

Áfangaskýrsla til Próunarsjóðs leikskóla

Próunarverkefnið Virðing og Jákvæð samskipti

Gerður Pétursdóttir

Leikskólinn Gefnarborg, Garði

Júní 2007

Í þessari skýrslu verður gerð grein fyrir þeim verkefnum sem unnin hafa verið í tengslum við þróunarverkefnið Virðing og jákvæð samskipti í leikskólanum Gefnarborg í Garði starfsárið 2006 – 2007. Einnig verða kynntar lítilega niðurstöður úr mati á verkefninu.

Þróunarverkefnið er áætlað til þriggja ára og hófst það í september 2005. Verkefnið er þrjúþætt og verið er að efla samskipti hjá bæði börnum og starfsfólki ásamt því að efla samskipti við foreldra.

Þegar að verkefnastjóri tók til starfa haustið 2006 fékk hann frjálssar hendur um framkvæmd verkefnisins. Eftir lestur þróunaráætlunar, þar sem fram kemur skýr áhersla á mikilvægi fyrirmynda í eflingu samskiptafærni, ákvað hann í öðrum áfanga verkefnisins að leggja sérstaka áherslu á að kenna og þjálfa starfsmannahópinn í samskiptafærni. Jafnhliða því að efla samskiptafærni starfsfólksins var ákveðið að halda áfram að vinna að bættum samskiptum í barnahópnum og að auka upplýsingastreymi til foreldra. Í upphafi verkefnisins haustið 2005 hafði verið valin sú leið að vinna að þematengdum verkefnum í barnahópnum. Valin voru viss lífsgildi eða dygðir og skipulagðar áætlanir til að gera börnin meðvituð um gildin. Fyrsta árið var unnið með fjögur lífsgildi og ákveðið var að halda áfram á sömu braut og styðjast nú að nokkru leyti við bókina „Viðfangsefni í lífsgildum fyrir börn 3-7 ára” eftir Diane Tillman og Diana Hsu. (Tillman og Hsu 2000)

Starfsfólk

Starfsfólk fékk fræðslu á hverjum starfsmannafundi í vetur og voru þeir tíu talsins. Einnig voru fyrirlestrar á skipulagsdögum tengdir verkefninu. Á starfsmannafundum var farið í ýmiss konar hópeflisæfingar og æfingar til að stuðla að auknum tilfinningaþroska starfsmanna.

Mikilvægur hluti af starfi verkefnastjóra var ráðgjöf og eftirfylgni. Verkefnastjóri vann í leikskólanum fimmtán stundir á viku. Hann lagði áherslu á að leiðbeina og hjálpa starfsfólki í því að vinna með þau atriði sem verið var að þjálfa. Hann veitti þeim einnig stuðning og aðhald til að stuðla að sem bestum árangri. Hér á eftir kemur lýsing á verkefnum sem unnin voru með starfsmannahópnum starfsárið 2006 – 2007:

