

Ágrip

Ritgerð þessi er lokaverkefni mitt til B.Ed. gráðu í Kennaraháskóla Íslands. Ritgerðin fjallar um hvort hægt sé að bæta samskipti í leikskóla með markvissri og skipulagðri þjálfun og eflingu samskiptafærni. Gert var mat á árangri af þróunarverkefninu „Virðing og jákvæð samskipti” í leikskólanum Gefnarborg í Garði. Niðurstöður 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. Tímaleysi og álag virðist vera að helsta hindrunin fyrir góðum samskiptum starfsfólks bæði við börn og samstarfsfólk. Í verkefninu er lýst hvaða aðferðum er beitt til að auka samskiptafærni bæði hjá leikskólakennurum og börnum. Fjallað er fjölgreindakenningu Howards Gardners og kenningu Daniels Golemans um tilfinningagreind. Þessar kenningar mynda fræðilegan bakgrunn þróunarverkefnisins og þeirra aðferða sem notaðar eru til að efla samskiptafærni barna og leikskólakennara.

1. Inngangur

Í þessari ritgerð verður fjallað um þróunarverkefnið „Virðing og jákvæð samskipti“ sem er þriggja ára þróunarverkefni í leikskólanum Gefnarborg í Garði.

Samskipti eru hornsteinninn í hverju leikskóla. Margar aðferðir hafa verið þróaðar til að bæta þau. Á Íslandi hafa þó nokkrir leikskólar unnið þróunarverkefni sem stuðla eiga að góðum samskiptum. Má þar nefna leikskólann Norðurberg, leikskólann Ásborg og leikskólana Síðusel, Sunnuból og Krógaból. Í lokaskýrslum þessara þróunarverkefna kemur fram að í öllum tilfellum skila þróunarverkefnin árangri. (<http://rannsokn.khi.is/upplýsingavefur/leikskolar.htm>) Því binda stjórnendur leikskólans Gefnarborg vonir við að þróunarverkefnið „Virðing og jákvæð samskipti“ muni skila góðum árangri.

Í ritgerðinni verður gerð grein fyrir mati sem gert var á þróunarverkefninu og leitað svara við því hvort samskiptafærni og starfsánægja aukist á því tímabili sem matið tók til.

Á síðustu árum hefur áhugi vísindamanna beinst í auknu mæli að tilfinningagreind fólks. Því hefur jafnvel verið haldið fram að góð tilfinningagreind sé undirstaða lífshamingjunnar. Meðal aðalsmerkja tilfinningagreindar eru: sjálfsvitund, samkennd, sjálfstjórn, félagsleg hæfni, einbeiting og agi. Skortur á tilfinningagreind getur leitt til vandamála á ýmsum sviðum í einkalífi sem og á vinnumarkaði og við öll mannleg samskipti. Verkefnið byggir m.a. á þessari hugmynd ásamt því að taka mið af fjölgreindakenningu Howards Gardners.

Howard Gardner vann að rannsókn um mannlega möguleika og birti niðurstöður sínar árið 1983 í bókinni *Frames of Minds*. Þar skiptir hann mannlegri greind í sjö greindir. Síðar bætti hann áttundu greindinni við og nú vinnur hann að rannsóknnum á þeirri níundu. Eitt af átta skilyrðum Gardners fyrir nafngiftinni greind er að hægt sé að finna höfuðstöðvar hennar í heilanum. Greindirnar vinna saman á flókinn hátt og hver einstaklingur hefur sinn greindarprófíl. Fjölgreindakenning Gardners undirstrikar einstaklingsmun og mikilvægi þess að koma til móts við þarfir hvers og eins.

Fyrsti kaflinn fjallar um þróunarverkefnið og þær aðferðir sem notaðar eru til að efla samskiptafærni í leikskólanum. Næstu tveir kaflar fjalla um fræðilegan bakgrunn verkefnisins. Síðasti kaflinn gerir grein fyrir niðurstöðum úr matinu og í lokin eru samantekt og umræður.

2. Þróunarverkefnið Virðing og jákvæð samskipti

Í þessum kafla verður fjallað um þróunarverkefnið „Virðing og jákvæð samskipti”. Einnig verða hagnýtar upplýsingar um leikskólann Gefnarborg þar sem þróunarverkefnið er unnið tífundaðar. Sagt verður frá aðdraganda verkefnisins, markmiðum og framkvæmd þess. Að lokum verður hlutverki verkefnastjóra, ráðgjafa og stýrihóps gerð skil.

