

Innleiðing vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla

Skólaárið 2025-2026

Fjórði fasi

og

Lokaskýrsla



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Hafnarfirði, 30. júní 2026

Björg Kristín Ragnarsdóttir

Guðbjörg Pálsdóttir

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ **Vefðu**



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Formáli

Nú þegar fjögurra ára innleiðingarferli er að ljúka er ljúfsárt fyrir okkur, verkefnastjóra, að líta yfir farinn veg. Allt hófst þetta með hugmynd sem var hrint í framkvæmd í samráði við stjórnendur okkar í Hraunvallaskóla. Þegar ákveðið er að verja fjórum árum í verkefni sem þetta er ljóst að færa þarf ýmsar fórnir bæði persónulega fyrir okkur og við skipulag skólastarfsins. Við höfum unnið að þessu verkefni af hugsjón og reynt að sýna því alúð, en það var unnið meðfram fullu starfi við skólann. Við höfum upplifað allskonar tilfinningar yfir innleiðingartímabilið, stundum hreinlega langað að gefast upp en alltaf náð að styðja við hvor aðra og hvetja okkur áfram. Innleiðingin hefur því verið æfing í þrautseigju og því að sýna sér mildi og oft höfum við þurft að fara út fyrir þægindarammann okkar. Lærdómur okkar hefur því verið mikill.

Ljóst er að innleiðingin hefði ekki tekist án samstarfsfólks okkar, umburðarlyndis þeirra og þolinmæði. Við viljum því þakka öllum fyrir samvinnuna í gegnum innleiðinguna og fyrir að gera þetta með okkur. Takk fyrir að gefa okkur tækifæri til að þróa leiðir til að við og nemendur getum þrífist enn betur í Hraunvallaskóla. Við vonum að verkfæri vaxtarhugarfarsins komi til með að nýtast vel með öðrum verkfærum sem við geymum öll í bakpokanum okkar um ókomna framtíð.

Hafnarfirði, 30. júní 2026

Björg Kristín Ragnarsdóttir
Guðbjörg Pálsdóttir

Nokkur orð frá skólastjóra

Sem skólastjóri Hraunvallaskóla er mér bæði ljúft og skylt að draga fram þann árangur sem náðst hefur með innleiðingu vaxtarhugarfars á síðastliðnum fjórum skólaárum. Verkefnið hefur frá upphafi stutt markvisst við gildi og áherslur skólans auk þess sem það hefur eft faglegt lærdómssamfélag, stuðlað að jákvæðum skólabrag þar sem traust, tengsl og samvinna eru í fyrirrúmi.

Starfsfólk og nemendur hafa aukið meðvitund sína um eigið hugarfar og mikilvægi þess þegar tekist er á við verkefni í daglegu skólastarfi. Þetta birtist m.a. í jákvæðri upplifun af verkefninu, aukinni umræðu um samskipti, endurgjöf og áskoranir í daglegu starfi. Sérstaklega hefur verið ánægjulegt að sjá að hugtök og verkfæri verkefnisins, svo sem máttur orðsins „ennþá“ og uppbyggileg endurgjöf, hafa fest sig í sessi í samtali og hugsun starfsfólks. Slík þróun bendir til þess að ekki sé einungis um tímabundið verkefni að ræða heldur raunverulega breytingu innan skólans.

Þó innleiðingin hafi átt sér stað við aðstæður þar sem álag og tímapressa hafa áhrif á starfsumhverfi, hefur starfsfólk sýnt mikinn vilja og faglega ábyrgð í þátttöku sinni. Niðurstöður verkefnisins sýna að góður grunnur hefur verið lagður til áframhaldandi vinnu þar sem nemendur og starfsmenn halda áfram að tileinka sér hugarfar vaxtar og seiglu. Nú færist áherslan í daglega framkvæmd, nemendastarf og að móta sameiginlega menningu þar sem vaxtarhugarfar verður einn að hornsteinum Hraunvallaskóla til framtíðar.

Ég vil að lokum færa öllum þátttakendum verkefnisins mínar bestu þakkir. Með sameiginlegu átaki höfum við styrkt enn frekar grunninn að skólasamfélaginu okkar þar sem vöxtur, seigla og jákvætt hugarfar fá að blómstra, til hagsbóta fyrir nemendur, starfsfólk og allt samfélagið.

Kær kveðja,
Lars Jóhann Imsland
Skólastjóri Hraunvallaskóla

Ágrip

Markmið innleiðingar vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla var að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði vel og gangi vel, jafnt starfsfólki sem nemendum og að skapa samfélag sem einkennist af trausti, jákvæðni, sjálfstílrú og góðum samskiptum. Notast var við heildarskólanálgun sem náði til starfsfólks, nemenda og forráðamanna. Innleiðingin stóð yfir í fjögur skólaár, 2022 - 2026, og byggðist á fjórum áföngum sem fólust í því að læra, lifa, kenna og vefja vaxtarhugarfar inn í daglegt skólastarf.

Á fyrsta ári lagði starfsfólk grunn að sameiginlegum skilningi á hugmyndafræði vaxtarhugarfars. Á öðru ári var áhersla lögð á að starfsfólk tileinkaði sér hugmyndafræðina í lífi og starfi með aukinni sjálfsþekkingu og ígrundun. Á þriðja ári hófst markviss kennsla nemenda með sameiginlegu kennsluefni, mánaðarlegum áherslum og reglulegri upplýsingagjöf til forráðamanna. Á fjórða ári var vaxtarhugarfarið samþætt skólanámskrá, hæfniviðmiðum, verkferlum og daglegu skólastarfi þannig að það yrði varanlegur hluti af skólamenningu skólans. Reglulega var unnið með hugmyndafræðina á starfsmannafundum, í vikupistlum og í daglegum samskiptum. Sérstök áhersla var lögð á að efla sameiginlegt orðfæri, jákvæða skólamenningu og að líta á mistök sem eðlilegan hluta náms og framfara.

Áhrif verkefnisins voru metin árlega með spurningalistum og mati starfsfólks og niðurstöður nýttar til stöðugra umbóta á innleiðingartímanum. Einnig var horft til breytinga í Skólapúlsi, bæði hvað varðar starfsmenn og nemendur í lokamati. Niðurstöður bentu til aukinnar starfsánægju, meiri trúar starfsfólks á eigin getu, bættra tengsla og jákvæðari skólamenningar. Einnig komu fram jákvæðar breytingar hjá nemendum, meðal annars hvað varðar þrautseigju, trú á eigin getu, sjálfsálit og tengsl við kennara.

Verkefnið hefur skapað traustan grunn fyrir áframhaldandi þróun skólastarfs þar sem vaxtarhugarfar er orðinn sýnilegur og virkur þáttur í menningu skólans og styður við markmið um velfarnað, farsæld og öflugt nám allra í skólasamfélaginu.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Efnisyfirlit

Inngangur	7
Markmið	7
Gildi innleiðingarinnar	8
Erasmus+ og SHE4AHA	10
Vaxtarhugarfar	10
Núvitund	11
Innleiðingin	14
Innleiðingarformúlan: <i>lærðu - lifðu - kenndu - vefðu</i>	14
Breytingalíkan Knosters og áherslur skólaársins	15
Skýr sýn	16
Samstaða	18
Færni	19
Áhugi	20
Aðföng	21
Aðgerðaáætlun	22
Erindi fyrir kennara og annað fagfólk	24
Ágúst: Upprifjun og starf í lifandi skólaumhverfi er í stöðugri þróun	24
Október - desember: Allir geta lært! Heilinn - mistök – „ennþá“	26
Janúar - apríl: Allir geta lært! Áskoranir - markmiðasetning - sjálfsrækt	29
Maí: Lokaerindi þessa skólaárs - endurlit og mat á vetrinum	33
Erindi fyrir skóla- og frístundaliða	35
Mælitæki innleiðingarinnar og niðurstöður	35
Hugarfarsmæling	35
Velfarnaður í starfi - PERMAH	39
Streitumæling	43
Samkenndarmæling	46
Mat á innleiðingu 2025-2026 - opnar spurningar	50
Samantekt svara starfsfólks	57
Aðrar mælingar	58
Starfsmannapúlsinn	58
Nemendapúlsinn	59
Samantekt	59
Næstu skref	61
Lokaorð	63
Heimildir	64
Viðauki 1 - glærur erindis fyrir nýtt starfsfólk	69
Viðauki 2 - glærur erinda fyrir fagfólk	77
Viðauki 3 - Opnar spurningar og svör starfsfólks	98

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Myndaskrá

Mynd 1. Innleiðingarformúlan: Lærðu – Lifðu – Kenndu – Vefðu.	15
Mynd 2. Breytingalíkan Knosters.	16
Mynd 3. Útskýring á hugtökunum jafnrétti, jafnræði og inngilding.	30
Mynd 4. Hugarfarsmæling: Fullyrðingar, stig og túlkun miðað við stigafjölda.	36
Mynd 5. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2025.	36
Mynd 6. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2024.	37
Mynd 7. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2023.	37
Mynd 8. Meðaltöl PERRSMAH-mælingarinnar meðal starfsfólks.	41
Mynd 9. Samanburður niðurstaðna velfarnaðar 2022, 2023 og 2024.	43
Mynd 10. Fjöldi starfsfólks árið 2025 með væg, miðlungs og alvarleg streitueinkenni.	44
Mynd 11. Hlutfall starfsfólks með væg, miðlungs og alvarleg streitueinkenni 2023, 2024 og 2025.	45
Mynd 12. Fjöldi starfsfólks árið 2025 með litla, miðlungs og mikla samkennd í eigin garð.	47
Mynd 13. Hlutfall starfsfólks með litla, miðlungs og mikla samkennd í eigin garð 2023, 2024 og 2025.	48

Töfluskrá

Tafla 1. Skipting áherslupátta vaxtarhugarfarsinnleiðingar skólaárið 2025-2026.	23
Tafla 2. Lýsandi tölfraði fullyrðinga hugarfarsmælingar 2024.	38
Tafla 3. Lýsandi tölfraði fullyrðinga hugarfarsmælingar 2025.	39
Tafla 4. PERMAH-spurningalistinn fyrir vinnustaði: Spurningar og svarmöguleikar.	40
Tafla 5. Lýsandi tölfraði þátta PERRSMAH-mælingarinnar.	42
Tafla 6. Samanburður á niðurstöðum PERRSMAH árin 2024 og 2026.	42
Tafla 7. Lýsandi tölfraði spurninga streitumælingar.	45
Tafla 8. Lýsandi tölfraði fullyrðinga samkenndarmælikvarða.	49
Tafla 9. Mat á eigin gengi þess að vinna með vh. á skólaárinu.	50
Tafla 10. Fjöldi þeirra sem lásu eða lásu ekki vaxtarhugarfarshornið og mat á því.	51
Tafla 11. Þýðing þess að hafa hæfniviðmið tengd vh. í námskrá.	52
Tafla 12. Mat á aðferðafræðinni að læra, lifa, kenna og vefa.	53
Tafla 13. Afstaða til breytinga á líðan, hugarfari og sjálfsþekkingu sem tengist innleiðingu og rökstuðningur.	54
Tafla 14. Mat á gengi þess að markmið innleiðingarinnar hafi náðst.	55
Tafla 15. Hugmyndir að leiðum til að viðhalda vaxtarhugarfarinu í skólanum.	56

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Inngangur

Þessi skýrsla greinir frá tilhögun og mati á fjórða og síðasta fasa innleiðingar á vaxtarhugarfari í Hraunvallaskóla í Hafnarfirði skólaárið 2025-2026. Verkefnið snerist um að innleiða vaxtarhugarfar í Hraunvallaskóla með áherslu á heildarskólánálgun (e. whole school approach) þar sem allt starfsfólk sem og nemendur hafa fengið fræðslu og færniþjálfun um hugarfar og áhrifapætti þess. Hraunvallaskóli er opinn teymiskennsluskóli og í þannig umhverfi reynir gjarnan meira á samstarf og samvinnu starfsfólks en í hefðbundnara skólaumhverfi. Verkefnið er þróunarverkefni bæði hvað varðar hugmyndafræði og nálgun við innleiðingu og er hún að frumkvæði heilsueflandi teymis skólans, Bjargar Kristínar Ragnarsdóttur og Guðbjargar Pálsdóttur. Innleiðingin hefur átt sér stað undanfarin fjögur skólaár. Í fyrsta fasa innleiðingarinnar - *lærðu* - skólaárið 2022-2023 var einblínt á fræðslu til starfsfólks um vaxtarhugarhugarfar og ýmsum mikilvægum þáttum sem tengjast því. Í öðrum fasa - *lifðu* - skólaárið 2023-2024 var einblínt á að starfsfólk reyndi fræðin á eigin skinni. Á síðasta skólaári 2024-2025 fór þriðji fasinn - *kenndu* - fram en þá hófu kennarar að kenna nemendum um vaxtarhugarfar. Fjórði og síðasti fasinn - *vefðu* - var skólaárið 2025-2026 en þá var vaxtarhugarfar vafið inn í allt skólastarfið, svo sem skólanámskrár, verkferla og slíkt. Að auki héldu kennarar áfram að fræða og kenna nemendum um vaxtarhugarfarið og starfsfólk og nemendur að nota það í daglegu skólastarfi.

Hraunvallaskóli var þátttökuskóli í samevrópsku ERASMUS+ verkefni (2022-2025) sem bar yfirskriftina *School health in Europe for active and healthy ageing* (SHE4AHA) á vegum Evrópusamtaka heilsueflandi skóla, sem miðar að virkri og heilbrigðari öldrun frá unga aldri. Embætti landlæknis fór með umsjón verkefnisins hérlandis í gegnum heilsueflandi grunnskóla. Sem þátttökuskóla bar Hraunvallaskóla að vinna markvisst að heilsueflingu fyrir virka og heilbrigða öldrun og var innleiðing á vaxtarhugarfari viðfangsefni skólans í Evrópuverkefninu. Það var virkilega áhugavert að taka þátt í þessu verkefni og var styrkur fyrir verkefnið og skólann að vera þátttakandi í slíku Evrópusamstarfi.

Innleiðing vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla hefur í þrígang hlotið styrk úr Lýðheilsusjóði Embættis landlæknis; vorið 2022, haustið 2023 og vorið 2025. Auk þess hlaut verkefnið styrk úr Sprotasjóði vorið 2024.

Markmið

Með innleiðingunni er leitast við að nýta vaxtarhugarfar ásamt núvitund til að skapa lærdómssamfélag sem einkennist af trausti, jákvæðu hugarfari, sjálfsöryggi einstaklinga og góðum tengslum meðal nemenda og starfsfólks Hraunvallaskóla. Með öflugu hugarfari verða allir betur í stakk búnir til að takast á við verkefni sín og áskoranir í námi og starfi. Allt miðar þetta að auknum velfarnaði og betri árangri. Verkefnið byggir á rannsóknum sálfræðingsins Carol Dweck (2017) um vaxtar- og festuhugarfar (e. growth mindset og fixed mindset). Innleiðing á vaxtarhugarfari í skóla hefur ýmsan ávinning fyrir starfsfólk og nemendur svo

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

sem betri samskipti, meiri áhugahvöt, meiri velfarnað, aukið hugrekki til að takast á við námið og meiri námslegan árangur (Brock og Hundley, 2016; Mesler o.fl., 2021; Nalipay o.fl., 2022).

Gildi innleiðingarinnar

Hraunvallaskóli er heilsueflandi grunnskóli og hefur því skuldbundið sig til að huga að og efla heilsu nemenda og starfsfólks. Geðrækt er einn þáttur af átta sem heilsueflandi grunnskóli tekur til en vægi hennar í heilsu er ótvírætt (Ingibjörg Guðmundsdóttir og Sveinbjörn Kristjánsson, 2013). Efling vaxtarhugarfars og ástundun núvitundar geta verið veigamiklir liðir í að bæta heilsulíkur því hvoru tveggja getur eflt seiglu og bjartsýni og dregið úr streitu (Renshaw o.fl., 2022; Schroder o.fl., 2017; Waters o.fl., 2015). Með bættu hugarfari lítum við áskoranir og verkefni bjartari augum og er því um grundvallar viðhorf að ræða sem getur nýst við allt það sem fólk tekur sér fyrir hendur.

Árangur í skólastarfi stendur og fellur með kennurum og öðru starfsfólki hvers skóla. „Á kennurum hvílir ekki aðeins sú skylda að miðla þekkingu til nemenda heldur einnig að veita þeim tækifæri til að afla sér þekkingar og leikni, örva starfsgleði þeirra og efla frjóa hugsun. Kennarar leiðbeina börnum og ungmennum í námi og mati á því og vinna að því að þeir tileinki sér heilbrigða lífshætti. Þeir leitast við að skapa góðan skólabrag, réttlátar vinnureglur og hvetjandi námsumhverfi.“ (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024). Mikilvægt er að skapa gott lærdómssamfélag sem meðal annars einkennist af trausti og virðingu sem og sameiginlegri sýn, gildum og ábyrgð sem birtast í lausnamiðaðri samræðu og samstarfi (Berglind Gísladóttir o.fl., 2019).

Í skýrslu Stjórnarráðsins, *Lýðheilsustefna og aðgerðir sem stuðla að heilsueflandi samfélagi með sérstakri áherslu á börn og ungmenni að 18 ára aldri* (Velferðarráðuneytið, 2016) er meðal annars fjallað um mikilvægi geðræktar og félagsfærni í skólastarfi auk hugleiðslu líkt og núvitundar. Í riti um heilbrigði og velferð í grunnþáttum menntunar koma fram kostir þess að nemendur séu með jákvætt viðhorf, en það stuðlar að betra sjálfsöryggi, heilsu, seiglu, félagsfærni og námsárangri (Margrét Héðinsdóttir o.fl., 2013). Áhersla á þessa þætti í skólum landsins sést auk þess á skrefum sem stigin hafa verið að undanfögnu. Má þar nefna ráðstefnuna *Menntun og farsæld barna í skóla- og frístundastarfi* sem haldin var 19. janúar 2024 þar sem samstarfsyfirlýsing var undirrituð um eflingu hæfni fagfólks á sviði tilfinninga- og félagshæfni og geðræktar barna og unglinga og ný viðbótardiplóma á meistarastigi við Menntavísindasvið HÍ var kynnt sem tekur til þessara þátta (sjá dagskrá [hér](https://www.hi.is/vidburdir/menntun_og_farsaeld_barna_i_skola_og_fristundastarfi) eða á https://www.hi.is/vidburdir/menntun_og_farsaeld_barna_i_skola_og_fristundastarfi).

Gildi og mikilvægi verkefnis eins og fjallað er um hér er mikið því vaxtarhugarfar er einn af áherslupáttum menntastefnu stjórnvalda til ársins 2030. Yfirskrift hennar er Framúrskarandi menntun alla ævi og hvílir hún á gildunum þrautseigja, hugrekki, þekking, hamingja og sjálfbærni. Með þessu er vísað til þess að menntun sé ævilangt ferli og er því ætlað að efla viðhorf nemenda til eigin menntunar með vaxtarhugarfar að leiðarljósi. Í einni

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

af fimm stoðum menntastefnunnar, vellíðan í öndvegi, er eitt áherslusviðið um rödd nemenda. Ein megináherslan þar er að nemendur skuli þróa með sér vaxtarhugarfar og skuli vera lögð áhersla á það jafnt innan skóla sem og í starfi frístundaheimila, félagsmiðstöðva, ungmennahúsa og öðru skipulögðu íþrótta- og æskulýðsstarfi (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2021).

Sjá má samhljóm með kenningunni um vaxtarhugarfar og áherslum gildandi aðalnámskrár grunnskóla um almenna menntun, námshæfni og grunnþátt um heilbrigði og velferð (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024). Þar segir að almenn menntun eigi að stuðla að aukinni hæfni einstaklinga til að takast á við áskoranir í lífi og starfi. Því þarf hún að miða að því að nemendur efli skilning sinn á eiginleikum sínum og hæfileikum og þannig hæfni til að takast á við og leysa hlutverk sín í flóknu samfélagi. Námshæfni felur meðal annars í sér „að þekkja eigin styrkleika og veikleika og að vera fær um að taka ákvarðanir á þeim grunni“. Námshæfni er undirstöðupáttur í öllu skólastarfi og felur meðal annars í sér trú nemenda á eigin getu og hæfileika til að beita hæfni sinni í fjölbreyttum verkefnum á uppbyggilegan hátt. Í grunnþætti menntunar um heilbrigði og velferð segir að efla þurfi færni nemenda í „samskiptum, uppbyggingu sjálfsmyndar, ákvarðanatöku, markmiðasetningu og streitustjórnun“. Allt eru þetta þættir sem tengjast vaxtarhugarfari.

Í aðalnámskrá grunnskóla er auk þess fjallað um vaxtarhugarfar undir lykilhæfni (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024). Lykilhæfni er sú hæfni sem snýr að nemandanum sjálfum og er ætlað að stuðla að alhliða þroska hans. Hæfniviðmið í lykilhæfni eru sett fram í fimm flokkum, sem eru: Tjáning og miðlun, skapandi og gagnrýnin hugsun, sjálfstæði og samvinna, nýting miðla og upplýsinga og ábyrgð og mat á eigin námi. Í síðastnefnda flokknum er vaxtarhugarfar nefnt sérstaklega undir sjálfsþekkingu og við lok 10. bekkjar á nemandi að geta „sett sér fjölbreytt og skapandi markmið á grundvelli persónulegra styrkleika og tileinkað sér hugarfar vaxtar“. Auk þess er talað um að nemendur geti „nýtt sér leiðsögn, endurgjöf og gagnrýni á uppbyggilegan hátt“ og „lært af mistökum og séð í þeim nýja möguleika til framfara“, en báðir þessir þættir eru áhersluþættir í vaxtarhugarfarsnámi nemenda.

Gildi vaxtarhugarfars í skólastarfi má einnig sjá í umfjöllun um leiðsagnarmat bæði í aðalnámskrá grunnskóla (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024) og í menntastefnu 2030 (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2021). Þar er lögð áhersla á beitingu leiðsagnarmats við námsmat en undirstaða leiðsagnarnáms og -mats er góð námsmenning sem einkennist af vaxtarhugarfari (Nanna Kristín Christiansen, 2021). Úr aðalnámskrá grunnskóla: „Leiðsagnarmat á að vera valdeflandi og er sett þannig fram að nemendur líti á það sem nauðsynlegan stuðning til þess að ná árangri. Kennsla um hugarfar vaxtar og markviss notkun á orðaforða í anda þess er mikilvæg til að efla námsvitund nemenda og ýta undir að þeir taki ábyrgð á eigin námi.“ (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024).

Í aðalnámskrá undir leiðsagnarmat er kafli helgaður námsmenningu. Þar er vaxtarhugarfar í forgrunni og hvernig vinna má að því að efla það í skólastarfinu meðal starfsfólks og nemenda (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024).

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Erasmus+ og SHE4AHA

Hraunvallaskóla var boðið af Embætti landlæknis að taka þátt í Erasmus+ verkefni sem heitir SHE4AHA (School Health in Europe for Active and Healthy Ageing) og var innleiðing á vaxtarhugarfari framlag skólans til verkefnisins. Verkefnið hófst 1. mars 2022 og stóð í þrjú ár eða til loka febrúar 2025. SHE4AHA verkefninu var stýrt af samtökum heilsueflandi skóla í Evrópu (e. Schools for Health in Europe Network Foundation - SHE). Aðalmarkmið SHE4AHA var að bæta skólaumhverfi sem hugar að heilsueflingu og vellíðan meðal skólabarna. Verkefnið var byggt á heildarskólanálgun heilsueflandi skóla, nálgun sem er þekkt innan rannsóknasamfélagsins og hefur sýnt fram á árangur. Fimmtán skólar í fimm Evrópulöndum fengu þjálfun til að innleiða heildarskólanálgun heilsueflandi skóla. Löndin voru Danmörk, Ísland, Frakkland, Portúgal og Slóvenía.

Þátttöku í verkefninu fylgdi að mynda þurfti teymi utan um hana og teymið mynduðu verkefnistjórar, Björg og Guðbjörg, ásamt Sigurlaugu Rínu Guðmundsdóttur íþróttakennara skólans og verkefnastjóra heilsueflandi teymis Hraunvallaskóla. Teymið fékk leiðbeiningar um vinnulag og forgangsröðun heilsueflingar í kennslu og skólamenningu. Innleiðing vaxtarhugarfarsins var, eins og áður segir, framlag skólans til verkefnisins. Með þátttöku í verkefninu gafst tækifæri til að hitta teymi frá öðrum þátttökuskólum, skiptast á reynslu og kynna vaxtarhugarfarsinnleiðinguna fyrir þeim.

Segja má að um fimm eiginlegar kynningar hafi verið að ræða. Fyrst kom hópur frá þátttökuskólum í Danmörku í heimsókn til okkar í Hraunvallaskóla ásamt umsjónarkonu verkefnisins frá skrifstofu Dana í Brussel. Sú kynning fór fram 4. september 2023. Önnur kynning var líka hjá okkur í Hraunvallaskóla fyrir þátttakendur frá þátttökuskólum annarra landa en Danmerkur og fór sú kynning fram í apríl 2024. Þriðja kynningin fór fram í Braga í Portúgal í október 2024 en þangað fór teymið til að læra af og taka þátt í vinnu með öðrum þátttökuskólum verkefnisins. Í nóvember 2024 var síðan fjórða kynningin. Hún var fyrir um hundrað skóla í Slóveníu og fór fram með rafrænum hætti. Fimmta og síðasta kynningin og úrvinnsla verkefnisins fór svo fram í Brussel í janúar 2025. Þar var SHE4AHA verkefnið gert upp og drög lögð að lokum þess.

Það að vera þátttakandi í ERASMUS+ og SHE4AHA var virkilega áhugavert og hvetjandi. Verkefnið gaf tækifæri til að vinna markvissara að heilsueflingu í Hraunvallaskóla, útvíkka vaxtarhugarfarsinnleiðinguna og fá umfjöllun um hana frá öðrum þátttakendum, sem var heilmikil vítamínsprauta. Vafalaust hefur það styrkt innleiðingu vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla að taka þátt í þessu verkefni og gefið henni meiri vigt.

Vaxtarhugarfar

Verkefnið er byggt á rannsóknum sálfræðingsins Carol Dweck (2017) um hugarfar. Í kenningu Dweck um festu- og vaxtarhugarfar er því haldið fram að gáfur, sköpunarhæfileikar og hæfni séu ekki meðfæddir eiginleikar eða fasti, heldur breytanlegir ef unnið er með þá.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Fólk með festuhugarfar forðast áskoranir og að gera mistök og fer því á mis við að læra af reynslu sinni. Hins vegar trúir fólk með vaxtarhugarfar því að það geti bætt hæfileika sína með því að leggja hart að sér og þiggja aðstoð frá öðrum þegar þess þarf. Það tekst á við áskoranir af sjálfsöryggi og er óhrætt við að gera mistök, áherslan er í staðinn á ferli vaxtar. Hugarfar fólks er breytilegt eftir aðstæðum þar sem sami einstaklingur getur ýmist verið með hugarfar festu eða vaxtar. Rannsóknir meðal kennara hafa sýnt að með því að beita vaxtarhugarfari eru þeir betur í stakk búnir til að takast á við áskoranir starfs síns, horfa bjartari augum á viðfangsefnin og geta betur aðstoðað nemendur sína við að tileinka sér opinn huga, bjartsýni og vöxt (Dweck, 2017).

Innleiðing á vaxtarhugarfari í skóla getur haft ýmsan ávinning fyrir nemendur eins og betri samskipti, bæði sín á milli og við starfsfólk, meiri áhugahvöt, aukið hugrekki til að takast á við námið og meiri námslegan árangur (Brock og Hundley, 2016; Mesler o.fl., 2021; Bostwick o.fl., 2022). Aukið vaxtarhugarfar meðal starfsfólks og beiting þess í starfi hefur jákvæð áhrif á hugarfar nemenda og smitast yfir til þeirra. Það getur einnig leitt af sér minni fjarveru þess frá störfum og minni starfsmannaveltu (Hildrew, 2018). Starfsfólk með vaxtarhugarfar er meira skapandi, nær betri árangri við verkefni sín og upplifir meiri starfsánægju (Han og Stieha, 2020). Starfsfólk er líka betur í stakk búið til að takast á við áskoranir starfs síns, horfa bjartari augum á viðfangsefnin og geta betur aðstoðað nemendur sína við að tileinka sér opinn huga, bjartsýni og vöxt (Dweck, 2017). Vaxtarhugarfar getur tengst aukinni upplifun á velfarnaði (e. wellbeing) meðal kennara, þ.e. jákvæðum tilfinningum, áhuga og innlifun, jákvæðum félagslegum tengslum, tilgangi og árangri (Nalipay o.fl., 2022; He o.fl., 2023). Ljóst er því að ágæti aukins vaxtarhugarfars er töluvert fyrir skólasamfélög, bæði starfsfólk og nemendur.

Núvitund

Aukin meðvitund um eigin innri rödd er áhrifarík leið til að vinna með eigið hugarfar að mati Brock og Hundley (2016). Þegar fólk er meira meðvitað um eigin hugsanir og líðan tekur það frekar eftir að það sé með festuhugarfar og er því betur í stakk búið til að vinna með það. Í vaxtarhugarfarsþjálfun er auk þess gagnlegt að koma auga á óhjálplega hegðun og aðstæður sem geta ýtt undir festuhugarfar.

Núvitund á sér mörg þúsund ára sögu í austurlenskri trúariðkun og þá sérstaklega búddisma. Samkvæmt Jon Kabat-Zinn (2013) felst núvitund í að beina athygli meðvitað og án gagnrýni að hugsunum, tilfinningum og skynjunum. Það er eðli hugans að hugsa og það hratt. Þegar við hugsum getum við annað hvort notað einbeitta athygli eða látið hugann reika. Með einbeittri athygli er heilinn við stjórnvölinn og er huganum meðvitað beint að einhverju ákveðnu. Ef huganum er leyft að reika gefst honum rými og tækifæri til að hleypa að innsæi, hugmyndum og lausnum. Líkt og í svefni gefst huganum tækifæri til að vinna úr upplifunum og tilfinningum og endurnýja sig. Í slíku hugsanaferli gefst einstaklingum tækifæri til að þróa eigin sjálfsmynd. Það þarf að hafa mikið fyrir því að beita og viðhalda

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

einbeitttri athygli. Það er færni sem lærist og hún er mikilvæg vegna þess að þannig má róa hugann og mynda tækifæri og rými til að henda reiður á hugsunum og tilfinningum. Það gerir einstaklingum kleift að vera meðvitaðir um að þeir eru ekki hugsanir sínar og þannig greiða úr þeim á farsælan hátt. Með því að iðka núvitund færist í raun áherslan frá því að gera yfir í að vera. Núvitundarþjálfun eflir þessa færni hugans hjá öllum, bæði fullorðnum, unglingum og börnum (Waters, 2017) og eflir þannig hæfnina til að læra almennt (Morris, 2015).

Í ljós hefur komið að núvitundariðkun hefur ýmsa aðra kosti í för með sér. Í rannsókn sem Waters o.fl. (2015) gerðu komust þau að því að núvitund eflir bjartsýni, þrautseigju, sjálfsviðurkenningu, ró og almenna velferð. Þar að auki sýndu niðurstöður að núvitund dró úr einkennum streitu, reiði og kvíða. Rannsóknir á heila hafa sýnt að núvitund eykur virkni í þeim hluta heilans sem hefur með jákvæðar tilfinningar að gera og dregur úr virkni í þeim hluta heilans sem hefur með neikvæðar hugsanir að gera (Waters, 2017). Með aukinni tilfinningastjórnun í kjölfar núvitundarþjálfunar er hægt að efla samkennd, en það gerir fólki kleift að eiga sterkari og jákvæðari samskipti við aðra. Núvitund getur líka bætt ónæmiskerfi vegna þess að núvitundarþjálfun dregur úr streitu og sýnt hefur verið fram á að streita getur veikt ónæmiskerfið (Morris, 2015).

Þjálfun í núvitund getur haft margar góðar afleiðingar fyrir einstaklinga og samskipti þeirra. Áhugi fyrir núvitund hefur aukist í skólasamfélögum og hafa margar rannsóknir verið framkvæmdar um möguleg áhrif hennar á kennara, nemendur og skólustarf. Niðurstöður hafa gefið í skyn að núvitundarþjálfun getur dregið úr streitu, kvíða og hegðunarvandkvæðum, bætt lausnarmiðaðan hugsunarhátt, skipulagshæfni, frumkvæði og sjálfsstjórn; bætt meðvitund um eigin gjörðir, aukið athygli, aukið huglægan sveigjanleika og málefnalegar röksemdir. Auk þess virkjar núvitund jákvæðar tilfinningar, bætir einbeitingu, svefn og tengsl við náttúruna (Morris, 2015).

Kennsla er með streitumestu störfum og dags daglega lenda kennarar í aðstæðum sem geta aukið streitustig þeirra. Hætta er á að slík upplifun auki kvíða og þunglyndi og geti leitt til kulnunar með tímanum. Oft skortir kennarana sjálfa aðferðir til að takast á við félags- og tilfinningalegt álag sem fylgir starfinu, en þar kemur núvitund sterk inn samkvæmt rannsóknum (Zarate o.fl., 2019). Hópur vísindamanna við University of Wisconsin's Center for Investigating Healthy Minds (CIHM) gerði sem dæmi litla tilraunarannsókn til að prófa áhrif átta vikna núvitundarnámskeiðs sem var sérstaklega aðlagð fyrir kennara. Rannsóknin leiddi í ljós að þeir sem luku þjálfuninni nutu persónulegs ávinnings, þar á meðal aukinnar samkenndar í eigin garð (e. *self-compassion*) og minnkunar á sálrænum kvillum. Rannsóknin skoðaði líka frammistöðu þátttakenda í kennslustofunni, svo sem hegðun þeirra, stjórnunarhæfileika og tilfinninga- og kennslufræðilegan stuðning við nemendur. Það sem kom í ljós var að ástundun núvitundar gerði kennslu þátttakenda árangursríkari, hugsanlega með því að vera nokkurs konar stuðpúði gegn áhrifum streituvaldandi þátta þegar þeir voru að gerast. Kennarar verða meðvitaðri um hvað er að gerast í huga þeirra og líkama, sem hjálpar við að halda aftur að viðbrögðum og getur leitt til mildari viðbragða sem einkennast

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

af samkennd. Slíkt styrkir samband kennara og nemenda. Að auki eiga kennarar það til að tala sig niður fyrir ýmislegt sem miður fer í starfinu, eins og misheppnaða kennslustund eða að ná ekki til krefjandi nemenda, og taka jafnvel með sér heim að loknum vinnudegi. Slíkt tekur pláss frá því að endurhlaða sig fyrir næsta dag og getur smám saman bitnað á kennslunni (Zakrzewski, 2013).

Ef haft er í huga hversu mikið skólar krefjast af nemendum sínum og starfsfólki má í ljósi þessara niðurstaðna sjá hversu mikla þýðingu núvitundariðkun getur haft fyrir skólasamfélög. Starfsfólk og nemendur upplifa miklar kröfur og þá ekki einungis varðandi námsárangur, heldur einnig í samskiptum við marga ólíka einstaklinga. Í skólum getur ríkt mikið annríki þar sem tímapressa ríkir, kröfum þarf að mæta og markmið skulu nást. Við slíkar aðstæður er hætta á að fólk festist í framkvæmdarfasanum, að gera og haldi áfram á harðahlaupum í kappi við tímann. Að sjálfsögðu er mikilvægt að nýta sér kosti framkvæmdarfasans í skólastarfi eins og að greina og leysa vandamál, en ekki á kostnað fasa þess að vera. Í námi er mikilvægt að geta séð hluti eins og þeir eru án þess að þjást af kvíðatengdum hugsunum. Með því að vera má greiða úr aragrúa hugsana og tilfinninga sem geta komið í veg fyrir að hægt sé að framkvæma það sem áætlað er. Það sama á við um samskipti þar sem eigin hugsanir og tilfinningar geta hlaupið með fólk í gönur þannig að þær bæði komi í veg fyrir að það upplifi samskipti og fólk á réttan hátt og að fólk geti átt samskipti sem byggjast á samkennd (Morris, 2015).

Skólasamfélagið getur verið krefjandi bæði fyrir kennara og nemendur. Þess vegna væri ákjósanlegt fyrir kennara að öðlast þekkingu um og reynslu í núvitundarþjálfun í námi sínu og endurmenntun til þess að þeir geti betur sinnt margslungnu og krefjandi starfi sínu. Þar að auki myndi sú innsýn gera þeim kleift að miðla þekkingu sinni og reynslu um núvitund til nemenda sinna þar sem þeir gætu veitt þeim þjálfun á því sviði. En fram kom í grein Waters o.fl. (2015) að áhrif núvitundar hjá nemendum voru meiri þegar kennarar sáu um þá þjálfun. Það er mikilvægt að nýta áhrif núvitundariðkunar til að bæta velfarnað starfsfólks og nemenda því hún gefur andrými og eykur líkurnar á að þau viðbrögð sem valin eru í hvert sinn gagnist nemendum og starfsfólki betur, bæði í augnablikinu og til lengri tíma litið.

Í öðrum fasa innleiðingarinnar, *lifðu*, fékk starfsfólk fræðslu um núvitund og áhrifamátt hennar. Samhliða því byrjuðu erindin yfir skólaárið á núvitundaræfingu sem leidd var af aðila frá Núvitundarsetrinu í Reykjavík. Þessi fræðsla og þjálfun var annars vegar til að efla starfsfólk í meðvitund um eigin hugsanir með það fyrir augum að það yrði færara í að átta sig á þegar hugsanir þeirra voru meira í anda festuhugarfars. Hins vegar var fræðslan og þjálfunin liður í að auka skilning á mikilvægi sjálfsræktar, þ.e. að starfsfólk leggi meðvitaða rækt við það sem gefur þeim orku og gleði. Í þriðja og fjórða fasa, *kenndu* og *vefðu*, var ekki unnið beint með núvitund heldur var starfsfólk minnt reglulega á að hlúa að sjálfum sér og sinni núvitund, þ.e. að ástunda það sem fyllir á þeirra orkustöðvar.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Innleiðingin

Við innleiðinguna var stuðst við handbók Brock og Hundley (2016), *The growth mindset coach: A teacher's month-by-month handbook for empowering students to achieve*, en hún byggir á kenningum Dweck og miðar að því að efla vaxtarhugarfar meðal kennara og nemenda. Bókin er nokkurs konar kennsluáætlun þar sem efninu er skipt upp eftir mánuðum og höfum við fylgt þeirri skiptingu í meginráttum. Grunnbókinni fylgja aðrar bækur m.a. kennsluáætlanir og frásabók sem voru líka nýttar.