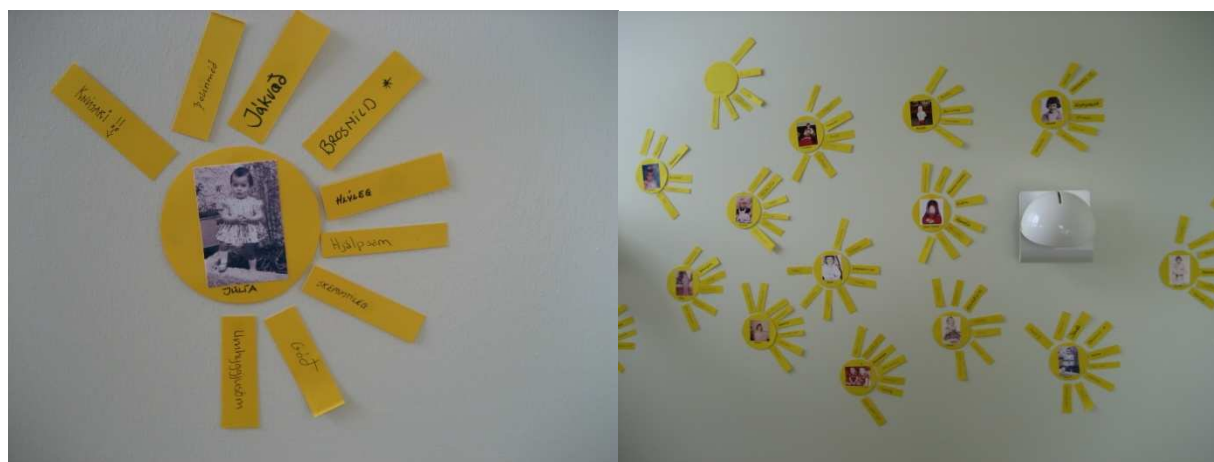
Fjölgreindir

Verkefnastjóri var með fyrirlestur um fjölgreindir í leikskóla með sérstakri áherslu á persónugreindirnar. Skoðað var hverjar voru sterkar greindir starfsmannahópsins og allir greindu sig með þar tilgerðum spurningarlistum. Búin var til „fjölgreindapizza“ sem er yfirlit yfir sterkar greindir hópsins. Starfsfólk var hvatt til að nota sína sterkustu greind í starfinu og til að skipuleggja starf sitt þannig að öll börn geti notið sín.



Hópefli 1 / Sólargeislar

Allir starfsmenn komu með mynd af sér frá því að þeir voru lítil börn. Myndin var límd á hring sem klipptur var út úr gulu kartoni. Hringirnir voru hengdir upp á vegg í kaffistofu starfsfólks. Síðan skrifaði starfsfólk eitthvað fallegt um samstarfsfólk sitt á gula strimla og hengdi við myndirnar sem mynduðu sól og strimlarnir sólargeisla. Markmiðið með þessu var að allir færu að hugsa um sterkar hliðar hjá samstarfsfólkinu og að starfsfólk fengi hrós og smá speglun á álitum samstarfsfólks á þeim sjálfum. Fordást átti að hrósa útliti, en rýna frekar í innri mann og mannkosti.



Hópefli 2 / Nafnið mitt

Hver eru við? Æfing sem stuðlar að því að styrkja hópandann. Starfsfólkið sat í hring og ræddi til skiptist eftirfarandi spurningar; Hver er sagan á bak við nafnið þitt? Hvers vegna var þér gefið þetta nafn? Hvað finnst þér um nafnið þitt? Myndir þú frekar vilja heita einhverju öðru nafni og þá hvaða? Starfsfólkið fékk innsýn inn í bakgrunn og persónulegt líf samstarfsfólksins, það eflði samkennd og starfsandann.

Sjálfskoðun

Starfsmenn fengu lista til að fylla út í einrúmi með eftirtöldum spurningum: Hverjir eru þrír helstu styrkleikar mínir, hugmyndir til að byggja ofan á styrkleika mína. Hverjir eru þrír helstu veikleikar mínir, hugmyndir til að draga úr veikleikum mínum. Þessi æfing styrkir sjálfsmeðvitund og eflir sjálfstraust. Starfsmenn voru beðnir um að deila styrkleikum sínum með hópnum sem nokkrir þeirra gerðu og var það mjög fróðlegt.

Hópefli 3 / Vinavika

Til að efla hópandann var vinavika á vormánuðunum. Þá drógu allir starfsmenn nafn úr potti sem í höfðu verið sett nöfnin á öllum starfsmönnum leikskólans. Síðan áttu allir að gleðja vin sinn nokkrum sinnum í vikunni án þess að hann kæmist að því hver leynivínur hans var. Þessi leikur stuðlar að því að allir í leikskólanum kynnist og starfsmenn fari að hugsa hlýlega til samstarfsaðila sem þeir hafa kannski ekki átt mikil samskipti við daglega.