2.1 Leikskólinn Gefnarborg

Leikskólinn Gefnarborg í Garði var stofnaður af Kvenfélaginu Gefn og tók til starfa þann 10. júní 1971. Kvenfélagið rak leikskólann til áramóta 1985 – 1986 en þá keypti Gerðahreppur hann og rak til 1. ágúst 1986. Eftir það var reksturinn boðinn út og hefur hann verið í einkarekstri síðan. Sami aðili hefur séð um reksturinn frá því að hann var fyrst boðinn út en tveir leikskólastjórar hafa stýrt skólanum síðan að leikskólinn varð einkarekinn. Núverandi leikskólastjóri hefur starfað við skólann síðan í maí 1989.

15. ágúst 1999 flutti leikskólinn í núverandi húsnæði. Árið 2006 voru byggðar við hann tvær deildir og salur. Þann 15. ágúst sama ár var önnur deildin og salurinn tekin í notkun en fjórða deildin verður tekin í notkun síðar. Í dag er því leikskólinn þriggja deilda og eru deildirnar aldurskiptar. Deildirnar í leikskólanum heita Kátakot sem er fyrir tveggja ára börn, Sælukot fyrir þriggja ára börn og Vinakot fyrir fjögurra og fimm ára börn. Í leikskólanum eru áttatíu og fimm börn á aldrinum tveggja til sex ára og vistunartími þeirra er frá fjórum upp í níu og hálfan tíma á dag. Á Gefnarborg starfa fjórir leikskólakennarar, einn þroskaþjálfari, tveir matráðar og tólf leiðbeinendur ásamt verkefnastjóra. Unnið er eftir Aðalnámskrá leikskóla frá 1999 og er leikurinn kjarni leikskólastarfsins. Markmiðið er að börnin læri og þroskist í gegnum frjálsan og sjálfsprottinn leik. Lögð er áhersla á að efla sjálfstraust og leikgleði barnanna og að hver og einn fái að njóta sín sem einstaklingur. Til að ná markmiðunum er stuðst við kenningu Howard Gardners. Í dagskipulaginu er gert ráð fyrir því að leiknum sé gefinn góður tími og mikið rými og að boðið sé upp á fjölbreytt leikefni þar sem börnin geta valið sér viðfangsefni. (Elsa Pálsdóttir 2005:3 og <http://gefnaarborg.svgardur.is/forsida/>)

2.2 Bakgrunnur – hvers vegna samskipti

Í framhaldsnámi sínu við K.H.Í vorið 2005 gerði Elsa Pálsdóttir leikskólastjóri Gefnarborgar þróunaráætlun. Hún ákvað í samráði við starfsfólk sitt að skipuleggja þróunarverkefni með það markmið að auka gæði samskipta innan leikskólans. Unnið hafði verið að því að þróa starfið í leikskólanum en aldrei áður hafði farið fram formlegt þróunarstarf. Leikskólastjóranum fannst starfsmannahópurinn vera tilbúinn til að takast á við slíkt verkefni enda innihélt hann jákvætt og námsfúst starfsfólk. Ástæðan fyrir því að hópurinn valdi að einblína á samskipti var trú þeirra á því að ef börn alast upp við það að sýna hvert öðru virðingu og temja sér jákvæð samskipti frá unga aldri, þá séu meiri líkur til þess að þau tileinki sér þá hegðun til framtíðar. Þróunaráætlun sína byggði leikskólastjóri að mestu á kenningu Daniels Golemans um tilfinningagreind. Í greinagerð í þróunaráætluninni kemur fram eftirfarandi rökstuðningur fyrir vali á viðfangsefni:

„Þátttaka í daglegu lífi gerir miklar kröfur um hæfni í mannlegum samskiptum. Samskipti milli manna koma fyrir í flestum athöfnum daglegs lífs s.s. á heimilinu reynir á samskipti við fjölskyldu og vini, í skólanum við nemendur og kennara, við vinnufélaga og viðskiptavini í vinnunni, við afgreiðslufólk í verslunum og bönkum og svona mætti lengi telja.

Hæfni í mannlegum samskiptum getur skipt sköpum um hvernig einstaklingur nær að njóta sín og dafna í lífinu því samkvæmt Goleman (1995:130) elur klaufaskapur í mannlegum samskiptum af sér kvíða, hann getur einnig valdið því að einstaklingurinn verði skilinn útundan og verði ekki viðurkenndur í hópnum. Það getur síðan haft áhrif á sjálfstraust og sjálfsmynd einstaklingsins.

Á samskipti fer að reyna nánast um leið og börnin fæðast. Í fyrstu eru þau eingöngu við foreldra og systkini en mjög fljótlega fara börnin að eiga samskipti við fleiri aðila. Því væri æskilegt að börnin lærðu að temja sér virðingu og jákvæð samskipti strax í upphafi.