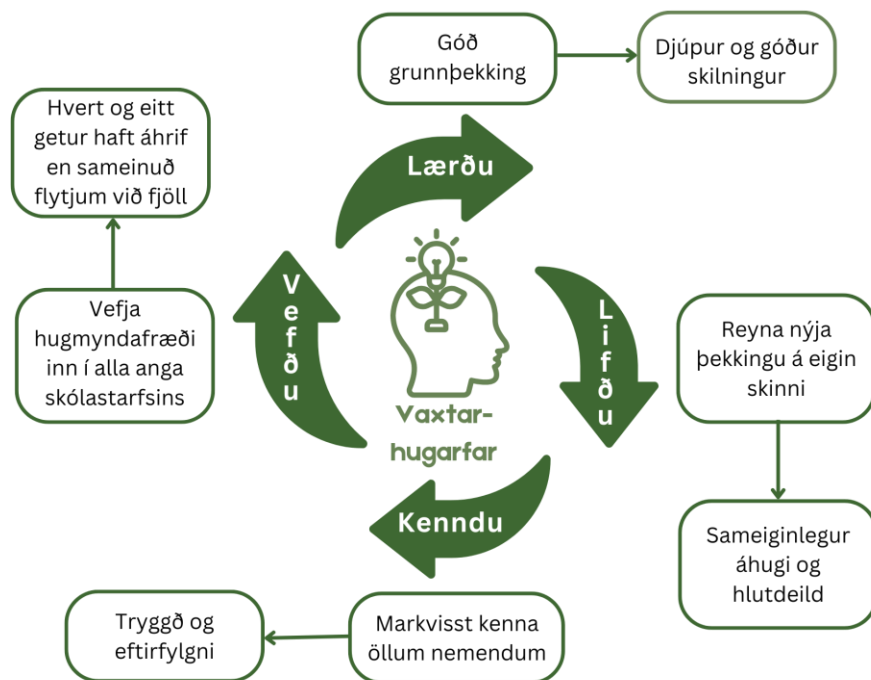
Fyrirkomulag innleiðingarinnar er miðað við formúlu Hoare o.fl. (2017) um heildræna nálgun á innleiðingu á því sem ætlað er að stuðla að jákvæðri andlegri heilsu og velfarnaði í skólastarfi með jákvæðri menntun, þ.e. *Learn it - Live it - Teach it - Embed it* (ísl. þýðing: *lærðu - lifðu - kenndu - vefðu*). Með hliðsjón af þessu var því í fyrsta fasa innleiðingar á vaxtarhugarfari í Hraunvallaskóla skólaárið 2022-2023 einblínt á fræðslu á vaxtarhugarfari til starfsfólks og öðrum mikilvægum þáttum sem tengjast því. Annar fasi innleiðingarinnar var skólaárið 2023-2024 og miðaði að því að starfsfólk fengi tækifæri til að lifa vaxtarhugarfarið til að stuðla að sameiginlegum áhuga og hlutdeild í innleiðingunni. Þriðji fasinn var skólaárið 2024-2025 og þá var komið að því að kenna nemendum um vaxtarhugarfarið og gera það sýnilegt innan skólans. Fjórði fasinn, vefðu, var svo skólaárið 2025-2026 þar sem vaxtarhugarfar verður sett inn í námskrár, ferla og vinnulag í skólanum.

Innleiðingarformúlan: *lærðu - lifðu - kenndu - vefðu*

Eins og áður sagði er fyrirkomulag innleiðingarinnar miðað við formúlu Hoare o.fl. (2017) um heildræna nálgun á innleiðingu á því sem ætlað er að stuðla að jákvæðri andlegri heilsu og velfarnaði í skólastarfi með jákvæðri menntun, þ.e. *Learn it - Live it - Teach it - Embed it* (ísl. þýðing: *lærðu - lifðu - kenndu - vefðu*). Með því að *læra* um það sem á að innleiða öðlast starfsfólk djúpan og góðan skilning og með því að *lifa* það myndast sameiginlegur áhugi og hlutdeild. Þá er starfsfólk tilbúnara að *kenna* það sem innleiða á og meiri tryggð og eftirfylgni hlýst. Með því að *vefja* það síðan inn í allt skólastarfið eflist áhrifamáttur heildarinnar (sjá mynd 1).

Þannig að áður en kennarar byrja að vinna að því að bæta persónulega eiginleika nemenda þá þurfa þeir að hafa lært nægilega mikið sjálfir og hafa haft tækifæri og rými til að reyna á eigin skinni. Þannig eru þeir betur í stakk búnir til að miðla fróðleik til nemenda sinna og geta frekar tvinnnað inn í og umvafið í starfshætti sína og umhverfi skólans.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Mynd 1. Innleiðingarformúlan: Lærðu – Lifðu – Kenndu – Vefðu.

Grunnforsendur þess að innleiðing vaxtarhugarfars geti verið árangursrík er nærandi umhverfi með öflugum félagslegum tengslum sem byggjast á trausti og umhyggju. Þar að auki þarf þar að vera til staðar virðing, hugrekki og upplifun á tilgangi, hæfni og sjálfræði (Brock og Hundley, 2016; Hildrew, 2018).

Þó að innleiðingarformúlan *lærðu-lifðu-kenndu-vefðu* veiti góðan ramma fyrir innleiðingu á vaxtarhugarfari tekur hún ekki til greina mikilvæga áhrifaþætti í starfi grunnskóla eins og áhrif álags og tíma. Því var ákveðið að taka líka mið af breytingalíkani Knosters við innleiðinguna.

Breytingalíkan Knosters og áherslur skólaársins

Í ljósi þess að grunnskólar eru flóknir og margslungnir í eðli sínu þurfa kerfislægar breytingar að byggja á skilningi á þeim þáttum sem þær fela í sér, þ.e. reynslu, samskiptafærni og mikilli þolinmæði. Knoster (1991) setti fram breytingalíkan sem inniheldur sex þætti fyrir árangursríkar breytingar (sjá mynd 2). Þeir eru skýr sýn, samstaða, færni, áhugi, aðföng og aðgerðaáætlun. Ef einn af þessum þáttum vantar getur það hamlað breytingaferlinu eða orðið til þess að breytingar nái ekki að festast í sessi. Í líkaninu fjallar Knoster um mögulegar afleiðingar ef einn eða fleiri þætti vantar og getur það því verið öflugt verkfæri til að tengja saman viðbrögð starfsfólks við ólíkum þáttum breytingalíkansins og varpað þannig ljósi á það sem vinna þarf að til að breytingaferli geti haldið áfram í átt að settu marki. Sem dæmi má nefna að ef stjórnendur upplifa óöryggi meðal starfsfólks í breytingaferlinu sýnir líkanið að efla þurfi færni á viðfangsefninu. Forsendan fyrir því er að stjórnendur og þeir sem leiða

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

breytingaferli geti komið auga á og skilið viðbrögð og tilfinningar starfsfólks er að þeir geti tengst starfsfólki með samkennd og virkri hlustun, þ.e. að stuðlað sé að trausti og eflingu félagslegra tengsla. Þá er hægt að halda áfram breytingaferlinu í átt að settu marki.

Breytingalíkan Knosters verður undirliggjandi líkan við skipulag og úrvinnslu á hverju skólaári innleiðingarinnar samhliða innleiðingarformúlunni *lærðu-lifðu-kenndu-vefðu*. Hér fyrir neðan verða sex þættir líkansins útskýrðir nánar og fjallað um hvernig þeir voru unnir í hverjum fasa innleiðingarinnar.

Skýr sýn	Samstaða	Færni	Áhugi	Aðföng (t.d. tími, mannafli)	Aðgerðaáætlun	=	Árangur
	Samstaða	Færni	Áhugi	Aðföng (t.d. tími, mannafli)	Aðgerðaáætlun	=	Ringulreið
Skýr sýn		Færni	Áhugi	Aðföng (t.d. tími, mannafli)	Aðgerðaáætlun	=	Eyðilegging
Skýr sýn	Samstaða		Áhugi	Aðföng (t.d. tími, mannafli)	Aðgerðaáætlun	=	Óöryggi
Skýr sýn	Samstaða	Færni		Aðföng (t.d. tími, mannafli)	Aðgerðaáætlun	=	Mótstaða
Skýr sýn	Samstaða	Færni	Áhugi		Aðgerðaáætlun	=	Gremja
Skýr sýn	Samstaða	Færni	Áhugi	Aðföng (t.d. tími, mannafli)		=	Ómarkviss vinna

Mynd 2. Breytingalíkan Knosters.

Skýr sýn

Skýr sýn veitir heildaryfirsýn yfir það sem breytingar eiga að leiða af sér. Án hennar hefur starfsfólk ekki tilfinningu fyrir því hvert breytingar leiða. Hún verður að byggja á öruggum grunni því innihaldssnautt slangur og frasar gerir sýn gagnslausa. Sýn verður því að hafa aðgerðir í för með sér. Að hluta til inniber sýn tilfinningu einstaklinga á því hvernig vinnustaður þeirra lítur út, hvernig hann virkar, hvernig hann eigi að þróast til framtíðar. Það felur í sér vef viðhorfa sem byggð eru á viðhorfum og gildum hvers og eins. Skýr sýn veitir heimspekilegt sjónarhorn og felur í sér metnað um það hvernig starfsfólk muni starfa hvað varðar ákvarðanatöku, í þjónustu við aðra og með því að bæta samfélagið. Ferlið að skapa sýn getur verið jafn mikilvægt og sýnin sjálf með því að leyfa fleirum að koma að ferlinu og gefa þeim tæk á að upplifa eignarhald og aukna trú á breytingunum og stuðla frekar að þeim.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Vanti skýra sýn og þannig stefnu getur það valdið **ringulreið** meðal starfsfólks.

Heildarsýn innleiðingar á vaxtarhugarfari í Hraunvallaskóla var að leitast við að nýta bæði það og núvitund til að skapa lærdómssamfélag sem einkennist af trausti, jákvæðu hugarfari, sjálfsöryggi einstaklinga og góðum tengslum meðal nemenda og starfsfólks Hraunvallaskóla. Með öflugum hugarfari verða allir betur í stakk búnir til að takast á við verkefni sín og áskoranir í námi og starfi. Allt miðar þetta að auknum velfarnaði og betri árangri. Mikilvægt er að starfsfólk upplifi að breytingarnar séu eitthvað sem gagnast þeim sjálfum og skólasamfélaginu í heild sinni.

Starfsfólk *lærði* á fyrsta ári innleiðingarinnar um vaxtarhugarfar og áhrifaþætti þess þar sem markmiðið var að öðlast djúpan og góðan skilning á því og gildi þess fyrir skólasamfélagið. Til að tryggja gagnsæi og skilning á tilgangi innleiðingarinnar var fyrirkomulag hennar kynnt fyrir nýjum hlutaðeigendum og rifjuð upp reglulega fyrir starfsfólki. Með því að *lifa* vaxtarhugarfarið fékk starfsfólk tækifæri og rými til að reyna það á eigin skinni og dýpka með því skilning sinn á vaxtarhugarfari og gildi þess fyrir heildarsýn innleiðingarinnar. Einnig tókst að mynda sameiginlegan áhuga og hlutdeild í verkefninu meðal starfsfólks. Eftir að hafa fengið tvö skólaár til að efla þekkingu, skilning og öðlast reynslu af vaxtarhugarfari hafa kennarar væntanlega frekar upplifað sig tilbúna til að *kenna* og leiðbeina nemendum um vaxtarhugarfar. Allavega gekk mörgum vel að miðla efninu til nemenda og nýta vaxtarhugarfar í daglegum störfum sínum á þriðja ári innleiðingarinnar. Síðasta árið fór síðan í að *vefja* vaxtarhugarfarið inn í allt skólastarfið. Það sem mestu máli skipti þar var að vaxtarhugarfar var sett inn í námskrár skólans undir lykilhæfni og samfélagsgreinar. Þar með voru komin hæfniviðmið sem taka þurfti með í reikninginn við starf í hverjum árgangi. Auk þess er í bígerð að setja vaxtarhugarfar sem einn af áherslupáttum skólans og mun texti þar að lútandi birtast á heimasíðu skólans.

Lögð hefur verið áhersla á að auka hlutdeild og eignarhald starfsfólks á innleiðingunni. Þar ber helst að nefna að undir lok hvers skólaárs fær starfsfólk tækifæri til að segja sína skoðun á erindum vetrarins, leggja til það sem betur hefði mátt fara og hvaða áherslur þau sjá að gætu verið vænlegar í framhaldinu. Einnig vann starfsfólk verkefni í fyrsta fasa innleiðingarinnar þar sem það fékk tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum varðandi eflandi starfsumhverfi á framfæri. Af þeim fjölmörgu atriðum sem komu fram vó góður starfsandi mest, en einnig traust, jákvæðni, hrós, sveigjanleiki, samkennd og hvatning.

Upplifun verkefnastjóra er að oftast hefði mátt rifja upp heildarsýn innleiðingarinnar, þ.e. af hverju verið var að innleiða vaxtarhugarfar og hvað var unnið með því. Að því sögðu þá má sjá í opnum svörum starfsfólks og samræðum verkefnastjóra og starfsfólks yfir innleiðingartímann að skilningur á gildi vaxtarhugarfars hefur aukist með hverju ári. Það er mikilvæg þróun í innleiðingunni.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Samstaða

Samstaða felur í fyrsta lagi í sér *samvinnu* sem hvílir á sátt um hugmyndafræði, gildi, tilgang og sameiginlegum skilningi. Í öðru lagi felur hún í sér *samstarf* sem einkennist af samvinnu í andrúmslofti þar sem stuðningur og hvatning er við lýði. Í þriðja lagi felur hún í sér *liðsheild* í lærdómssamfélagi þar sem starfsfólk eflir færni sína og fagmennsku í sameiningu.

Vanti samstöðu getur það valdið **eyðileggingu** þar sem þeir sem sýna ekki vilja eða eru ekki sannfærðir geta unnið gegn hinum. Neikvæð áhrif mótraka hafa neikvæð áhrif á alla og koma í veg fyrir aðgerðir.

Mikilvægt er að stuðla að nærandi og öruggu starfsumhverfi sem einkennist af stuðningi og hvatningu til að auka líkur á að farsæl samvinna sem stuðlar að samstöðu geti orðið. Á fyrsta ári innleiðingarinnar lærði starfsfólk um vaxtarhugarfar og vann saman ýmis samvinnu- og hópeflisverkefni til að skapa liðsheild. Einnig var unnið jafnt og þétt að því að tryggja samstöðu og sátt um hugmyndafræðina með því að halda sýninni á lofti með reglulegum áminningum um gildi og ávinning þess að skólasamfélagið einkennist af vaxtarhugarfari. Það var gert í skipulögðum erindum og vinnustofum, með áminningum á rafrænum vinnusvæðum, í vikupistlum og á veggspjöldum.

Á erindum annars fasa (lifðu) fékk starfsfólk verkfæri í hendurnar sem nýttust til sjálfsefingar og eflingar góðra samskipta. Má þar nefna fræðslu um og notkun núvitundar, vinnu með gildi, markmiðasetningu og valpunkt. Þjálfun var á staðnum en verkefni líka tekin með til að æfa sig í raunverulegum aðstæðum.

Í þriðja fasanum (kenndu) var hugað að samstöðu með því að hafa allt fagfólk á erindum þar sem upplýsingum var miðlað og kennsluefni um viðfangsefni hvers mánaðar. Skóla- og frístundaliðar fengu sérstaka, styttri kynningu á viðfangsefnum. Annað samstarf var í höndum umsjónarkennara allra árganga og mögulega aðilum úr stoðþjónustu við hvern árgang, sem skipulögðu og kenndu viðfangsefni í sameiningu. Eftir veturinn er ljóst að auka þarf hlutdeild annarra fag- og starfsmannahópa t.d. með meiri skipulags- og ígrundunarvinnu á deilda- og árgangafundum. Jafnframt er ljóst að samvinnuverkefni á erindum sem ætlað er að efla liðsheild er mikilvægt að hafa á hverju ári innleiðingarinnar líkt og gert var í öðrum fasa hennar. Með aukinni samstöðu og samvinnu skapast dýnamískt lærdómssamfélag þar sem starfsfólk vinnur saman að því að efla færni sína og fagmennsku.

Í fjórða fasanum (vefðu) fór minna fyrir beinum samvinnuverkefnum á erindum en í fyrri fösum. Áherslan var þeim mun meiri á samvinnu innan teyma og deilda, þar sem deildarstjórar höfðu það hlutverk að halda utan um og fylgja eftir vinnu árganga tengdri vaxtarhugarfarinu. Það var því komið að því að starfsfólkið sæi um samstarfið og að viðhalda liðsheild innan sinna raða.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Færni

Færni felur í sér að starfsfólk búi yfir þeirri þekkingu og hæfni sem þarf til að geta unnið að breytingum. Einnig veltur hún á getu þeirra til að hrinda nýjum áherslum í framkvæmd. Það þarf að kunna aðferðir til að bregðast við á nýjan hátt og geta kannað ólíkar leiðir í starfi, samskiptum og samstarfi við samstarfsfólk og nemendur.

Skorti færni getur það valdið **óöryggi** meðal þeirra sem upplifa að þeir búi ekki yfir nauðsynlegri þekkingu eða hæfni til að takast á við eða þróa nýja starfshætti. Eða að þeir hafa takmarkaða trú á að æfing efli þekkingu þeirra eða færni.

Í fyrsta fasa innleiðingarinnar fékk starfsfólk viðamikla fræðslu um vaxtarhugarfar og áhrifaþætti þess sem stuðlað hefur að aukinni þekkingu. Til að tryggja að þekkingin viðhaldist er mikilvægt að nýtt starfsfólk fái fræðslu við upphaf nýs skólaárs auk þess sem allt starfsfólk rifjar upp og öðlast nýja þekkingu á erindum og með reglubundnum áminningum á samskiptamiðli skólans og veggspjöldum.

Hæfni til að nýta sér þekkinguna um vaxtarhugarfar fyrir eigin hag og í samskiptum við samstarfsfólk og nemendur var þjálfuð á erindum annars fasa með ýmsum hætti, t.d. núvitundariðkun, sjálfsvinnu, upplifunarnámi og samvinnuverkefnum. Auk þess sem starfsfólk fékk æfingar og áminningar milli erinda sem vinna þurfti í raunaðstæðum með það fyrir augum að starfsfólk gæti nýtt sér þekkinguna og hæfnina í lífi og starfi.

Viðfangsefni erindanna í þriðja fasa innleiðingarinnar, *kenndu*, miðuðu m.a. að því að efla þekkingu og skilning starfsfólks á tengslum tilfinninga, hugsana og hegðunar með það fyrir augum að það geti enn frekar unnið með þessa þrjá þætti og tekist betur á við álag og áskoranir fyrir bætta líðan og gengi í lífi og starfi. Einnig vann starfsfólk verkefni sem veitti því innsýn í eigin innri gildi og hvernig manneskjur þau vilja vera. Þá var unnið með það hvernig stuðla má að góðum samskiptum, bæði í krefjandi aðstæðum þegar upp koma vandamál og þegar allt leikur í lyndi, því góð félagsfærni sem getur stuðlað að betri starfsanda getur bætt líðan og orðið að frjósömum vettvangi þar sem vaxtarhugarfar getur frekar fest rætur. Þessi færni er mikilvæg til að auka líkur á að markmið innleiðingarinnar náist.

Í *kenndu* fasa innleiðingarinnar var áherslan á að miðla kennsluefni til kennara og annars fagfólks, sem fóru síðan með það inn í kennslustundir hjá sér. Á erindum var áður lærð þekking rifjuð upp og viðfangsefni hvers mánaðar kynnt fagfólki. Verkefnastjórar staðfærðu kennsluáætlanir (Brock og Hundley, 2020) og útbjuggu kennsluefni sem samanstóð af glærum og verkefnum fyrir kennara sem þeir nýttu til að miðla þekkingu sinni og færni til nemenda. Þannig var reynt að draga úr verkefnaálagi og auka líkur á að kennslustundir yrðu framkvæmdar. Sem fyrr segir fengu skóla- og frístundaliðar stutta kynningu um viðfangsefni hvers mánaðar með það fyrir augum að þau væru meðvituð um

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Það sem nemendur væru að læra og til að þau gætu nýtt hversdagsleg augnablik til að styrkja þann lærdóm í aðstæðum.

Í fjórða fasanum, *vefðu*, var áfram unnið að eflingu þekkingar og skilnings (*lærðu*) meðal starfsfólks auk þess að þau efldust sem einstaklingar og sem starfsmannahópur (*lifðu*). Fagfólkið hélt áfram að efla vaxtarhugarfar meðal nemenda sinna með beinni fræðslu um vaxtarhugarfar og áhrifaþætti þess sem og að tvinna vaxtarhugarfar inn í almenna kennslu og vinnu með nemendum. Áherslan var á upprifjun á ákveðnum þáttum vaxtarhugarfarsins í erindum og að fagfólkið færi yfir þessa sömu þætti með nemendum sínum yfir ákveðið tímabil. Þannig var færni starfsfólks og nemenda viðhaldið.

Áhugi

Starfsfólk þarf að finna að breytingarnar hafi persónulegan ávinning fyrir það. Það getur t.d. verið fjárhagslegur ávinningur eins og viðbótar launagreiðslur, eða sálfélagslegur ávinningur eins og aukið sjálfstraust eða upplifun á árangri. Starfsfólk þarf að upplifa persónulegan hvata til að breyta sínum háttum, tengja við hugmyndafræðina og hafa tækifæri til samstarfs við undirbúning og framkvæmd kennslu eða nýrra starfshátta þegar það reynir nýjar áherslur.

Skorti áhuga getur það valdið **mótstöðu** t.a.m. frá þeim sem sjá sér engan persónulegan hag í breytingunum, hvorki siðferðilegan né persónulegan tilgang, engan ávinning eða að þeir sjái enga þörf fyrir breytingar, að allt sé í lagi eins og það er.

Áhugi starfsfólks veltur að miklu leyti á því að það upplifi að breytingarnar hafi persónulegan ávinning fyrir það. Því er mikilvægt að upplýsa starfsfólkið um mögulegan sálfélagslegan ávinning innleiðingar á vaxtarhugarfari og eru þeir margir. Það getur t.d. verið aukið hugrekki og umburðarlyndi fyrir eigin mistökum og annarra, meiri sjálfstíltrú og betri samskipti við aðra, meiri seigla, tekist er á við hindranir og áskoranir af meiri þolinmæði, fyrirhöfn er litin jákvæðari augum, gagnrýni er veitt og tekið á uppbyggilegan og jákvæðan hátt, velgengni annarra er álitin innblástur og hvati, og starfsánægja og velfarnaður (e. *well-being*) geta orðið meiri. Enn fremur hafa rannsóknir meðal kennara sýnt að með því að beita vaxtarhugarfari eru þeir betur í stakk búnir til að takast á við áskoranir starfs síns, horfa bjartari augum á viðfangsefnin og geta betur aðstoðað nemendur sína við að tileinka sér opinn huga, bjartsýni og vöxt.

Ávinningur af vaxtarhugarfari og iðkun núvitundar getur verið mikill og er því mikilvægt að minna reglulega á hvaða ávinning starfsfólk ætti að vera að fá yfir innleiðingartímabilið til að viðhalda áhuga. Rannsóknir hafa sýnt að ástundun núvitundar er með bestu aðferðum til að efla meðvitund um eigið hugarfar. Iðkun núvitundar felur í sér að fylgst er með hugsunum sínum, tilfinningum og umhverfi. En ástundun núvitundar almennt getur haft ýmsan líkamlegan, félagslegan og sálrænan ávinning. Hún getur t.d. leitt til

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

aukinnar samkenndar bæði í eigin garð og annarra og minnkunar á sálrænum kvillum eins og kvíða, þunglyndi og kulnun.

Í opnum svörum starfsfólks um upplifun á öðrum fasa innleiðingarinnar, *lifðu*, kom fram að ánægja hafi verið með ýmis verkfæri sem þau fengu sem ætlað var að efla sálfélagslega þætti. Það gefur vísbendingar um áhuga á viðfangsefninu.

Á þriðja ári innleiðingarinnar, *kenndu*, var reynt að veita kennurum góðan undirbúning, leiðsögn og handleiðslu af hálfu verkefnastjóra til að auka líkur á að framkvæmd kennslu yrði árangursrík. Samkvæmt opnum svörum starfsfólks við spurningum um álit á þriðja fasa innleiðingarinnar ríkti almenn ánægja með innleiðinguna og þau markmið sem unnið var með í kennslustundum. Rúmur helmingur þeirra umsjónarkennara sem svöruðu sinntu vaxtarhugarfarskennslu vetrarins vel. Samkvæmt svörum hinna virtist skortur á áhuga ekki vera ástæða þess að kennslunni var ekki sinnt sem skyldi, heldur var frekar um skipulags- og/eða tímaskort að ræða.

Í svörum við opnum spurningum eftir fjórða fasann, *vefðu*, kom í ljós að starfsfólk upplifði bæði persónulegan og faglegan ávinning af breytingunum þar sem innleiðingin hafði m.a. áhrif á líðan þeirra, sjálfsþekkingu og eigin starfshætti. Sterkustu vísbendingarnar um áhuga starfsfólks komu fram í svörum um áhrif innleiðingarinnar á eigið hugarfar. Meirihluti svarenda taldi sig hafa upplifað breytingar á sér og nefndi aukna mildi gagnvart sjálfum sér og öðrum, meiri þrautseigju, jákvæðni, þolinmæði, lausnamiðun og minni ótta við mistök. Einnig var nefnd aukin sjálfstíltrú, betri sjálfsskilningur og aukinn undirbúningur fyrir álag í starfi. Þessar niðurstöður benda til þess að starfsfólk hafi fundið skýran sálfélagslegan ávinning af þátttöku sinni í innleiðingunni.

Aðföng

Aðföng eða úrræði við breytingar geta verið með ýmsum hætti. Það geta verið námskeið sem leiða af sér aukna þekkingu og færni. Einnig efnisleg aðföng eins og hlutir og tækjabúnaður sem fólk upplifir að séu nauðsynlegir til að það geti framkvæmt þær breytingar sem unnið er að. Aðföng eru líka tími fyrir starfsþróun, skipulagningu og endurlit. Aðföng geta líka verið viðbótar mönnun og nýting á þekkingu innan eða utan stofnunar eins og að leita til samstarfsfélaga eða stjórnenda. Samstarfsfólk getur einnig skipt sköpum fyrir félags- og tilfinningalegan stuðning.

Skorti aðföng til að innleiða breytingar á fullnægjandi hátt og tryggja árangur getur það valdið **gremju**.

Ýmsum aðföngum hefur verið beitt í innleiðingunni. Ákvörðunin að verja heilu skólaári í hvern þátt innleiðingarformúlunarinnar *lærðu-lifðu-kenndu-vefðu* er til marks um að góðum tíma sé varið í starfsþróun og endurlit. Á þeim fjórum skólaárum sem innleiðingin hefur

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

staðið yfir hafa erindi innleiðingarinnar fengið talsvert stórt hlutfall af fundarkvóta hvers vetrar. Þannig hefur innleiðingunni verið forgangsraðað í skólastarfinu.

Grundvallarfyrirkomulag innleiðingarinnar er að veita fræðslu og þjálfun sem ætlað er að auka þekkingu og færni starfsfólks og einnig nemenda. Mikilvægi þess má sjá í því að nýtt starfsfólk situr námskeið fyrir skólabyrjun til að stuðla að því að þekkingin og færnin viðhaldist í skólanum. Er það fyrirkomulag mikilvæg aðföng fyrir innleiðinguna. Auk þess var þriðji fasi skipulagður þannig að kennarar fengu kennsluáætlanir og að nægilegur tími gæfist til að skipuleggja kennslustundir og meta þær. Hvað efnisleg aðföng varðar þá voru keyptar handbækur fyrir kennara til að nota í þriðja fasa innleiðingarinnar og efni skaffað sem þurfti að nota í kennslustundum.

Í skólastarfi er tími gjarnan af skorum skammti og þurfa mörg viðfangsefni að deila honum á milli sín. Sú reynsla hefur ýtt undir þá upplifun sem margir hafa að þeir séu ofhlaðnir verkefnum. Til að minnka líkur á gremju í garð innleiðingarinnar sökum þessa hafa verkefnastjórar reglulega minnt starfsfólk á að með innleiðingunni sé ekki verið að bæta enn einu viðfangsefninu á þeirra hendur heldur sé um verkfæri að ræða sem getur nýst í öðrum viðfangsefnum. Það að verkefnastjórar útbjuggu kennsluáætlanir og eins mikið af grunnefni og unnt var fyrir kennslustundir var líka ætlað að draga úr upplifun kennara um að þeir væru ofhlaðnir verkefnum.

Sérþekking verkefnastjóra innleiðingarinnar, sem einnig eru starfsmenn skólans, er nýtt og er hún forsenda verkefnisins. Með þjálfun allra starfsmanna er miðað að því að efla samvinnu, samstarf og liðsheild á vinnustaðnum og með aukinni þekkingu og færni geta þeir leitað hver til annars fræðilega og fyrir félags- og tilfinningalegan stuðning.

Aðgerðaáætlun

Aðgerðaáætlun er ferli þeirra skrefa sem þarf að taka til að beina aðgerðum að framtíðarmarkmiðum breytinga. Starfsfólk er bæði meðvitað um hana og skilur hvað þarf að gera og með hvaða hætti. Í henni eru leiðtogar og ábyrgðarmenn tilgreindir, sem og tímamörk, aðföng og eftirlitsferlar. Aðgerðaáætlun er drifin áfram af tryggri forystu.

Án aðgerðaáætlunar er hætt á **ómarkvissri vinnu** þar sem starfshættir breytast ekki. Það getur haft í för með sér að ekki er unnið eftir nýjum aðferðum og ný markmið og breytingar nást þá ekki.

Innleiðing á vaxtarhugarfari í Hraunvallaskóla hefur hvílt á ítarlegri aðgerðaáætlun, þar sem innleiðingarformúlan *lærðu-lifðu-kenndu-vefðu* liggur helst til grundvallar. Hún veitir mikilvæg yfirmarkmið fyrir hvern fasa þar sem fléttuð eru saman ýmis viðfangsefni til að auka líkur á að markmið náist. Mikilvægt er að verkefnastjórar séu yfir innleiðingunni sem halda utan um skipulagningu og framkvæmd. Þá skiptir sköpum að unnið sé með stjórnendum skólans bæði við upphaf hvers skólaárs og meðan á því stendur til að

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

skipuleggja og tímasetja námskeið, erindi og fundi. Til að tryggja betri og ítarlegri aðgerðaáætlun fyrir undirmarkmið og aðra áhrifaþætti var breytingarlíkani Knosters bætt við fyrir skipulagningu og framkvæmd innleiðingarinnar. Við innleiðinguna var stuðst við fjórar mælingar, þ.e. hugarfarsmælingu, velfarnaðarmælingu á vinnustað, streitu- og samkenndarmælingu. Í lok hvers fasa innleiðingarinnar svöruðu þátttakendur opnum spurningum um upplifun sína og álit á framkvæmd og áherslum fasans. Fjallað er um mælingarnar í sér kafla hér neðar.

Þar sem alltaf er eitthvað um mannabreytingar milli skólaára hafa námskeið verið haldin fyrir nýtt starfsfólk fyrir skólabyrjun. Einnig hefur verið fyrirlestur fyrir allt starfsfólk á undirbúningsdögum hvers skólaárs yfir innleiðingartímabilið með upprifjun á vaxtarhugarfari, ástæðum og markmiðum innleiðingarinnar sem og kynning á fyrirkomulagi hennar hvert skólaár.

Fjórða ár innleiðingarinnar, *vefðu*, sneri að miklu leyti að stjórnendum en líka að viðhaldi og kennslu á þeirri þekkingu sem þegar var til staðar. Í upphafi skólaársins var búið að setja hæfniviðmið inn í námskrár allra árganga sem eyrnamerkt voru vaxtarhugarfari. Þannig þurftu kennarar að fara yfir ákveðið efni með sínum nemendum til að klára viðkomandi hæfniviðmið. Vaxtarhugarfar er orðið eitt af áhersluatriðum Hraunvallaskóla og verða settar upplýsingar á heimasíðu skólans þar sem það er áréttað.

Yfir skólaárið voru fjögur erindi fyrir fagfólk en annað starfsfólk fékk styttri fræðslu hjá sínum deildarstjóra sem minnti á vaxtarhugarfarið og fór yfir helstu áhersluatriði. Umfjöllunarefni erinda fagfólks var skipt upp í fjóra efnisþætti auk efnisþátta sem mikilvægt þótti að væru alltaf í gangi. Sjá má skiptingu áhersluþátta í töflu 1 hér að neðan:

Tafla 1. Skipting áhersluþátta vaxtarhugarfarsinnleiðingar skólaárið 2025-2026.

Tími	Efnisþættir (kaflar bókar)	Áhersluþættir
Ágúst - september	Starf í lífandi skólaumhverfi er í stöðugri þróun (ágúst)	Undirbúningur
	Í Hraunvallaskóla "vinnum við saman sem eitt stórt lið" (nóvember)	Skólamenning, bekkjarbragur, samskipti
Október - desember	Allir geta lært (september)	Grunnþáttur vaxtarhugarfarsins
	Heilinn (október)	Heilinn er eins og vöðvi sem vex
	Mistök (mars)	Við lærum margt af mistökum
	Ennpá (apríl)	Máttur orðsins ennpá
Janúar - apríl	Áskoranir (desember)	Við elskum áskoranir
	Markmiðasetning (febrúar)	Markmiðasetning er leiðin að árangri
	Verkfæri (maí)	Innri röddin/sjálfstalið og áætlanagerð
Maí	Endurlit og mat á vetrinum	
Allan veturinn	Sjálfsræktin (júní)	Ég get ekki hugsað vel um aðra ef ég hugsa ekki vel um mig
	Endurgjöf (janúar)	Endurgjöf er góð gjöf – erum alltaf að gefa nemendum endurgjöf/mat á vinnu þeirra

Með þessari nýju skiptingu er búið að breyta röð efnisþátta miðað við hvernig hún er í bók Brock og Hundley (2016). Okkur fannst þessi skipting passa betur við skólaárið hjá okkur þar

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

sem byrjað er á því að hausti að vinna að því að efla samskipti og skapa og/eða viðhalda góðum bekkjarbrag. Svo er farið í hvern efnisþáttinn á fætur öðrum með nemendum eftir því sem líður á skólaárið. Sjálfsrækt og endurgjöf eru þættir sem þarf að huga að allt skólaárið. Með þessari skiptingu er búið að aðgerðabinda aðgerðaáætlun vetrarins.

Erindi fyrir kennara og annað fagfólk

Í þessum kafla verður fjallað um erindin fyrir kennara og annað fagfólk, efnislega þætti og fyrirkomulag. Erindi skóla- og frístundaliða voru færri og minni í sniðum og er stutt umfjöllun um þau í næsta kafla. Haldið var námskeið fyrir nýtt starfsfólk 25. ágúst á undirbúningsdögum og má sjá glærur námskeiðsins í viðauka 1 á bls. 68.

Ágúst: Upprifjun og starf í lifandi skólaumhverfi er í stöðugri þróun

Fyrsta erindi vetrarins var haldið þann 22. ágúst 2025 og var þrískipt. Fyrsti hlutinn bar yfirskriftina „Öflugir einstaklingar í öruggu umhverfi“ og byrjaði á því að þátttakendur svöruðu hugarfarsmælingu (sjá niðurstöður á bls. 36). Síðan var upprifjun á markmiðum skólastarfs í Hraunvallaskóla og markmiðum innleiðingar vaxtarhugarfars í skólanum. Innleiðingarferlið var rifjað upp og farið yfir fyrirkomulag vetrarins.

Annar hlutinn bar yfirskriftina „Starf í lifandi skólaumhverfi er í stöðugri þróun“ og vísar til ágúst kafla bókar Brock og Hundley (2016) sem heitir *Teaching is a practice not a perfection*. Við minntum fagfólkið okkar á að við erum alltaf að læra og megum ekki gera þá kröfu til okkar að vera fullkomlega með allt á hreinu - alltaf. Okkar besta getur verið mjög misjafnt frá degi til dags og það er allt í lagi. Markmið vinnu fagfólks í ágúst-september var að rifja upp skilgreiningar og einkenni vaxtarhugarfars og festuhugarfars fyrir sig og nemendur. Stunda sjálfsrækt, skapa tengsl og góðan bekkjaranda og setja sér markmið um innleiðingu vaxtarhugarfars á komandi skólaári og setja í kennsluáætlanir.

Við byrjuðum því á að rifja upp hvernig hugarfar skiptist í festu- og vaxtarhugarfar og hvernig það birtist helst, hvað það hefur í för með sér og hvernig það kemur fram í viðbrögðum við áskorunum (sjá glærur erindis í viðauka 1, bls. 76). Vaxtarhugarfar á að nota í bland við sterka kennslufræði og öfluga námskrá, ekki í staðinn. Kennarar og annað starfsfólk skóla eru fyrirmyndir um vaxtarhugarfar og verða að bjóða upp á lærdómstækifæri sem vekja áhuga, hafa merkingu og tilgang og eru aðgengileg nemendum svo að vaxtarhugarfar þeirra fái notið sín. Það er mikilvægt að nemendur trúu að þeir geti náð árangri í náminu sínu og leggi sig fram.

Við lifum við þá staðreynd að álag er óhjákvæmilegur þáttur í störfum þeirra sem vinna í skólum. Það að vinna með lifandi viðföng = börn, taka ákvarðanir í rauntíma og bregðast við áreiti á arðbæran hátt krefst mikillar orku. Að auki eru breytingar af ýmsu tagi næstum því daglegt brauð, sem þýðir að á meðan við upplifum álag og annríki þurfum við að aðlagga okkur að breytingum í ofanálag. Síðan erum við starfsfólkið og verkefni okkar í lífi og

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

starfi mjög fjölbreytt og viðbrögð okkar við álagi eins misjöfn og við erum mörg. Því er mikilvægt að leggja sig fram við að draga úr neikvæðum áhrifum þessara þátta.