Endurspeglun

Ein aðferðin sem starfsfólk fékk kennslu í til að nota með börnunum var endurspeglun. Markmiðið með endurspeglun er að hjálpa og hvetja börn til þess að tjá tilfinningar sínar. Strax upp úr þriggja ára aldri geta börn haft gagn af því að fullorðnir endurspegli tilfinningar þeirra. Endurspeglun er stutt samantekt og endurtekning á því sem barnið segir um tilfinningar sínar og þær aðstæður sem virðast hafa valdið því þessum tilfinningum. Starfsfólk fékk leiðbeiningar um endurspeglun og var hvatt til að hjálpa börnum að orða og vera meðvituð um tilfinningar sínar.

Uppbyggileg gagnrýni

Hluti af því að starfa í uppbyggilegum og þroskandi starfsmannahópi er að kunna að gagnrýna og að taka við gagnrýni. Þetta er sá þáttur sem mörgum finnst hvað erfiðastur í starfi. Margir hreinlega óttast gagnrýni og algeng fyrstu viðbrögð eru varnarviðbrögð. Þó er ljóst eins og liggur í orðinu gagnrýni, að rýna til gagns, að um er að ræða mikilvægt og gagnlegt tæki í samskiptum.

Það sem skiptir meginmáli þegar að setja á fram gagnrýni er stíll og aðferð. Mikilvægt er að velja vel stund og stað og undirbúa sig vel. Starfsfólk fékk leiðbeiningar um að gagnrýna á uppbyggilegan hátt og allir fengu eintak af leiðbeiningum varðandi það að gagnrýna og taka gagnrýni.

Hrós

Ein áhrifaríkasta uppeldisaðferð sem þekkt er svokölluð jákvæð styrking eða hrós. Til að geta verið duglegt í að hrósa þarf starfsfólk að geta tekið hrósi og að hafa tamið sér að hrósa fólki, bæði stóru og smáu, í kringum sig. Allir vita sem fengið hafa, hve öflugt vítamín hrósið getur verið. Verkefnastjóri hefur með ýmsu móti hvatt og þjálfað starfsfólk í að hrósa og taka á móti



hrósi. Sem dæmi má nefna var þessi þáttur ræddur ítarlega í starfsmannasamtölum í nóvember 2006 og Sólargeislaverkefnið var í raun jákvæð styrking eða hrós. Einnig var sett í gagnið hróskrukka sem geymd var á kaffistofunni. Starfsfólk var beðið um að setja einn spilapening í krukkuna fyrir hvert hrós sem að það gaf samstarfsfólki sínu. Á krukkunni var merki og fékk starfsfólkið að vita að þegar að peningarnir næðu upp að merkinu myndi hópurninn fá óvæntan glaðning. Hróskrukkann var hugsuð sem skemmtileg leið til að gera fólk meðvitað um hvenær það hrósar og jafnframt átti hún að virka sem hvatning til starfsfólks að hrósa meira. Markmiðið er að andrúmsloftið á Gefnarborg sé jákvætt og hvetjandi fyrir alla sem dvelja þar og að starfsfólk temji sér að nota hrós í daglegu starfi. Starfsfólk fékk einnig skriflegar leiðbeiningar varðandi það að hrósa og taka á móti hrósi.

Starfsmannasamtöl

Allir starfsmenn fóru í samtali við verkefnastjóra í upphafi skólaársins þar sem rætt var um verkefnið og um samskiptin innan leikskólans. Starfsfólk fékk leiðbeiningu í að setja sér markmið og í lok samtalsins setti starfsmaðurinn sér skrifleg markmið í samskiptum. Rúmum mánuði eftir að samtölin fóru fram fylgdi verkefnastjóri samtölunum eftir með því að ræða stuttlega við hópinn og minna á markmiðin. Þessi samtöl voru hugsuð til að efla sjálfsvitund starfsmanna og þjálfa þá í að setja sér skrifleg markmið. Ennfremur voru þau vettvangur fyrir verkefnastjóra til að ræða þróunarverkefnið einslega við hvern og einn starfsmann og fá álit og hugmyndir starfsmanna á verkefninu fram.