Í Aðalnámskrá leikskóla (1999:7-10) kemur fram að samkvæmt lögum skuli meginmarkmið með uppeldi í leikskóla vera m.a. að “rækta tjáningar- og sköpunarmátt barna í þeim tilgangi að styrkja sjálfsmynd þeirra, öryggi og getu til að leysa mál sín á friðsamlegan hátt”. Einnig kemur þar fram að til að ná markmiðunum skuli m.a. stuðlað að traustum og hlýjum samskiptum milli barna, hvetja þau til að sýna öðrum virðingu og umburðarlyndi, hvetja þau til að virða skoðanir annarra, efla

jafnréttisvitund þeirra og efla skilning þeirra á gildi vináttu. Samkvæmt þessu er ábyrgð leikskólans mikil og því mikilvægt að vel sé staðið að þessum málum”. (Elsa Pálsdóttir 2005: 4)

Kveikjan að þróunaráætlun leikskólastjórans var að gera gott starf betra og reyna að tryggja að í leikskólanum byggju öll börnin við góðar fyrirmyndir og fengju þjálfun í að tileinka sér uppbyggjandi og jákvæð samskipti. Lokamarkmið verkefnisins er samkvæmt leikskólastjóra að útskrifa glaða og hamingjusama einstaklinga með sterka sjálfsmynd og gott sjálfstraust. Einstaklinga sem eru færir í mannlegum samskiptum og geta lifað í sátt og samlyndi við sjálfa sig og aðra. Í þróunaráætluninni var gert ráð fyrir því að ráða verkefnastjóra strax í upphafi. Það tókst þó ekki og leikskólastjóri stýrði verkefninu fyrsta árið. Undirrituð hóf störf sem verkefnastjóri þann 1. september 2006 eða í upphafi annars árs þróunarverkefnisins. Þessi ritgerð snýst að mestu leyti um annan hluta þróunarverkefnisins og mat á þeim hluta.

2.3 Tímaáætlun

Verkefnið sem er til þriggja ára, hófst í ágúst 2005 og er áætlað að því ljúki sumarið 2008.

- 1. hluti árið 2005 – 2006:** Starfsfólk undirbúið, ný færni lögð inn smátt og smátt.
- 2. hluti árið 2006 – 2007:** Ný færni kennd og þjálfuð í meira mæli, haldið áfram með fyrsta áfanga og sumt endurtekið.
- 3. hluti árið 2007 – 2008:** Vinnubrögð fest í sessi, 3. áfangi snýst um eftirfylgni.

2.4 Markmið og leiðir

Þegar að undirrituð tók til starfa sem verkefnastjóri fékk hún frjálssar hendur um framkvæmd verkefnisins. Eftir lestur þróunaráætlunar, þar sem fram kemur skýr áhersla á mikilvægi fyrirmynda í eflingu samskiptafærni, ákvað hún í öðrum áfanga verkefnisins að leggja sérstaka áherslu á að kenna og þjálfar starfsmannahópinn í samskiptafærni. Undirrituð bjó yfir þó nokkurri reynslu af því að vinna að bættem samskiptum milli starfsmanna. Síðastliðin sex ár hafði hún starfað sem leikskólastjóri og í því starfi lagði hún sérstaka áherslu á að samskiptin væru góð á milli barna og ekki síst í starfsmannahópnum. Verkefnastjóri útbjó áætlun fyrir annan áfanga þróunarverkefnisins og byggði hana á þróunaráætlun leikskólastjóra og reynslu sinni og þekkingu á eflingu samskiptafærni. Jafnhliða því að efla samskiptafærni starfsfólksins

var ákveðið að halda áfram að vinna að bættum samskiptum í barnahópnum. Í upphafi 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 eða dygðir 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)

2.5 Yfirmarkmið fyrir starfsfólk:

Að þjálfar starfsfólk í að vera góðar fyrirmyndir með því að efla markvisst samskiptafærni þeirra.

Undirmarkmið:

- Að bæta samskiptin milli starfsfólks.
- Að byggja upp betri samvinnu meðal starfsfólks.
- Að vinna að því að samskiptin í leikskólanum einkennist af hreinskilni, heiðarleika og trausti.
- Að nýta og efla það góða í fari hvers starfsmanns.
- Að þjálfar starfsfólk í að þekkja, viðurkenna og stjórna eigin tilfinningum.
- Að starfsfólk temji sér að bera virðingu fyrir öllum.
- Að starfsfólk temji sér bjartsýni, glaðværð og jákvæðni.
- Að auka og bæta samvinnu heimilis og skóla.