Til að passa upp á sig þarf að vita og vera meðvituð um hvað við þurfum til að okkur líði sem best. Þar kemur sjálfsþekking til skjalanna. Það hjálpar að þekkja líkamleg viðbrögð tilfinninga og áhrif þeirra á hugsun og hegðun. Síðan hjálpar okkur líka að fylgjast með hversu góður *meðleigjandi* við erum með okkur sjálfum, að við tökum eftir hugsunum okkar og sjálfstali. Þar getur núvitund komið inn í og hjálpað okkur að staldra við, taka eftir tilfinningum og hugsunum og velja hjálpleg viðbrögð. Félagslegi parturinn skiptir líka miklu máli, að leggja áherslu á að byggja upp góð tengsl við aðra. Síðan er mikilvægt að átta sig á hvað það er sem gefur manni aukna vellíðan og nærir. Einnig hjálpar að vera meðvituð um þá triggera sem tæma okkur og vera með áætlun um hvernig við getum komið í veg fyrir að þeir geri það. Mikilvægt er að skapa rými fyrir þessa þætti, því þannig má meðal annars minnka streitu, auka sjálfstraust, bæta svefn, auka afköst og starfsánægju, auka hamingju og lífsgæði. Með því að huga að eigin velfarnaði er líka óbeint stuðlað að bættum velfarnaði nemenda.

Þriðji hluti erindisins sem okkur þótti nauðsynlegt að fara yfir fyrir skólabyrjun bar yfirskriftina „Í Hraunvallaskóla vinnum við saman sem eitt stórt lið“. Þar er verið að vísa í kafla nóvembermánaðar hjá Brock og Hundley (2016) *I am a valued member of this learning community* - sem útleggst sem „Þátttaka mín í lærdómssamfélagi skólans skiptir máli!“ Mantra mánaðarins endurspeglar í gildum skólans um samvinnu og vináttu og frasanum úr skólasöngnum okkar að Í Hraunvallaskóla „vinnum við saman sem eitt stórt lið“!

Árangursríkt skólastarf felur í sér skýrar væntingar og verklagsreglur sem settar eru í upphafi skólaárs og haldið er til streitu allt skólaárið og það að skapa jákvæð tengsl við alla nemendur (Hippen, 2017). Í ágúst og september þarf að vinna að því að efla tengsl innan skólans. Þá er verið að tala um tengsl við nemendur, samstarfsfólk, foreldra og aðra hagaðila.

Nemendur þurfa að upplifa öryggi í skólasamfélaginu til að þora að taka bæði námslegar og félagslegar áhættur. Að takast á við krefjandi verkefni með vaxtarhugarfari getur verið ógnvekjandi. Nemendur kunna að velta fyrir sér hvort þeir muni gera mistök, hvernig aðrir muni bregðast við eða hvort þeir verði álitnir óhæfir. Þegar traust og jákvæð tengsl hafa myndast milli kennara og nemenda eru þeir líklegri til að þora að berskjalda sig, gera mistök og takast á við nýjar áskoranir, sem eru mikilvægar forsendur náms og þroska (Dweck, 2006; Hattie, 2023; Pianta o.fl., 2012).

Farið var yfir formúlu vaxtar = nærandi umhverfi + hæfilega krefjandi og merkingarbærar áskoranir + mikil tiltrú. Til að við getum eflt vaxtarhugarfar okkar þarf umhverfið að vera nærandi og öruggt og tengslin góð. Áskoranirnar sem við stöndum frammi fyrir þurfa að vera hæfilega krefjandi og hafa merkingu fyrir okkur. Síðan þurfum við að finna fyrir því að aðilar í umhverfinu hafi trú á okkur og að við höfum trú á okkur sjálfum.

Til að nemendur geti upplifað sig örugga þarf að huga að nokkrum þáttum og tryggja að grunnþörfum þeirra sé mætt, því þær eru forsenda þess að nemendur geti lært. Það

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

tekur tíma, sem mikilvægt er að gefa sér. Öruggt umhverfi felur t.d. í sér fyrirsjáanleika, bæði varðandi uppröðun og skipulag í rýmum og að vita til hvers er ætlast. Þar skipta skóla- og bekkjarreglur og gerð bekkjarsáttmála miklu máli. Skapa þarf jákvæð tengsl og góðan bekkjaranda og til eru margar leiðir til að gera það eins og að hafa gullnu regluna í heiðri þ.e. að koma fram við aðra eins og við viljum að komið sé fram við okkur, finna hvað við eigum sameiginlegt með nemendum, taka hversdagslegt spjall, hlusta eftir óskum og skoðunum nemenda, styrkja bekkjarandann með hópeflisverkefnum og nýta þau tækifæri sem gefast til að hrósa. Árangur nemenda og hegðun er betri ef tengsl eru jákvæð (Dweck, 2006; Hattie, 2023; Pianta o.fl., 2012; Wong og Wong, 2018).

Það er ekki síður mikilvægt að skapa góð tengsl við samstarfsfólk og forráðamenn. Þegar starfsfólk myndar sterk tengsl sín á milli, hefur það áhrif á skólabraginn og skólamenninguna. Með góðum tengslum við samstarfsfólk eykst upplifun um að tilheyra í skólasamfélaginu sem skilar sér í aukinni starfsánægju. Rannsóknir sýna ítrekað að fagleg vinnustaðasambönd eru sérstaklega mikilvæg fyrir starfsfólk þar sem þau veita tækifæri til samvinnu og samstarfs og eru vettvangur fyrir tilfinningalegan stuðning sem eykur vellíðan í starfi. Mikilvægt er að eiga í traustum samskiptum við stjórnendur, þar sem sjálfræði, stuðningur og hæfni eru metin. Slíkt getur skipt sköpum fyrir sjálfstílrú og þar með velfarnað. Erfið samskipti við foreldra og forráðamenn eru fátíðari ef við eigum í góðum tengslum við þau. Mikilvægt er að við og þau séum í sama liði svo að skólaganga barnanna gangi sem best (Skaalvik og Skaalvik, 2011; Acton og Glasgow, 2015; McCallum o.fl., 2017).

Að lokum bentum við á nokkra þætti sem höfðu komið fram í opnu spurningunum sem starfsfólkið svaraði síðastliðið vor og snúa að undirbúningi fyrir innleiðingu vaxtarhugarfarsins á komandi vetri. Vænlegast þótti að gefa vaxtarhugarfarinu fastan tíma í stundatöflu, hafa góðan fyrirvara til að undirbúa námsefni, passa upp á tímastjórnun og skipulag og huga að samvinna innan deilda og vinnuhópa.

Með þetta veganesti hófst fjórða og síðasta ár innleiðingar vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla.

Október - desember: Allir geta lært! Heilinn - mistök – „ennþá“

Annað erindi fyrir fagfólk var haldið 22. september og hafði möntruna „Allir geta lært!“. Í þessu erindi var upprifjun fyrir starfsfólk á efni sem farið hafði verið í áður. Upprifjunin var gerð með það fyrir augum að kennarar og annað fagfólk myndi vinna að ákveðnum þáttum með nemendum frá október til desember. Þessir þættir eru heilinn, mistök og „ennþá“. Í upphafi erindisins svöruðu þátttakendur streitumælingu sem sjá má niðurstöðu úr í kaflanum um mælingar (bls. 43).

Mantran „Allir geta lært!“ lýsir vaxtarhugarfari í raun í nokkrum orðum. Það þýðir ekki að við höfum öll sömu möguleika á að ná sama árangri þó að við leggjum öll jafn hart af okkur. Þegar við segjum „Allir geta lært!“, þá meinum við einfaldlega að allir búa yfir þeim möguleika að geta bætt sig í hverju sem er (sjá glærur erindis í viðauka 1, bls. 81). Byrjað var

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

á að fara yfir það hvaða vinna þarf að eiga sér stað áður en farið er í að fjalla um hin eiginlegu viðfangsefni vaxtarhugarfarsins, það er heilann, mistök og „ennþá“. Byrja þarf á að sannfæra nemendur um að það er alveg sama hversu greind eða hæfileikarík þau telja sig vera, þá geta þau bætt sig með því leggja sig fram og sýna þrautseigju. Niðurstöður rannsókna sýna að nemendur sem læra um vaxtarhugarfar, læra að þau eru fær um að bæta hæfni sína í hverju sem er og sýna það síðan í verki (Yeager o.fl., 2019).

Í skólabyrjun var unnið að því að undirbúa jarðvegin með því að skapa skóla- og bekkjarmenningu þar sem traust og umhyggja ríkir. Slíkt er forsenda fyrir því að eiginleg vaxtarhugarfarskennsla geti farið fram. Til að ná þessum markmiðum þurfti að byrja á því að huga að skólamenningu og skapa öruggt umhverfi sem einkennist af trausti og umhyggju fyrir nemendum. Koma á góðum bekkjaranda þar sem allir nemendur upplifa að þeir tilheyri. Skapa námsumhverfi sem upphefur áskoranir og þau mistök sem þeim fylgja og leggja áherslu á fyrirhöfn í stað fullkomnunar. Einnig var farið yfir hvernig nærandi bekkjarumhverfi lítur út og að kennslustofan og kennsluhættir skipta líka máli hvað þetta varðar (sjá glærur á bls. 82). Þátttaka foreldra og forráðamanna skiptir miklu máli við eflingu vaxtarhugarfars meðal nemenda. Með því að upplýsa þau og fræða um vaxtarhugarfar geta þau lagt sitt á vogarskálarnar heima fyrir og því mikilvægt að virkja þau til þátttöku.

Annar hluti erindisins fjallaði um heilann og möntruna „Heilinn er eins og vöðvi sem vex, með æfingu!“ en segja má að í því felist vísindin á bak við vaxtarhugarfarið. Sveigjanleiki heilans eða *neuroplasticity* vísar til þess hversu breytanlegur heilinn er. Fara þarf vel í þetta efni og rifja það reglulega upp, til að nemendur skilji að heilinn getur vaxið og styrkst með reglulegri æfingu, alveg eins og aðrir vöðvar líkamans. Heilinn verður bókstaflega þéttari og þyngri með nýrri þekkingu og færni. Þannig að þegar nemendur tala um að eitthvað sem þau fást við sé „easy“ þá þýðir það að það sé kominn tími á eitthvað þyngra. Með markvissri fyrirhöfn og æfingu er hægt að gera ótrúlegar langtíma breytingar á heilanum yfir alla ævi. Nemendur læra um það hvernig taugafrumur heilans eru samsettar, hvernig þær vinna saman til að hjálpa okkur að gera hluti. Þegar við lærum eitthvað nýtt tengjast heilafrumur saman í fyrsta skiptið og verða alltaf fastar saman (þ.e. taugafrumur sem neistast saman festast saman). Fyrst er tengingin eða brautin mjög þunn og viðkvæm en því oftast sem við æfum okkur í því sem við vorum að læra því sterkari verður hún. Þegar nemendur skilja það sem gerist í heila þeirra þegar þau læra nýja hluti sýna þau sér frekar mildi, stíga út fyrir þægindarammann og takast á við nýjar áskoranir, mistök og hindranir með vaxtarhugarfari. Með þessu geta augu nemenda opnast fyrir því að möguleikar þeirra eigi sér engin takmörk.

Þriðji hluti erindisins var um mistök og lærdómstækifærin sem felast í þeim. Við þurfum að sýna nemendum fram á að mistök eru eðlileg og mikilvæg í námi. Í vaxtarhugarfari eru mistök og það að yfirstíga hindranir í námi einfaldlega hluti af því ferli að efla færni og þekkingu. En allt of oft heldur ótti við að gera mistök nemendum frá því að takast á við áskoranir. Námi á ekki að vera fullkomið og snyrtilegt; það er í eðli sínu óreiðukennt, fullt af hápunktum og lágpunktum, tvö skref áfram og eitt afturábak. Þegar við göngum í gegnum það ferli að læra eitthvað nýtt gerum við fullt af mistökum og við verðum

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

oft og iðulega fyrir bakslagi og hindrunum. Ferlið getur jafnvel verið bælt niður af fyrirfram mótuðum skoðunum og verið truflað af áskorunum í umhverfinu.

Það getur því verið gott að hafa námsgryfjuna (e. The learning pit - sjá glæru bls. 84) í huga þegar við lærum eitthvað nýtt. Námsgryfjan lýsir námsferlinu nokkuð vel og hjálpar okkur að skilja að þegar við erum í því ferli að læra eitthvað upplifum við allskonar tilfinningar. Við förum út fyrir þægindarammann okkar, gerum mistök og okkur líður jafnvel eins og við séum vitlaus, við skömmumst okkar og erum áhyggjufull. Þannig að þetta ferli tekur á. En með seigluinni getum við haldið áfram og komið okkur upp úr gryfjunni. Þá uppskerum við nýja þekkingu eða náum þeim árangri sem að var stefnt.

Þegar fólk sem stjórnast af festuhugarfari gerir mistök eru þau oft óviljug til að breyta hegðun sinni eða því sem varð til þess að þau gerðu mistök og viðurkenna jafnvel ekki að mistök hafi átt sér stað. Þau forðast áskoranir og halda sig algjörlega inni í þægindarammanum svo að þau líti ekki út fyrir að vera vitlaus, en missa þá af því að komast að nýrri og ólíkri niðurstöðu. Þau sem stjórnast af vaxtarhugarfari sýna frekar vilja til að reyna nýjar leiðir og leita betri lausna. Þegar foreldrar og skólastarfsfólk stökkva af stað til að vernda börn fyrir mistökum gera þau börnunum engan greiða því um leið eru þau rænd tækifærinu til að læra að mistakast á arðbæran og merkingarbæran hátt. Það að kunna að mistakast er dýrmætur eiginleiki sem fleiri og fleiri börn eru ekki að tileinka sér sökum ofverndandi foreldra og sjálfsálits kúltúrs. Orðatiltækið að feila fram á við (e. failing up eða failing forward) eða arðbær mistök, eru þau mistök og hindranir sem hægt er að breyta í mikilvæg lærdómstækifæri. Ef nemendur fá að kljást við vandamál og áskoranir, þó að það sé óþægilegt á meðan á því stendur, þá hjálpar það þeim að skilja betur nám og lausnaleit (sjá glæru bls. 84). Þannig eru mistök og hugarfarið gagnvart þeim mikilvægt verkfæri í lærdómsferlinu.

Fjórði og síðasti hluti erindisins fjallaði um „Mátt orðsins ENNÞÁ“. „Ennþá“ er lítið orð með mikla merkingu. Það gefur þau skilaboð að það sem koma skal er ekki ákveðið, framtíðin er óskrifað blað. Þó svo að við getum ekki eitthvað núna og hingað til þá getur það breyst, ef við gefumst ekki upp og höldum áfram að reyna. Á þessu tímabili átti að rifja upp hvernig orðið „ennþá“ getur eftir vaxtarhugarfar nemenda og gera áætlun til að innleiða „ennþá“ í vinnu með nemendum með markvissum leiðum í bæði leiðsagnarmati og lokamati. Einnig voru skoðaðar leiðir til að styrkja nemendur til að hafa meiri stjórn á eigin námi, búa til tækifæri fyrir þá til að hugsa gagnrýnið við lausn raunverulegra vandamála og hjálpa þeim að æfa lykilmætti sem nýtist í raunveruleikanum.

Annað hugtak sem vinna átti með var sjálfstíltrú (e. self-efficacy). Henry Ford á þessa ódauðlegu setningu sem lýsir sjálfstíltrú svo vel: „Hvort sem þú trúir að þú getir eitthvað eða getir það ekki, þá hefurðu líklega rétt fyrir þér.“ Trú okkar á okkur sjálf getur haft mikil áhrif á það hvernig okkur gengur í lífinu. Ef við höfum jákvæða trú á hæfileikum okkar, getu og möguleikum, getur sú trú ýtt okkur áfram í átt að markmiðum okkar. Ef við höfum neikvæða trú á hæfileikum okkar, getur hún dregið okkur niður eða komið í veg fyrir að við náum markmiðum okkar. Því er mikilvægt að efla trú nemenda á eigin getu og hæfileika.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Bent var á helstu leiðir til að efla sjálfstíltrú og nýta orðið „ennþá“ með nemendum. Í fyrsta lagi er það gert með því að nota orðfærið - nota orðið ennþá og kenna nemendum að nota það. Í öðru lagi eru námsmatsaðferðirnar, en mikilvægt er að þær endurspegli það sem við vinnum að í störfum okkar. Með öðrum orðum ættum við ekki að vera með námsmatsaðferðir sem ýta undir festuhugarfar ef við leggjum upp úr því að efla vaxtarhugarfar meðal nemenda.

Að lokum fengu kennarar qr-kóða á hugarfarsmælingu meðal nemenda. Það getur verið forvitnilegt fyrir nemendur að sjá hvort þeir eru með meira festu- eða vaxtarhugarfar og í kjölfarið geta þeir unnið að því að efla vaxtarhugarfarið sitt enn frekar.

Janúar - apríl: Allir geta lært! Áskoranir - markmiðasetning - sjálfsrækt

Þriðja erindið fyrir fagfólk var haldið þann 2. janúar 2026. Í því var farið yfir þá áherslupætti sem vinna skyldi með nemendum frá janúar til apríl en þeir voru áskoranir, markmiðasetning og sjálfsrækt. Þessir þættir tilheyra desember, febrúar og maí í bók Brock og Hundley (2016). Auk þess sem líka var fjallað um endurgjöf (janúar) og sjálfsrækt (júní) sem eru þættir sem sinna þarf allan veturinn.

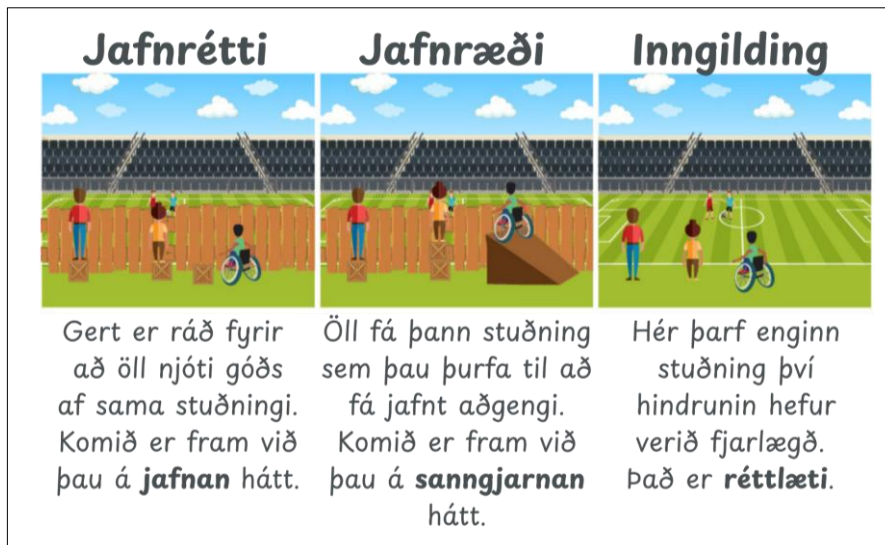
Þetta tímabil átti að vinna að því að veita nemendum áskoranir sem eflt geta vaxtarhugarfar þeirra. Nemandi með vaxtarhugarfar hefur áhuga á að takast á við nýjar áskoranir og yfirstíga hindranir, en ef ekki er boðið upp á krefjandi verkefni í kennslustofunni, skiptir hugarfarið litlu máli. Því er nauðsynlegt að nemendur fái hæfilegar áskoranir í náminu sínu og finni að væntingar séu gerðar til þeirra. Námslegar áskoranir og miklar væntingar eru einkenni bekkjarmenningar sem stuðla að vaxtarhugarfari. Síðan átti að fræða nemendur um muninn á jafnrétti, jafnræði og inngildingu og hvernig þetta tengist náminu þeirra.

Við höfum áður fjallað um formúlu vaxtar (sjá glæru bls 79). En til að við getum eflt vaxtarhugarfar okkar þarf umhverfið að vera nærandi og öruggt og tengslin góð. Áskoranirnar þurfa að vera hæfilega krefjandi og hafa merkingu fyrir okkur. Við þurfum að finna fyrir því að aðilar í umhverfinu hafi trú á okkur, sem þeir sýna með væntingum og hvatningu, og höfum trú á okkur sjálfum og leggjum hart að okkur, gefumst ekki upp. Í haust einblíndum við á fyrsta lið formúlunnar, nærandi umhverfi, en núna var komið að því að skoða lið tvö, sem snýr að áskorunum.

Áskoranir eru hornsteinar vaxtarhugarfars og er fjallað um þær í desember kafla Brock og Hundley (2016). Nemendur þjálfá þrautseigju, tögg og seiglu með áskorunum sem reyna á þau. Þau þurfa að taka áhættur, læra að mistakast og leita leiða til að koma sér áfram og upp úr námsgryfjunni þegar þau eru komin þangað. Þannig upplifa þau framfarir og eflast við hverja áskorun. Varðandi áskoranir þá þarf alltaf að hafa í huga að þær séu samkvæmt þörfum og getu hvers og eins. Algengur misskilningur er að sanngjarnt sé að allir fái sama stuðninginn, sömu verkfærin og tækifærin, en öll þurfa sitt til að ná árangri. Við

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

þurfum að kenna nemendum að öll höfum við mismunandi þarfir og því mismunandi áskoranir sem eru hæfilega krefjandi og merkingarbærar fyrir hvert og eitt okkar. Líta má á girðinguna sem hindrun í námi (sjá mynd 3).



Mynd 3. Útskýring á hugtökunum jafnrétti, jafnræði og inngilding.

Þá er jafnrétti þegar allir fá jafnt, öll eitt box. Jafnræði er þegar hlutirnir eru sanngjarnir, öll geta horft á leikinn. Inngilding næst þegar tekið er tillit til allra frá upphafi og engar hindranir eru til staðar, það væri þá réttlæti fyrir öll. Best er ef við í fyrsta lagi getum skipulagt kennsluna okkar með sem fæstum hindrunum til að auka réttlæti og í öðru lagi að við stuðlum að jafnræði þannig að nemendur þori frekar að biðja um það sem þeir þurfa til að ná sem mestum árangri. Til eru ýmsar leiðir til að auka réttlæti að stuðla að jafnræði í menntun. Einstaklingsmiðuð kennsla er ein leið. Með því að finna leiðir til að einstaklingsmiða námsefni má koma til móts við ólíkar þarfir nemenda svo að þeir fái hæfilegar áskoranir. Það er lykilatriði góðrar kennsluáætlunar sem stuðlar að vaxtarhugarfari. Aðalsmerki góðrar einstaklingsmiðunar er sveigjanleiki. Í bók Brock og Hundley (2016, 104-108) eru hugmyndir um hvernig hægt er að koma til móts við nemendur með ólíkar þarfir. Svo er hægt að nota gervigreindina til að útfæra námsefni eftir getustigi til að mæta þörfum nemenda betur.

Næsta umfjöllunarefni var markmiðasetning sem er febrúarkaflinn hjá Brock og Hundley (2016). Markmiðasetning er öflugt verkfæri í vaxtarhugarfari m.a. til að sigrast á áskorunum og hindrunum. Ef við höfum ekki skýra hugmynd um hverju við viljum ná og hvernig við ætlum okkur að ná því er auðvelt að detta yfir í festuhugarfar og gefast upp. Markmið án áætlunar er bara óskhyggja er mantra þessa kafla og því er mikilvægt að nemendur læri hvernig þau setja sér markmið og að búa til áætlun til að ná þeim. Við rifjuðum líka upp að markmiðasetning er mikilvæg til að efla tögg (e. grit). En hugmyndin um tögg hefur fengið aukna athygli innan menntunar á undanförunum árum. Við fórum yfir hvað

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

töggur er og hvernig fræða má nemendur um hann og hvernig hjálpa má nemendum að efla tögg hjá sjálfum sér.

Allur árangur sem er þess virði að sækjast eftir hefur upphaf, basl og árangur. Nemendur byrja slíka vegferð í átt að árangri með vel skilgreint markmið og þegar þau byrja að vinna að því markmiði munu þau að öllum líkindum lenda í aðstæðum þar sem þau þurfa að sýna staðfestu, seiglu og tögg. En viljinn til að horfast í augu við áskoranir sínar er ekki það sama og að hafa verkfærin til að ná þeim. Hægt er að flokka markmið upp í lærdómsmarkmið og frammistöðumarkmið. Frammistöðumarkmið eru með stífari tímaramma og byggjast á því að nýta og þjálfa færni sem þegar er búið yfir til að ná einhverju sem sóst er eftir. Frammistöðumarkmið eiga frekar við markmið eins og að fá A á frönskuprófi eða að ganga á Hvannadalshnjúk. Lærdómsmarkmið eru meiri langtímamarkmið með sveigjanlegum tímaramma. Þau miða að því að öðlast nýja færni sem nýtist síðar. Þau efla frekar tögg og vaxtarhugarfar en frammistöðumarkmið því þau eru tímafrekari og í þeim er erfiðara að koma auga á árangur líkt og t.d. í almennri kennslu eða bættri bekkjarmenningu. En líta má á frammistöðumarkmið sem skref í átt að lærdómsmarkmiði, eins og að ná góðum einkunnunum sem lið í því að læra nýtt tungumál. Yfir námsferil sinn munu nemendur óhjákvæmilega setja sér bæði frammistöðumarkmið og lærdómsmarkmið. En það er mikilvægt að þau geti greint á milli þessara tveggja tegunda af markmiðum og skilji að eitt geti hjálpað þeim að ná framförum og bæta frammistöðu til skamms tíma og hitt geti aðstoðað þau við að ná afburðapekkingu og/eða -leikni.

Töggur er samofinn kenningunni um vaxtarhugarfar. Það að sýna tögg er erfitt og krefst mikils en rannsóknir hafa sýnt fram á að töggur fólks spair einna best fyrir um árangur, jafnvel meira en greindarvísitalan. Töggur er sambland af ástríðu og þrautseigju fyrir því að vinna að langtímamarkmiðum eða lærdómsmarkmiðum. Það er sú geta að vinna að einhverju yfir langan tíma þrátt fyrir hindranir, vonbrigði og stöðnun. Rannsóknir sýna að tengsl eru á milli töggs, árangurs, seiglu og velfarnaðar. Hægt er að efla tögg líkt og vaxtarhugarfar.

Þá var næst umfjöllun um endurgjöf sem er tekinn fyrir í janúar hjá Brock og Hundley (2016). Að veita sértæka, tímanlega, markvissa og stöðuga endurgjöf getur haft meiri áhrif á vaxtarhugarfar og eflingu nemenda en nokkur kennsluáðferð. Mikilvægt er að hjálpa nemendum að skoða þau skref sem þau geta tekið til að bæta sig og að þau átti sig á tengingunni á milli fyrirhafnar og árangurs. Endurgjöf er lykilþáttur í að þróa kennslu sem leggur áherslu á vöxt og framfarir. Þá er mikilvægt að þekkja muninn á endurgjöf sem beinist að einstaklingnum sjálfum og því sem að hann gerir og nota aðferðir sem styðja frekar við vaxtarhugarfar nemenda. Þá ættu nemendur einnig að kunna að gefa hvert öðru viðeigandi, hjálpleg hrós og uppbyggilega gagnrýni. „Endurgjöf snýst í eðli sínu um að leiðbeina nemandanum fram á við frá þeim stað sem hann er staddur á í náminu og að námsmarkmiði sínu, þ.e.a.s. hæfninni sem hann er að tileinka sér. Endurgjöfin telst því vera náms- eða hæfnimiðuð. Segja má að endurgjöfin, sem mætti líka kalla leiðsögn, sé upphaf og endir leiðsagnarnáms.“ (Nanna Kristín Christiansen, 2021).

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Endurgjöf sem styrkir frekar festuhugarfar miðar meira að persónunni sjálfri og gefur í skyn að sigrar hennar og ósigrar standi og falli með því hvernig hún er að upplagi, að meðfæddum eiginleikum. Það getur haft þær afleiðingar að „nemandi“ gerir allt til að halda andliti, heldur fast í ímynd sína um að vera klár. Viðkomandi tekur þá síður áhættu, fer að forðast áskoranir og mistök og t.d. festist frekar í óæskilegri hegðun. Þegar nemendur, sem eru vanir að fá endurgjöf sem byggir á persónulegum eiginleikum þeirra, mæta hindrunum er létt fyrir þá að draga þá ályktun að eiginleikum þeirra sé um að kenna og að þeir persónulega séu ekki nógu góðir.

Í endurgjöf sem styrkir frekar vaxtarhugarfar hefur persónan sjálf verið greind frá. Þá er frekar einblínt á það sem hún gerir, hvernig hún fer að því og eljuna sem hún sýnir. Þannig verða mistök ekki áfellisdomur yfir nemandanum heldur eðlileg þegar verið er að leggja sig fram og læra nýja hluti. Slíkt sýnir nemandanum að hann er á réttri leið sem styrkir og eykur frekar sjálfsöryggi og sjálfstíltrú.

Þá var komið að umfjöllun um sjálfstalið okkar og vísar til maíkafla Brock og Hundley (2016). Sjálfstal er það sem manneskja segir við sjálfa sig upphátt eða í huganum. Það getur haft mikil áhrif á sjálfsálit og sjálfstraust. Hvernig fólk talar við sig sjálft hefur áhrif á viðhorf, tilfinningar, sjálfsmynd, hegðun og sýn á heiminn. Við getum talað við okkur bæði á neikvæðan og jákvæðan hátt. Markmiðið með þessari umfjöllun var að skilja hlutverk sjálfstals við eflingu vaxtarhugarfars og hjálpa nemendum að efla vitund um eigið vaxtar- og festuhugarfar og bregðast við á hjálplegan hátt. Einnig að kenna nemendum ýmsar leiðir til að vinna með eigið hugarfar.

Það er mikilvægt að við áttum okkur á innri röddinni okkar, sjálfstalinu, og að við grípum okkur þegar festuhugarfarið treður sér fram og fer að strá efasemdum eða neikvæðni í huga okkar. Sjálfstalið er nefnilega einn mikilvægasti liðurinn í því að breyta hugarfarinu okkar vegna þess að taugakerfið gerir ekki greinarmun á því hvort það er innri röddin okkar sem er að tala við okkur eða einhver utanaðkomandi. Þannig hefur það áhrif á sjálfstíltrú okkar, getur aukið hana eða minnkað eftir atvikum og því er uppbyggilegt sjálfstal algjört lykilatriði. Þess vegna er mikilvægt að þróa með sér meðvitund um hugarfarið sitt og átta sig á því í tíma hvenær innri röddin er í anda festuhugarfars og hvenær í anda vaxtarhugarfars. Verum því okkar eigin bestí vinur. Farið var yfir nokkrar leiðir til að vinna með nemendum að því að vinna með festuhugarfarið sitt því enginn er bara með vaxtarhugarfar, festuhugarfarið mun alltaf fylgja okkur líka. Í bókinni (Brock og Hundley, 2016) er fjallað um að gott sé að vera undirbúin fyrir eigið festuhugarfar og er mælt með að nemendur gefi því jafnvel nafn og búi sér til frasa sem geti hjálpað þeim að losna úr því fari. Það getum við fagfólkið líka gert. Þetta snýst um að vera undirbúinn með fyrirfram ákveðnum aðferðum og geta brugðist við á arðbæran hátt.

Að lokum minntum við á sjálfsumhyggjuna sem fjallað er um í kafla júnímánaðar hjá Brock og Hundley (2016). Mantra kaflans er „Ég get ekki hugsað vel um aðra ef ég hugsa ekki vel um mig“. Sjálfsumhyggja minnkar streitu, bætir samskipti, eykur sjálfstraust, bætir svefn, styrkir ónæmiskerfið, eykur afkastagetu og starfsánægju, minnkar hættu á hjartasjúkdómum

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

og krabbameini, minnkar líkur á þunglyndi, kvíða og kulnun, eykur hamingju og lífsgæði og er því ákaflega mikilvæg fyrir alla. Við gáfum nokkur dæmi um hvað hægt er að gera til að sýna sér sjálfsmyndun eins og huga að heilsunni, slökun, tjáningu og tengslum. Að síðustu minntum við á glimmeraugsblickin. Ef við leitum eftir því jákvæða sem verður á vegi okkar dag hvern og veltum því meðvitað fyrir okkur, verða jákvæð áhrif þess á okkur meiri. Nokkur dæmi um glimmer er t.d. að hrósa öðrum og vera jákvæð („prumpa glimmeri“), að sjá fallett landslag, að finna góða eða róandi lykt, að heyra uppáhalds lagið sitt í útvarpinu, að borða eitthvað gott og að upplifa kósýstund undir hlýju teppi eða í heitu baði. Við vonuðumst til að þessi upprifjun minnti allt starfsfólkið á að hugsa vel um sig, því ef við hugsum ekki vel um okkur þá getur við ekki hugsað vel um aðra.

Maí: Lokaerindi þessa skólaárs - endurlit og mat á vetrinum

Lokaerindi þessa skólaárs og um leið lokaerindi fjögurra ára ferlis af formlegri innleiðingu vaxtarhugarfars í Hraunvallaskóla var haldið 28. maí 2026. Við byrjuðum á að syngja saman lag eins og við höfum gert í upphafi erindanna undanfarið. Að þessu sinni varð Gullvagninn með Björgvini Halldórssyni fyrir valinu. Tilgangur erindisins var að rifja stuttlega upp vegferðina okkar á þessum fjórum árum sem hún stóð yfir, fara yfir niðurstöður kannana sem starfsfólk hefur svarað á hverju ári og fá endurgjöf og lokamat frá starfsfólkinu á þessari vinnu allri.

Byrjað var á að rifja upp þau markmið sem sett voru fram í upphafi innleiðingarinnar en þau voru:

- Að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði vel og gangi vel - jafnt starfsfólki sem nemendum.
- Að skapa samfélag sem einkennist af trausti, jákvæðni, sjálfstílrú og góðum samskiptum.

Starfsfólkið var beðið að ígrunda hvort þessum markmiðum hefði verið náð og koma með hugleiðingar sínar í lokamatinu.

Síðan tókum við saman um hvað vaxtarhugarfar snýst í stuttu máli. Hægt er að segja að vaxtarhugarfar fjalli um þrautseigju, að gefast ekki upp, heldur takast á við áskoranir og hindranir sem verða á vegi okkar, hvort sem er við nám eða annað, og átta okkur á að mistök eru til að læra af.

Innleiðingarferlið var aðeins reifað en það fylgdi fyrirkomulagi sem Hoare o.fl. (2017) þróðu í Geelong Grammar School í Ástralíu og er heildræn nálgun á innleiðingu á því sem ætlað er að stuðla að jákvæðri andlegri heilsu og velfarnaði í skólastarfi. Ferlið skiptist í þessa fjóra þætti: lærðu, lifðu, kenndu og vefðu og höfum við nú lokið öllum fjórum þáttunum. Í byrjun er mikilvægt að starfsfólk öðlist djúpan og góðan skilning á því sem verið er að innleiða og fyrsta árið fór í að kenna hvað vaxtarhugarfar er. Starfsfólkið settist á skólabekk og lærði um hvað vaxtarhugarfar snýst. Sjö menntasmiðjur voru yfir skólaárið og viðfangsefnin voru í takt við áherslur bókar Brock og Hundley (2016) „The Growth Mindset

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Coach“, sem hefur verið „biblían“ okkar í þessu ferli. Dæmi um viðfangsefni voru „Allir geta lært“, „Heilinn er eins og vöðvi sem vex“ og „Það er munur á að kunna ekki og kunna ekki ennþá“. Lagt var upp úr því að hafa stutt fræðsluerindi í bland við upplifunarnám sem ætlað var að stuðla að samvinnu, jákvæðni og gleði.

Annað árið var að lifa vaxtarhugarfarið, en það ár fékk starfsfólkið tíma til að reyna á eigin skinni það sem lært hafði verið á fyrsta árinu í bland við fræðslu um núvitund. Áherslur ársins eru voru til dæmis „Sjálfsþekking og val um viðbrögð“ (ACT), „Samkennd í eigin garð“ og „Samskipti og samvinna“. Til að fylgja eftir áhersluatriðum úr menntasmiðjum og stuðla að því að starfsfólk nýtti sér verkfærin í lífi og starfi hófum við að birta vaxtarhugarfarspistla í vikupósti starfsfólks.

Þá var komið að þriðja árinu, kenndu, þar sem nemendur lærðu um vaxtarhugarfarið og vaxtarhugarfarsumhverfi var skapað í skólanum og kennslustofunum. Kennarar fengu kennsluáætlanir, kennsluefni og veggspjöld og áætlaðar voru 1-3 kennslustundir í vaxtarhugarfari í hverjum árgangi á mánuði. Foreldrar voru fræddir um verkefnið á þessum tímamarki.

Í vetur höfum við verið í fjórða og síðasta fasa innleiðingarinnar. Markmið vetrarins voru að koma vaxtarhugarfarinu inn í námskrár, ferla og skipulag skólastarfsins og halda áfram að nota vaxtarhugarfarið með nemendum. Þessi fasi hefur því bæði snúið að stjórnendum og okkur starfsfólkinu. Meiningin var að halda áfram að efla þekkingu okkar og skilning (lærðu) og að efla okkur sjálf sem einstaklinga og starfsfólk og sem starfsmannahóp (lifðu), auk þess að bæta við meira kennsluefni. Það fór nokkuð minna fyrir þessum þáttum en upphaflega var ráðgert, en samkvæmt því sem best er vitað hélt starfsfólk áfram að kenna um og nota vaxtarhugarfarið. Það var sett inn í námskrár og er orðinn einn af grunnþáttum skólastarfs í Hraunvallaskóla.

