngilding.
- Starfsbraut stofnuð við skólann.
- Bætt þjónusta varðandi töflubreytingar.
- EKKO stefna rituð sem og verkferlar og EKKO mál meðhöndluð í samræmi við ferla.
- Tilkynningahnappur virkjaður á heimasíðu skólans.
- Rafræn starfsmannahandbók tekin í notkun.
- Aukin upplýsingagjöf til nemenda og aðstandenda með notkun fleiri miðla, s.s. með reglulegum fréttabréfum og Instagram.
- Verkferlar varðandi eftirfylgni með mætingu nemenda bættir.
- Rekstrarhandbók tekin í almennari notkun.
- Líffræðiáfangar voru endurritaðir og nýtt skipulag í líffræði lagt upp sem kennt verður samkvæmt á komandi skólaári.
- Menntabúðir MS þróaðar áfram, m.a. með samstarfi við aðra framhaldsskóla.
- Notkun hluta vinnubergja hætt vegna húsasóttar, önnur vinnuherbergi endurskipulögð til að tryggja vinnuaðstöðu fyrir kennara, minni rafmagnsskrifborð tekin í notkun.
- Hjúkrunarfræðingur tók til starfa.
- Náms- og starfsráðgjöf eflað með auknu starfshlutfalli.

- Innleiðing farsældarlaga.
- Stöðug eftirfylgni með framkvæmdum til að bæta húsnæðisvanda skólans.
- Unnið var áfram að bráðabirgðaviðgerðum á húsnæði skólans.
- Vinna hafin við gerð samskiptasáttmála.
- Skerpt á boðleiðum til að raddir almennra starfsmanna komist frekar til skila til stjórnenda; í gegnum bætt verklag á fundargerðum fagfunda, með rýnihópum starfsfólks og SVÓT greiningum og ýmsum könnunum sem sendar eru út til að kalla eftir afstöðu og vilja starfsfólks.

6. Aðgerðir til að fylgja eftir fyrri rýni stjórnenda

Í upphafi skýrslunnar er farið yfir niðurstöður fyrri rýni stjórnenda. Eins og sjá má voru mörg atriði sem sett voru á aðgerðarlista og flestum þeirra er lokið að fullu. Önnur munu teygja sig fram á næsta skólaár og enn önnur eru langtímaverkefni sem verða líklega alltaf á aðgerðalista. Þessi atriði verða aftur sett inn á aðgerðalista stjórnenda í kafla 9 hér á eftir og tímasett að nýju í verkefnisstjórnunarkerfi (Planner).

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

- Að halda virkri jafnlaunavottun.
- Stækkun og áframhaldandi þróun starfsbrautar við skólann.
- Endurskoðun námsbrauta.
- Tenging umhverfis- og öryggismála (UHÖ-mál) inn í Rekstrarhandbók.
- Aukin skráning verkferla í Rekstrahandbók.
- Áhrif markmiða stjórnvalda um eflingu framhaldsskólans á rekstur skólans og tilvist hans til framtíðar.
- Þróun verkefnisins „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
Óflug starfsþróun	Raki og mygla í ákveðnum hlutum húsnæðis	Vafi um framtíð skólans	Lausn á húsnæðismálum á meðan húsnæði skólans er endugert til fulls
Vel menntað starfsfólk	Lokun Loftsteins og nemendaaðstöðu vegna raka og myglu	Erfitt að halda hæfu starfsfólki vegna óvissu um framtíð skólans	Efling skólaþjónustu með nýrri löggjöf
Sveigjanleiki í námi og námstíma	Slök raunmæting nemenda	Sameining ólíkra skóla getur dregið úr sveigjanleika sem nemendum býðst í námi í MS	Áframhaldandi innleiðing farsældarlaga
Lágt brotthvarf	Skortur á úrræðum fyrir nemendur sem standa höllum fæti í námi	Verðbólga	Endurskiplagning Stofnunar X