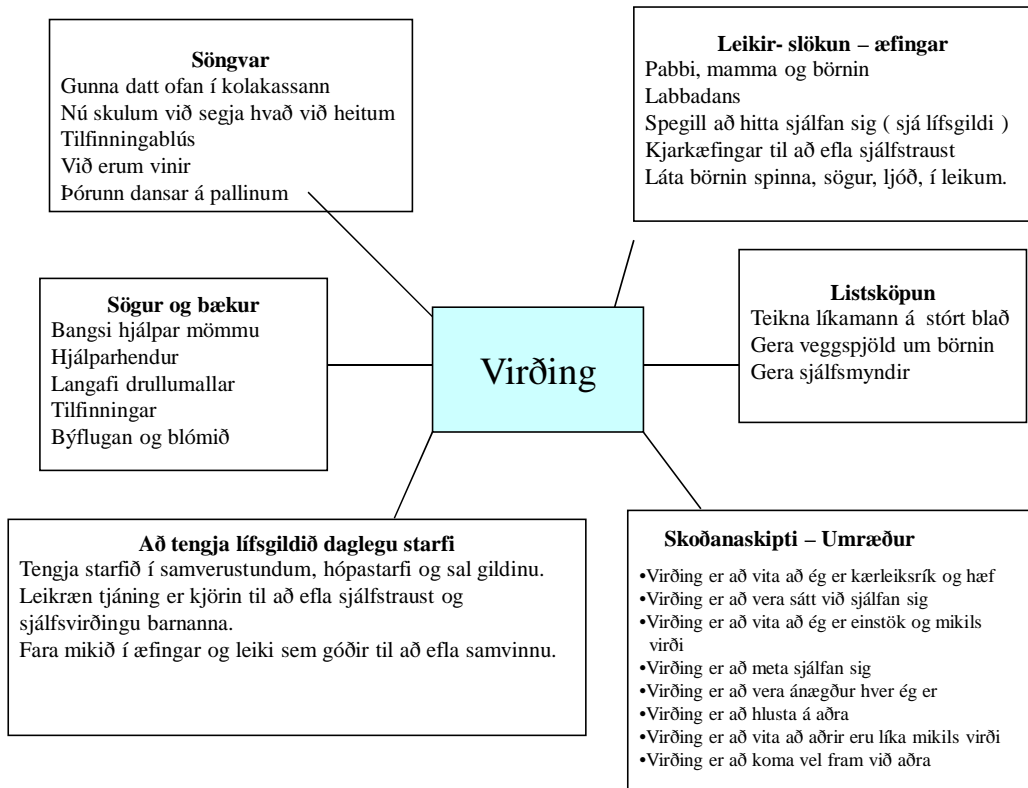
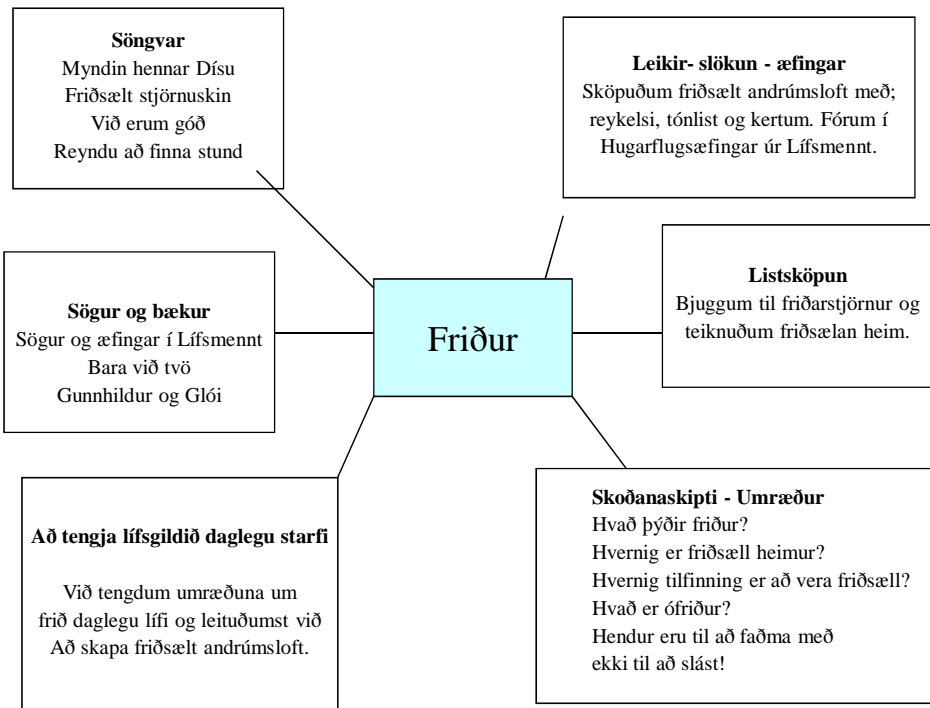
Tilfinningagreind