Þó að innleiðingarlíkanið *lærðu-lifðu-kenndu-vefðu*, sem við höfum fylgt, veiti góðan ramma fyrir innleiðinguna tekur hún ekki til greina mikilvæga áhrifaþætti í starfi grunnskóla eins og áhrif samstöðu, áhuga, álags og tíma. Þannig að eftir fyrsta árið var ákveðið að hafa breytingalíkan Knosters til leiðbeiningar í innleiðingarferlinu, en það tekur til greina hvað grunnskólar eru flóknir og margslungnir í eðli sínu. Líkanið tilgreinir sex þætti fyrir árangursríkar breytingar, sem eru skýr sýn, samstaða, færni, áhugi, aðföng og aðgerðaáætlun. Árangur næst frekar þegar hugað er að öllum þessum þáttum. Ef einhverjum þætti er ekki sinnt, getur það hamlað breytingaferlinu eða orðið til þess að breytingar nái ekki að festast í sessi. Einnig varpar það ljósi á mögulegar afleiðingar. Þegar rýnt hefur verið í stöðu innleiðingarinnar og þegar innleiðingin verður rýnd sem heild, verður breytingalíkan Knorters haft til hliðsjónar og skoðað hvar gera hefði þurft betur eða öðruvísi.

Síðan var farið yfir helstu niðurstöður úr mælingunum sem starfsfólk svaraði á innleiðingartímanum. Sjá má umfjöllun um mælingar í næsta kafla, bls. 35.

Það er mikilvægt að nemendur trúi að þeir geti náð árangri í náminu sínu og leggi sig fram. Það er tilgangur skólastarfs. Kennarar og annað starfsfólk skóla eru fyrirmyndir m.a. um vaxtarhugarfar og nauðsynlegt að vera meðvituð um það. Þjóða þarf nemendum upp á

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

lærdómstækifæri sem vekja áhuga, hafa merkingu og tilgang og eru aðgengileg svo vaxtarhugarfar þeirra fái notið sín. Minnt var á að vaxtarhugarfar er alls ekki það eina sem við þurfum í skólastarfinu heldur á að nota það í bland við sterka kennslufræði og öfluga námskrá, ekki í staðinn fyrir.

Að lokum var áminning til starfsfólksins um að sinna sjálfum sér svo þau geti miðlað vaxtarhugarfari til nemenda. Mikilvægt er að vita og vera meðvitaður um hvers maður þarfnast til að líða sem best, hafa góða sjálfsþekkingu til að vera betur í stakk búinn til að bregðast við áskorunum í lífi og starfi. Vera meðvituð um tilfinningarnar og hvernig þær hafa áhrif á hugsun og hegðun. Passa upp á hvernig við tölum við okkur sjálf, verum okkar eigin bestu vinur. Og sinnum tengslunum okkar, hvort sem er í vinnu eða einkalífi. Passa verður að skapa rými fyrir þessa þætti svo okkur farnist sem best.

Að lokum var starfsfólki þakkað fyrir samvinnuna yfir innleiðingartímabilið áður en það svaraði opnum spurningum um mat sitt á verkefninu.

Erindi fyrir skóla- og frístundaliða

Ekki þótti þörf á því að skóla- og frístundaliðar sætu fundi með fagfólki skólans í þessum síðasta fasa innleiðingarinnar, vefðu. Fundirnir sneru aðallega að því hvaða fræðslu fagfólkið ætti að koma til nemenda eða rifja upp með þeim. Í staðinn fengu þau örerindi frá deildarstjóra stoðþjónustunnar, sem er þeirra næsti yfirmaður, þar sem farið var yfir hvaða áherslur yrðu næstu mánuði og þau hvött til að taka þátt og fylgja eftir því sem unnið væri með hverju sinni.

Mælitæki innleiðingarinnar og niðurstöður

Hugarfarsmæling

Í byrjun skólaárs svaraði starfsfólk hugarfarsmælingu sem mælir vaxtar- og festuhugarfar. Mælingin er samansett af 10 fullyrðingum með sex svarmöguleikum á bilinu 0-6, eða frá því að vera mjög sammála til mjög ósammála. Mögulegur samansettur stigafjöldi er frá 0-50 þar sem 0-12 táknar mikið festuhugarfar, 13-25 festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars, 26-37 vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars og 38-50 mikið vaxtarhugarfar. Hærra gildi við hverja fullyrðingu þýðir þannig aukið vaxtarhugarfar (sjá mynd 4). Niðurstöður hugarfarsmælingarinnar er grunnmæling innleiðingarinnar og verður hún lögð fyrir á sama tíma ár hvert yfir innleiðingartímabilið.

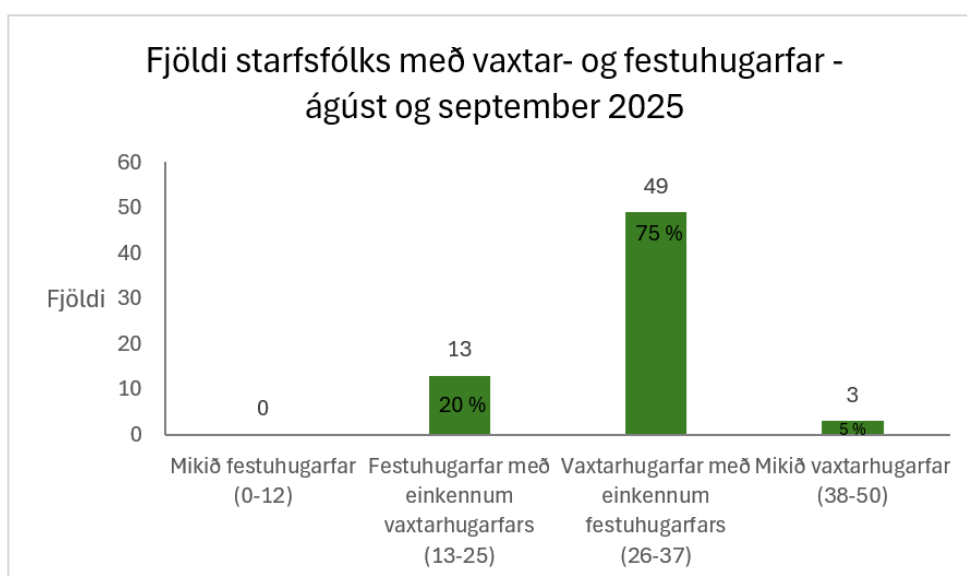
Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Hugarfarsmæling - stigafjöldi						
Fullyrðing	Mjög ósammála	Ósammála	Frekar ósammála	Frekar sammála	Sammála	Mjög sammála
Það er sumt sem ég mun einfaldlega aldrei verða góð/ur/gott í.	5	4	3	2	1	0
Þegar ég geri mistök reyni ég að læra af þeim.	0	1	2	3	4	5
Þegar öðrum gengur betur en mér upplifi ég að mér sé ógnað.	5	4	3	2	1	0
Ég nýt þess að fara út fyrir þægindaramma minn.	0	1	2	3	4	5
Þegar ég sýni öðrum hversu klár eða hæfileikarík/ur ég er, finnst mér ég njóta velgengni.	5	4	3	2	1	0
Árangur annarra veitir mér innblástur.	0	1	2	3	4	5
Ég upplifi vellíðan þegar ég get eitthvað sem aðrir geta ekki.	5	4	3	2	1	0
Það er hægt að verða gáfaðari.	0	1	2	3	4	5
Enginn ætti að reyna að verða klár. Annaðhvort er maður það eða ekki.	5	4	3	2	1	0
Ég hef gaman af að takast á við nýjar áskoranir eða verkefni sem ég hef ekki reynt áður.	0	1	2	3	4	5
Heildar stigafjöldi						

Túlkun miðað við stigafjölda	
Fjöldi stiga	Umsögn
38 – 50	Mikið vaxtarhugarfar
26 – 37	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars
13 – 25	Festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars
0 – 12	Mikið festuhugarfar

Mynd 4. Hugarfarsmæling: Fullyrðingar, stig og túlkun miðað við stigafjölda.

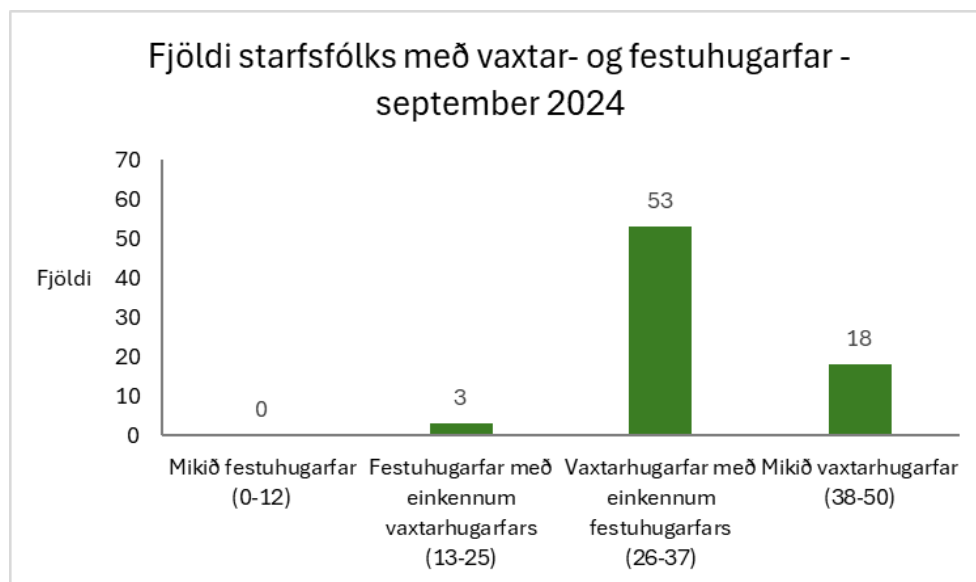
Meirihluti starfsfólks (aðallega fagfólk, N = 49) svaraði mælingunni á undirbúningsdögum fyrir skólabyrjun og hinir (aðallega skóla- og frístundaliðar, N = 16) svöruðu henni á skipulagsdegi 22. september. Samtals svöruðu 65 af 127 starfsmönnum skólans, eða 51%. Niðurstöður mælingarinnar má sjá í mynd 5. Hún sýnir að flestir eða 75 % þeirra starfsmanna sem svöruðu mælingunni voru með vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars (46 af 65). 20% starfsmanna (13 af 65) voru með festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars og 5% (3 af 65) mældust með mikið vaxtarhugarfar. Enginn starfsmaður var með mikið festuhugarfar.



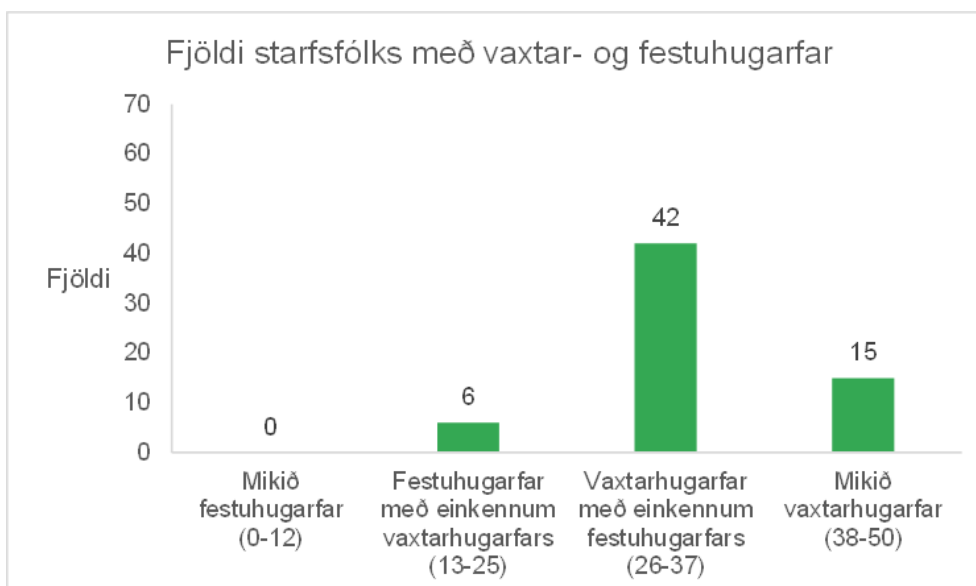
Mynd 5. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2025.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Burt séð frá því að enginn hafi mælst með mikið festuhugarfar og að flestir hafi mælst með vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars í síðustu þremur mælingum þá dreifðust svör starfsmanna ólíkt nú á fjórða ári innleiðingarinnar samanborið við annað og þriðja ár hennar. Á öðru og þriðja ári voru næst flestir með mikið vaxtarhugarfar og fæstir með festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars en nú á fjórða ári snerist það við þar sem að næst flestir voru með festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars og fæstir með mikið vaxtarhugarfar (sjá samanburð mynda 5, 6 og 7).



Mynd 6. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2024.



Mynd 7. Niðurstöður hugarfarsmælingar 2023.

Möguleg ástæða þessarar breytingar gæti verið mistúlkun svarenda þetta árið á fullyrðingunni *Enginn ætti að reyna að verða klár. Annaðhvort er maður það eða ekki*. Þessi fullyrðing flokkast sem festuhugarfarsfullyrðing þar sem hún hefur svarmöguleikana *mjög*

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

sammála = 0 til mjög ósammála = 5. Því meira ósammála sem svarendur eru þessari fullyrðingu því hærri vaxtarhugarfarsstig fá þeir. Tafla 2 sýnir lýsandi tölfraði fullyrðinga mælingarinnar frá 2024 þar sem meðaltal hennar var 4 og tíðasta gildi og miðgildi 5, eða ósammála eða mjög ósammála. Í niðurstöðum lýsandi tölfraði þessa skólaárs (sjá töflu 3) má sjá að tíðasta gildi og miðgildi var 0 og meðaltal 0,6, eða mjög sammála og sammála. En þetta er kúvending í svörum starfsmanna milli ára. Einnig eru svör þeirra sem mældust með mikið vaxtarhugarfar við þessa fullyrðingu í mótsögn við önnur svör þeirra í mælingunni. Framkvæmdir voru útreikningar þar sem svörum starfsfólks við þessari fullyrðingu var snúið og urðu niðurstöður í kjölfarið í líkingu við síðustu tvö ár innleiðingarinnar. Ljóst er að betrubæta þarf þessa fullyrðingu fyrir frekari mælingar. Ef til vill væri hún skýrari ef að orðinu klár yrði breytt í klárari því að samkvæmt kenningunni ættu allir að reyna að verða klárari, þ.e. bæta þekkingu sína, en orðið klár gefur meira í skyn fasta eða festuhugarfar. Ein möguleg ástæða þess að starfsfólk svari þessari fullyrðingu á ólíkan hátt nú á fjórða ári innleiðingarinnar gæti verið sú að þekking og næmi þeirra á kenningunni hafi dýpkað og svör þeirra leitt því í ljós þennan galla á orðalagi.

Tafla 2. Lýsandi tölfraði fullyrðinga hugarfarsmælingar 2024.

Fullyrðing	Meðaltal	Táknar	Miðgildi	Táknar	Tíðasta gildi	Táknar	Lægsta	Táknar	Hæsta	Táknar	sf
Það er sumt sem ég mun einfaldlega aldrei verða góð/ur/gott í.	2,3	Frekar sammála	2	Frekar sammála	2	Frekar sammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,45
Þegar ég geri mistök reyni ég að læra af þeim.	4,3	Sammála	5	Mjög sammála	5	Mjög sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,19
Þegar öðrum gengur betur en mér upplifi ég að mér sé ógnað.	4,1	Ósammála	4	Ósammála	4	Ósammála	1	Sammála	5	Mjög ósammála	1,05
Ég nýt þess að fara út fyrir þægindaramma minn.	2,7	Frekar sammála	3	Frekar sammála	3	Frekar sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,22
Þegar ég sýni öðrum hversu klár eða hæfileikarík/ur ég er, finnst mér ég njóta velgengni.	2,2	Frekar sammála	2	Frekar sammála	2	Frekar sammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,27
Árangur annarra veitir mér innblástur.	4,1	Sammála	4	Sammála	4	Sammála	2	Frekar ósammála	5	Mjög sammála	0,78
Ég upplifi velliðan þegar ég get eitthvað sem aðrir geta ekki.	2,4	Frekar ósammála	2	Frekar ósammála	2	Frekar ósammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,48
Það er hægt að verða gáfaðari.	3,9	Sammála	4	Sammála	4	Sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,22
Enginn ætti að reyna að verða klár. Annaðhvort er maður það eða ekki.	4,2	Ósammála	4	Ósammála	5	Mjög ósammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,06
Ég hef gaman af að takast á við nýjar áskoranir eða verkefni sem ég hef ekki reynt áður.	3,8	Sammála	4	Sammála	3	Sammála	2	Frekar ósammála	5	Mjög sammála	0,94
Samtals stigafjöldi allra svarenda (N = 70)	34	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	33	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	34	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	22	Festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars	43	Mikið vaxtarhugarfar	4,71

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Tafla 3. Lýsandi tölfraði fullyrðinga hugarfarsmælingar 2025.

Fullyrðing	Meðaltal	Táknar	Miðgildi	Táknar	Tíðasta gildi	Táknar	Lægsta	Táknar	Hæsta	Táknar	sf
Það er samt sem ég mun einfaldlega aldrei verða góð/ur/gott í.	2,5	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,27
Þegar ég geri mistök reyni ég að læra af þeim.	4,4	Sammála	5	Mjög sammála	5	Mjög sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,13
Þegar öðrum gengur betur en mér upplifi ég að mér sé ógnað.	0,9	Sammála	1	Sammála	0	Mjög sammála	0	Mjög sammála	4	Ósammála	1,03
Ég nýt þess að fara út fyrir þægindaramma minn.	2,8	Frekar sammála	3	Frekar sammála	2	Frekar ósammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,37
Þegar ég sýni öðrum hversu klár eða hæfileikarík/tur ég er, finnst mér ég njóta velgengni.	3,3	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,00
Árangur annarra veitir mér innblástur.	4,2	Sammála	4	Sammála	5	Mjög sammála	2	Frekar ósammála	5	Mjög sammála	0,89
Ég upplifi velliðan þegar ég get eitthvað sem aðrir geta ekki.	2,7	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	3	Frekar ósammála	0	Mjög sammála	5	Mjög ósammála	1,32
Það er hægt að verða gáfaðari.	4,2	Sammála	4	Sammála	5	Mjög sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,07
Enginn ætti að reyna að verða klár. Annaðhvort er maður það eða ekki.	0,6	Sammála	0	Mjög sammála	0	Mjög sammála	0	Mjög sammála	4	Ósammála	0,86
Ég hef gaman af að takast á við nýjar áskoranir eða verkefni sem ég hef ekki reynt áður.	3,8	Sammála	4	Sammála	3	Frekar sammála	0	Mjög ósammála	5	Mjög sammála	1,10
Samtals stigafjöldi allra svarenda (N = 65)	29,9	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	30	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	26	Vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars	19	Festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars	38	Mikio vaxtarhugarfar	4,46

Í töflu 3 má einnig sjá aðrar niðurstöður lýsandi tölfraði fullyrðinganna, þ.e. meðaltal (X), miðgildi (M), tíðasta gildi, lægsta og hæsta gildi auk staðalfráviks hverrar fullyrðingar hugarfarsmælingarinnar og lokaniðurstöðu hennar. Sem fyrr segir þýða hærri gildi í mælingunni aukið vaxtarhugarfar, hvort sem um einstaka fullyrðingu er að ræða eða heildartölu. Þar má sjá að flestir starfsmenn fengu 34 stig af 50 mögulegum þar sem að svör starfsmanna spönnuðu 19-38 stig. En hugarfarsstig á bilinu 13-25 eru túlkuð sem festuhugarfar með einkennum vaxtarhugarfars og 26-37 eru túlkuð sem vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars. Bæði meðaltal (29,9), miðgildi (30) og tíðasta gildi (26) höfnuðu á bilinu 26-37 og sýndu því að svarendur voru með vaxtarhugarfar með einkennum festuhugarfars. Svör starfsfólk voru hvað mest afgerandi við fullyrðinguna *þegar ég geri mistök reyni ég að læra af þeim* þar sem hún var með hæsta meðaltal þeirra fullyrðinga sem flokkast sem vaxtarhugarfarsfullyrðingar (X = 4,4). Einnig var hún með hæsta miðgildi fullyrðinganna (M = 5). Dreifing svara var mikil eða milli 0-5. Festuhugarfarsfullyrðingin *Enginn ætti að reyna að verða klár. Annaðhvort er maður það eða ekki* sem fjallað var um hér að ofan var með hæsta meðaltal, miðgildi og tíðasta gildi allra fullyrðinga sem flokkast undir festuhugarfar. En líkt og fjallað hefur verið um þá eru vísbendingar um mistúlkun á henni.

Velfarnaður í starfi - PERMAH

Starfsfólk svaraði einnig PERMAH-spurningalistanum (e. The workplace PERMA-profiler) sem mælir velfarnað í starfi út frá fimm þáttum um jákvæðar tilfinningar, áhuga og innlifun, góð félagsleg tengsl, tilgang og upplifun á árangri. Í spurningalistanum er einnig spurt um eigið mat á heilsu og neikvæða upplifun í starfi. Í takt við áherslur innleiðingarinnar var bætt við tveimur spurningum sem mæla tengsl við stjórnendur. Samtals inniheldur spurningalistinn 25 fullyrðingar á 11 punkta Likert-kvarða með svarmöguleikum á bilinu 0-10 þar sem 0 táknar aldrei eða mjög slæm og 10 alltaf eða mjög góð (sjá töflu 4).

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Tafla 4. PERMAH-spurningalistinn fyrir vinnustaði: Spurningar og svarmöguleikar.

PERMAH-spurningalistinn fyrir vinnustaði			
#	Spurning	Svarmöguleikar	Þættir
Bls. 1	Hversu oft finnst þér þú vera á réttri leið við að ná að markmiðum þínum í starfi?	0 = Aldrei, 10 = Alltaf	A1
	Hversu oft verður þú niðursokkin/n í það sem þú ert að gera í vinnunni?		E1
	Hversu oft ertu glöð/glaður í vinnunni?		P1
	Hversu oft finnur þú fyrir kvíða í vinnunni?		N1
	Hversu oft nærðu mikilvægum markmiðum sem þú hefur sett þér í starfi?		A2
Bls. 2	Hvernig myndir þú almennt lýsa heilsu þinni?	0 = Mjög slæm 10 = Mjög góð	H1
Bls. 3	Að hve miklu leyti finnst þér starf þitt mikilvægt og hafa tilgang?	0 = Að engu leyti 10 = Að öllu leyti	M1
	Að hve miklu leyti færðu þá aðstoð og stuðning frá samstarfsfólki sem þú þarfnast?		R1
	Almennt séð, að hve miklu leyti finnst þér starf þitt dýrmætt og þess virði að sinna því?		M2
	Að hve miklu leyti upplifir þú þig metna/metinn að verðleikum af yfirmanni þínum?		RS2
	Að hve miklu leyti ert þú spennt/ur og áhugasöm/samur um starf þitt?		E2
	Að hve miklu leyti upplifir þú þig einmana í vinnunni?		Lon
Bls. 4	Hversu ánægð/ur ertu núna með líkamlega heilsu þína?	0 = Alls ekki 10 = Algjörlega	H2
Bls. 5	Hversu oft upplifir þú þig jákvæða/n í vinnunni?	0 = Aldrei 10 = Alltaf	P2
	Hversu oft upplifir þú þig reiða/n í vinnunni?		N2
	Hversu oft tekst þér að ráða við þau verkefni sem þér eru falin í starfi?		A3
	Hversu oft upplifir þú þig dapra/n í vinnunni?		N3
	Hversu oft gleymir þú stund og stað þegar þú fæst við áhugaverð verkefni í vinnunni?		E3
Bls. 6	Hvernig metur þú heilsu þína samanborið við aðra á sama aldri og kyni og þú?	0 = Mjög slæm 10 = Mjög góð	H3
Bls. 7	Að hve miklu leyti upplifir þú þig metna/metinn að verðleikum af samstarfsfélögum?	0 = Alls ekki 10 = Algjörlega	R2
	Finnst þér að þú hafir ákveðna stefnu að vinna eftir í starfi þínu?		M3
	Að hve miklu leyti færðu þá aðstoð og stuðning frá yfirmanni þínum sem þú þarfnast?		RS1
	Hversu sátt/sáttan upplifir þú þig í vinnu?		P3
	Hversu sátt/ur ertu með tengsl þín við samsstarfsfólk?		R3
Bls. 8	Heilt á litið, hversu ánægð/ur ert þú í starfi?	0 = Alls ekki 10 = Algjörlega	hap

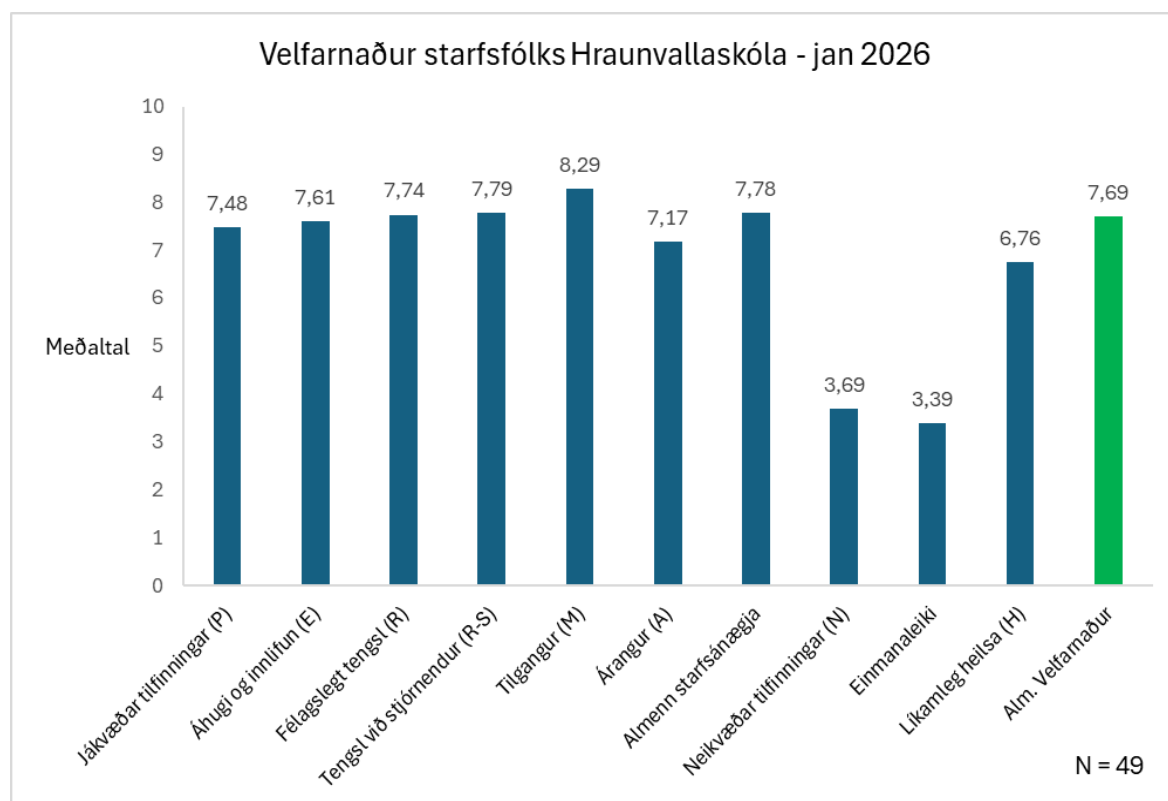
Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Þó svo að hærri meðaleinkunn gefi vísbendingu um aukinn velfarnað er ekki ætlast til þess að hver og einn eigi að reyna að ná einkunninni 10 í hverjum þætti. Ákjósanlegustu niðurstöðurnar eru eins misjafnar og fólk er margt því þær fara eftir hverjum hóp eða manneskju, aðstæðum og væntingum. Fólk getur upplifað að það hafi ef til vill einblínt um of á einn þátt (t.d. árangur) á kostnað annars (t.d. félagslegra tengsla). Síðan getur mikilvægi hvers þáttar verið breytilegt yfir lengri tíma. En til að hafa einhvern útgangspunkt er hægt að túlka niðurstöðurnar með því að líta á einkunnirnar:

- 9 og hærri sem *mjög mikill* velfarnaður (0-1 fyrir neikvæðar tilfinningar)
- 8 - 8,9 sem *mikill* velfarnaður (1,1 - 3 fyrir neikvæðar tilfinningar)
- 6,5 - 7,9 sem *meðal* velfarnaður (3 - 5 fyrir neikvæðar tilfinningar)
- 5 - 6,4 sem velfarnaður *undir meðallagi* (5,1 - 6,5 fyrir neikvæðar tilfinningar)
- undir 5 sem *lítill* velfarnaður (yfir 6,5 fyrir neikvæðar tilfinningar)

Ólíkt fyrri árum þegar spurningalistinn var lagður fyrir í október eða nóvember var hann lagður fyrir seinnipartinn í janúar þetta skólaár, 2025-2026 (Kern, 2014; Björg Kristín Ragnarsdóttir o.fl., 2022).

Mynd 8 sýnir velfarnað þeirra 49 sem svöruðu spurningalistanum. En 31% svarenda voru skóla- og frístundaliðar og 69% sinntu kennslu, stoðþjónustu eða stjórnun. Almennur velfarnaður fékk einkunnina 7,69 af 10 en hann er samansettur úr sex þáttum PERRsMAH og spurningunni þar sem spurt er beint um almenna starfsánægju.



Mynd 8. Meðaltöl PERRsMAH-mælingarinnar meðal starfsfólks.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Þegar einstaka þættir velfarnaðar eru skoðaðir má sjá að af hinum fimm velfarnaðarpáttum fengu allir þættir yfir 7 nema eigið mat á líkamlegri heilsu (H) sem fékk 6,76. Tilgangur (M) fékk hæstu meðaleinkunn, 8,29 af 10 og tengsl við stjórnendur og almenn starfsánægja fengu næst hæstu meðaleinkunnina 7,79 og 7,78 af 10. Í töflu 5) má sjá lýsandi tölfræði allra þátta PERMAH-mælingarinnar. Vægi tilgangs og tengsla við stjórnendur í velfarnaði starfsfólks kemur þar betur fram en flestir gáfu tilgangi einkunnina 9,33 og tengslum við stjórnendur 9. Dreifing svara um jákvæða upplifun í starfi var mest í þættinum um eigin upplifun á líkamlegri heilsu þar sem að lægsta einkunnin var 2,33 og hæsta 10 ($\bar{x}$ = 6,7 ; M = 7,33). Þar sem tæplega helmingur svarenda mátu heilsu sína undir meðaltali þáttarins væri vert að skoða betur mikilvægi góðrar líkamlegrar heilsu fyrir bætta líðan og velfarnaði í lífi og starfi.

Tafla 5. Lýsandi tölfræði þátta PERRSMAH-mælingarinnar.

	P	E	R	R-S	M	A	Starfsánægja	Neikv. tilf	Einmana	Heilsa	Alm. Vel
Meðaltal	7,48	7,61	7,74	7,79	8,29	7,17	7,78	3,69	3,39	6,76	7,69
Lægsta gildi	3,67	3,00	3,00	3,00	3,33	3,00	4,00	0,33	0,00	2,33	3,44
Hæsta gildi	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,33	10,00	7,67	9,00	10,00	9,44
Miðgildi	7,33	8,00	8,00	8,50	8,33	7,33	8,00	3,67	3,00	7,33	7,94
Tíðasta gildi	7,33	8,67	8,33	9,00	9,33	8,33	8,00	3,67	0,00	7,67	7,94

Neikvæðir þættir í velfarnaði höfðu minna vægi í líðan svarenda sem gáfu neikvæðum tilfinningum meðaleinkunnina 3,69 og einmanaleika 3,39. Tíðasta einkunn og miðgildi neikvæðra tilfinninga var 3,67 með lægsta gildið 0,33 og hæsta gildi 6,76 (sjá töflu 5).

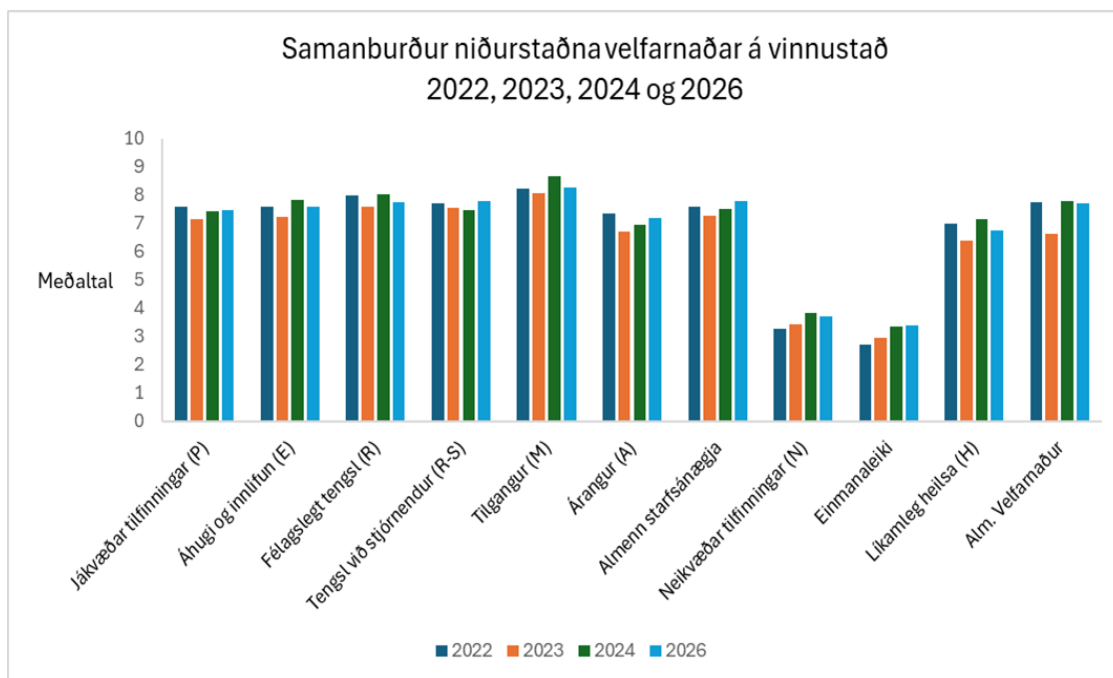
Í töflu 6 má sjá samanburð á niðurstöðum velfarnaðarmælingarinnar skólaárin 2024-2025 og 2025-2006 þar sem þáttum er raðað upp í lækkandi röð frá mesta mun til þess minnsta. Munurinn milli ára var innan við 0,5 stig og var hann mestur í upplifun á líkamlegri heilsu þar sem að meðaleinkunnin lækkaði úr 7,15 í 6,76 milli ára eða 0,39 stiga aukning. Næstmestur var munurinn á tilgangi sem lækkaði um 0,37 úr 8,65 í 8,29. Neikvæður munur á milli ára var í upplifun starfsfólks á heilsu, tilgangi, félagslegum tengslum, áhuga og innlifun, almennum velfarnaði og einmanaleika. Jákvæð breyting milli ára var í tengslum við stjórnendur, almenna starfsánægju, árangur, neikvæðar tilfinningar og jákvæðar tilfinningar.

Tafla 6. Samanburður á niðurstöðum PERRSMAH árin 2024 og 2026.

	2026	2004	Mismunur
Líkamleg heilsa (H)	6,76	7,15	-0,39
Tilgangur (M)	8,29	8,65	-0,37
Tengsl við stjórnendur (R-S)	7,79	7,46	0,33
Félagslegt tengsl (R)	7,74	8,01	-0,27
Almenn starfsánægja	7,78	7,51	0,26
Árangur (A)	7,17	6,94	0,23
Áhugi og innlifun (E)	7,61	7,84	-0,23
Neikvæðar tilfinningar (N)	3,69	3,81	-0,11
Alm. Velfarnaður	7,69	7,78	-0,09
Jákvæðar tilfinningar (P)	7,48	7,41	0,07
Einmanaleiki	3,39	3,36	0,03

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Á mynd 9 eru niðurstöður velfarnaðarmælingarinnar fyrir árin 2022, 2023, 2024, og 2026 bornar saman. Þar má sjá að fyrst dvínaði velfarnaður á öllum þáttum milli árána 2022 og 2023, en hefur síðan aukist aftur milli ára í þáttunum jákvæðar tilfinningar, árangur, almenn starfsánægja og einmanaleiki. Aðrir þætti hafa ýmist lækkað eða hækkað. Eins og fram hefur komið hafa verið litlar breytingar frá síðasta skólaári (2024-2025) en á skólaárinu 2023-2024 mældist jákvæð upplifun í starfi hvað lægst á flestum þáttum, sér í lagi í þáttunum um líkamlega heilsu og almennan velfarnað.



Mynd 9. Samanburður niðurstaðna velfarnaðar 2022, 2023 og 2024.

Niðurstöður PERMAH-spurningalistans varpa ljósi á velfarnað á ákveðnum tímapunkti og geta bæði hjálpað einstaklingum og hópum að skilja betur sinn velfarnað og nýst til að efla hann.

Streitumæling

Í þriðja sinn var lögð fyrir streitumælingin PSS (e. perceived stress scale). Streita er tilfinning sem felur í sér líffræðileg viðbrögð við álagi þar sem breytingar verða á blóðflæði og efnaskiptum líkamans til þess að gera honum kleift að takast á við álag og átök. Streita getur verið jákvæð þegar hún gerir fólki kleift að t.d. flýja hættu. Þegar hún er viðvarandi getur hún haft skaðleg áhrif bæði á andlega líðan og haft neikvæð áhrif á hjarta og æðakerfi fólks. Í ljósi þess að streita getur verið viðvarandi og haft skaðleg áhrif skiptir sköpum að hafa öflugt viðnám við streitu (Ólafur Þór Ævarsson, 2016).