Aðsókn í skólann	Langvarandi veikindi starfsfólks	Umtal um hugsanlegar sameiningar sem og húsnæðisvanda skólans getur dregið úr aðsókn og þá jafnframt ógnað fjölbreytni	Samskiptasáttmáli og efling jákvæðra samskipta
Virkt jafnlaunakerfi	Skortur á starfsánægju	Kjarasamningar með stuttan samningstíma	Bæting starfsaðstöðu
Starfendarannsóknir	Óánægja starfsfólks með starfsaðstöðu	Skortur á fyrirsjáanleika í fjármagni til framhaldsskóla	Efling upplýsingatækni
Góð aðstaða til listgreina- og raungreinakennslu	Mötuneyti og aðgengi að því	Endurskiplagning Stofnunar X	
Erlend samstarfsverkefni	Skuldbinding nemenda til náms og námsáhugi		
Sterk skuldbinding og stolt	Kynjahlutfall starfsfólks og nemenda		
Krossgötur	Stafrænt einelti meðal nemenda mælist		
Öflug umhverfisnefnd	Samskipti innan starfsmannahópsins		
Sundkútar			
Vellíðan nemenda			
Starfsbraut			

8. Tillögur um umbætur og auðlindir

8.1 Umbætur

- Ný heimasíða til að bæta upplýsingagjöf
- Endurritun áfanga og námsbrauta
- Ná betri tengingu á milli kerfa: Jafnlaunakerfi, gæðakerfi, stefnumótun ríkisaðila, umhverfisstjórnun, persónuvernd og upplýsingaöryggi.
- Halda áfram að efla starfsfólk í að koma til móts við nemendur með fjölbreyttar þarfir.
- Efla forvarnir og taka virkari þátt í verkefnum *Heilsueflandi framhaldsskóli*.
- Áframhaldandi efling nemendapjónustu.
- Samhæfing og skoða fyrirkomulag námsmats á milli deilda.
- Efla stuðning við félagslíf nemenda.
- Halda áfram að bæta verklag til að koma til móts við langvarandi veikindi nemenda.

8.2 Auðlindir

- Mannauður
- Jákvætt viðmót
- Staðsetning skólans
- Sterk hefð fyrir öflugri starfsþróun
- Starfendarannsóknir
- Aðstaða í nýbyggingu (listgreinastofur, raungreinastofur, (mat)salur)
- Íþróttahús

- Lífsgleði nemenda
- Formgerð félagslífs undir faglegri leiðsögn eflir lýðræði og hefðir félagslífsins
- 3ja anna kerfið

9. Aðgerðalisti

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

AÐGERÐALISTI VEGNA RÝNI STJÓRNENDA VOR 2022			
Nr.	Atriði	Ábyrgð	Tími (lok)
2	Innri úttektir		
	Virkja innri úttektir gagnvart verklagsreglum utan jafnlaunakerfis	Gæðastjóri	Júní 24
	Fjölga úttektaraðilum innan skólans	Gæðastjóri	Des 23
3	Endurgjöf frá viðskiptavinum og notendum		
	Halda betur utan um þátttöku starfsmanna í Stofnun ársins	Rektor	Okt. 23
	Halda áfram að efla endurmenntunaráætlun	Konrektor	Okt. 23
	Bæta framkvæmd þjónustukannana	Gæðastjóri	Okt. 23
4	Frammistaða ferla, samræmi vöru		
	Skrásetja með markvissari hætti frammistöðu ferla yfir skólaárið (námsárangur, skólasókn, hvenær hvaða listar eru sóttir o.fl.)	Kennslustj.	Júní 23
	Skrifa leiðbeiningar um úrvinnslu gagna til að meta árangur nemenda með tilliti til mælikvarða	Kennslustj.	Júní 23
	Bæta skráningu í gátlista við móttöku nýrra starfsmanna og eftirfylgni með nýjum starfsmönnum	Konrektor	Júní 23
	Ljúka ritun starfslýsinga	Gæðastjóri	Des 23
	Vinna áfram að innleiðingu gæðastjórnunarkerfis	Gæðastjóri	Júní 24
	Skrá verklag fyrir utanumhald með námsferlum nemenda	NON	Mars 24
	Skrá verklag fyrir töflugerð	NON	Mars 24
	Skrá verklag fyrir val nemenda	NON	Mars 24
	Skrá verklag fyrir uppsprettur og áætlanir um fjölda hópa næsta árs	NON	Mars 24
5	Úrbætur		
	Flétta Græn skref í ríkisrekstri inn í annað gæðastarf skólans (Rekstrarhandbók)	Rektor	Júní 24
	Skerpa á skráningum í hæfnimatrixu, skrá upplýsingar um þá starfsmenn sem þegar eru í starfi	Konrektor	Júní 24
	Efla leiðsagnarnám innan skólans (eftirfylgni verkefnishóps)	Konrektor	Júní 24