Daniel Goleman, sem hefur m.a. skrifað bækurnar Tilfinningagreind (1995), Working with Emotional Intelligence (1998) og Primal Leadership (2002), skilgreinir tilfinningagreind sem getu til að þekkja og skilja eigin tilfinningar og annarra ásamt getu til að hvetja sjálfan sig og stjórna eigin tilfinningum og samskiptum við annað fólk. Í bókunum sínum sýnir Goleman fram á að tilfinningagreind og innsæi eru mikilvægari en flest annað til að ná árangri í lífi og starfi. Tilfinningagreind hefur áhrif á ákvarðanatöku okkar og velgengni jafnt í starfi sem og í einkalífi. Lítil tilfinningagreind getur leitt til ýmissa erfiðleika í mannlegum samskiptum og lífinu almennt. Tilfinningagreind einkennist af þáttum eins og sjálfsmeðvitund, sjálfsstjórn, hæfni til að hvetja sjálfa(n) sig til dáða, félagslegri meðvitund og félagslegri færni. Hægt er að hafa áhrif á tilfinningagreind okkar með markvissri kennslu og þjálfun. Þróunarverkefnið byggir m.a. á þessum hugmyndum og því mikilvægt að allir starfsmenn þekki kenningar um tilfinningagreind. Allir starfsmenn sátu fyrirlestur hjá Eyþóri Eðvaldsyni um tilfinningagreind í febrúar 2007.

Verkefnastjóri gerði tímaáætlanir fyrir þrjá mánuði í senn og valdi þá verkefni sem tengdust þeim lífsgildum sem verið var að vinna með í barnahópnum á hverjum tíma. Þannig náðist viss samhljómur í verkefnið og starfsmannahópurinn var að vinna með svipaða þætti og hann var að leggja inn hjá börnunum.

Börn

Yfirmarkmið fyrir barnahópin er að tryggja að í leikskólanum búi öll börnin við góðar fyrirmyndir og fái þjálfun í að tileinka sér uppbyggjandi og jákvæð samskipti. Til að ná þessum markmiðum var eins og hægt er að lesa í kaflanum um starfsfólk unnið mikið í því að efla starfsfólkið sem fyrirmyndir en einnig var unnið með ákveðin lífsgildi í barnahópnum og samskipti barna eflað með þematengdum verkefnum. Við studdumst m.a. við námsefnið Lífsmennt – Viðfangsefni í lífsgildum fyrir börn 3-7 ára. Einnig kenndum við tveimur elstu árgöngunum Stig af stigi sem er námsefni til að efla tilfinninga- og félagsþroska barna. Starfsárið 2006 – 2007 voru tekin fyrir tvö lífsgildi þ.e. friður og virðing. Starfsmannahópurinn tók virkan þátt í að móta áætlanir fyrir barnahópin og bar ábyrgð á framkvæmd þeirra. Hér fyrir neðan má sjá dæmi um það hvað áætlanirnar um lífsgildin innihéldu. Nánar er hægt að skoða upplýsingar um verkefnið á vefsíðu leikskólans:



Foreldrar

Helstu markmið tengd foreldrum í þessu verkefni eru að foreldrar séu þátttakendur í verkefninu og að öflugt upplýsingastreymi sé frá leikskólanum til foreldra bæði um verkefnið og starfið í heild sinni. Til að ná þessum markmiðum voru á starfsárinu 2006 – 2007 send heim tvö fréttabréf sem voru tileinkuð þróunarverkefninu. Í október var verkefnið einnig kynnt foreldrum á foreldrafundum ásamt því að foreldrar fengu kynningu á námsefninu Stig af stigi. Reglulega eru settar upplýsingar um verkefnið á vefsíðu leikskólans ásamt þeim söngvum sem verið er að syngja í tengslum við verkefnið. Auk þessa eru settar upp dagbókarfærslur á öllum deildum daglega. Þær skýra frá því hvað gert var á deildinni þennan daginn. Dagbækurnar eru einnig á vefsíðu leikskólans. Lögð hefur verið áhersla á að sýna starfið einnig í myndum og var fjárfest í þremur nýjum stafrænum myndavélum til þess að hver deild gæti haft eina við höndina. Myndirnir eru ýmist prentaðar út og hengdar upp í fataklefum eða settar á vefsíðuna.

Mat á verkefninu

Ákveðið var að leggja spurningalista fyrir starfsfólk í október 2006 og sama lista aftur fyrir sömu þátttakendur í mars 2007. Einnig var ákveðið að leggja spurningalista fyrir foreldra í október 2006 og endurtaka hann að hluta í mars 2007. Verkefnastjóri tók starfsmannasamtöl í nóvember 2006 við allt starfsfólk leikskólans og leikskólastjóri spurði út í þróunarverkefnið í starfsmannasamtölum í mars 2007. Starfsmannasamtölin voru hluti af óformlegu mati á verkefninu og verða þeim ekki gerð frekari skil hér. Spurningalistarnir eru aftur á móti það mat sem horft er til og munum við því skoða niðurstöður þeirra í þessum kafla. Við gerð spurningalistanna var stuðst við grein Þorláks Karlssonar „Gerð spurningalista” í bókinni „Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum”. (Þorlákur Karlsson 2003) Amalía Björnsdóttir dósent við Kennaraháskóla Íslands fór yfir listana og kom með athugasemdir.

Þess var gætt að hafa jafnvægi í spurningum og að hafa þær skýrar og auðskiljanlegar. Listinn sem lagður var fyrir starfsfólkið var forprófaður á þremur leikskólakennurum sem starfa í öðrum leikskóla.

Listinn fyrir foreldra var ekki forprófaður en þess var gætt að fylgja sömu fyrirskrift og gert var við gerð listans fyrir starfsfólkið. Verkefnastjóri samdi spurningarnar í samstarfi við

leikskólustjóra. Reynt var að spyrja út í þá þætti sem mæla átti þ.e. samskipti milli starfsmanna, barna og foreldra. Ásamt því að spyrja spurninga sem lutu að starfsánægju. Við gerð listans var haft í huga að þegar að skoða og meta á viðhorf er gott að spyrja margra spurninga sem oft geta virst keimlíkar. Á þann hátt er frekar hægt að lesa út heildarviðhorf þátttakenda. Verkefnastjóri vann niðurstöður úr listunum og voru þær kynntar og ræddar á starfsmannafundum.