Rannsóknir á streitu og heilsu hafa legið til grundvallar kenninga og rannsókna á tengslum andlegrar og líkamlegrar heilsu og velfarnaðar (Howell, Kern og Lyubomirsky,

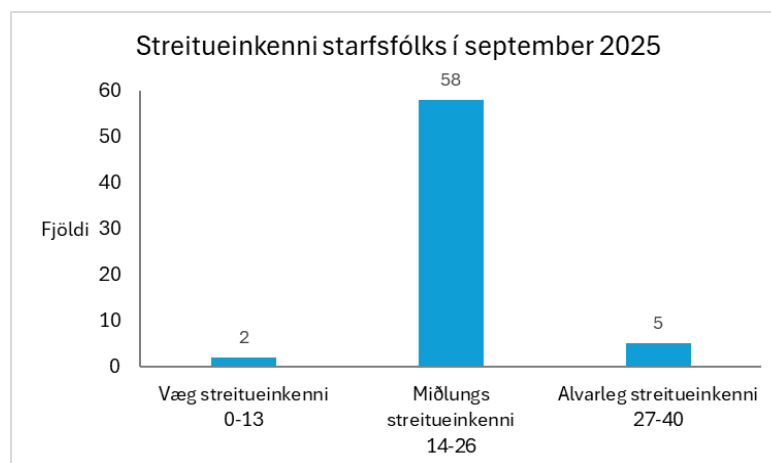
Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

2007). Slíkar rannsóknir hafa sýnt að minna viðnám við langvarandi streitu getur komið niður á líkama fólks og stuðlað þannig að verri líkamlegri heilsu (Carver, Scheier og Segerstrom, 2010). Það er vegna þess að langvarandi streita getur haft neikvæð áhrif á taugakerfi líkamans sem hefur svo aftur neikvæð áhrif á bæði ónæmiskerfið, hjarta og æðakerfið (Howell, Kern og Lyubomirsky, 2007).

Ágæti vaxtarhugarfars sem viðnám við streitu kom fram í rannsókn (Schroder o.fl., 2017) þar sem niðurstöður sýndu fram á vísbendingar um að hugarfar tengt kvíða geti hagað sér svipað varðandi andlega heilsuseiglu. Þeir sem höfðu festuhugarfar sýndu frekar merki um áfallastreituröskun, þunglyndi, streitu og sjálfskaðandi hegðun borið saman við þá sem höfðu vaxtarhugarfar. Því er mikilvægt að tileinka sér frekar hugarfar vaxtar til að minnka áhrif streituvaldandi þátta í lífinu og auka þar með líkur á betri andlegri og líkamlegri heilsu.

Samkvæmt rannsóknum getur ástundun núvítundar einnig fyrirbyggt eða minnkað áhrif þunglyndis, streitu og kvíða og hún virðist hafa góð áhrif á líkamlega heilsu svo sem króníska verki, þreytu, krabbamein, hjartasjúkdóma, sykursýki tvö, soríasis og svefnleysi (Khoury o.fl., 2015). Núvítundarþjálfun með streituminnkandi aðferð (Mindfulness based stress reduction, MBSR) (Kabat-Zinn o.fl., 1985) eða til að koma í veg fyrir að þunglyndi taki sig upp að nýju (Mindfulness-based cognitive therapy, MBCT) (Teasdale o.fl., 2000) eru vel rannsakaðar aðferðir sem hafa verið notaðar víða með góðum árangri (Fjorback o.fl., 2011).

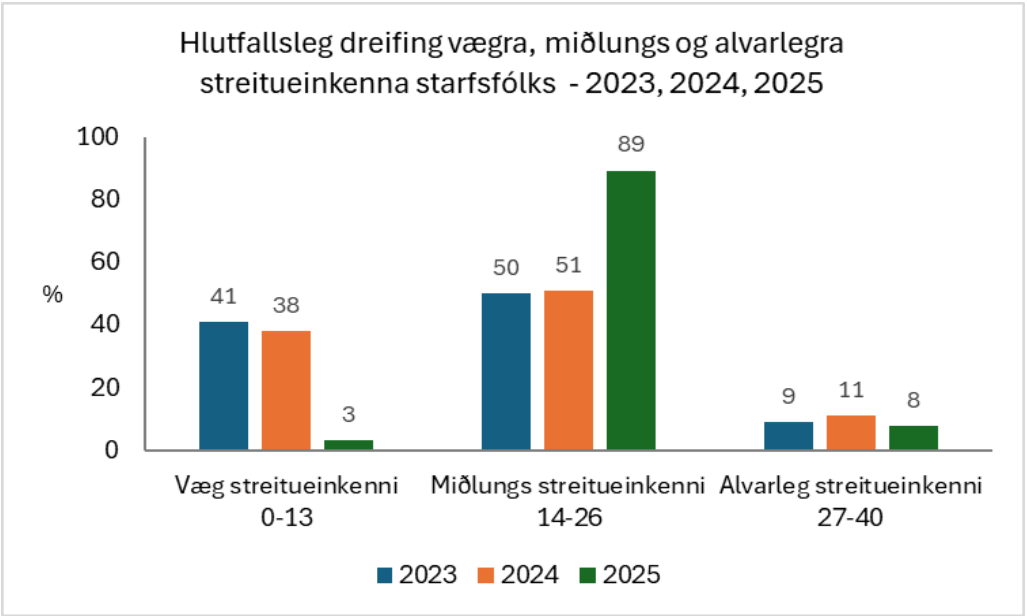
Notuð var íslensk þýðing á streitumælingu Cohen og félaga (1983), *perceived stress scale* - PSS-10, en hún samanstendur af 10 spurningum um tíðni á upplifun á streitu undanfarin mánuð. Svarmöguleikarnir eru fimm, frá aldrei til mjög oft. Mögulegur samansettur stigafjöldi er frá 0-40 þar sem 0-13 stendur fyrir væg streitueinkenni, 14-26 miðlungs streitueinkenni og 27-40 mikil streitueinkenni. Þannig tákna hærri gildi við hverja spurningu aukna upplifun á streitu undanfarin mánuð. Starfsfólk skólans (N=65) svaraði þessari mælingu í september. Mynd 10 sýnir niðurstöður mælingarinnar þar sem 2 starfsmenn (3%) mældust með væg streitueinkenni, 58 (89%) með miðlungs streitueinkenni og 5 (8%) með alvarleg streitueinkenni.



Mynd 10. Fjöldi starfsfólks árið 2025 með væg, miðlungs og alvarleg streitueinkenni.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Mynd 11 sýnir að í ár mældust hlutfallslega fleiri með miðlungs streitueinkenni (89%) samanborið við mælingarnar 2024 (51%) og 2023 (50%). Öfugt við það voru mjög fáir með væg streitueinkenni í ár (3%) miðað við árið 2024 (38%) og 2023 (41%). Það segir okkur að streitustig svarenda var hærra í haust samanborið við hin árin.



Mynd 11. Hlutfall starfsfólks með væg, miðlungs og alvarleg streitueinkenni 2023, 2024 og 2025.

Tafla 7 sýnir lýsandi tölfraði greiningarinnar. Þar kemur fram að meðalstigafjöldi allra svarenda var 20,8 stig sem flokkast sem miðlungs streitueinkenni. Bæði miðgildi og tíðasta gildi var 21 stig eða miðlungs streitueinkenni. Hærra streitustig milli mælingarinnar á þessu skólaári miðað við fyrri mælingar má rekja til þriggja spurninga.

Tafla 7. Lýsandi tölfraði spurninga streitumælingar.

Á síðastliðnum mánuði ...	Meðaltal	Táknar	Miðgildi	Táknar	Tíðasta gildi	Táknar	Lægsta	Táknar	Hæsta	Táknar	sf
hversu oft hefur þú komist í uppnám yfir einhverju sem gerðist óvænt?	1,7	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	0	Aldrei	4	Mjög oft	1,0
hversu oft hefur þér liðið eins og þú hefðir ekki stjórn á mikilvægum þáttum í lífi þínu?	1,8	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	0	Aldrei	4	Mjög oft	1,0
hversu oft hefur þú fundið fyrir kvíða og streitu?	2,2	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	0	Aldrei	4	Mjög oft	0,9
hversu oft hefur þér fundist þú geta treyst sjálfri/sjálfum þér til að takast á við persónuleg vandamál þín?	2,8	Næstum aldrei	3	Næstum aldrei	3	Næstum aldrei	1	Nokkuð oft	4	Aldrei	0,8
hversu oft hefur þér liðið eins og að allt gangi þér í hag?	2,5	Næstum aldrei	2	Stundum	2	Stundum	0	Mjög oft	4	Aldrei	0,9
hversu oft hefur þér liðið eins og þú réðir ekki við allt sem þú þyrftir að gera?	2,1	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	0	Aldrei	4	Mjög oft	1,1
hversu oft hefur þú náð tökum á því sem hefur verið að trufla þig?	2,4	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	1	Nokkuð oft	4	Aldrei	0,8
hversu oft hefur þér liðið eins og þú hefðir yfirsýn og stjórn á öllu?	2,2	Stundum	2	Stundum	2	Stundum	0	Mjög oft	4	Aldrei	1,0
hversu oft hefur þú reiðst vegna hluta sem þú hefur ekki stjórn á?	1,6	Stundum	1	Næstum aldrei	1	Næstum aldrei	0	Aldrei	4	Mjög oft	1,1
hversu oft hefur þú upplifað eins og að erfiðleikarnir væru að hrannast upp þannig að þú gætir ekki náð að yfirstíga þá?	1,6	Stundum	1,5	Stundum	1	Næstum aldrei	0	Aldrei	4	Mjög oft	1,2
Samtals stigafjöldi allra svarenda (N = 65)	20,8	Miðlungs streitueinkenni	21	Miðlungs streitueinkenni	21	Miðlungs streitueinkenni	12	Væg streitueinkenni	32	Alvarleg streitueinkenni	3,8

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Fyrsta spurningin var *hversu oft hefur þér fundist þú geta treyst sjálfri/sjálfum þér til að takast á við persónuleg vandamál þín?* Í ár svaraði starfsfólk að meðaltali að það treysti sér næstum aldrei til þess miðað við að það svaraði nokkuð oft að meðaltali í fyrra. Önnur spurningin var *hversu oft hefur þér liðið eins og að allt gangi þér í hag?* Í fyrra svaraði starfsfólk þeirri spurningu stundum að meðaltali samanborið við næstum aldrei í ár. Þriðja spurningin var *hversu oft hefur þú náð tökum á því sem hefur verið að trufla þig?* Í ár svaraði fólk að það náði því stundum miðað við nokkuð oft í fyrra. Þannig að persónuleg verkefni starfsfólks, íþyngjandi viðfangsefni og almennt gengi virðist hafa ýtt undir streitueinkenni þeirra við upphaf skólaárs.

Öll tókumst við á við ýmis verkefni í lífi og starfi sem getur haft áhrif á líðan okkar og í starfi í grunnskóla fylgja sumum tímabilum meiri eða minni streita sem sveiflast í takt við verkefni okkar í lífinu almennt. Hér höfum við mynd af þremur tímapunktum á svipuðum tíma yfir þriggja ára tímabil og við getum rétt ímyndað okkur hvernig streitueinkenni okkar sveiflast hverju sinni. En mikilvægt er að mæla streitu til að minna á vægi hennar í líðan okkar.

Samkenndarmæling

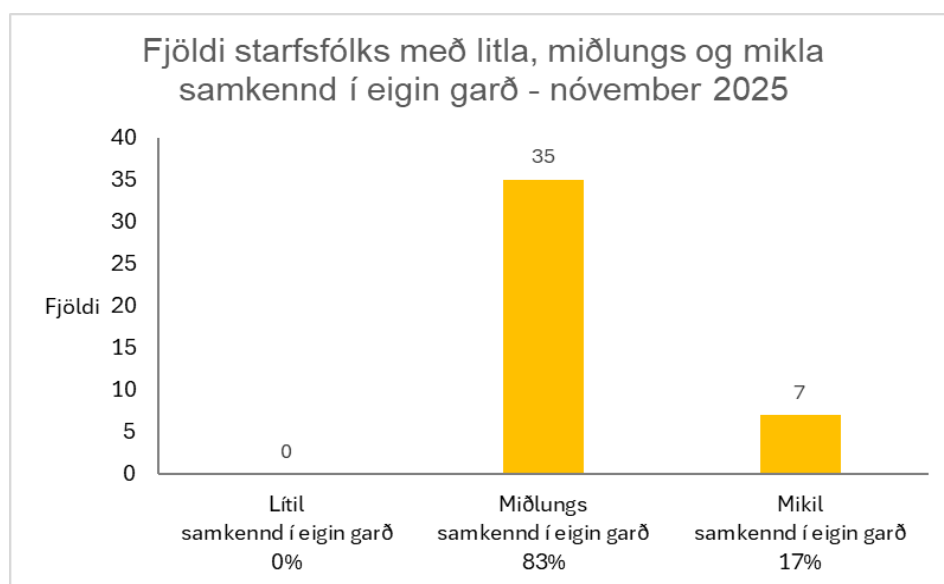
Í þriðja sinn var einnig lögð fyrir samkenndarmælingin SCS-12. En samkennd (e. compassion) snýr að því að geta sett sig í spor annarra og fundið til með öðrum þegar eitthvað bjátar á, að geta fundið til hlýju og löngunar til að hjálpa. Einnig að viðurkenna að mistök og ófullkomleiki eru eðlilegir hlutar af mannlegri tilveru. Þegar við sjálf lendum í erfiðleikum eða mistekst á einhvern hátt, hættir okkur til að dæma okkur sjálf miklu harðar en aðra. Samkennd í eigin garð (e. self-compassion) snýst um að sýna sjálfum sér álíka samkennd og við myndum sýna öðrum í sömu sporum. Það er mikils virði að leyfa sér að mistakast án þess að dæma sig fyrir og hætta að hlusta á neikvæðu innri röddina (Neff, 2003a). Rannsóknir sýna að samkennd í eigin garð er mikilvæg fyrir velfarnað einstaklinga, en safngreining Zessin o.fl. (2015) sýndi fram á sterk tengsl milli meiri samkenndar í eigin garð og aukins velfarnaðar, t.a.m. aukinnar hamingju, gleði og ánægju með eigið líf. Í samantektargrein Neff (2023) á niðurstöðum rannsókna á áhrifum samkenndar í eigin garð kom fram að aukin samkennd í eigin garð fór saman með minna þunglyndi, minni kvíða og streitu og færri sjálfsvígshugsunum. Þá kom fram að þessi áhrif verða fyrir tilstuðlan minni neikvæðra og sjálfvirkra hugsana, þegar neikvæðar tilfinningar eru síður hunsaðar og þegar síður er verið að velta sér upp úr þeim og aukinni færni í tilfinningastjórnun.

Starfsfólk svaraði styttri útgáfu af mælingu Neff (2003b) sem mælir samkennd í eigin garð (Self-Compassion Scale Short Form - SCS-SF). Mælingin samanstendur af 12 fullyrðingum um dæmigerð viðbrögð fólks í erfiðum aðstæðum og inniheldur hún sex undirþætti: góðvild í eigin garð, sammannlega þætti, núvitund, sjálfsgagnrýni, einangrun og ofursamsömun. Svarmöguleikar eru fimm, frá aldrei til alltaf. Mögulegur samansettur stigafjöldi er frá 1-5 þar sem 1-2,49 táknar litla samkennd í eigin garð, 2,5-3,5 miðlungs

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

samkennd í eigin garð og 3,51-5 mikla samkennd í eigin garð. Þannig þýðir hærra gildi við hverja fullyrðingu aukna samkennd í eigin garð. Mælingin á þessu skólaári fór fram 11. nóvember samanborið við 22. október á síðasta skólaári og á kynningarerindinu í ágúst fyrir tveimur árum. Í upphafi var áætlað að starfsfólk myndi svara þessari mælingu á sama tíma á hverju ári yfir innleiðingartímabilið. Skólaárið 2023-2024 voru 2 mælingar framkvæmdar á haustdögum, þ.e. hugarfars- og samkenndarmælingin, og þótti ástæða til að dreifa þeim á lengra tímabil. Því var ákveðið að færa samkennarmælinguna þar til eftir streitumælinguna og var með því móti komist hjá því að breyta tímasetningum fleiri en einnar mælingar.

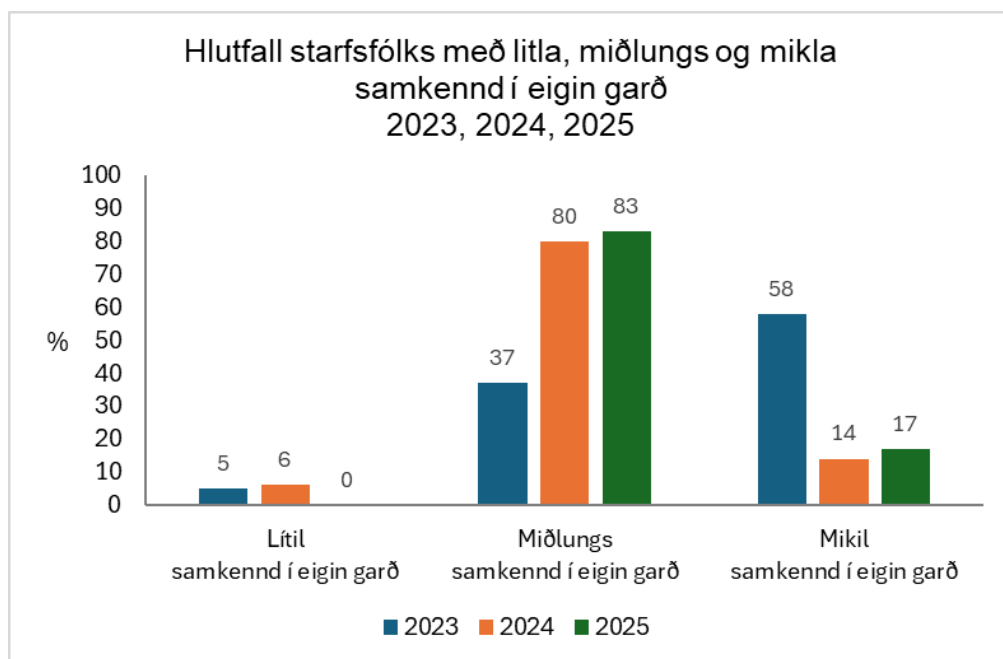
Mynd 12 sýnir niðurstöður svara þeirra 42 starfsmanna sem svöruðu mælingunni. Þar mældist meirihlutinn, 35 (83%), með miðlungs samkennd í eigin garð, 7 (14%) með mikla samkennd í eigin garð og enginn með litla samkennd í eigin garð.



Mynd 12. Fjöldi starfsfólks árið 2025 með litla, miðlungs og mikla samkennd í eigin garð.

Þegar mælingar ársins 2023, 2024 og 2025 eru bornar saman má sjá að dreifing svara í fyrstu mælingunni er ólík seinni tveimur þar sem dreifingin var samhverf þar sem flestir voru með miðlungs samkennd í eigin garð (80% 2024 og 83% 2025) á meðan dreifingin árið 2023 var hægri skekkt þar sem flestir voru með mikla samkennd í eigin garð, eða 57%, 37% með miðlungs og 5% litla samkennd í eigin garð (mynd 13). Líkleg skýring á ólíkri dreifingu milli ára getur tengst ólíkri tímasetningu fyrir lagnar fyrstu mælingar sem var framkvæmd á undirbúningsdögum nýs skólaárs í ágúst þegar starfsfólk var að ljúka sumarleyfi sínu, en árið 2024 var mælingin í október og 2025 í nóvember þegar liðið var á haustönn og álag að aukast. Með þetta í huga má sjá hversu mikilvæg hvíldin er. Það sem er jákvætt við nýjustu mælinguna er að enginn svarenda mældist með litla samkennd í eigin garð.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Mynd 13. Hlutfall starfsfólks með litla, miðlungs og mikla samkennd í eigin garð 2023, 2024 og 2025.

Í töflu 8 má sjá að heildar meðalskor allra svarenda var 3,20 sem táknar miðlungs samkennd í eigin garð. Miðgildi var 3,17 og tíðasta gildi 2,83 sem sem táknar einnig miðlungs samkennd í eigin garð. Tvær fullyrðingar voru með hæsta meðalskor, þ.e. *þegar eitthvað kemur mér úr jafnvægi reyni ég að hafa stjórn á tilfinningum mínum* (4,02 = oft, miðgildi og tíðasta gildi var líka 4 og táknar líka oft), *Ég reyni að sjá galla mína sem hluta af mannlegu eðli* (4,00 = oft, miðgildi og tíðasta gildi var líka 4 = oft). Lægsta meðalskor (2,50) fékk fullyrðingin *þegar ég er niðurdreginn finnst mér eins og allir séu hamingjusamari en ég*, og táknar það stundum. Miðgildi hennar og tíðasta gildi var 3 og táknar það stundum líka.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Tafla 8. Lýsandi tölfraði fullyrðinga samkenndarmælikvarða.

Dæmigerð viðbrögð mín í erfiðum aðstæðum:	Meðaltal	Táknar	Miðgildi	Táknar	Tíðasta gildi	Táknar	Lægsta	Táknar	Hæsta	Táknar	sf
Þegar mér mistekst eitthvað, sem að mínu mati er mikilvægt, þá fyllist ég vanmáttarkennd.	3,07	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Alltaf	5	Aldrei	0,81
Ég reyni að vera skilningsrik/ur og þolinmód/ur gagnvart því sem mér líkar ekki í fari mínu.	3,43	Stundum	4	Oft	4	Oft	1	Aldrei	5	Alltaf	1,04
Þegar eitthvað sársaukafullt gerist reyni ég að meta aðstæður á yfirvegaðan hátt.	3,90	Oft	4	Oft	4	Oft	1	Aldrei	5	Alltaf	0,85
Þegar ég er niðurdregin/n finnst mér eins og allir séu hamingjusamari en ég.	2,50	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Alltaf	5	Aldrei	1,11
Ég reyni að sjá galla mína sem hluta af mannlegu eðli.	4,00	Oft	4	Oft	4	Oft	1	Aldrei	5	Alltaf	0,88
Þegar ég fer í gegnum erfiðleika veiti ég mér þá umhyggju, skilning/blíðu sem ég þarfnast.	3,14	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Aldrei	5	Alltaf	0,93
Þegar eitthvað kemur mér úr jafnvægi reyni ég að hafa stjórn á tilfinningum mínum.	4,02	Oft	4	Oft	4	Oft	1	Aldrei	5	Alltaf	0,84
Þegar mér mistekst eitthvað sem skiptir mig máli hef ég tilheingingu til að líða eins og ég sé ein/n um misbrestina.	2,52	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Alltaf	4	Sjaldan	1,02
Þegar mér líður illa hef ég tilhneigingu til að einblína á allt sem miður fer.	2,83	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Alltaf	5	Aldrei	1,08
Þegar ég finn fyrir vanmætti mínum minni ég mig á að vanmáttur er tilfinning sem að flestir þekkja.	3,43	Stundum	4	Oft	4	Oft	1	Aldrei	5	Alltaf	1,02
Ég er ósátt/ur og dæmandi gagnvart eigin göllum og getu.	2,81	Stundum	4	Sjaldan	3	Stundum	1	Alltaf	5	Aldrei	0,97
Ég er óþolinmód/ur og óvægin/n gagnvart því sem mér líkar ekki í eigin fari.	2,79	Stundum	3	Stundum	3	Stundum	1	Alltaf	5	Aldrei	0,90
Samtals stigafjöldi allra svarenda (N = 42)	3,20	Miðlungs samkennd í eigin garð	3,17	Miðlungs samkennd í eigin garð	2,83	Miðlungs samkennd í eigin garð	2,67	Miðlungs samkennd í eigin garð	4	Mikil samkennd í eigin garð	0,33

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Mat á innleiðingu 2025-2026 - opnar spurningar

Fimmtudaginn 28. maí voru lagðar fyrir 8 opnar spurningar á rafrænu formi á síðasta erindi skólaársins en einungis fagfólk sat erindið, 36 manns. Í kjölfarið var spurningunum deilt með öðru starfsfólki á Workvivo og fengust svör frá tveimur aðilum og svöruðu því 38 af 124 starfsmönnum skólans eða 31%. Spurningarnar fjölluðu um mat á fjórða og síðasta fasa innleiðingarinnar, *vefðu*, sem og heildarmat á innleiðingunni. Upplifun og mat svarenda var almennt jákvætt og jafnframt komu fram góðar ábendingar til að betrubæta ýmsa þætti innleiðingarinnar. Hér að framan er samantekt á svörum starfsfólks en öll svör má sjá í viðauka 3 á bls. 97.

Í fyrstu spurningunni var starfsfólk spurt hvernig því gekk að vinna með vaxtarhugarfarið á skólaárinu. Tafla 9 sýnir samantekt á svörum starfsfólks. Meirihluti svarenda sögðu það hafa gengið vel og þar af 14 án frekari útskýringa. Flestir nefndu að það hefði gengið vel að vinna með orðfærið *ennþá* og mistök. Síðan nefndi fólk námsgryfjuna, að vinna með eigið hugarfar og markmiðasetningu og að vel hefði gengið í kennslu á nýrri færni og í einstaklingsþjálfun. Fimm manns sögðu að almennt hefði gengið sæmilega að vinna með vaxtarhugarfarið og aðrir tilgreindu ástæður eins og að vinna með það hefði fjarað út þegar leið á skólaárið og að vantað hefði tíma til undirbúnings. Einn aðili sagðist ekki hafa unnið markvisst með vaxtarhugarfar yfir skólaárið.

Tafla 9. Mat á eigin gengi þess að vinna með vh. á skólaárinu.

		Fjöldi
Vel	Almennt án rökstuðnings	14
	Orðfæri (ennþá, mistök)	4
	Unnið með námsgryfjuna	3
	Tileinkað sér vh sjálf	2
	Markmið	2
	Tileinkað sér það sem var til umfjöllunar	1
	Nota ómeðvitað í starfi	1
	Stuðst við vh við kennslu á nýrri færni	1
	Notað í einstaklingsþjálfun	1
Sæmilega	Almennt án rökstuðnings	5
	Fjaraði út þegar leið á skólaárið	3
	Gott að fá efni í vikupistlum	1
	Vantaði meiri tíma til undirbúnings	1
	Gengið betur með nem. en sjálfum sér	1
Illá	Vann ekki marvisst með vh.	1

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Í töflu 10 kemur fram fjöldi þeirra sem lásu eða lásu ekki vaxtarhugarfarshornið (hér eftir *vh*) í vikupistlum og mat á því. Meirihluti svarenda las *vh* og var það oftast metið sem góð áminning auk þess að nokkrir tileinkuðu sér það og nýttu. Annað jákvætt mat var að það var gaman að lesa pistlana, að þeir voru vel unnir og auðlesanlegir og vöktu til umhugsunar. Sjö sögðust stundum lesa *vh* og voru nefndar ábendingar eins og að textarnir væru óþarflega langir og of neðarlega í vikupistli þegar athygli lesanda væri minni. Fimm manns sögðust aldrei lesa *vh* og gáfu engar útskýringar. Aðrir sem lásu en höfðu ekki jákvæða upplifun af því nefndu að það hefði ekki setið mikið eftir, tengdu efnið ekki við sig, tileinkuðu sér það ekki nægilega og nýttu ekki í kennslu.

Tafla 10. Fjöldi þeirra sem lásu eða lásu ekki vaxtarhugarfarshornið og mat á því.

		Fjöldi
Já	Almennt án rökstuðnings	4
Stundum	Almennt án rökstuðnings	7
Aldrei	Almennt án rökstuðnings	5
Jákvætt mat	Góð áminning	8
	Tileinkaði mér það og nýtti	3
	Gaman að lesa	2
	Vekur til umhugsunar	2
	Vel unnið og auðlesanlegt	2
	Sér hluti frá ólíkum sjónarhornum	1
	Fróðlegt og vekur áhuga	1
	Nýtti til ígrundunar	1
	Gott og gagnlegt fyrir skólastarf	1
Dræm upplifun	Nýtti ekki nægilega í kennslu	1
	Tileinkaði sér það ekki nægilega	1
	Tengdi ekki efnið við sig	1
	Sat ekki mikið eftir	1
Ábendingar	Óþarflega langir textar	1
	Mætti halda áfram í einhv. mynd	1
	Of neðarlega - athygli farin	1

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Í töflu 11 er samantekt á svörum þátttakenda á þýðingu þess að hafa hæfniviðmið tengd vaxtarhugarfari í námskrá. Meirihluti svarenda sagði það hafa mikla þýðingu, tæpur helmingur gaf ekki frekari rökstuðning en aðrir sögðu það hjálpa til við að minna á vaxtarhugarfarið og að vinna með það yrði markvissari. Annar rökstuðningur var að með því væri meiri alvara á bak við vaxtarhugarfarið, að það styddi vel við námið og skólastarfið, bætti utanumhald og samþættingu faga og viðhaldi frekar verkefninu innan skólans. Þeir þrír sem töldu það hafa litla þýðingu gáfu þann rökstuðning að því fylgdi mikil vinna og að erfitt væri að meta sumt, að það vantaði orð eins og *geta* og *þekking* í hæfniviðmiðin, auk þess að einn aðili taldi óþarfa að hafa vaxtarhugarfarshæfniviðmið. Aðrar ábendingar vísuðu t.d. til þess að gott væri að hæfniviðmiðin væru sérstaklega merkt vaxtarhugarfarinu, en einnig að þau væru of lík. Af svarendum voru 10 manns sem ekki tóku afstöðu til spurningarinnar eða töldu hana sér óviðkomandi.

Tafla 11. Þýðing þess að hafa hæfniviðmið tengd vh. í námskrá.

		Fjöldi
Mikil	Almennt án rökstuðnings	10
	Minnir á vaxthugarfarið	5
	Markvissari vinna með vh.	3
	Meiri alvara	1
	Styður vel við námið og skólastarfið	1
	Bætir utanumhald og samþættingu faga	1
	Viðheldur verkefninu innan skólans	1
Lítill	Vantar geta og þekking í hæfniviðm.	1
	Mikil vinna og erfitt að meta sumt	1
	Óþarfi að hafa vh. hæfniviðmið	-
Ábendingar	Gott að hæfniviðmið eru merkt vh.	1
	Hæfniviðmiðin eru of lík	1
	Mat meira út frá hegðun en kennslu	1
Óviðkomandi		10

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Í töflu 12 kemur fram mat svarenda á aðferðafræði innleiðingarinnar að læra, lifa, kenna og vefa. Meirihluti svarenda voru með jákvætt mat á aðferðafræðinni þar sem 11 gáfu ekki rökstuðning en af þeim sem gáfu rökstuðning fannst flestum hún góð, markviss, vel útfærð og létt að tileinka sér. Næst flestum fannst hún raunhæf og tímalengdin góð. Einnig var t.d. nefnt að gott væri að vera komin með hugsunina fyrst, að það hefði breytt eigin hugarfari og að gott væri að fá fræðslu og kennslu á námsefni nemenda. Af svarendum voru sjö sem höfðu neikvætt mat á aðferðafræðinni þar sem flestum fannst hún ívið of löng. Einnig tilgreindu tveir sem ekki sinna eiginlegri kennslu að þeir hafi upplifað sig meira sem áhorfendur en þátttakendur. Síðan var aðferðafræðin nefnd tímaþjófur og að hætta sé á rofi og gleymsku vegna starfsmannaveltu. Hlutlausir voru fimm talsins og ábendingar voru að kennarar leysi sjálfir verkefni nemenda fyrirfram og halda ætti áfram með vaxtarhugarfarshornið til að viðhalda þekkingunni.

Tafla 12. Mat á aðferðafræðinni að læra, lifa, kenna og vefa.

		Fjöldi
Jákvætt	Almennt án rökstuðnings	11
	Góð, markviss, vel útfærð, létt að tileinka sér	4
	Raunhæf og góð tímalengd	3
	Kenna gaf mest - grúsk	2
	Gott að vera sjálf komin með hugsunin fyrst	1
	Leið hratt	1
	Breytti eigin hugarfari	1
	Lærðu og lifðu var skemmtilegast	1
	Gott að fá fræðslu og kennslu á námsefni nem.	1
	Góð áminning að allir eru að læra - þolinmæði	1
Neikvætt	Ívið of langt	3
	Upplifði sig sem áhorfanda - kenndi ekki	2
	Tímaþjófur	1
	Hætta á rofi og gleymsku v. Starfsmannaveltu	1
Ábendingar	Kennarar leysi sjálfir verkefni nem. fyrirfram	1
	Halda áfram v.h.horni í vikupistlum til að viðhalda	1
Hlutlausir		5

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Spurt var hvort svarendur hefðu upplifað breytingu á eigin sjálfsþekkingu, líðan og hugarfari sem þeir gátu tengt við innleiðinguna á vaxtarhugarfari. Svör má sjá í töflu 13. Meirihluti svarenda svöruðu þeirri spurningu játandi þar sem sex gáfu ekki frekari rökstuðning. Flestir sögðust sýna meiri mildi í eigin garð og annarra, einnig meiri þrautseigju og jákvæðni og þolinmæði í mótlæti. Þá var einnig nefnd aukin lausnarmiðun þar sem sem orðfærið *ekki ennþá* vó mest. Einnig var t.d. nefnd aukin sjálfstíltrú, minni hræðsla við mistök, aukinn sjálfsskilningur og að vera betur undirbúin fyrir álag í starfi. Af þeim sem ekki sögðust hafa upplifa breytingu var rökstuðningur eins að breyttar starfsaðstæður hefðu líka áhrif og að þó ekki hafi verið upplifun um breytingu hafi meðvitund um vaxtarhugarfar aukist.

Tafla 13. Afstaða til breytinga á líðan, hugarfari og sjálfsþekkingu sem tengist innleiðingu og rökstuðningur.

	Fjöldi
Já	
Almennt án rökstuðnings	6
Meiri mildi í eigin garð og annarra	8
Meiri þrautseigja	5
Meiri jákvæðni	4
Aukin lausnarmiðun - ekki ennþá	2
Aukin þolinmæði þegar illa gengur	2
Hjálpar mér að staldra við	1
Aukin umræða um sjálfsmildi	1
Muna eftir að nota glimmerið	1
Minni hræðsla við mistök	1
Aukin þolinmæði við að læra nýtt	1
Auðveldara að forgangsraða - 80% er nóg	1
Orðin opnari	1
Aukinn sjálfsskilningur	1
Huga meira að eigin líðan	1
Aukin sjálfstíltrú	1
Nýta kennsluefni vh. í mótlæti	1
Betur undirbúin fyrir álag í starfi	1
Kennsla vh. styrkir eigið vh.	1
Stuðningur annarra mikilvægur í fh.	1
Nei	
Almennt án rökstuðnings	5
Ekki breyting en aukin meðvitund um vh.	1
Breytilegt hvort vh eða fh er ráðandi	1
Breyttar starfsaðstæður hafa líka áhrif	1
þarf að tileinka mér sjálfsmildi	1

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Starfsfólk var beðið um að leggja sitt mat á hvernig hafi gengið að ná markmiðum innleiðingarinnar, sem voru að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar myndi líða vel og ganga vel með því að skapa samfélag sem einkennist af trausti, jákvæðni, sjálfstílrú einstaklinga og góðum samskiptum meðal starfsfólks og nemenda. Í töflu 14 má sjá samantekt á svörum. Meirihluti svarenda töldu það hafa gengið vel. Af þeim sem gáfu rökstuðning fyrir sínu mati nefndu flestir að það kæmi fram í niðurstöðum Skólapúlsins og nokkrir nefndu líka að það mætti sjá í niðurstöðum Starfsmannapúlsins og vinnustaðagreiningar. Auk þessa var t.d. vísað til þess að það hafi gengið vel því innleiðingin fékk að taka tíma og jákvæð áhrif stjórnenda hafi þar skipt sköpum. Þó nokkrir nefndu að það hafi gengið sérstaklega vel meðal starfsfólks þar sem tilgreind var aukin jákvæðni, góð samskipti, þrautseigja, gleði og vinsemd. Premur fannst hafa gengið illa þar sem tveir sögðu hana ekki hafa verið tekna nógu alvarlega en einnig var nefnt að það hafi ekki gengið eins vel meðal nemenda.

Tafla 14. Mat á gengi þess að markmið innleiðingarinnar hafi náðst
- aukið traust, jákvæðni, sjálfstílrú og góð samskipti.

		Fjöldi
Vel	Almennt án rökstuðnings	8
	Kemur fram í niðurstöðum Skólapúlsins	6
	Sést í starfsmannapúlsi og vinnustaðagr.	2
	Erum á góðri leið - vöxtur gerist hægt	3
	Gekk vel því innleiðingin fékk að taka tíma	1
	Er til staðar í minni deild	1
	Jákvæð áhrif stjórnenda skiptu máli	1
	Náði vel til nem. þar sem markviss vh. vinna var	1
	Góð áhrif á menningu skólans og andrúmsloft	1
	Aukið traust og umburðarlyndi	1
	Meiri jákvæðni og seigla	1
	Gekk vel meðal starfsfólks	1
	<i>Meðal starfsfólks</i> Jákvæðni	1
	Góð samskipti	2
	Þrautsegja	1
Ill	Gleði	1
	Vingjarnleg	1
Ill	Var ekki tekið nógu alvarlega	2
	Gekk verr meðal nemenda	1
Hlutlausir		3

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Í næst síðustu spurningunni voru svarendur beðnir um að deila hugmyndum sínum að leiðum til að viðhalda vaxtarhugarfarinu í skólanum. Svör þeirra má sjá í töflu 15. Flestir nefndu áminningar t.d. með veggspjöldum, á fundum, vikupistlum og með frösum. Nokkrir nefndu að hægt væri að vinna með vaxtarhugarfarið eins og við vinnum með SMT skólafærni með t.d. örsmiðjum og vaxtarhugarfari vikunnar. Þá töldu nokkrir að vænlegt gæti verið að nýta menntasmiðjur til að miðla fræðslu og vinna með æfingar tengdar vaxtarhugarfarinu, hafa fræðslu fyrir nýtt starfsfólk, setja á laggirnar vaxtarhugarfarsteymi og mánaðarleg erindi sem undirbúning fyrir kennslu.

Tafla 15. Hugmyndir að leiðum til að viðhalda vaxtarhugarfarinu í skólanum.