	Efla stuðning við félagslíf nemenda.	Kennslustjóri	Júní 24
6	Ytri kröfur (þ.m.t. jafnlaunakerfi)		
	Uppbygging starfsbrautar	Brautarstjóri	Júní 24
	Efla kynningu jafnlaunakerfis og meta árangur	Konrektor	Nóv. 23
	Fullvinna vinnulýsingu VNL-003 (Persónuvernd og upplýsingaöryggi - lýsingar öryggisráðstafana)	Konrektor	Des. 23
	Yfirfara mat starfa skv. rýningu launagreiningar	Konrektor	Okt 23
	Bæta persónubundnum þáttum inn í launagreiningar í Emblu	Konrektor	Júní 24
	Auglýsa stöður innan skólans með það að leiðarljósi að höfða til allra kynja	Rektor	Júní 24
7	Breytingar sem gætu haft áhrif á stjórnunarkerfið		
	Endurskoðun námsbrauta í INNU	N & N	Ág 23
	Innleiðing mannauðskerfa	Rektor	Júní 24
	Samþætting Rekstrarhandbókar, markmiða í stefnumótun ríkisaðila og grænna skrefa í ríkisrekstri	Rektor	Júní 24
	Viðhalda jafnlaunavottun	Gæðastjóri	Júní 24
	Endurskoðun STS-002.	Gæðastjóri	Okt 23
8	Tillögur um umbætur		
	Auka samstarf við foreldraráð / fjölga virkum aðilum	Kennslustj.	Júní 24
	Virkja nýja heimasíðu	Konrektor	Nóv 23
	Endurskoðun „betri vinnutíma“ fyrir þjónustusvið	Rektor	Ág. 23
	Efla forvarnir og virkari þátttaka í heilsueflandi framhaldsskóla	Kennslustj.	Des 23
	Samhæfing og skoðun fyrirkomulag námsmats á milli deilda	Konrektor	Júní 24
	Áframhaldandi þróun verklags til að koma til móts við langvarandi veikindi nemenda	Kennslustj.	Des 23
	Ljúka ritun starfsmannastefnu	Rektor	Ág. 23
9	Tillögur um auðlindir		
	Vinna með starfsánægju með námskeiðahaldi, jafningjafræðslu og námsferðum	Konrektor	Júní 24
	Halda áfram að tryggja starfsfólki endurmenntun sem eflir það í starfi	Konrektor	Júní 24
	Áframhaldandi þróun stjórnunarkerfa	Konrektor	Júní 24
	Ljúka samskiptasáttmála	Rektor	Sept 23

Reykjavík 15. júní '23

Staður og dagsetning

Helga S. Þórsdóttir

Helga Sigríður Þórsdóttir, rektor

Lilja Guðný Jónsdóttir

Lilja Guðný Jóhannesdóttir, konræktor

Eljardís Alda Hreiðarsdóttir

Eljardís Alda Hreiðarsdóttir, kennslustjóri

Ágúst Ásgeirsson

Ágúst Ásgeirsson, námsbrauta- og námskrárstjóri