Í tengslum við viðhorfskannarnirnar var eftirfarandi rannsóknarspurning sett fram :

Mun markviss og skipulögð efling samskiptafærni barna og starfsmanna í tengslum við þróunarverkefnið „Virðing og jákvæð samskipti” gera starfsmenn og börn í leikskólanum Gefnarborg hæfari í samskiptum?

- **Munu samskipti milli starfsmanna verða betri?**
- **Munu samskipti starfsmanna og barna verða betri?**
- **Munu samskipti milli barna verða betri?**
- **Mun starfsánægja starfsmanna aukast?**

Stutt samantekt á niðurstöðum úr viðhorfskönnunum

Þátttakendur voru fjórtán leikskólakennarar og leiðbeinendur sem starfa á deildum leikskólans og koma beint að samskiptum við börnin og kennslu þeirra. Ákveðið var að leikskólustjóri og matráðar tækju ekki þátt í könnuninni enda reynir á annan hátt á samskipti þeirra við bæði börnin og leikskólakennarana. Í seinni könnuninni voru einungis ellefu þátttakendur, tveir starfsmenn sem tóku þátt í þeirri fyrri voru farnir í barneignarleyfi og einn var í veikindaleyfi. Í þessari skýrslu verða niðurstöðurnar ekki birtar í heild sinni en nálgast má þær ásamt öðrum upplýsingum um verkefnið á vefsíðu leikskólans <http://gefnarborg.sv-gardur.is>. Hér birtist því aðeins stutt samantekt á helstu niðurstöðunum.

Niðurstöður úr könnuninni meðal starfsmanna benda til þess að þróunarverkefnið sé að skila árangri. Fleiri starfsmenn telja að samskipti milli starfsmanna séu mjög góð, starfsfólk hrósar börnunum oft og sýnir þeim oft umhyggju. Samskipti milli barna breytast lítið sem ekkert milli kannanna og greinilegt er að skoða þarf þann þátt betur. Samskipti starfsfólks við börnin verða töluvert betri að mati starfsfólks. Tímaleysi og álag virðist vera helsta hindrunin fyrir góðum samskiptum starfsfólks bæði við börn og samstarfsfólk og eykst sá áhrifaþáttur

nokkuð á milli kannanna. Ekki er hægt að fullyrða að starfsánægja aukist meðal starfsmanna. Sá hluti starfsfólks sem er mjög ánægður í starfi eykst en einnig sá hluti sem telur sig vera hvorki ánægðan né óánægðan í starfi. Í heild má segja að niðurstöðurnar séu ánægjulegar og hvetjandi og sýni góðan árangur af þróunarverkefninu. Þó má ekki gleyma því að margir utanaðkomandi þættir geta haft áhrif á þessar niðurstöður s.s. árstíminn, starfið verður oft léttari á vorin og starfsfólkið jákvæðara, aldur og þroski barnanna, þau eru betur aðlöguð nú en síðast liðið haust og örlítið eldri og að lokum reynsla starfsfólks og upplifun þeirra. Þau verkefni sem starfsmannahópurinn hefur tekið þátt í í vetur hefur væntanlega haft töluverð áhrif á hugarfar og viðhorf þeirra. Sumir starfsmenn eru kannski orðnir gagnrýnari á meðan að aðrir hafa öðlast aukna meðvitund um hlutverk sitt.

Gætt var þess að sömu starfsmenn tækju þátt í könnuninni í bæði skiptin og nýtt starfsfólk sem ekki hafði unnið í leikskólanum allan veturinn tók ekki þátt. Þetta var gert til þess að reyna að mæla árangurinn af því sem unnið var með starfsmannahópnum í vetur. Að sjálfsögðu er ekki hægt að einblína um of á niðurstöður úr svona lítilli könnun. Til að meta árangur af verkefninu notar verkefnastjóri einnig sínar eigin athuganir og starfsmannasamtöl. Tíminn sem leið á milli kannanna var líka helst til stuttur eða aðeins rúmir fjórir mánuðir. Samskipti, menning og andrúmsloft á vinnustað eru þættir sem taka ekki auðveldum eða skjótum breytingum. Árangur næst á löngum tíma með mikilli vinnu.