	Fjöldi
Minna á með (nýjum) veggspjöldum, á fundum, vikupistlum og frösum	9
Vinna eins og SMT - örsmiðjur - vh. vikunnar	3
Menntasmiðjur - fræðsla - æfingar yfir árið	4
Fræðsla fyrir nýtt starfsfólk	2
Fagfólk skili útdrátt úr ritrýndum greinum	1
Hafa vaxtarhugarfarsteymi	2
Mánaðaleg erindi sem undirb. fyrir kennslu	2
Skýr námskrá - grunnþættir kenndir í ákv. bekkjum	1
Fastir 1-2 vh. tímar í stundatöflu	1
Starfandi vh. kennari - jafnvel smiðjur	1
Meira námsefni miðað út frá aldri	1
Einu sinni á önn fyrirlestur og verkefni með nem.	1
Vera í sama liði - góð samskipti - jákvæð endurgjöf	2
Vinna með gildin okkar	1
Stofna skólablað um vaxtarhugarfar	1
Viðurkenna styrkleika okkar og veikleika	1
Hlutlausir	7

Í síðustu spurningunni var starfsfólk spurt hvort að það vildi koma einhverju öðru á framfæri. Fyrir utan almennar þakkir og hlý orð í garð verkefnastjóra innleiðingarinnar voru jákvæðar athugasemdir um innleiðinguna eins að vaxtarhugarfarið sé gott verkfæri í verkfærakistu starfsfólks skóla og að hún hafi vakið athygli á því hvernig við tölum við okkur sjálf, að allt tekur sinn tíma (gerist ekki allt strax), að við þurfum að gefa okkur meiri kærleika og tala okkur upp, já og halda áfram að dreifa glimmeri. Tvær ábendingar komu einnig fram. Annars vegar að ekki sé hægt að knýja fram hugarfarsbreytingar hjá fólki, það þarf að vera tilbúið til þess, og hins vegar að það hefði verið gott að geta skrifað svörin við opnu spurningum á tölvu í stað síma.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Samantekt svara starfsfólks

Í svörum þess starfsfólks sem svaraði opnu spurningunum kemur fram að upplifun þeirra var almennt jákvæð. Jafnframt komu fram gagnlegar ábendingar um hvernig megi styrkja og viðhalda verkefninu til framtíðar.

Meirihluti svarenda taldi sér hafa gengið vel að vinna með vaxtarhugarfar yfir skólaárið. Sérstaklega var nefnt að orðfærið *ennþá* og áhersla á mistök sem tækifæri til náms hefðu fest sig í sessi. Einnig var nefnt að námsgryfjan, markmiðasetning og vinna með eigið hugarfar hefðu nýst vel. Helstu áskoranir voru skortur á tíma og að vinna með vaxtarhugarfarið fjaraði nokkuð út þegar leið á skólaárið.

Flestir lásu vaxtarhugarfarshornið reglulega og töldu það gagnlega áminningu sem vakti til umhugsunar. Margir lýstu pistlunum sem vel unnum og aðgengilegum. Nokkrir töldu þó textana of langa eða staðsetta of neðarlega í vikupistlunum og því auðvelt að missa af þeim með minnkandi athygli.

Meirihlutinn taldi kosti þess að hafa sérstök hæfniviðmið um vaxtarhugarfar að þau minntu á vaxtarhugarfarsáherslu í námi almennt. Helstu kostir voru að það stuðlaði að markvissari vinnu, meiri samþættingu og viðhaldi verkefnisins. Nokkrar ábendingar komu fram um að gera hæfniviðmiðin skýrari og betur merkt vaxtarhugarfarinu.

Aðferðafræðin *lærðu – lifðu – kenndu – vefðu* fékk almennt jákvætt mat. Starfsfólk lýsti henni sem markvissri, raunhæfri og auðveldri að tileinka sér. Helstu gagnrýnisatriði voru að innleiðingin hefði tekið langan tíma og að starfsfólk utan kennslu hefði stundum upplifað sig meira sem áhorfendur en virka þátttakendur.

Meirihluti svarenda upplifði jákvæðar breytingar á eigin hugarfari, líðan og sjálfsþekkingu. Algengustu breytingarnar voru meiri mildi gagnvart sjálfum sér og öðrum, aukin þrautseigja og jákvæðni, meiri lausnamiðun, minni hræðsla við mistök, aukinn sjálfsskilningur og betri viðbúnaður gagnvart álagi.

Flestir töldu að vel hefði tekist að ná markmiðum innleiðingarinnar um aukið traust, jákvæðni, sjálfstíltrú og góð samskipti í skólasamfélaginu. Margir vísuðu til niðurstaðna Skólapúls, Starfsmannapúls og vinnustaðagreiningar sem staðfestingu á jákvæðum áhrifum. Sérstaklega var nefnt að jákvæð áhrif væru greinileg meðal starfsfólks. Nokkrir bentu þó á að áhrifin hefðu ekki komið jafn skýrt fram meðal nemenda og að innleiðingin hefði ekki alls staðar verið tekin jafn alvarlega.

Til að viðhalda vaxtarhugarfarinu innan skólans lagði starfsfólk til hugmyndir eins og að vera með reglulegar áminningar (veggspjöld, fundi og vikupistla), að hafa vaxtarhugarfar vikunnar og örsmiðjur líkt og fyrirkomulag SMT, að hafa menntasmiðjur, fræðslu fyrir nýtt starfsfólk, að hafa regluleg styttri erindi og sameiginlegar æfingar og að mynda vaxtarhugarfarsteymi.

Mörg svör innihéldu þakkir og hrós fyrir innleiðingarverkefnið. Starfsfólk lýsti vaxtarhugarfarinu sem mikilvægu verkfæri sem hefði aukið meðvitund um sjálfstal, mikilvægi þolinmæði og þess að sýna sjálfum sér meiri kærleika. Jafnframt var bent á að

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

hugarfarsbreytingar verði ekki knúnar fram heldur þurfi einstaklingar að vera tilbúnir til breytinga.

Heildarniðurstöður benda til þess að innleiðing vaxtarhugarfars hafi tekist vel. Starfsfólk upplifði bæði persónulegan ávinning og jákvæð áhrif á skólamenninguna. Innleiðingarferlið þótti markvisst og vel skipulagt og markmiðin um aukið traust, jákvæðni og góð samskipti virðast að stórum hluta hafa náðst. Á sama tíma benda niðurstöðurnar til þess að áfram þurfi að vinna markvisst að því að viðhalda verkefninu, styðja nýtt starfsfólk inn í það og tryggja að vaxtarhugarfar verði áfram sýnilegur og virkur hluti af daglegu skólastarfi.

Aðrar mælingar

Þar sem að fjórða og síðasta fasa innleiðingarinnar er að ljúka var áhugavert að skoða niðurstöður annarra mælinga sem framkvæmdar eru meðal starfsmanna og nemenda Hraunvallaskóla. Í Starfsmanna- og Skólapúlsi eru mældir þættir sem tengjast vaxtarhugarfari, beint og óbeint, og verða þeir þættir skoðaðir frekar.

Starfsmannapúlsinn

Starfsmannapúlsinn er starfsánægjukönnun fyrir kennara grunnskóla sem lögð er fyrir annað hvert ár í Hraunvallaskóla en hún er hönnuð til að meta líðan og vinnuskilyrði kennara (Skólapúlsinn, e.d.-a). Niðurstöður Starfsmannapúlsins fyrir vorið 2026 samanborið við niðurstöður 2024 eru að mörgu leyti jákvæðar fyrir Hraunvallaskóla þar sem aukning hefur orðið á ýmsum atriðum og tengjast sum þeirra vaxtarhugarfarsinnleiðingunni. Í fyrsta lagi var mikil aukning á ánægju með kennarastarfið ($4,2 > 5,6$) og mældist skólinn í kjölfarið yfir landsmeðaltali í ár ($5,3$). Allir svarendur (100%) voru frekar eða mjög ánægðir í starfi miðað við landsmeðaltal sem var tæp 95%. Einnig hélt 94% svarenda því fram að kennarahópurinn væri ánægður í starfi (þ.e. fremur, mjög oft eða alltaf) samanborið við 90% landsmeðaltals.

Í öðru lagi var meirihluti sammála því að hugsað væri vel um starfsfólkið (þ.e. fremur, mjög oft eða alltaf). Til marks um það sögðu tæplega 85% að stjórnendum væri umhugað um heilsufar og velferð starfsfólks (þ.e. fremur, mjög oft eða alltaf).

Í þriðja lagi var töluverð aukning á trú kennara á eigin getu til að vinna með nemendum ($4,3 > 5,2$) og mældist Hraunvallaskóli yfir landsmeðaltali ($5,0$).

Í fjórða lagi upplifðu svarendur töluverða aukningu á ræktun mannauðs milli mælinga ($4,2 > 5,5$) þar sem tæp 57% sögðu sér vera umbunað fyrir vel unnin störf m.a. í formi hróss (þ.e. fremur, mjög oft eða alltaf). Það sást einnig í svörum um upplifun á auknum faglegum stuðningi stjórnenda við kennara ($4,6 > 5,8$) þar sem tæp 89% sögðu þá hrósa sér oft eða stundum fyrir sérstaka viðleitni eða árangur. Með þessum niðurstöðum mældist Hraunvallaskóli yfir landsmeðaltali bæði varðandi ræktun mannauðs ($5,1$) og faglegan stuðning ($5,1$).

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Nemendapúlsinn

Nemendapúlsinn er könnun fyrir nemendur ýmist í 2. - 5. bekk eða 6. - 10. bekk. Í könnuninni fyrir 6. - 10. bekk er virkni nemenda í skóla, líðan og heilsa og skóla- og bekkjarandi (Skólapúlsinn, e.d.-b). Í Hraunvallaskóla er könnunin lögð fyrir á hverju ári og í ár var hún lögð fyrir u.þ.b. 40 nemendur í 6. - 10. bekk sex sinnum yfir skólaárið í október, nóvember, desember, febrúar, mars og apríl. Niðurstöður eru birtar með meðaltalstölu á skalanum 1-9 og voru þær að mörgu leyti jákvæðar þar sem aukning var milli mælinga skólaársins 2024-2025 og 2025-2026 m.a. í þáttum sem tengjast vaxtarhugarfari en lítill munur var á meðaltölum í Hraunvallaskóla miðað við landsmeðaltöl.

Aukning var á þrautseigju nemenda í námi ($4,2 > 4,4$) en landsmeðaltöl þessi ár voru 4,6 og 4,5. Trú nemenda á eigin vinnubrögð í námi mældist yfir landsmeðaltali, 4,9 miðað við 4,8 yfir landið. Trú á eigin námsgetu jókst úr 4,5 í 4,8 í Hraunvallaskóla en landsmeðaltal fór úr 4,8 í 4,9. Sjálfsálit nemenda jókst úr 4,3 í 4,4 og náði með því landsmeðaltali sem var 4,4 bæði árin.

Upplifun nemenda á því að hafa stjórn á eigin lífi jókst milli ára ($4,3 > 4,7$) og mældist það marktækt yfir landsmeðaltali í ár en fyrir ári mældist sama niðurstaða í skólanum og yfir landið ($4,3 > 4,4$). Sem dæmi voru 85,2% svarenda í Hraunvallaskóla sammála eða mjög sammála einni staðhæfingu þessa þáttar, *Ég get gert næstum allt sem ég einbeiti mér að*, miðað við 81,8% yfir landið.

Vellíðan nemenda lækkaði lítillega milli ára í Hraunvallaskóla ($4,6 > 4,5$) á meðan hún jókst milli ára á landsvísu ($4,4 > 4,6$).

Samsömun svarenda við nemendahópinn jókst töluvert milli ára í Hraunvallaskóla ($4,5 > 4,9$) og náði með því landsmeðaltali sem fór úr 4,8 í 4,9 milli mælinga.

Einnig mældist samband nemenda við kennara hærra í ár miðað við á síðasta ári ($4,8 > 5,0$) en landsmeðaltal var það sama og í Hraunvallaskóla í fyrra og aðeins lægra í ár ($4,8 > 4,9$).

Samantekt

Fjórði og síðasti fasi innleiðingar á vaxtarhugarfari - *vefðu* - var skólaárið 2025-2026 og snerist hann um að *vefja* vaxtarhugarfari inn í allt skólastarfið. Samkvæmt innleiðingarformúlunni er starfsfólk búið að *læra* um vaxtarhugarfarið og öðlast djúpan og góðan skilning á því í fyrsta fasanum. Í öðrum fasa *lifði* það vaxtarhugarfarið og myndaði sameiginlegan áhuga og upplifun um að eiga hlutdeild í því. Síðastliðinn vetur var komið að því að *kenna* nemendum og forráðamönnum um vaxtarhugarfarið og nýta það í daglegum störfum með nemendum innan skólans. Með því hefur væntanlega hlotist meiri tryggni við verkefnið og eftirfylgni. Á þessu skólaári lauk innleiðingunni með því að *vefja* vaxtarhugarfarinu inn í allt skólastarfið, koma því inn í skólanámskrár og verkferla, sem ætlað var að efla enn frekar áhrifamátt heildarinnar. Jafnframt var unnið í kennsluefni, það

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

uppfært og útvíkkað, þó í minna mæli væri en ráð var fyrir gert. Áherslur voru einnig skoðaðar og skipulagðar með hliðsjón af breytingarlíkani Knosters (1991).

Verkefnastjórar innleiðingarinnar fóru fyrir vinnu vetrarins, en skólastjórnendur komu meira inn í vinnuna en verið hafði. Verkefnastjórar höfðu yfirumsjón með efnislegu innihaldi innleiðingarinnar, verkefnabanka og öllum þeim gögnum sem tengjast kennslunni, þ.e. glærum, bréfum til foreldra og forráðamanna og kaupum á efnivið fyrir kennslustundir og umsjón með bókum. Jafnframt unnu verkefnastjórar að breytingu og bætingu kennsluefnis, eins og kostur var og sáu um vaxtarhugarfarshorn sem birt var vikulega í vikupistli starfsfólks. Stjórnendur höfðu umsjón með breytingum á skólanámskrám og verkferlum og komu að því að halda sýninni um mikilvægi vaxtarhugarfarsins á lofti innan skólans.

Kynning á vaxtarhugarfari var fyrir nýtt starfsfólk fyrir skólabyrjun, en slíkt hefur verið gert í upphafi allra fasanna eftir fyrsta fasa. Þar var þeim kennt um vaxtar- og festuhugarfar og gefið tækifæri til að sjá og setja sig inn í hvað hefur verið gert áður, eins og kostur var.

Einungis þrjú efnisleg erindi fóru fram þetta skólaárið auk lokaerindis þar sem uppgjör verkefnisins fór fram. Fyrsta erindið í skólabyrjun var um veturinn framundan og skipulag innleiðingarinnar þetta árið. Farið var yfir fyrstu tvo efnisþætti vetrarins sem voru ágúst og nóvemberkaflar Brock og Hundley (2016) um skólabyrjunina og mikilvægi þess að skapa góðan skóla- og bekkjarbrag. Í öðru erindinu voru nokkrir efnisþættir rifjaðir upp og ætlast til að unnið væri með þá frá október til desember. Þessir þættir voru grunnþáttur vaxtarhugarfarsins „Allir geta lært!“, mikilvægi þess að þjálf heilann, máttur mistaka og orðsins „ennþá“. Í byrjun janúar var þriðja erindið og þá einblínt á þætti sem sneru að áskorunum, markmiðasetningu, áætlanagerð og sjálfstalinu okkar. Að lokum var erindi í lok maí sem var uppgjör á vetrinum og innleiðingarferlinu öllu sem og áminningar til starfsfólks um að muna að hlúa að sjálfum sér, bæði það sem eftir væri skólaársins og í sumarfríinu.

Skóla- og frístundaliðar fengu stuttar kynningar á efni hvers erindis á fundum með sínum deildarstjóra og mörg þeirra sátu einnig kennslustundir með sínum skjólstæðingum inni í bekkjum og fengu þá aukna fræðslu.

Foreldrar og forráðamenn fengu reglubundnar upplýsingar um viðfangsefni og fréttir af því sem börn þeirra voru að fást við bæði í vikupóstum frá umsjónarkennurum og foreldrabréfum frá aðstoðarskólastjóra.

Líkt og fyrri ár voru framkvæmdar mælingar á hugarfari, streitu, samkennd í eigin garð og velfarnaði á vinnustað yfir skólaárið og má sjá niðurstöður þeirra í sérstökum kafla framar í skýrslunni. Á síðasta erindi skólaársins svaraði starfsfólk einnig opnum spurningum um persónulega upplifun og mat sitt á yfirstandandi vetri sem og innleiðingarferlinu í heild sinni. Svör þeirra sýndu að starfsfólk upplifði innleiðingu vaxtarhugarfars almennt jákvæða þar sem hún hafði haft bæði persónuleg og fagleg áhrif. Starfsfólk lýsti aukinni meðvitund um eigið hugarfar, meiri mildi gagnvart sjálfu sér og öðrum, aukinni þrautseigju og jákvæðni og taldi að vel hefði tekist að efla traust, jákvæð samskipti og sjálfstílrú í skólasamfélaginu. Aðferðafræðin *lærðu – lifðu – kenndu – vefðu* þótti markviss og raunhæf og töldu þau að

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

hæfniviðmið, vikupistlar og önnur stuðningsgögn hefðu stutt við innleiðinguna. Helstu áskoranir á þessu skólaári voru skortur á tíma og að áherslan fjaraði nokkuð út þegar leið á veturninn. Til að viðhalda vaxtarhugarfarinu sem sýnilegum og virkum hluta skólafarsins lagði starfsfólk áherslu á mikilvægi reglulegra áminninga, áframhaldandi fræðslu og sameiginlegrar vinnu.

Nú við lok fjórða fasa innleiðingarinnar var áhugavert að skoða þær niðurstöður Starfsmannapúls og Nemendapúls sem tengjast vaxtarhugarfari og áhrifapáttum þess. Niðurstöður mælinganna benda til jákvæðrar þróunar á ýmsum þáttum sem tengjast markmiðum innleiðingarinnar. Meðal starfsfólks jókst starfsánægja, trú á eigin getu, upplifun af ræktun mannauðs og faglegum stuðningi stjórnenda og skólinn mældist víða yfir landsmeðaltali. Hjá nemendum mældust framfarir í þrautseigju, trú á eigin vinnubrögðum og námsgetu, sjálfáliti, upplifun á stjórn á eigin lífi, samsömun við nemendahópinn og tengslum við kennara, þótt vellíðan lækkaði lítillega milli ára. Í heild gefa niðurstöðurnar til kynna jákvæða þróun bæði hjá starfsfólki og nemendum sem samræmist markmiðum innleiðingarinnar um aukna sjálfstrú, þrautseigju, jákvæð samskipti og velfarnað í skólasamfélaginu.

Að skólaárinu loknu lögðu verkefnastjórar innleiðingarinnar ásamt skólastjórum skólans drög að næstu skrefum nú að lokinni formlegri innleiðingu. Vilji er hjá öllum aðilum til að halda verkefninu áfram og voru hugmyndir starfsfólks hafðar til hliðsjónar við skipulagningu næstu skrefa.

Næstu skref

Nú þegar formlegri innleiðingu er lokið og vilji er meðal stjórnenda og starfsfólks skólans til að viðhalda vaxtarhugarfarinu skipta næstu skref miklu máli. Ýmsar leiðir til að viðhalda þekkingu og skilningi innan skólans hafa verið ígrundaðar. Má þar nefna að nýta svipaða aðferðafræði og gert er með SMT skólafærni, hafa reglulega stutta fundi til að minna á og ýta undir notkun verkfærisins. Fyrirhugað er að haldið verði áfram með námskeið fyrir nýtt starfsfólk fyrir undirbúningsdaga í svipaðri mynd og gert var yfir innleiðingartímann. Ábendingar starfsfólks gáfu til kynna að mikilvægt sé að huga vel að velfarnaði starfsfólksins bæði hvað varðar andlega heilsu hvers og eins sem og starfsanda og samheldni hópsins í heild og þá í anda annars fasa, *lifðu*. Rætt hefur verið um að hafa menntasmiðjur nokkrum sinnum yfir skólaárið til að vinna að þeim þætti. Vægi þess að vinna með þennan þátt má sjá í þeirri staðreynd að vinnuumhverfi starfsfólks er námsumhverfi nemenda og væru slíkar áherslur því öllum til góða. Þá skiptir sköpum að halda áfram með vaxtarhugarfarshornið í vikupistli starfsfólks en þar er kjörið tækifæri til að minna á allt sem viðkemur vaxtarhugarfarinu og velfarnaði starfsfólks.

Vinna þarf að því að fleiri umsjónarkennarar sinni eiginlegri vaxtarhugarfarskennslu og leggja rækt við að leiðbeina þeim með markvissari hætti yfir skólaárið. Tryggja þarf tíma og rými fyrir uppfærslu og aukningu á kennslu- og námsefni. Bæði fyrir verkefnastjóra og

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

stuðla að samvinnu við útfærslu námsefnis innan deilda. Einnig er þörf á að efla eignarhald annars fagfólks sem og almenns starfsfólks. Með aukinni samvinnu á t.d. deildar-, árganga- og fagfundum undir leiðsögn deildarstjóra væri hægt að auka ígrundun og eignarhald hvers og eins. Með þeim hætti eykst líka vægi deildarstjóra sem kyndilbera innleiðingarinnar í viðbót við verkefnastjóra.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Lokaorð

Við lok formlegrar innleiðingarinnar á vaxtarhugarfari í Hraunvallaskóla er mikilvægt að staldra við og vega og meta hvort markmiðum hennar hefur verið náð. Þegar lagt var af stað settum við okkur þau markmið að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði vel og gangi vel, jafnt starfsfólki sem nemendum og að skapa samfélag sem einkennist af trausti, jákvæðni, sjálfstíltrú og góðum samskiptum. Samkvæmt orðum skólastjóra, niðurstöðum úr lokamati starfsfólks og niðurstöðum úr Skólapúlsinum virðist sem þeim markmiðum hafi verið náð.

Allt frá fyrsta ári innleiðingarinnar hefur verið almenn samstaða og jákvæðni um hana, þó gagnrýnisraddir hafi líka verið til staðar, sérstaklega í upphafi. Augljóst er að smám saman fjölgaði kyndilberum innleiðingarinnar meðal starfsfólks og stjórnenda. Jákvæð umfjöllun um verkefnið í tengslum við Evrópuverkefnið SHE4AHA og á samskiptamiðlum hafði jákvæð áhrif innan skólans. Einnig skiptu styrkir frá Landlæknisembættinu og Rannís sköpum til að halda því áfram. Innleiðingin sannaði sig smátt og smátt og styrktu breytt hæfniviðmið lykilhæfninnar og samfélagsgreina í aðalnámskrá grunnskóla hana enn frekar (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2024). Með þessum jákvæðu þáttum varð áherslan meiri á *hvernig* innleiðingin yrði tryggð frekar en *hvort* og trú okkar jókst á að okkur tækist ætlunarverkið. Við vissum að saman gætum við nefnilega flutt fjöll.

Þó að almenn samstaða hafi verið um innleiðinguna og markmiðum hennar verið náð hefur álag og annríki sett strik í reikninginn. Vitað er að verkefnaálag, sérstaklega meðal umsjónarkennara, er langt umfram þann tíma sem þeir hafa til að sinna þeim. Sá raunveruleiki getur dregið úr því að breytingar og innleiðingar takist sem skildi. Öll getum við haldið áfram að gera okkar besta til að draga úr álagi og annríki og áhrifum þess hjá okkur sjálfum og samstarfsfólki okkar, en utanaðkomandi valdaöfl þurfa einnig að leggja sitt á vogarskálarnar. Þó svo að skólastjórnendur hafi ákveðið vald til að draga úr álagi er grunnskólum einfaldlega sniðinn ákveðinn stakkur sem takmarkað er hægt að vinna úr til að vel megi vera. Ljóst er að allt framtak sem bætir starfsskilyrði starfsfólks í skólakerfinu er af hinu góða og geta jákvæð áhrif þess náð langt og víða í samfélaginu okkar.

Í ljósi þess ávinnings sem orðið hefur yfir innleiðingartímabilið er mikilvægt að viðhalda vaxtarhugarfarinu innan skólans. Til að svo geti orðið þarf að tryggja þekkingu starfsfólks og stuðla að því að það hafi góða tilfinningu fyrir því sem þau miðla til nemenda. Þá er auðveldara að tryggja að nemendur hafi góðan skilning á vaxtarhugarfarinu og áhrifaþáttum þess og að þau nýti sér það í lífi og starfi. Það getur náðst ef því er gefinn tími og nægilegt svigrúm í skólastarfinu og ef allt starfsfólk leggur sitt á vogarskálarnar og vinnur saman að þeirri vegferð.

Heimildir

- Abou Assali, M. og Al Abdouli, K. (2024). Unleashing the power of teacher's wellbeing and selfcare. *Research Journal in Advanced Humanities*, 5(1), 262-273.
- Berglind Gísladóttir, Auður Pálsdóttir, Anna Kristín Sigurðardóttir og Birna Svanbjörnsdóttir. (2019). Mat á stöðu faglegs lærdómssamfélags í grunnskóla: Þróun mælitækis. *Netla - Veftímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. <http://netla.hi.is/greinar/2019/ryn/15>
- Björg Kristín Ragnarsdóttir, Ingibjörg V. Kaldalóns og Amalía Björnsdóttir. (2022). PERMA-spurningalistinn fyrir vinnustaði: Velfarnaður grunnskólakennara. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. <http://netla.hi.is/greinar/2022/alm/03.pdf>
- Boaler, J. (2022). *Mathematical mindsets: Unleashing students' potential through creative mathematics, inspiring messages and innovative teaching*. John Wiley & Sons.
- Bono, G., Duffy, T. og Moreno, S. (2022). Gratitude in school: Benefits to students and schools. *Handbook of positive psychology in schools*, 118-134. Routledge.
- Brock, A. og Hundley, H. (2016). *The growth mindset coach: A teacher's month-by-month handbook for empowering students to achieve*. Ulysses Press.
- Brock, A. og Hundley, H. (2020). *The growth mindset coach: Classroom-ready resource book. A Teacher's Toolkit for Encouraging Grit and Resilience in All Students*. Ulysses Press.
- Bostwick, K. C., Martin, A. J., Collie, R. J. og Durksen, T. L. (2022). Students' Growth Orientation: Implications for Their Academic Flourishing. *Handbook of Positive Psychology in Schools*, 309-318. Routledge.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. og Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. Sótt af <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027273581000019X>
- Cohen, S., Kamarck, T. og Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Covey, S. R. (2020). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Dweck, C. (2017). *Mindset* (1. útgáfa, aukin og endurbætt). Robinson.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Emmons, R. A. og McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377. doi:10.1037/0022-3514.84.2.377
- Erna Ingibjörg Pálsdóttir. (2011). *Fjölbreyttar leiðir í námsmati: Að meta það sem við viljum að nemendur læri*. IÐNÚ bókaútgáfa.
- Fjorback, L. O., Arendt, M., Ørnbøl, E., Fink, P. og Walach, H. (2011). Mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapy: A systematic review of randomized controlled trials. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 124(2), 102–119. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2011.01704.x>
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3-to-1 ratio that will change your life*. Harmony.
- Han, S. J. og Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331. https://scholarworks.boisestate.edu/ipt_facpubs/122/
- Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032460968>
- He, J., Iskhar, S., Yang, Y. og Aisuluu, M. (2023). Exploring the relationship between teacher growth mindset, grit, mindfulness, and EFL teachers' well-being. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1241335>
- Hildrew, C. (2018). *Becoming a growth mindset school: The power of mindset to transform teaching, leadership and learning*. Routledge.
- Hippen, A. M. (2017). *Characteristics and development of effective classroom management* [óútgefin meistararitgerð]. Bethel University. <https://spark.bethel.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1294&context=etd>
- Hoare, E., Bott, D. og Robinson, J. (2017). Learn it, Live it, Teach it, Embed it: Implementing a whole school approach to foster positive mental health and wellbeing through Positive Education. *International Journal of Wellbeing*, 7(3) <https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/645/625>
- Howell, R. T., Kern, M. L. og Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1(1), 83-136. doi:10.1080/17437190701492486

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Ingibjörg Guðmundsdóttir og Sveinbjörn Kristjánsson (ritstjórar). (2013). *Handbók Heilsueflandi grunnskóla*. Embætti landlæknis.
https://assets.ctfassets.net/8k0h54kbe6bj/4nfH1qv9vj37nRG719vEKq/7b2f2bb4d95ef09a398180a6d1603731/Heilsueflandi_grunnskoli_handbok.pdf
- Kern, M. L. (2014). *The workplace PERMA profiler* (1. útgáfa aukin og endurbætt).
http://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf
- Kabat-Zinn, Jon. (2013). *Full catastrophe living. How to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation*. (Aukin og endurbætt útgáfa). Piatkus.
- Kabat-Zinn, J., Lipworth, L. og Burney, R. (1985). The clinical use of mindfulness meditation for the self-regulation of chronic pain. *Journal of behavioral medicine*, 8(2), 163-190.
- Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. E. og Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: a meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 78(6), 519-528. doi:10.1016/j.jpsychores.2015.03.009
- Knoster, T. (1991). *Leading and managing complex change* (samantekt úr fyrirlestri).
<https://edadm821.files.wordpress.com/2013/01/leading-and-managing-complex-change1.pdf>
- Margrét Héðinsdóttir, Fanný Gunnarsdóttir og Erla Kristjánsdóttir. (2013). Heilbrigði og velferð: Grunnþáttur í menntun á öllum skólastigum. Í Aldís Yngvadóttir og Sylvía Guðmundsdóttir (ritstjórar ritraðar), *Ritröð um grunnþætti menntunar*.
[://vefir.mms.is/flettibaekur/namsefni/heilbrigdiogvelferd/](http://vefir.mms.is/flettibaekur/namsefni/heilbrigdiogvelferd/)
- Mennta- og barnamálaráðuneytið. (2024). *Aðalnámskrá grunnskóla*.
<https://www.adalnamskra.is/grunnskoli>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2021). Menntastefna 2030: Skýrsla OECD um innleiðingu menntastefnu. <https://www.oecd.org/education/implementing-policies/collapsecontents/Menntastefna-2030-Sk%C3%BDrsla-OECD-um-innlei%C3%B0ingu-Menntastefn.pdf>
- Menntamálastofnun. (2023). PISA 2022: Helstu niðurstöður.
https://mms.is/sites/mms.is/files/pisa_2022_helsta_island.pdf
- Mesler, R. M., Corbin, C. M. og Martin, B. H. (2021). Teacher mindset is associated with development of students' growth mindset. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 76, grein nr. 101299. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2021.101299>

- Morris, I. (2015). *Teaching Happiness and Well-being in Schools: Learning to Ride Elephants* (2. útgáfa). London: Bloomsbury Publishing.
- Nalipay, M. J. N., King, R. B., Mordeno, I. G. og Wang, H. (2022). Are good teachers born or made? Teachers who hold a growth mindset about their teaching ability have better well-being. *Educational Psychology*, 42(1), 23 - 41.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2021.2001791>
- Nanna Kristín Christiansen. (2021). *Leiðsagnarnám: Hvers vegna, hvernig, hvað? Höfundur*.
- Neff, K. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. doi:10.1080/15298860390129863 ??
- Neff, K. D. (2003b). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. D. (2023). Self-Compassion: Theory, method, research, and intervention. *Annual Review of Psychology*, 74, 193-217.
- Ólafur Þór Ævarsson. (2016). Sjúkleg streita. Ný og mikilvæg sjúkdómsgreining. *Læknablaðið*, 102(10). doi:10.17992/lbl.2016.10.98 ??
- Pianta, R. C., Hamre, B. K. og Allen, J. P. (2012). Teacher–student relationships and engagement: Conceptualizing, measuring, and improving the capacity of classroom interactions. Í S. L. Christenson, A. L. Reschly og C. Wylie (ritstjórar), *Handbook of research on student engagement* (bls. 365–386). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2018-7_17
- Renshaw, T. L., Weeks, S. N., Roberson, A. J., Upton, S. R., Barr, J. D., Phan, M. L. og Farley, C. D. (2022). Cultivating mindfulness in schools to promote well-being. *Handbook of Positive Psychology in Schools*, 135-148. Routledge.
- Riegel, B., Moser, D. K., Buck, H. G., Dickson, V. V., Dunbar, S. B., Lee, C. S., ... and American Heart Association Council on Cardiovascular and Stroke Nursing; Council on Peripheral Vascular Disease; and Council on Quality of Care and Outcomes Research. (2017). Self-care for the prevention and management of cardiovascular disease and stroke: A scientific statement for healthcare professionals from the American Heart Association. *Journal of the American Heart Association*, 6(9), e006997.
- Schroder, H. S., Yalch, M. M., Dawood, S., Callahan, C. P., Donnellan, M. B. og Moser, J. S. (2017). Growth mindset of anxiety buffers the link between stressful life events and psychological distress and coping strategies. *Personality and Individual Differences*, 110, 23-26. doi:10.1016/j.paid.2017.01.016

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Skólapúlsinn. (e.d.-a). *Starfsánægjukönnun fyrir grunnskóla*.

https://skolapulsinn.is/um/?page_id=1163

Skólapúlsinn. (e.d.-a). *Nemendakönnun 6. - 10. b.* https://skolapulsinn.is/um/?page_id=239

Teasdale, J. D., Segal, Z. V., Williams, J. M. G., Ridgeway, V. A., Soulsby, J. M. og Lau, M. A. (2000). Prevention of relapse/recurrence in major depression by mindfulness-based cognitive therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(4), 615. doi:10.1037//0022-006X.68.4.615

Velferðarráðuneytið. (2016). *Lýðheilsustefna og aðgerðaáætlun sem stuðlar að heilsuefandi samfélagi – með sérstakri áherslu á börn og ungmenni að 18 ára aldri*. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/skyrslur2016/Lydheilsustefna_og_adgerdaaetlun_30102016.pdf

Yeager, D.S., Hanselman, P., Walton, G.M. o.fl. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature* 573, 364–369. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1466-y>

Waters, L. (2017). *The Strenght Switch: How the new Science of Strength-based Parenting helps your Child and your Teen Flourish*. London: Scribe Publications.

Waters, L., Barsky, A., Ridd, A. og Allen K. (2015). Contemplative Education: A Systematic, Evidence-Based Review of the effect of Mediatation Interventions in Schools. *Educational Psychology Review*, 27(1), 103-134. doi:10.1007/s10648-014-9258-2

Wong, H. K. og Wong, R. T. (2018). *The First Days of School: How to be an effective teacher* (5. útgáfa). Harry K. Wong Publications.

Zakrzewski, V. (2013). Can mindfulness make us better teachers. *Greater Good Magazine*.

Zarate, K., Maggin, D. M. og Passmore, A. (2019). Meta-analysis of mindfulness training on teacher well-being. *Psychology in the Schools*, 56(10), 1700-1715.

Zessin, U., Dickhäuser, O. og Garbade, S. (2015). The Relationship Between Self-Compassion and Well-Being: A Meta-Analysis. *Applied psychology: Health and well-being*, 7(3), 340–364. <https://doi.org/10.1111/aphw.12051>

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Viðauki 1 - glærur erindis fyrir nýtt starfsfólk

Hugarfarsmæling - Mindset questionnaire



english

Fylgt stig	Stiglag
18 - 20	Mikill vaxtarhugarfar
21 - 23	Vaxtarhugarfar með nokkurn hugarfar
24 - 26	Vaxtarhugarfar með nokkurn hugarfar
27 - 29	Vaxtarhugarfar



Öflugir einstaklingar í öruggu umhverfi

Innleiðing vaxtarhugarfars í Hraunvallaschóla

Björg Kristín Ragnarsdóttir og Guðbjörg Pálsdóttir
Namskvað fyrir nýtt starfsfólk
25. ágúst 2025

Aðeins um verkefnið

Verkefnið er unnið að frumkvæði okkar og heilsueflandi teymis skólans

Þróunarverkefni

- hugmyndafræði
- innleiðingu

ERASMUS+ verkefni "School health in Europe for active aging" sem landlækniseimbætið hélt utan um.

Verkefnið hefur þrívörð fengið styrk frá Landlækniseimbættinu og fólki styrk úr Sprotasjóði vorið 2024



Markmið innleiðingar á vaxtarhugarfari

Að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði og gangi vel

Skapa samfélag sem einkennist af...

- trústi
- jákvæðni
- sjálfstílnu einstaklinga
- góðum samskiptum meðal starfsfólks og nemenda



Rannsóknir og kenningar Carol Dweck um hugarfar

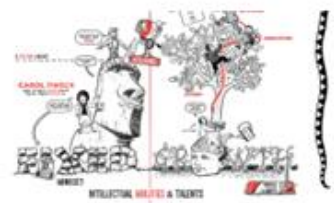


Gáfur, sköpunarhæfileikar og hæfni eru ekki meðfæddir eiginleikar eða fasti, heldur breytanlegir ef unnið er með þá.

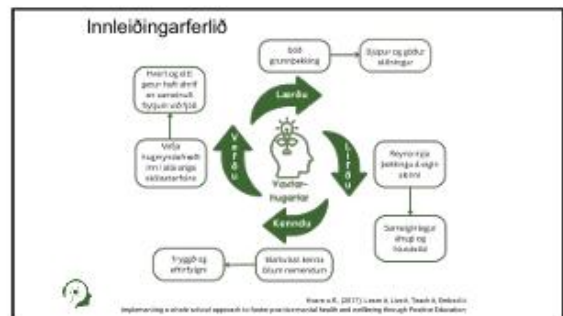
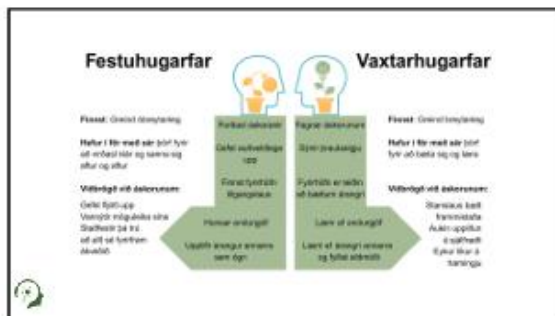
“Unnið er að gefa þessum börnum tækifæri til að sýna sig og vera bestir í því sem þeir vilja.”
- Carol Dweck, prófessor

Dweck útskýrir vaxtarhugarfar

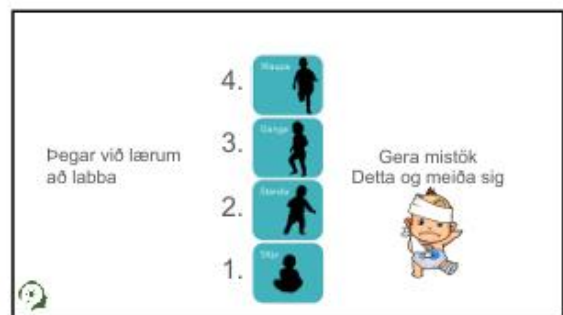
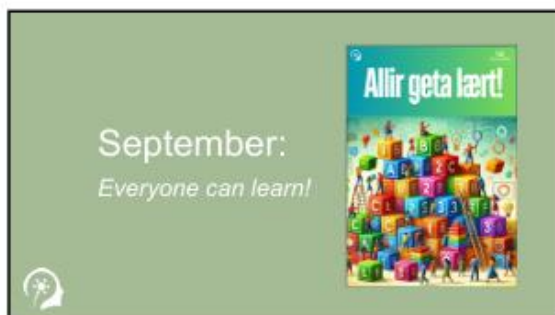
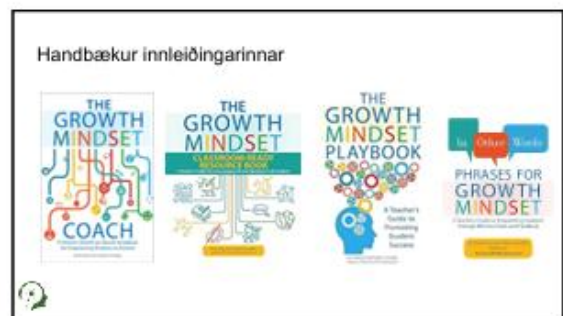
[Hugla](#)



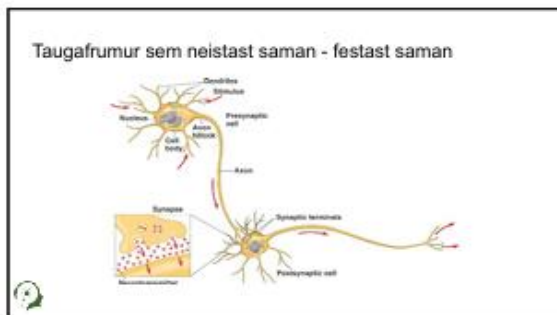
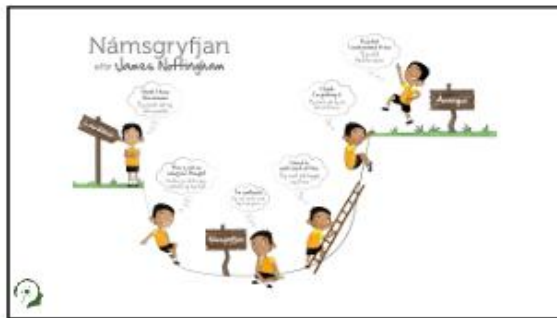
Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Mögulegar afleiðingar vegna þess að breytingarferlið er þegar áttum klárar er stöðugt og þú ert.		
Þessi breytingarferlið	Almenn vandamál	Möguleg útkoma
Lærðu - Lifðu - Kenndu - Fátíðni	Skortur á vörðing og þekkingu	Áhugaleysi, Misskilningur, Kvíði
Lærðu - Lifðu - Kenndu - Fátíðni	Stærðir breytingar	Þvingun, Óþægir, Óþægir, Óþægir
Lærðu - Lifðu - Kenndu - Fátíðni	Tilfærð breytingar	Óþægir, Óþægir, Óþægir, Óþægir
Lærðu - Lifðu - Kenndu - Fátíðni	Óþægir breytingar	Óþægir, Óþægir, Óþægir, Óþægir
Lærðu - Lifðu - Kenndu - Fátíðni	Óþægir breytingar	Óþægir, Óþægir, Óþægir, Óþægir



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ **Vefðu**



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Desember:
We love a challenge!



Formúla vaxtar



Nærndi umhverfi + Hæfilega krefjandi og merkingarbær áskoranir + Mikil tilrú = VÖXTUR

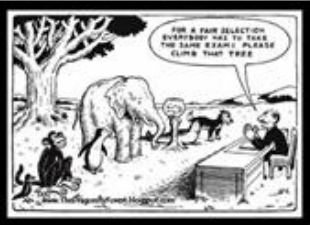
Nærndi og öruggt umhverfi þar sem góð þora að taka áhrættur — Góð félagsleg tengi

Hæfilega krefjandi og merkingarbær áskoranir sem fóla sér siggang í að vinna og eru móðar að þeim gefu

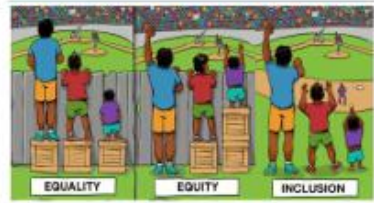
Blanda mikilla væntinga, hvítnings og fyrirhvar er góður jafnvægur fyrir vaxtarhugunar

Bloch, R. og Hordley, H. (2010). The growth mindset model.

Er þetta hæfilega krefjandi og merkingarbær áskoranir?



Jafnrétti Jafnræði Inngilding



EQUALITY EQUITY INCLUSION

Heilapása



Janúar:
Feedback is a gift - accept it!



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Góð orð eru gulli betri




Endurgjöf - sem styrkir festuhugarfar

Endurgjöf fyrir persónulega eiginleika og mannkosti:

Eiginleikar þínir eru varanlegir og þeir dæmdir:

„Þú ert svo mikill snillingur!“

„Af hverju þarftu alltaf að vera með þessi tæti?“

- vísun í greind og mannkosti geta dregið úr sjálfsöryggi

Aðferðir: Viðhalda mynd um greind - taka síður áhættur - forðast áskoranir og mistök - festast í óæskilegni hegðun.




Endurgjöf - sem styrkir vaxtarhugarfar

Endurgjöf fyrir fyrirhófn, aðferðir og ferli:

Þú ert í stöðugri þróun og ég hef áhuga á þroskaferlinu þínu

„Flótt að sjá hvernig þú gafst ekki upp við að leysa verkefnið!“

„Þú tókst ranga ákvörðun þarna. Hvað geturðu gert öðruvísi næst?“

- vísun í vinnusemi og úrlausnaraðferðir sem yta undir sjálfsöryggi

Aðferðir: Mistök eru engin áfelliðómur heldur edlileg þegar venið er að leggja sig fram og próta nýja hluti




Febrúar:

A goal without a plan is just a wish!




Markmið án áætlunar er bara óskhyggja

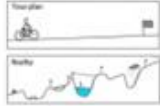
Markmiðasetning veitir viðmið til að meta framfarir og frammistöðu

Markmið ...

- geta eftir áhugavörð
- hjálpa til við forgangsriðun
- tengjast auknum árangri

Markmið vegna:

- Ytri hvata - „ætti að“, „verð að“ - geta grafið undan velfarnaði
- Innri hvata - „mig langar“ - bæta lærdóm, tengsi við aðra og að láta gott af sér leiða - byggja oft á gildum og efla frekar velfarnaði




Lærdómsmarkmið	vs	Frammistöðumarkmið
Hjálpa til við að óðlast nýja færni sem nýta á fyrir síðari markmið.		Þá er færni sem þegar er búið yfir nýtt til að ná markmiðum.
Efla frekar tögg og vaxtarhugarfar		
Dæmi:		Dæmi:
• Læra frönsku • Efla líkamlega og andlega heilsu • Bæta bekkjarmenningu		• Fá A í frönskupróf • Ganga á Hvannadalshnjúk • Getu 5 nemendum 2 mín spjall á hverjum degi um lífið utan skóla




Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Hvað eiga þessir hlutir sameiginlegt?

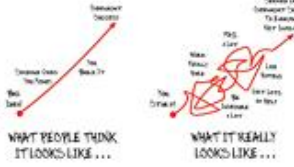
- Kartöflufloður
- Örbylgjuofn
- Röntgenmynd
- Plast
- Teflon
- Tonnatak
- Pensilín
- Sleikipinni
- Frisbídískur
- Súkkulaðibitakaka
- Brauðform fyrir ís
- Franskur rennilás

Mars:
Mistakes are opportunities for learning!



Mistök - leið til árangurs

- Mistök eru óhjákvæmilegur partur árangurs
- Normalisera mistök
- Ténja sér umburðarlyndi gagnvart sjálfum sér og öðru
- Góð tengsl eru öflugt vöðnám



Apríl:
There's a difference between not knowing and not knowing yet!



Það er munur á að geta ekki eða geta ekki ennþá!



Máttur orðsins „ennþá“!

A: „Ég get ekki lært á þetta nýja kerfi!“

B: „Sýndu þér umburðarlyndi, þú ert bara ekki búin/níð að læra á það **ennþá** :)

Stöppum stálínu hvert í annað og minnum hvert annað á.



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

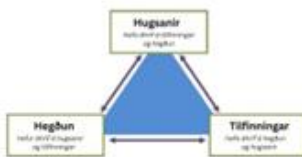
Maí:
Ég er með þetta!
I got this!



Sagan um úlfana tvo




Sjálfstalið - Hugsanaprihyrningurinn




Júní:
Ég get ekki hugsað um
aðra ef ég hugsa ekki vel
um mig!
*I can't take care of others if I don't
take care of myself!*



SJÁLFSUMHYGGJA
MUNDU AÐ HLÚA AÐ VELFERÐ ÞÍNNI

LEIÐIR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	TILFINGAR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	VIÐTAK Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	ÞYGGINGAR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir
LEIÐIR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	TILFINGAR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	VIÐTAK Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir	ÞYGGINGAR Aðrir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir Hugmyndir



Glimmer
andstæða triggja

Glimmer eru litlar stundir
yfir daginn þínu sem færa
þér gleði, hamingju, frið
og þakklæti. Því meira
sem þú þjálfar heilann, í
að faka eftir glimmeri því
oftar mun það birtast þér.



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Viðauki 2 - glærur erinda fyrir fagfólk

Hugarfarsmæling - Mindset questionnaire




english

Fylgt stig	Áhrif
10 - 15	Stærst vaxtarhugarfar
16 - 21	Vaxtarhugarfar með einokunum fæturhugarfar
22 - 28	Fæturhugarfar með einokunum vaxtarhugarfar
29 - 32	Stærst fæturhugarfar

Öflugir einstaklingar í öruggu umhverfi

Innleiðing vaxtarhugarfars í Hraunvallas skóla

Björg Kristín Ragnarsdóttir og Guðbjörg Pálsdóttir
Kynning fyrir starfsfólk
22. ágúst 2025



Meginmarkmið skólastarfs í Hraunvallas skóla ...

... er að efla alhliða þroska barna og leitast við að hlúa að þeim andlega og líkamlega til þess að þau geti notið bernskunnar og skólagöngunnar í öruggu og uppbyggilegu umhverfi.

viska - verðmæti - sól



gróska - vöxtur - blíða

Hraunvallas skóli
vinna - samvinna - dýngi

Markmið innleiðingar á vaxtarhugarfari

Að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði og gangi vel

Skapa öruggt umhverfi sem einkennist af...

- trausti
- jákvæðni
- sjálfstílnu einstaklinga
- góðum samskiptum meðal starfsfólks og nemenda



Innleiðingarferlið



Implementing a whole school approach to foster positive mental health and wellbeing through Practice Education

Reidun A. 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026

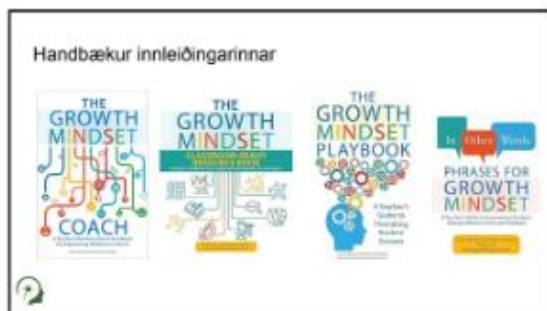
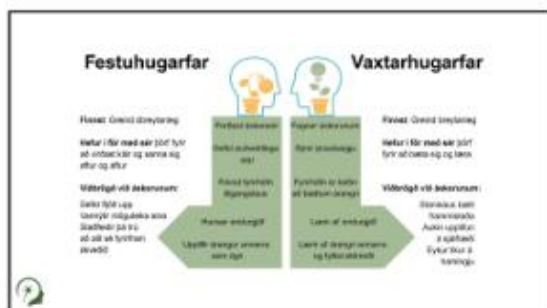
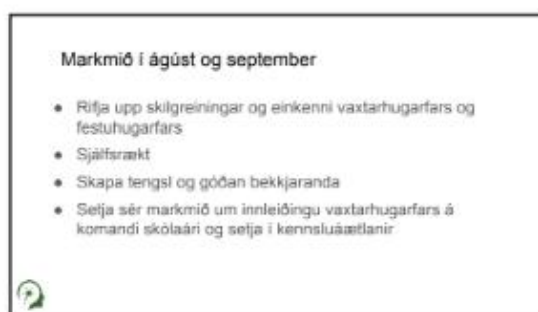
Vefðu 2025-2026

- Áherslur vaxtarhugarfarsins eru komnar inn í námskrár á Mennta
- Eflum okkur og nemendur
 - Lærnum - lífum - kennum
- Kennarar og annað fagfólk
 - Uppfylling og innvið með góðum lýnimara á 4 eindum og í menntastofum (sjá fundarplan)
 - Deildarfundir fyrir ígrundun, útnámu og samvinnu
- Annað starfsfólk fær kynningar á fundum með deildarstjórn



- Kennsluferni og -áætlanir á Teams - Námskrár
- Veggspjöld með frósum og möntrum
- Vaxtarhugarfarshorð í vikupistli
- Foreldrar fá kynningu og fréttir yfir skólanóð

Lærðu == Lifðu == Kenndu == **Vefðu**

[illegible]

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Er vaxtarhugarfar allt sem þarf?

- Töl i verkfærakistuna
- Blanda vaxtarhugarfars, kennslufræði og námskrár
- Kennarar og starfsfólk
 - fyrirmyndir vaxtarhugarfars
 - bjóða upp á lærdómstækitalæri sem vekja áhuga, hafa merkingu og tilgang, og eru aðgengileg
- Nemendur
 - hafa trú á eigin getu
 - þurfa að leggja sig fram



Starf i grunnskóla

- Álag fylgir starfi i grunnskóla
 - aga- og hegðunarvandamál
 - tímaskortur
 - misræmi milli fyrirhafnar og árangurs
- Breytingar eru óhjákvæmilegar
- Við erum öll ólik og með okkar sögu

Við þurfum að leggja okkur fram við að draga úr neikvæðum áhrifum þessara þátta



Af hverju er sjálfsmyndgja mikilvæg?

- Minni streita / lægre streitustig
- Ánægulegni samskipta
- Aukin sjálftraust og sjálfmynd
- Bættir svefni
- Bættir ákvarðanir
- Minni áfættalega og starfsánægja
- Minni hættu á hjartasjúkdómum og krabbameini
- Minni líkur á þunglyndi, kvíða og kúlnu
- Minni hamingja og tilfærð

Með því að huga að eigin velfarnaði er óbeint stuðlað að bættum velfarnaði nemenda

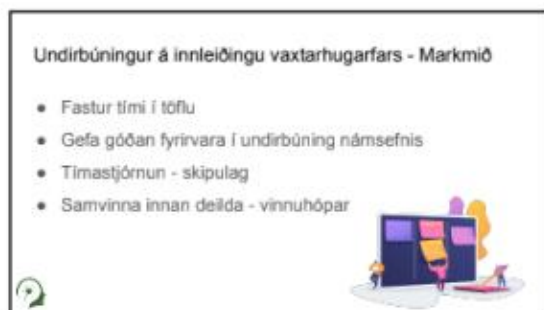
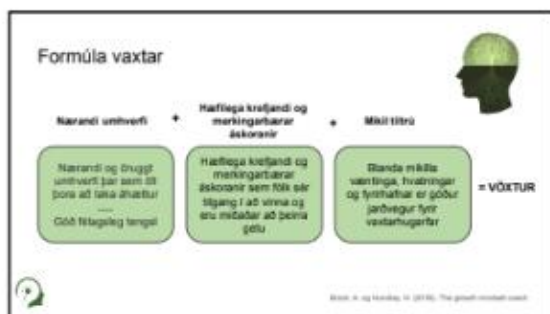


Í Hraunvallaskóla
„vinnum við saman sem eitt stórt lið!“
(ágúst - september)



Hraunvallaskóli
vinnu- og samstarfs- og tenging

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Lærðu == Lifðu == Kenndu == **Vefðu**

Streitumæling - Perceived stress scale



Íslenska

Táknað málafyllt við gæðaða	
Þrjátíu stig	Einsleiti
0 – 35	Lág streituþéttleiki
36 – 46	Hálfhugað streituþétti breytt
47 – 68	Hárfugað streituþétti breytt



english

Interpretation according to total scores	
Total score	Perceived stress
0 – 35	Low stress
36 – 46	Moderate stress
47 – 68	Highly perceived stress

The perceived stress scale of the Streitumæling is licensed under the Creative Commons Attribution License (CC BY) 4.0.

Hafið eða fjöllin - Fjallastærður

Þú ert þetta fyrsti af þessum fjöldi, allur leikur minn leikur á þessum, allur leikur minn leikur á þessum, allur leikur minn leikur á þessum.	Þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi.	Þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi, þú ert á þessum fjöldi.
--	---	---

Juni	Stensjøkvætt (stutter jakar) Start i Marsk skillemarkshverv er i skyddet jorden (agari)	Årso skubett Indvandringer
Agust - september	I Hissuon skilla "vinnu við samun sem ett stort ló" (september)	Sökunrenning, bekkjörugur, samkjör
Oktober - desember	Alla geta leitt (september) Helnu (júnótt) Mjólk (marr) Ertúla (agari)	Grunnþáttur vantarhagarfarna Helnu er eins og vórn sem vax Við ferum margt af mótum Mittur orðinu enþá
Janúar - apríl	Áskótar (desember) Markaðsvefning (febrúar) Veiklari (maí)	Vö erlium áskótar Markaðsvefning er leifin af þringi veit riddin/skúllstíð og áfarnaþar
Mai	Endurkvi og mat á vetrinum	
Állan vefurinn	Spethættin (jún) Endurgif (júníar)	Ég get ekki hugað við um aðra eftir ég þugsa ekki um um mig Endurgif er góð góð - erum allir að geta þessi endurkvi endurgifvinnu á vinnu þessa

Megininntak vaxtarhugarfars:

Allir geta lært!

The book cover for 'Allir geta lært!' (Everyone can learn!) features a vibrant, colorful illustration. It depicts a large, multi-colored alphabet block tower. The blocks are in various colors (red, yellow, blue, green, orange) and feature letters from the Icelandic alphabet (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, X, Y, Z). A small ladder is leaning against the tower, and several small figures of people are climbing on the blocks. The title 'Allir geta lært!' is written in a large, bold, white font at the top. The background is a light blue sky with a few clouds and a small sun. The publisher's logo is in the top right corner.

Markmið

- Fræða nemendur um vaxtar- og festuhugarfar
- Gera bekkjarstofuna að vaxtarhugarfarssvæði
- Stuðla að andrúmslofti vaxtarhugarfars meðal nemenda
- Upplýsa foreldra um vaxtarhugarfar, hvemig unnið er með það og hvemig þeir geta stutt við það



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Jarðvegurinn

Huga fyrst og fremst að skólamenningu, nemendum og bekkjaranda áður en eiginleg vaxtarhugarfarskennsla hefst

Skóla- og bekkjarmenning: Öruggt umhverfi sem einkennist af trausti og umhyggju

- lærdómsaðstæður þar sem umhyggja kennara og starfsfólks er til staðar, verkefni hafa tilgang og endurgjöf er í anda vaxtarhugarfars
 - tengjast hæmi einkunnun (PÉPETS)
- allir nemendur upplifa að þeir tilheyri (mindskitit.org)



Bekkjarmenning þar sem vaxtarhugarfar getur dafnað

- engir áfellingisdómar eru felldir
- stuðlað er að vexti með því að virkja nemendur í námsferlinu
- vaxtarhugarfarsreglur eða bekkjarreglur sem að leggja línurnar
 - hluti af daglegri rútinu og samræðum
- vinnusemi er dyggð - leggja áherslu á fyrirhöfn í stað fullkunnunar
- að taka áhættur í námi og að ströggla við áskoranir er upphafið
- nemendur fá þau skilaboð að þeir megi spyrja spurninga og gera mistök



Námsumhverfi bekkjar

„Knuftu“- bekkur	Nærandi bekkur	Stýrandi og tengislaus bekkur
Mistök eru hamsuð og hafa engar afleiðingar.	Mistök eru lærdómstekilari sem kalla á annan (eða þriðja) sérs.	Mistök hafa afleiðingar í för með sér og leða forritindamasi.
Nemendur slaka kennara sína því þeir fá að gera það sem þeir vilja.	Nemendur slaka kennara sína því að þeir hvetja þá til að tákast á við áskoranir og eru næmri á þarfr þessa.	Nemendur líta á kennara sína sem yfirvald.
Kennarar trúa því að sumir nemendur segi ekki erindi í sumi námsæfni og að það sé í lagi.	Kennarar trúa að með fyrirhöfn og æfingu geti allir nemendur bætt sig í hverju sem er.	Kennarar trúa því að það sé fyrir dila að nemendur ná þrófunum sínum.
Nemendur eru ósjálfbjarga og það þarf að fylgjast vel með þeim í lærdómsferlinu.	Nemendur stjórna eigin námi og eru hvattir til að taka áhættur. Kennarar eru leiðbeinandi.	Nemendur gera það sem kennarinn segir. Ef þeir gera það ekki eru þeir óhlýðni en ef þeir gera það eru þeir góðir nemendur.



Kennslustofan og kennsluhættir skipta líka máli

	Festuhugarfar	Vaxtarhugarfar
Framsetning verkefna	Verkefni lýtalaus með engum sjnilegum mistökum	Verkefni sýna fyrirhöfn, t.d. strokað út og benti á mistök
Bekkjarreglur	Langur listi yfir allt það sem er bannað	Jákvæðar leiðbeiningar sem endurspegla vaxtarhugarfar
Uppröðun nemendaborða	Borð snúa fram í röðum og gefa ekki kost á samvinnu	Borðum raðað þannig að hægt sé að vinna í hópum
Veggspjöld	Skilaboð sem hvetja til fullkunnunar - d. aðfinnin skapar meistarann	Skilaboð sem hjálpa til við að breyta hugarfari



framhald ...

	Festuhugarfar	Vaxtarhugarfar
Skrifborð kennara	Staðsetning sem býður ekki upp á samskipti og tengingu	Aðgengilegt nemendum eða helst ekki í kennslurými
Önnur rými á kennslusvæði	Ekkí boðið upp á fjölbreytta vinnuáðstöðu	Komið til móts við ólíkar þarfr nemenda
Bekkjarstjórnun	Refsandi aðferðir sem sýna stöðu nemenda fyrir alra augum	Agastjórnun fer fram einslega, á persónulegum nótum og af reian



Þátttaka foreldra og forráðamanna

- Foreldrar og forráðamenn skipta miklu máli við eflingu vaxtarhugarfars meðal nemenda
- Með því að upplýsa þau og fræða um vaxtarhugarfar geta þau lagt sitt á vogarskálarnar heima fyrir
- Þau fá skilaboð um að okkur sé umhugað um að börn þeirra bæti sig og efla í stað þess að einblina á einkunnir
- Staðlað bréf sent á alla foreldra (uppkast að bréfi á teams)



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Heilinn er eins og vöðvi sem vex

Mælikvæði greindar er að kunna að aðlagast og þróaast.
(Albert Einstein)



Markmið

- Fræðast um sveigjanleika heilans (e. neuroplasticity*) og miðla því til nemenda
- Prófa og þróa kennsluaðferðir sem virkja heilann

*geta heilans til að breyta sér

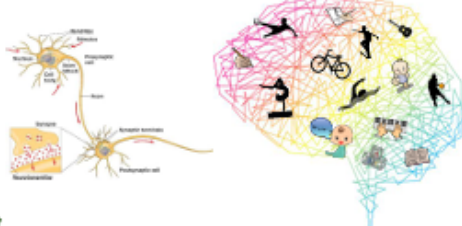


Heilinn er eins og vöðvi

- Vöðvar verða sterkari með lóðalyftingum og annarri þjálfun
- Heilinn er eins og vöðvi - með æfingu og þjálfun verður hann sterkari
 - Þegar við lærum nýja hluti verður heilinn þéttari og þyngri



Taugafrumur sem neistast saman - festast saman



Þekking skapar skilning

Þegar nemendur læra hvernig heilinn lærir nýja hluti ...

- hugsa þau síður niðurfshugsanir
- sjá þau að áskoranir eru partur af lærdómi
- geta þau ímyndað sér það sem gerist í heilanum á meðan þau takast á við áskoranir
- getur áhugahvöt aukist og einkunnir batnað

Besta æfingin fyrir heilann er að takast á við nýjar áskoranir sem eru fyrir utan þægindarammann.



Mistök eru lærdómstækifæri

Manneskja sem aldrei hefur gert mistök hefur aldrei reynt neitt nýtt.
(Albert Einstein)



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Markmið

- Læra hvernig við getum hjálpað nemendum að takast á við mistök.
- Þróa kennsluaðferðir sem normalisera mistök.



Námshugmyndir



Lærdómur er óreiðukenndur

Festuhugarfar:

Skortur á vilja til að breyta hegðun eða aðferðum sem leiða til mistaka / viðurkenna ekki mistök sín

Vaxtarhugarfar:

Vilji til að reyna nýjar leiðir og leita betri lausna



Nám í anda vaxtarhugarfars - farið á dýptina

Mistök í stærðfræði stuðla að öflugri heilavirkni sem gerist ekki þegar rétt niðurstaða fæst í fyrstu tilraun. Fyrir nemendur með vaxtarhugarfar geta mistök því stuðlað að styrkingu heilans.

Jo Boaler

Þetta þýðir að fíg eins og stærðfræði ættu frekar að fjalla um lærdóm en frammistöðu.

- **Lærdóms-nám** þar sem nemendur fá opin verkefni og er veitt tækifæri til fara á dýptina í námi sínu án þess að þurfa að svara rétt
- **Frammistöðu-nám** þar sem nemendur fá lokað verkefni og er hrósað fyrir rétt svör



Feilum fram á við = Arðbær mistök

Krullukynsióðin sem kann ekki að mistakast.

Sex atriði sem stuðla að því að mistök geti orðið arðbær:

1. Áskoranir eru hæfilega krefjandi
2. Verkefni bjóða upp á marga svarmöguleika
3. Byggt er á fyrri þekkingu með nýjum áskorunum
4. Tækifæri til að útskýra hugmyndir og aðferðir
5. Nemendur fá að skoða góðar og slæmar úrlausnir
6. Verkefni skipta nemendum máli og vekja áhuga



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Máttur orðsins
ENNÞÁ

MÁTTUR ORÐSINS

ENNÞÁ!

Ég get þetta ekki

ENDÁ

Þetta virkar ekki

ENDÁ

Ég skil þetta ekki

ENDÁ

Þetta gengur ekki

ENDÁ

Ég ná þessu ekki

ENDÁ

Markmið

- Gera áætlun um hvernig þið ætlið að innleiða hugmyndafræðina um ennþá í ykkar kennslu
- Greina á milli leiðsagnarmats og lokamats
- Læra aðferðir og æfingar sem draga fram gildi lærdóms sem ferils

Ennþá!

Gefur loford um að við náum markmiðum okkar ef við höldum áfram, leggjum okkur fram, iðundum, aðlgum, skípuleggjum og vinnum úr frá vaxtarhugafari.

“Hvort sem þú trúir að þú getir eitthvað eða getir það ekki, þú hefur þú líklega rétt fyrir þér.

Sjálfstíltrú
(Self-efficacy)

visar til trúar okkar á eigin getu til að gera það sem þarf til að ná tilteknum árangri.

- Albert Bandura

Hvernig getur þú innleitt hugmyndafræðina um ENNÞÁ í þína kennslu?

Orðfærið

MÁTTUR ORÐSINS

ENNÞÁ!

Ég get þetta ekki

ENDÁ

Þetta virkar ekki

ENDÁ

Ég skil þetta ekki

ENDÁ

Þetta gengur ekki

ENDÁ

Ég ná þessu ekki

ENDÁ

Leiðsagnarmat

- Mat fyrir lærdóm
- Nýtt yfir námstímabil
- Minni áhætta fylgir námsmati
- Getur haft áhrif á kennsluhætti

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Rafræn hugarfarsmæling fyrir nemendur

- fyrir 5. - 10. bekk
- leggja fyrir á tímabilinu 23/9 - 3/10
- á íslensku og ensku
- tilvalið að lesa fullyrðingamar með nemendum (miðstígi)
- skjal með qr-kóðum í okt-des möppunni á Teams



Sjá gögn á Teams

- HRVS - Hraunvallaskóli
- 06 Samstarf og þróun
- Vaxtarhugarfar
- Vaxtarhugarfar 25-26
- Okt-des_25-26
- Sjá kennslufni í viðeigandi mánaðarmöppum ársins 24-25*



*sjá í okt-des dálkum á nasku glænu

Takk fyrir í dag!
Gangi ykkur vel :)



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Allir geta lært!

Áskoranir - markmiðasetning - sjálfsrækt

Björg Kristín Ragnarsdóttir og Guðbjörg Pálsdóttir
Kynning fyrir starfsfólk
2. janúar 2026

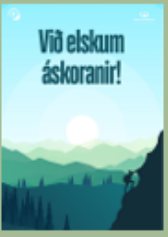




Tími	Þingarátt (þetta vikunni)	Áhersluþing
Agúst - september	Start í lífandi skólumhverfi er í stöðugri þróun (ágúst)	Yndisþingur
	(Hraunvöllaskóli "vinnum við saman sem eitt stórt lið" (november)	Sáttmæling, bekkirþingur, samokipti
Oktober - desember	Allir geta lært (september)	Grunnþingur vaxtarhugarfarsins
	Heilinn (október)	Heilinn er eins og viðbið sem ves
	Mozók (mars)	Við lærum marga af málökum
	Enné (apríl)	Máttur ennéns enné
Janúar - apríl	Áskoranir (desember)	Við elskum áskoranir
	Markmiðasetning (febrúar)	Markmiðasetning er leiðin að þrangri
	Væðing (maí)	Ísri röðin/hjálstalið og á ættarþing
Maí	Endurlið og mat á vetrinum	
Áttan vetrir	Spítræktin (júní)	Ég get ekki hugað vel um aðra ef ég huga ekki vel um mig
	Endurlið (janúar)	Endurlið er góð góð - enum alltaf að gefa nemendum endurliðmat á vinnu þeirra

„Við elskum áskoranir!“ (desember)

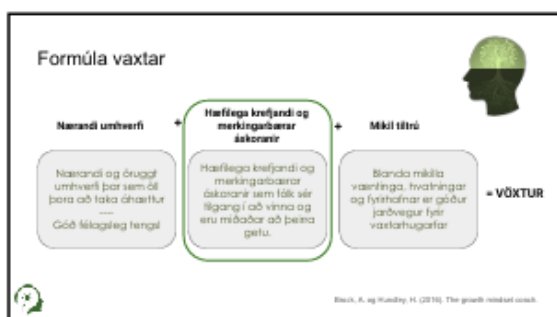
“Every challenge, every adversity, contains within it the seeds of opportunity and growth.” – Ray Kroc



Markmið

- Þróa aðferðir sem reyna á alla nemendur - að allir fái áskoranir við hæfi
- Hafa miklar væntingar til allra nemenda og gera þeim það ljóst
- Kenna nemendum muninn á jafnrétti, jafnræði og inngildingunni





Áskoranir eru hornsteinar vaxtarhugarfars

Þrautseigja, töggur og seigla eru mættarstólpar vaxtarhugarfars og því þurfa nemendur tækifæri til að efla þá eiginleika hjá sér

Áskoranir þjálfar nemendur í að

- taka áhættu
- læra að mistakast
- leita leiða til að koma sér áfram

... þannig að þau upplifi framfarir þó hægar og erfiðar séu



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Hæfilega krefjandi áskoranir

- Sömu væntingar til allra færa sumum óraunhæfar áskoranir
- Með ólíkum væntingum er brugðist við ólíkum þörfum og getu nemenda
- Til að bregðast við ólíkum þörfum og getu nemenda er mikilvægt að starfsfólk og nemendur skilji muninn á jafnrétti, jafnræði og inngildingu

Hæfilega krefjandi og merkingarbær áskoranir

Hæfilega krefjandi og merkingarbær áskoranir eru þær sem fólki eru miðaðar að þeirra getu.



Jafnrétti Jafnræði Inngilding



Jafnrétti
Gert er ráð fyrir að öll njóti góðs af sama stuðningi. Komist er fram við þau á jafnan hátt.

Jafnræði
Öll fá þessa stuðning sem þau þurfa til að fá jafnt aðgengi. Komist er fram við þau á sanngjarnan hátt.

Inngilding
Hér þarf enginn stuðning því hindrunin hefur verið fjarlægð. Það er réttlæti.

Ýmsar leiðir til að tryggja jafnræði - margar hjálpa mörgum




**„Markmiðasetning er leiðin að árangri“
(febrúar)**

„Without goals, and plans to reach them, you are like a ship that has set sail with no destination.“
— Patrick Doherty



Markmið

- Hjálpa nemendum að setja sér markmið
- Greina á milli frammistöðu- og lærdómsmarkmiða (5.-10. bekkur)
- Skilja hvernig persónueiginleikinn töggur getur stuðlað að öflugri færni



Erfíði og basí

→ Allur árangur sem er þess virði að sækjast eftir hefur **upphaf, basí og árangur**

→ Nemendur hafa markmið og áætlun ... en hafa þau vilja til að takast á við erfíði og basí?



Lærðu == Lifðu == Kenndu == **Vefðu**

Frammistöðumarkmið	vs	Lærdómsmarkmið - Grit
Þá er færni sem þegar er búið yfir nýtt til að ná markmiðum.		Hjálp til við að öðlast nýja færni sem nýta á fyrir síðari markmið.
Dæmi:		Éfla frekar lögg og vaxtarhugarfar
- Fá A í frónskuprófi - Ganga á Hvannadalshnjúk - Gefa 5 nemendum 2 mín spjall á hverjum degi um lífið utan skóla		Dæmi: - Læra frönsku - Éfla líkamlega og andlega heilsu - Bæta bekkjarmenningu



Ministarstvo
Prosvete, Nauke i
Sporta
Republike Srbije

Strana 1 od 1

1. Osnovne informacije o konkursu

2. Cilj i svrha konkursa

3. Pravila i uslovi učešća

4. Rokovi i postupak prijave

5. Kriterijumi za izbor

6. Ostale informacije

1. Osnovne informacije o konkursu

Naziv: Konkurs za izbor najboljih učenika i nastavnika osnovnih i srednjih škola za učešće na međunarodnom konkursu "Eurovision Song Contest" u Beogradu, 2019. godine.

Cilj i svrha: Cilj konkursa je izbor najboljih učenika i nastavnika osnovnih i srednjih škola za učešće na međunarodnom konkursu "Eurovision Song Contest" u Beogradu, 2019. godine.

Pravila i uslovi učešća: Konkurs je otvoren za učenike i nastavnike osnovnih i srednjih škola koji su stariji od 14 godina i mlađi od 18 godina na dan prijave. Učesnici moraju biti državljani Srbije ili imati stalno prebivalište u Srbiji.

Rokovi i postupak prijave: Prijave se prihvataju od 1. januara do 31. decembra 2018. godine. Postupak prijave i izbor učesnika biće objavljen na zvaničnoj stranici Ministarstva prosvete, nauke i sporta.

Kriterijumi za izbor: Kriterijumi za izbor učesnika su: kreativnost, originalnost, kvalitet izvođenja i sposobnost timovanja.

Ostale informacije: Za više informacija posetite zvaničnu stranicu Ministarstva prosvete, nauke i sporta.

Bæting næst með æfingu - Töggur // Grit

Sambland af ástríðu og þrautseigju fyrir því að vinna að langtíamarkmiðum - þrátt fyrir hindranir, vonbrigði og stóðnun.

- Samofinn vaxtarhugarfari og seigju
- Spáir best fyrir um árangur

Skilaboðin: Ekkert gerist að sjálfu sér hjá neinum. Árangur næst með miklum dugnaði.

[illegible]



„Endurgjöf er góð gjöf“ (janúar)

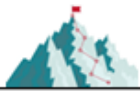
“We all need people who will give us feedback.
That’s how we improve.”
- Bill Gates



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Markmið

- Greina á milli endurgjafa sem beinist að persónulegum eiginleikum fólks og þess sem það gerir
- Þróa aðferðir til að gefa nyttsamlega endurgjöf
- Kenna nemendum hvemig þau geta gefið hvert öðru nyttsamlega endurgjöf

Endurgjöf ...

... snýst í eðli sínu um að leiðbeina nemandanum fram á við frá þeim stað sem hann er staddur á í náminu og að námsmarkmiði sínu, þ.e.a.s. hæfninni sem hann er að tileinka sér. Endurgjöfin telst því vera náms- eða hæfnimiðun. Segja má að endurgjöfin, sem mætti líka kalla leiðsögn, sé upphaf og endir leiðsagnamáms.

(Leiðsagnastær: Hvern vegna, hvernig, hvar? Nanna Kristín Christensen)

Endurgjöf lýsir því sem nemendur hafa gert vel, í hverju þeir **þurfa að bæta sig og hvemig þeir geta bætt sig.**

(Fjölbreytar leiðir í náminni: Að mæta það sem við viljum að nemendur læri. Emma Ingóbjörg Pálsdóttir)





Endurgjöf - sem styrkir festuhugarfar

Endurgjöf fyrir persónulega eiginleika og mannkosti:

Skilaboð: *Eiginleikar þínir eru varanlegir og þeir dæmdir „þú ert svo mikill snillingur!“*

„Af hverju þarftu alltaf að vera með þessi læti?“

- visun í greind og mannkosti geta dregið úr sjálfsöryggi

Afleiðingar: Viðhalda mynd um greind - taka síður áhættur - forðast áskoranir og mistök - festast í óæskilegri hegðun.