Niðurstöðurnar úr foreldrakönnuninni voru ekki eins afgerandi eins og úr starfsmannakönnuninni. Niðurstöðurnar úr fyrri könnuninni voru það jákvæðar að strax var ljóst að ekki yrði um mikinn mun að ræða milli kannanna. Það sem olli kannski smá vonbrigðum var að í sumum liðum í seinni könnuninni voru niðurstöðurnar lakari en í þeirri fyrri. Þó var munurinn mjög lítill og sveiflaðist oftast um aðeins 2 – 3 prósentustig. Það sem var mjög jákvætt við niðurstöður seinni könnunarinnar var að foreldrar eru í auknu mæli að nýta sér upplýsingastreymi frá leikskólanum. Fleiri lesa dagbók deildanna, fleiri skoða vefsíðuna reglulega og almennt eru fleiri sem eru mjög ánægðir með upplýsingastreymið frá leikskólanum. Þetta eru mjög ánægjulegar niðurstöður þar sem að eitt af aðalmarkmiðum þróunarverkefnisins er að auka upplýsingastreymi til foreldra og stuðla að aukinni þátttöku þeirra í leikskólastarfinu.

Lokaorð

Við skipulagningu og framkvæmd verkefnisins hefur verið lögð áhersla á að hafa viðfangsefnin fjölbreytt svo allir fái notið sín. Reynt hefur verið að efla sjálfsvitund og sjálfstraust starfsfólksins með því að láta það greina styrkleika sína og kosti. Unnið hefur verið með samkennd í hópnum í gegnum allskonar leiki og æfingar. Allt á þetta að stuðla að betri tilfinningagreind starfsmanna og efla þá sem fyrirmyndir barnanna.

Í barnahópnum hefur áherslan einnig verið á það að nálgast viðfangsefnin á fjölbreyttan hátt. Unnið er með margvísleg verkefni þar sem allir ættu að finna eitthvað við sitt hæfi. Mikil áhersla hefur verið lögð á það að skapa friðsælt andrúmsloft þar sem virðing ríkir fyrir einstaklingnum og öðrum. Unnið hefur verið með endurspeglun og markvisst reynt að aðstoða börnin við að setja orð á tilfinningar sínar. Með þessu stuðlum við að eflingu tilfinningagreindar barnanna.

Það er markmið allra sem að verkefninu koma að skapa andrúmsloft í leikskólanum sem einkennist af virðingu og jákvæðum samskiptum. Þetta ár höfum við færst enn nær okkar takmarki en við vitum að til að viðhalda árangrinum og ná enn lengra þarf hópurinn að vera samstilltur og hafa skýrt sameiginlegt markmið.

Eins og fram kemur í niðurstöðum úr könnunum bæði meðal starfsmanna og foreldra er um að ræða starfsmannahóp sem gengur mjög vel. Niðurstöður úr foreldrakönnun sýna mikla ánægju með leikskólann, samskiptin, þróunarverkefnið og upplýsingastreymið. Starfsmannahópurinn er metnaðargjarn og ætlar að viðhalda þessum góða árangri. Enn er eftir eitt ár af þróunarverkefninu „Virðing og jákvæð samskipti” og mun það ár fara í að festa í sessi vissa þætti, þjálfa ýmsa færni betur og þróa verkefnið. Vonandi munu þeir þættir sem verið er að vinna með fylgja leikskólanum í framtíðinni og verða hluti af menningu hans.

Gerður Pétursdóttir

Verkefnastjóri