Endurgjöf - sem styrkir vaxtarhugarfar

Endurgjöf fyrir fyrirhöfn, aðferðir og ferli:

Skilaboð: *Þú ert í stöðugri þróun og ég hef áhuga á þroskaferlinu þínu*

„Flott að sjá hvemig þú gafst ekki upp við að leysa verkefnið!“

„Þú tókst ranga ákvörðun þarna, en hvað geturðu gert öðruvísi næst?“

- visun í vinnusemi og úrlausnaraðferðir sem ýta undir sjálfsöryggi

Afleiðingar: Mistök eru enginn áfellsdómur heldur eðlileg þegar verið er að leggja sig fram og prófa nýja hluti




Aðferðir til að gefa nyttsamlega endurgjöf

Stírnir
með upphafi málgreina
fyrir kennara og
nemendur.





„Jákvætt sjálfstal hjálpar og hvetur okkur áfram!“

(ma)

*Þú munt aldrei tala meira við neinn en sjálfan þig.
Sýndu þér því góðmennsku.*




Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

Markmið

- Skilja hlutverk sjálfstals við eflingu vaxtarhugarfars
- Hjálpa nemendum að efla vitund um eigið vaxtar- og festuhugarfar og bregðast við á hjálplegan hátt
- Kenna nemendum ýmsar leiðir til að vinna með eigið festuhugarfar



Sjálfstalið - Hugsanaprihmyringurinn



Hvernig hljómar þín innri rödd?

Festuhugarfar

Þetta er of erfið fyrir mig!
Glætan að ég nái að klára að hofa á allar myndir/pættina á listanum mínum!
Ég verð aldrei eins góð og hún/hann!
Ég get ekki tekið góðar myndir í símanum mínum!



Vaxtarhugarfar

Þetta er erfið en ég læri eitthvað af þessu!
Ég ætla að tækja þennan lista með því að hofa á eina mynd/pátt í einu!
Ég get alltaf bætt mig!
Ég get ekki tekið góðar myndir í símanum mínum, enþá!

Leiðir til að hjálpa nemendum að vinna með eigið festuhugarfar

- gefa festuhugarfarinu nafn, dæmi: Neili neikvæði
- semja samtöl til að æfa viðbrögð við festuhugarfari annarra - hlutverkaleikur
- setja saman stuðningspór sem geta verið til staðar fyrir hvert annað með vaxtarhugarfari að vopni
- teikna festuhugarfarið sitt til að skilja það og þekkja merki þess betur
- búa sér til eigin vaxtarhugarfarstrasa - dæmi: *Ég get þetta!*
- skrifa festuhugarfarinu sínu bréf frá vaxtarhugarfarinu



„Ég get ekki hugsað vel um aðra ef ég hugsa ekki vel um mig“
(júni)



Sjálfsumhyggja

er að
gefa sjálfum sér þá gífur
að veita samkeppni, stöð, hluti,
viðburði og tækifæri
sem næra og veita orku
á
stúlku að bætti heila fyrir
líkama, huga og sál

-Laurie Buchanan

selfhood.net



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Sjá gögn á Teams

- HRVS - Hraunvallaskóli
- 06 Samstarf og þróun
- Vaxtarhugarfar
- Vaxtarhugarfar 25-26
- janúar-apríl_25-26
- Sjá kennslufni í viðeigandi mánaðarmöppum ársins 24-25*




Þátttaka foreldra og forráðamanna

- Foreldrar og forráðamenn skipta miklu máli við eftingu vaxtarhugarfars meðal nemenda
- Með því að upplýsa þau og fræða um vaxtarhugarfar geta þau lagt sitt á vogarskálarnar heima fyrir
- Þau fá skilaboð um að okkur sé umhugað um að börn þeirra bæti sig og effli í stað þess að einblína á einkunnir
- Staðlað bréf sent á alla foreldra (uppkast að bréfi á teams)

PERMAH

Velfarnaður í starfi - Workplace wellbeing



íslenska



English

© 2021 PERMAH. All rights reserved. The content of this document is for informational purposes only and does not constitute an offer of any financial product or service. Please consult your financial advisor for more information.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu



Öflugir einstaklingar í öruggu umhverfi

Innleiðing vaxtarhugarfars í Hraunvallahskóla

Björg Kristín Ragnardóttir og Guðbjörg Pálsdóttir
Lokaferndi fyrir starfsfólk
28. maí 2028

Gullvagninn - Björgvin Halldórsson



Ég bíð þú, sendu nú vagninn þinn að sækja mig.
Já, herra, sendu nú gullvagninn að sækja mig.
Gættu mín, geyrdu mig, gefðu mér friðinn.
Langt hef ég ferð og mig langar heim.

Langt hef ég ferð og mig langar heim.
Ríður þú nemi og þreytist er að losa mig.
Hvar fer ég að hella minni hötti nú.
Herra, enginn getur bjargað nema þú.

Ég bíð þig, sendu nú vagninn þinn að sækja mig.
Já, herra, sendu nú gullvagninn að sækja mig.
Gættu mín, geyrdu mig, gefðu mér friðinn.
Langt hef ég ferð og mig langar heim.

Ég bíð þig, sendu nú vagninn þinn að sækja mig.
Já, herra, sendu nú gullvagninn að sækja mig.
Gættu mín, geyrdu mig, gefðu mér friðinn.
Langt hef ég ferð og mig langar heim.

Tími	Þingsetta (húfur þak)	Vaxtarhugarfar
Agúst - september	Stærð í lífandi skólaumhverfi er í viðbætur (þak)	Undirbúningur
Oktober - desember	Í Hraunvallahskóla "Áhrum við samann sem elst stórt ló" (þak)	Skilningur, bekkjarbragar, samspili
Janúar - apríl	Állir geta birt (september)	Grunnþættir vaxtarhugarfarsins
Maí - júní	Hólin (október)	Hólin er eins og vöðvi sem veir
Júlí - ágúst	Mótið (maí)	Við lærum margt af mistökum
Septemba - október	Engja (apríl)	Mattur aðfarna er engja
Novemba - desember	Áskoranir (desember)	Við eldum áskoranir
Janúar - apríl	Málmásetning (febrúar)	Málmásetning er leiðin að árangri
Maí - júní	Virkni (maí)	Þessi röðing/þingsetning og áttarvagn
Julí - ágúst	Endur og mat á vörum	Ég get ekki hugað vel um aðra ef ég huga ekki vel um mig
Septemba - október	Spilfræktir (júní)	Endurgift er góð góð - erum allir að geta þeimendum endurgiftum á einu þerra
Novemba - desember	Endurgift (janúar)	

Markmið innleiðingar á vaxtarhugarfari

Að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar líði og gangi vel

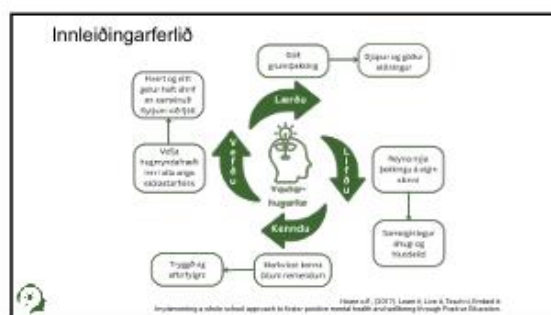
Skapa samfélag sem einkennist af...

- trausti
- jákvæðni
- sjálfstílnu einstaklinga
- góðum samskiptum meðal starfsfólks og nemenda



Vaxtarhugarfar

fjallar um æfingu og þrautseigju sem leið að árangri, að fara út fyrir þægindaramma sinn með því að takast á við nýjar áskoranir og átta sig á því að hindranir og mistök eru eðlilegur hluti af því ferli.



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

LÆRÐU 2022-2023

7 menntasmiðjur yfir skólaárið auk kynningarfundar
50 - 60 mín í senn

Stutt fræðsla og upplifunarnám þar sem stuðlað var að samvinnu, jákvæðni og gleði

Samvinna - gleði, styrkleikar og áskoranir

LIFÐU 2023-2024

6 menntasmiðjur yfir skólaárið + námskeið fyrir nýtt starfsfólk í upphafi skólaárs

Samstarf við Návítundarsetrið - návítundaræfingar í hverri smíðu

Reyna læra þekkingu á eigin skinni

Verkfæri kynnt og nýtt í smíðum

Vikulegir póstar í Vikupistli starfsfólks

Lifað í núinu - sjálfsþekking og sjálfsvinsemd

KENNDU 2024-2025

Eina skiptis vinnustofa fyrir nýtt starfsfólk að hausti

Mánaðarklegar menntasmiðjur fyrir fagfólk til að kynna efni hvers mánaðar

Kennarar fá kennsluáætlanir og kennslufni - ásamt plöðum

Annað starfsfólk fær styttri kynningar yfir skólaárið

Foreldrar fá kynningar og fréttabréf Vaxtarhugartarshom í vikupistli

Menntasmiðjur og sjónrænar áminningar fyrir alla

Lærðu == Lifðu == Kenndu == **Vefðu**

Vefðu 2025-2026

- Áherskur vaxtarhugafarsins eru komnar inn í námskrár á Mentor
- Kennsluefni og -áætlanir á Teams
- Veggspjöld með frósum og mörnum
- Vaxtarhugafarshom í vkiptíli
- Foreldrar fá kynningu og fréttir yfir skólaárið



Breytingalíkan Knosters

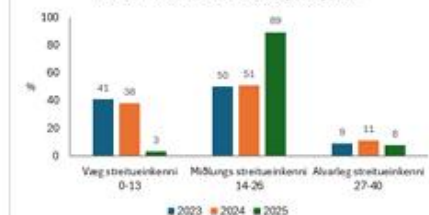
[illegible]

Kendall, 1991.

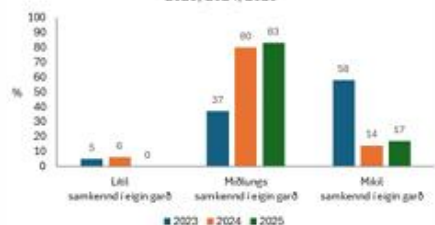
Hlutfall starfslólks með vaxtar- og festuhugarfar
2022, 2023, 2024, 2025



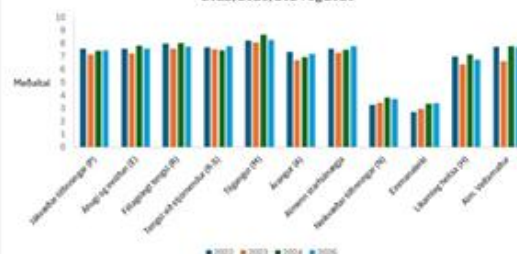
Hlutfallsleg dreifing vægra, miðlungs og alvarlegra streitueinkenna starfsfólks - 2023, 2024, 2025



Hlutfall starfsfólks með litla, miðlungs og mikla samkennd í eigin garð
2023, 2024, 2025



Samanburður niðurstaðna veifarnaðar á vinnustað
2022, 2023, 2024 og 2026



Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

	P	E	R	BÚ	M	A	Starfsmengi	Helstu við	Gjöld	Nettó	Alm. Væ
Isibútur	7.68	7.91	7.74	7.79	8.29	7.77	7.79	8.09	8.39	8.79	7.68
Lausnir	8.67	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80	8.80
Nettó	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Alm. Væ	7.55	8.00	8.00	8.50	8.50	7.55	8.00	8.67	8.00	7.55	7.55
Tilvísunir	7.55	8.67	8.33	8.00	8.33	8.00	8.67	8.00	7.67	7.34	7.34

Er vaxtarhugarfar allt sem þarf?

- Töl í verkfærakistuna
- Blanda vaxtarhugarfars, kennslufræða og námskrár
- Kennarar og starfsfólk
 - fyrirmyndir vaxtarhugarfars
 - bjóða upp á lærdómstækifæri sem vekja áhuga, hafa merkingu og tilgang, og eru aðgengileg
- Nemendur
 - hafa trú á eigin getu
 - þurfa að leggja sig fram



Takk fyrir samvinnuna og gangi ykkur vel!



Mat á innleiðingu vaxtarhugarfars

íslenska

Assessment of growth mindset implementation

English



Viðauki 3 - Opnar spurningar og svör starfsfólks

Skólaárið 2025-2026 - Mat á innleiðingu

1. Hvernig hefur þér gengið að vinna með vaxtarhugarfarið á þessu skólaári?

- Vel
- Frekar vel
- Mjög vel
- Vel
- Frábærlega. Betur og betur
- Vel
- Bara vel. Vaxtarhugarfarið er orðið eitthvað sem ég nota ómeðvitað í starfi mínu.
- Vel
- Bara ágætlega. Nota frasana mikið
- Bara nokkuð vel
- Byrjaði vel í haust en datt svolítið út eftir áramót.
- Þokkalega
- Vel
- Við erum kannski ekki mikið búnar að vinna með þetta eftir áramót. Tókum námsgryfjuna vel fyrir áramót og orðið ennþá. Einnig að mistök eru til að læra af. Við höfum mikið lagt áherslu á að hugsa um sinn eiginna rass. Ekki vera að spá í öðrum.
- Bara vel
- Vel
- Mjög vel. Ég hef reynt að tileinka mér þá mætti sem voru undir í vetur .
- Það hefur gengið vel og allt verið gott
- Hef ekki verið að vinna markvisst í því
- Mjög vel til þess að byrja með en gekk ekkert eftir páska. Á milli gekk þetta í sveiflum.
- Ég hef ekki verið að kenna... En ég gríp mikið í vaxtarfugarfar í einstaklingsþjálfun og hef einnig verið að tileinka mér það sjálf. Vaxtarhugarfarið er í raun hægt að tengja við alla þjálfun hjá mér og hefur það gengið vel.
- Mjög vel. Nemendur nota mikið ég get ekki ennþá.
- Ágætlega
- Ég er stjórnandi og hef ekki mikið verið að kenna en hef náð að tileinka mér vaxtarhugarfar sjálf.
- Það hefur gengið ágætlega. Höfum tileinkað okkur namssgryfjuna lg ennþá. Hef passa mikip hvaða orð eg hef notað þegar nemendur sja ekki tilgang og tala nipur til sin.
- Vel.
- Bara ágætlega en hefði óskað þess að það hefði gefst meiri tími fyrir mig að undirbúa meira kringum það.
- Bara nokkuð vel.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- "Okkur hefur gengið nokkuð vel. Við höfum verið mikið að vinna með orðið ennþa og námsgryfjuna. Við settum meira að segja námsgryfjuna á borðið hjá hverjum og einum til þess að minna nemendur á að það sé eðlilegt að kunna ekki hlutina strax heldur verðum við að leggja á okkur vinnuna til þess að komast ur gryfjunni.
- Við unnum líka mikið með markmiðasetningu og við settum okkur tvisvar markmið á skólaárinu sem tengjast bæði námi og voru persónuleg nemendum."
- Bara vel
- Það gengur vel, við nýtum vaxtarhugarfar mikið í kennslu. Til að minna nemendur á námsgryfjuna og seigluna. Einnig settum við okkur markmið
- Ágætlega, en það er ákveðin hópur nemenda sem á erfitt með að tileinka sér það við hluti eins og þrjón og hekl en ég fer ítarlega í vaxtarhugafar með þeim hópum sem eru að taka sín fyrstu skref í þrjóni og hekli á samt því að vera með plaggat við opið á stofunni.
- Ég er almennt að nýta mér þetta í samskiptum við nemendur og hefur það gengið vel. En ég er enn hörð við sjálfa mig og vantar mig að vera mile við sjálfa mig.
- Nokkuð vel
- Það hefur gengið nokkuð vel - gott að fá alltaf efni frá ykkur í vikupistlinum.
- Mjög vel
- Mjög vel
- Bæði upp og niður stundum gleymdi ég að nota það

2. Lagðir þú í vana þinn að lesa vaxtarhugarfarshornið í vikupistlunum í vetur? Ef svo er, hvert er mat þitt á þeim m.t.t. umfjöllunarefna og þýðingu fyrir þig og skólastarfið.

- Hefði þurft að gera betur þar
- Einbeiti mér að þetta sé eðlislægt fremur en að lesa alla pistla varðandi þetta
- Já alltaf
- Já
- Nei
- Já ég gerði það og nýtti oft efni inn hjá mér - myndir ofl og líka í persónulega lífinu
- Já yfirleitt. Flott að fá áminningu og gott efni
- Yfirleitt. Fín áminning.
- Alltaf gott að rifja upp. Las þá stundum
- Gerði það oft en ekki alltaf
- Gott til að halda manni við efnið og góðar áminningar til að rifja upp
- Já, vekur mann til umhugsunar og fær mann til að skoða hluti frá öðru sjónarhorni.
- Já, minnir mann á.
- Já las það alveg. Sat kannski ekki mikið eftir.
- Las það já en veit ekki alveg hvað það þýðir fyrir mig vinnan með vaxtarhugarfarið verðir markvissari og gleymist síður
- Nei
- Ég les þá alltaf og ígrunda út frá mínu starfi.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Já, mér fannst það gott og gagnlegt fyrir skólastarfið
- Nei var það ekki
- Já ef ég hafði tíma til þegar ég las hann. Var skemmtilegt að hafa og sumt þar sem fékk mann til þess að hugsa, en annað sem maður hafði þælt í áður.
- Ég las það alltaf og fannst virkilega gott að hafa það í vikupistli til að vekja áhuga og minna mig á.
- Já ég las yfir og það sem kom fram var auðlesalegt.
- Já
- Alltaf!!!! Elska það!!!! Get alltaf tileikað mér það sem kemur fram þar.
- Já las það og það minnti mann á að vinna með vaxtarhugarfarið
- Já við gerðum það en þeir voru oft óþarflega langir, textarnir.
- Já ég gerði það. Það var alltaf gaman að lesa það.
- Já las það alltaf en nýtti það hugsanlega ekki nægilega í kennslu.
- Ég las alltaf vaxtarhugarfarshornið en ef ég á að vera hreinskilin þá er það það eina sem ég gerði. Ég var ekki nógu dugleg að tileinka mér það sem stóð þar eða vinna eitthvað frekar með upplýsingarnar sem þar komi fram.
- Já. Hef bara allt gott um það að segja
- Mér fannst það gott og góð áminning
- Mjög flott framtak en ég skoðaði oftast bara myndirnar því það var oftast frekar neðarlega og ég löngu hætt að lesa og athyglin búin
- Ég var því miður ekki dugleg að skipa vikupistla þetta skólaárið. Ég gluggaði í hvaða fundir væru og einstaka sinnum eitthvað meira. Þá renndi eg hratt yfir allt.
- "Já ég les það alltaf og stundum oftast en einu sinni yfir vikuna.
- Tel þetta gott innlegg og það mætti alveg halda áfram í einhverri mynd 😊 "
- Já, fannst þetta fróðlegt og gat tengt við umfjöllunarefnið og reyndi að tileinka mér það - virkilega vel unnið hjá ykkur!
- Já las pistlana yfirleitt og fannst margt jákvætt í þeim.
- Vel sett upp og utskyr
- Já mér fannst gott að lesa þetta yfir og gott umfjöllunarefni

3. Hvaða þýðingu hefur það haft að hafa hæfniviðmið um vaxtarhugarfar í námskrá?

- Mjög mikla þýðingu
- Fín bara. Er að gera þetta hvort er
- Hefur ekki beint áhrif á mig
- Góða
- Meiri alvara
- Vinn ekki með hæfniviðmið
- Vel. Gott að hafa þetta merkt (Vaxtarhugarfar)
- Fínt
- Gott mál

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Bara flott
- Hjálpar til að halda utan og samætta við mismunandi fög
- Hef ekki kynnt mér það
- Á ekki við mína kennslu.
- Fínt. Minnir okkur á að setja þetta inn í verkefnin.
- Sama svar og hér að ofan
- Veit ekki
- Það hjálpar mér að muna eftir þessum þáttum.
- Það hefur haft jákvæða þýðingu og stutt vel við námið og skólastarfið
- Litla þýðingu geta og þekking á efni kemur ekki með það setningu í námskrá
- Ég mat ekki beint út frá vaxtarhugarfarskennslu heldur frekar út frá hegðun þeirra. Eitthvað sem var út frá kennslu en þetta gekk heilt yfir vel.
- Það hefur enga þýðingu fyrir þig þar sem ég vinn ekki með hæfniviðmið... en skilar sér örugglega mjög vel til nemanda.
- Nauðsynlegt að hafa einhver hæfniviðmið.
- Mikla
- Skiptir öllu máli til að viðhalda verkefninu innan skólans.
- Gott gerði það að verkum að eg var alltaf með þetta bak við eyrað
- Mikil vinna og erfitt að meta margt af þessu. Mér finnst óþarfi að hafa þetta í hæfniviðmiðum þó við séum að vinna með þetta.
- Veit það ekki.
- Bara fínt
- Mér fannst það hvetja mann til þess að vinna markvisst með vaxtarhugarfarið. Mér fannst þó sum hæfniviðmiðin vera of lík og fannst ég því vera að meta það sama tvisvar.
- Til bóta.
- Það er fínt , þá fer maður pottþétt í þetta
- Mér finnst voða gott að hafa þau inni námskrá og ég nota þau markvisst en flestir fá samt mjög hátt á þeim ef þau eru samviskusöm og dugleg.
- Mér finnst það mjög mikilvægt og hvetjandi til að ýta á og minna börn á vaxtarhugarfar.
- Ekki dómbær á það þar ég geri ekki mat en ímynda mér að það hljóti að hafa góð áhrif.
- Eg held að það hafi gert hlutina markvissari
- Pass
- Agætt
- Fínt

4. Ef þú horfir á allt innleiðingarferlið, hvert er mat þitt á aðferðafræðinni, þ.e. að læra, lifa, kenna og vefja? - t.d. að teknu tilliti til tímalengdar innleiðingar, viðfangsefna og nálgunar.

- Góð
- Pass
- Mjög sátt. Gott að taka skrefin

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Æði
- Súper
- Flott
- Bara gott
- Fínt
- Bara nokkuð gott
- Þetta leið hraðar en eg atti von á og hefur breytt helling í minu eigin hugarfari
- Mjög áhrifaríkt að byrja á því að innleiða hjá sjálfum sér áður en farið er að kenna nemendum
- Mjög markviss og góð
- Fín nálgun.
- Mjög gott að vera komin sjálf með þessa hugsun og þælingar áður en við förum í að kenna öðrum þetta. Flott að geta minnt hvert annað á þetta líka í kennslunni.
- Mér finnst þetta frábært og held að það þurfi alveg þessi fjögur ár í innleiðingu
- Flott
- Þetta er nokkuð langt ferli. Starfsmenn hafa komið og farið á þessum tíma. Hætta á rofi og gleymsku er til staðar vegna þess
- Góð og vel útfærð
- Það er erfitt að meta það
- Skemmtilegt. Læra og lifa var skemmtilegast þó. Hefði verið gaman að hafa það meðan kennslu stóð svo við hefðum frekar haft færni til þess að gera það með nemendum.
- Mér fannst þetta flott með tilliti til þess að ég sé hálfgerður áhorfandi í innleiðingunni þegar kemur að kennslu.
- 4 ár er hámark innleiðingu en svo q að halda áfram að setja inn í vikurpistil eins og hefur verið gert til að viðhalda innleiðingunni.
- Mjög flott ferli og tímalengd
- Fannst þetta bara mjög gott innleiðingaferli. Skilvirkt og faglegt.
- Mér fannst eg fá. Est út ur kenna árinu. Þa vorum við svo mikið að vinna með þetta og grúska í efninu
- Stundum er þetta tímabjófur.
- Veit það ekki
- Ég er bara ný byjuð svo eg hef verið svo litið í innleiðingunni
- Ég var einunigs með í innleiðingarferlinu seinustu tvö árin en mér fannst það ganga vel. Það var mjög gott að fá fræðslu og kennslu í fyrra áður en maður kenndi nemendum. Þa var maður einnig vel í stalk búinn til þess að halda áfram að vinna með vaxtarhugarfarið í ar.
- Aðferðafræðin er góð og auðvelt fyrir flesta að tileinka sér hana.
- Mér fannst ferlið flott, fannst ég smá týnd núna þetta árið, hvað væri ætlast til af mér
- Svolítið langt en yfir heildina var þetta mjög gaman og áhugavert. Hinsvegar fannst mér kenna hlutinn ekki beint ná til okkar kennarana sem sjáum ekki um umsjón

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Ég kem inn í innleiðinguna og finnst mér hún búin að vera virkilega jákvæð og góð upp á að minna sig á að við erum öll alltaf að læra og þurfum að gefa okkur tíma til þess
- Vandað og vel úthugað og bara frábært að þetta fékk raunhæfan tíma í innleiðingu.
- Held að þetta hafi gengið vel.
- Hefði viljað sjá snarpari innleiðingu.
- Eg er ekki viss
- Gott

5. Hefur þú upplifað breytingu á eigin sjálfsþekkingu, líðan og hugarfari sem þú getur tengt við innleiðingu vaxtarhugarfarsins? Ef svo er, að hvaða leyti?

- Já
- Svona 15%
- Ég tel að ég hafi alltaf haft ákveðið vaxtarhugafar í mér
- Jákvæðni
- Bara basic
- Já mér finnst þetta hjálpa mér að staldra við, þó ég hafi haft vaxtarhugarfar að miklu leiti áður þá er þetta samt gott boost
- Já mikil breyting á Vaxtarhugarfari mínu
- Jájá, seigla og þessháttar
- Meiri mildi og meiri þrautseigja
- Ja algjörlega. Sýna mér meira mildi, finna leiðir þegar ekkert er að ganga upp, nota ekki ennþá frasann. Muna eftir glimmerinu í kringum mann
- Já, auðveldara að koma auga á jákvæða punkta í erfiðum málum, aukin þolinmæði þegar illa gengur og minni hræðsla við að misstök
- Já að einhverju leyti.
- Sýni sjálfri mér meiri mildi og reyni að vera ekki of sjálfsgagnrýnin.
- Nei ekki beint. Var búin að vinna mikið með mitt hugarfar og andlega heilsu áður.
- Jaaa, kannski reyni ég að vera opnari og sýna sjálfri mér og öðrum meiri mildi
- Já og nei...Mér líður vel í vinnunni núna en starfssvið mitt hefur breyst mikið þannig að hvað hefur áhrif á hvað er erfitt að segja.
- Já. Tengir vel við seiglu og jákvæðni. Eins að sýna sér mildi þegar við á.
- Betur skilin á sjálfri mér og upplifi meiri jákvæðni í náminu
- Nei
- Já og nei. Maður er hvassari við sjálfan sig ef maður verður var við festuhugarfar.
- Ég hef ekki fundið fyrir breytinguna mer sjálfri en eg hef verið meðvitaðri um þessa hluti og tengingunni við vaxtarhugarfarið.
- Já og ég segi ef allt fer í steik að þetta kemur ekki ennþá og þrautseigju
- Já, huga að vaxtarhugarfari
- Já 100p. Finnst ég hugsa meira um mína líðan og einmitt farin að sýna mér meira mildi.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Ja hef meiri trú á sjálfri mer og ef eitthvað gengur illa þá reyni eg að tileinka mer það sem eg er að kenna með vaxtarhugarfarinu
- Nei.
- Já kannski, ég hef lært mikið að undirbúa mig fyrir mikið álag í vinnunni og berjast við breytingu og áföll.
- Ja auka þrautseigju og leyfa mer sma myldi hef verið hörð við mig oft a tíðum.
- Ég hef upplifað þó nokkra breytingu og hun verður sífellt meiri því meira sem eg kenni vaxtarhugarfarið. Því meira sem eg kenni vaxtarhugarfarið því auðveldara finnst mer að tileinka mer það sjálf. Eg á það þó gjarnan til að festast í festuhugarfarinu en þá er svo geggjað að vera með gott folk í kringum sig sem minnir mann á vaxtarhugarfarið
- Get ekki alveg sagt það....reyni þó að lesa um „festuna“ þar sem það á við.
- Þarf að tileinka mér mildi og brjóta mig ekki niður
- Ég get ekki gert mer grein fyrir því
- Ja, eg er blíðari í eigin garð og átta mig á að það tekur tíma að læra
- Já klárlega. Kannski mest vegna þess að sjálfsmildi var gert að opinberi umræðu efni.
- Já, t.d þegar ég er að gera e-ð nýtt að hugsa að eg er að læra þetta og stundum er 80% nóg - hjálpað til við að forgangsraða verkefnum.
- nei
- Mig langar ekki að deila
- Ekkert sérstaklega

6. Markmið innleiðingarinnar var að stuðla að því að öllum í skólasamfélaginu okkar myndi líða og ganga vel með því að skapa samfélag sem einkennist af trausti, jákvæðni, sjálfstílrú einstaklinga og góðum samskiptum meðal starfsfólks og nemenda. Hvernig finnst þér hafa gengið að ná þessum markmiðum? Rökstyðjið.

- Haf mér meiri skilning
- Ágætlega. Þetta er til staðar á deildinni minni
- Auðvitað náum við ekki alla leið en alveg klárt í rétta átt
- Vel vöxtur gerist hægt og góðir hlutir gerast hægt.
- Vel. Allir súper glaðir
- Ég held að við séum á góðri leið. Mér finnst vera meiri þrautseigja í starfshópnum og jákvæðni
- Vel. Sést í skólapúlsinum og vinnustaðagreingunum
- Fínt. Krakkarnir grípa í þetta. Notum frasana.
- Samkv skólapúls þá tókst þetta örugglega nokkuð vel
- Bæði og myndi eg segja. Sumor tileinka sér þetta og aðrir ekki
- Mjög vel
- Veit ekki
- Vel. En passa þarf upp á framhaldið, margir nýir starfsmenn sem byrja í haust.
- Held bara vel. Allavegana eru góð samskipti milli starfsmanna og gleði.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Mér finnst það hafa gengið ágætlega og er betra en það var sem sést t.d. í skólapúlsinum.
- Í minni deild tel ég að öllum líði vel, hjálpist að og passi uppá hvert annað.
- Nokkuð vel. En þessir þættir eru alltaf áskorun. Við sjáum niðurstöður í skólapúlsinum staðfesta jákvæð tengsl.
- Meira traust í skólasamfélaginu
- Veit ekki hvernig það var fyrir vaxtar hugarfar
- Mér finnst það hafa gengið vel en ég kenndi að vísu ekki fyrir svo ég er ekki áreiðanlegur.
- Ég held að þetta hafi skilað sér beint til nemanda og þá sérstaklega í þeim bekkjum þar sem vaxtarhugarfarið var markvisst.
- Nokkuð vel.
- Vel
- Erfitt að meta fyrir allt skólasamfélagið en skólapúlsinn sýnir að það er breyting. Einnig starfsmannapúlsinn. Eitthvað gerum við rétt og held ég að vaxtarhugarfarið eigi stóran þátt í því.
- Veit ekki alveg. Finnst ekki eins og allir hafa tekið þessu alvarlega.
- Ég hef alltaf unnið með það hvort eð og þetta breytti engu þar um.
- Bara ágætlega, þessi vetur hefur verið mjög skritinn fyrir mig og erfiður og ég hef reynt eins og ég get að vinna kringum það auka álag og pressu. Ég hef kannski aðeins haldið mig frá fólki og bara einbeitt mér að nemendum minum.
- Ég tel þetta hafa góð áhrif á menninguna í skólanum finnst andrúmsloftið betra en það var her fyrir á árum
- Mér finnst það hafa gengið mjög vel meðal samstarfsfolks en ekki jafn vel meðal nemenda. Mér finnst stor hluti nemenda vera með festuhugarfar og eiga í miklum erfiðleikum með að yfirfæra vaxtarhugarfarið yfir á olik svið
- Þetta hefur gengið vel sýnist mér. Er ekki frá því að umburðarlyndi hafi aukist í samfélaginu hérna.
- Mér finnst jákvæðni og seigla vera að aukast
- Mjög vel
- Ég upplifi eiginlega bara gott í vinnunni þar sem við erum öll vinaleg hvert við annað og líður bara mjög vel hér
- Frekar vel af því að þetta fékk að taka tíma. Mikilvæt samt að halda þessu á lofti áfram.
- Ég held að það hafi gengið vel se að birtast td í Skólapúlsinum.
- Betur vegna jákvæðra áhrifa á stjórnendur.
- Mjög vel. Þar sem eg hef att erfitt ar þa hefur yfirmenn verið svakaleg mikil hjalp
- Þokkalega

7. Hvaða leið heldur þú að gæti verið góð til að halda vaxtarhugarfarinu áfram á lofti í Hraunvallaskóla?

- Reglulega minnt á það á fundum

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- No komment eins og er. Klukkan er mikið núna og mikil þreyta
- Umræða - menntasmiðjue
- Hæglæti
- Æfingar og áframhald
- Hafa það áberandi eins og SMT
- Vera með innskot og áminningar (ekki of mikið né langt)
- Plögginn á veggjunum, frasarnir í daglegum samskiptum. Minna á reglulega.
- Hafa endurmenntun og ný plaggöt
- Hmmm veit ekki, of mikil heilapoka í gangi
- Skýr námskrá, upprifjun að hausti og í janúar
- Vaxtarhugarfar vikunnar eins og regla vikunnar.
- Hafa plakötin sýnileg og minna á efnið sem er til á kennarafundum og í vikupistli.
- Örsmiðjur. Ekki langir fundir en þetta er eins og smt. Það þarf að minna á þetta reglulega.
- Halda áfram að vera með markvissa tíma fyrir vaxtarhugarfar, kannski 1x í mánuði og nýta það í kennslu og samskiptum.
- Veit ekki
- Teymi?
- Að minna reglulega á það í daglegu starfi og halda því lifandi með jákvæðri endurgjöf og góðum samskiptum
- Veit ekki
- Halda áfram reglulegum fundum, þurfa ekki að vera með fræðslu heldur frekar bara tengt námsefni. Sérstaklega fyrir það starfsfólk sem er ekki búið að vera í skólanum þetta og síðustu ár.
- Ég væri til í að það væri ein til tvær kennslustundir í viku tileinkaðar vaxtarhugarfarinu og þær væri fastar. Ennþá betra ef það væri vaxtarhugarfarskennari starfandi í skólanum sem myndi sjá um þessa kennslu, gæti verið smíðja líka...
- Hafa enn í vikupislinum og fræða nýja fólkið á hausti.
- Halda áfram með fræðslu fyrir starfsfólk
- Vaxtarhugarfarshorn í vikupistli, reglulegar áminningar á starfsmannafundum og eftirfylgd með kennslunni.
- Með meira námsefni sem skarast ekki a við aðra árganga
- Hlusta á hvert annað og vera í sama liði, vinna með gildin okkar og vera ófeimin við að viðurkenna eigin styrk- og veikleika og annarra.
- Veit það ekki
- Sma horn og pepp inn á fundum
- Eg held að það se nauðsynlegt að vera minna reglulega á vaxtarhugarfrið, hafa það sýnilegt nemendum og starfsfólki og að starfsfolk se í sífellu að minna á vaxtarhugarfarið og nyta það í öllum namsgreinum.
- Halda áfram á sömu braut

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Passa að grunnþættir vaxtarhugarfars séu kenndir í ákveðnum bekkjum.
- Halada áfram að tala um það og hafa það sýnilegt
- Vera með einu sinni á önn fyrirlestur og verkefni með krökkunum sem eru um vaxtarhugarfar
- "Rifja upp að hausti. Taka tékk í janúar og jafnvel aftur fyrir lokasprettinn að vori.
- Lögulega gefa efnið í vikupistlunum út eða birta valda pistla öðru hvoru."
- Hafa þetta sýnilegt- vaxtarhugarfarsteymi?
- Skikka fólk til að kynna sér málefnið og skila einhverri afurð. T.d. lesa eina titrandi grein á önn og útbúa útdrátt fyrir samstarfsfólk. Þannig yrði til gagnabanki og þessi vinna væri hluti af endurmenntun.
- Kynna fyrir unlingum betur að nota þetta og kannski bua til svona skola frettablað fyrir unlinga deild sem er með hugarfar
- Veit ekki

8. Er eitthvað annað sem þú vilt koma á framfæri að lokum?

- Takk fyrir ykkar vinnu
- Nei
- Takk
- Hæg jákvæðni
- Senda leiðbeinendur vaxtarhugarfarsins lóðrétt í framhaldsnám
- Þið eruð frábærar ♡
- Takk fyrir
- Neinei
- Takk fyrir ykkar framlag! Þið eruð æðibitar:-)
- Takk fyrir mig, þið stóðuð ykkur sjúklega vel
- Takk fyrir þessi 4 fróðlegu og góðu ár 😊
- Gott verkfæri, takk
- Takk fyrir. Þið eruð þrautseigar og búið yfir mikilli seiglu að gera þetta samhliða kennslu og námi.
- Takk fyrir mig. Geggjaðir tímar sem þið skipulögðuð í upphafi og gott fyrir okkur að fylgja þeim.
- Bara mjög flott verkefni og gott verkfæri í kistuna
- Nei
- Vel gert og takk fyrir 🥰
- Nei
- Til að einstaklingur fari í gegnum hugafars breytingar þar hann að vera tilbúinn til þess . Það er ekki hægt að knýja fram nýtt hugarfar
- Nei, takk fyrir mig. Þetta var æði.
- Þið Björt og Guðbjörg eruð frábærar, takk fyrir ykkur og vaxtarhugarfarið.
- Takk fyrir flotta fyrirlestra.

Lærðu ≡ Lifðu ≡ Kenndu ≡ Vefðu

- Nei
- Þið eruð bestar og þetta verkefni hefur gefið mér og skólasamfélaginu mikið. ÁFRAM VAXTARHUGARFAR!!
- Þetta fekk mig til að hugsa um hvernig við tölum við okkur sjalf að það gerist ekkert allt strax þurfum að gefa okkur meiri ast og tala okkur upp
- Nei.
- Nei, takk fyrir
- Þið stóðuð ykkur virkilega vel og smituðuð gleði yfir í hópinn með söng og tilheyrandi gleði
- Nei
- Nei
- Takk fyrir að leggja í þessa vinnu:
- Nei
- Þetta var æði, geggjað að syngja og takk
- Húrra fyrir ykkur stöllum fyrir frábært framlag ❤️ ❤️
- Virkilega faglega og vel unnið hjá ykkur og höldum áfram að dreifa glimmeri!
- Takk fyrir mig. Það er greinilegt að þetta verkefni hefur verið unnið af eldmóð og sannfæringu.
- Nei
- Nei
- Hefði verið gott að hafa skrifað svörin á tölvu í stað síma