Til að ná markmiðum starfsmannahópsins er unnið á eftirfarandi hátt:

Starfsfólk fær fræðslu á hverjum starfsmannafundi. Einnig eru fyrirlestrar á skipulagsdögum tengdir verkefninu. Á starfsmannafundum er farið í ýmiss konar hópeflisæfingar og æfingar til að stuðla að auknum tilfinningaþroska. Starfsfólk er einnig þjálfað í markmiðssetningu og hrós og gagnrýni er tekið sérstaklega fyrir. Kennar eru aðferðir til að efla starfsfólk í agastjórnun og samskiptum við skapmikil og krefjandi börn. Starfsmannahópurinn tekur virkan þátt í að móta áætlanir fyrir barnahópin og ber ábyrgð á framkvæmd þeirra. Áætlunin er ekki tímasett nákvæmlega en verkefnastjóri gerir tímaáætlanir fyrir þrjá mánuði í senn og velur þá verkefni sem tengjast þeim lífsgildum sem verið er að vinna með í barnahópnum á hverjum tíma. Þannig næst viss samhljómur í verkefninu og starfsmannahópurinn er að vinna með svipaða þætti og hann er að leggja inn hjá börnunum. Eftirfarandi er listi yfir þau

verkefni sem áætluð eru fyrir starfsmannahópin í öðrum hluta þróunarverkefnisins. Áætlunin er ekki bindandi heldur er litið á hana sem vinnuþagg og hafa verkefnastjóri og stýrihópurinn áskilið sér rétt til að sveigja af leið eftir því hvaða þarfir hópurinn hefur og hvaða stefnu verkefnið tekur. Ljóst er að við náum kannski ekki að vinna öll verkefni en haft verður að leiðarljósi að velja gæði umfram magn. Við sum verkefni er getið heimilda en önnur ekki. Þau verkefni sem ekki er getið heimilda við koma úr „bakpoka“ verkefnastjóra og eru týnd upp á löngum ferli úr hinum og þessum áttum.

2.6 Verkefni fyrir starfsmannahópin skólaárið 2006 - 2007

2.6.1 Fjölgreindir

Verkefnastjóri verður með fyrirlestur um fjölgreindir í leikskóla með sérstakri áherslu á að efla persónugreindir barna. Skoðað verður hverjar sterkar greindir starfsmannahópsins eru og allir greina sig með þar tilgerðum spurningarlistum. Búin verður til „fjölgreindapizza“ sem er yfirlit yfir sterkar greindir hópsins. Starfsfólk verður hvatt til að nota sína sterkustu greind í starfinu og til að skipuleggja starf sitt þannig að öll börn geti notið sín. Í áætlunargerð okkar er mikil áhersla lögð á að efla persónugreindirnar. Fjölgreindakeningunni eru gerð skil síðar í ritgerðinni enda er hún hluti af þeirri hugmyndafræði sem verkefnið hvílir á.

2.6.2 Hópefli 1 / Sólargeislar

Allir starfsmenn koma með mynd af sér frá því að þeir voru lítil börn. Myndin er límd á hring sem klipptur er út úr gulu kartoni. Hringirnir eru hengdir upp á vegg í kaffistofu starfsfólks. Klipptir verða niður strimlar úr gulu kartoni og þeir settir inn á kaffistofu. Síðan eiga allir skrifa eitthvað fallett um samstarfsfólk sitt á gulu strimlana og hengja við myndirnar sem mynda sól og strimlarnir sólargeisla. Markmiðið með þessu er að allir fari að hugsa um sterkar hliðar hjá samstarfsfólkinu og að starfsfólk fái hrós og smá speglun á álitum samstarfsfólks á þeim sjálfum. Forðast skal að hrósa útliti, en rýna frekar í innri mann og mannkosti.

2.6.3 Hópefli 2 / Nafnið mitt

Hver eru við? Æfing sem stuðlar að því að styrkja hópandann. Starfsfólkið situr í hring og ræðir 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 fær innsýn inn í bakgrunn og persónulegt líf samstarfsfólksins, það eflir samkennd og starfsandann. (Guðrún Pétursdóttir 2003: 54)

2.6.4 Viljaregla

Starfsmenn eru beðnir um að setja sér eina viljareglu í samskiptum þ.e. hverju vilja þeir breyta í samskiptum mínum við samstarfsfólk sitt. Starfsmenn setja sér skriflegt markmið og vinna markvisst að því. Dæmi um viljareglu gæti t.d. verið að vera jákvæðari. Það er gott að hafa markmiðin einföld og skrifa þau niður á lítinn miða og geyma í vasanum. Skoða síðan miðann daglega til að minna sig á og athuga hvernig gengur.

2.6.5 Foreldraglugginn

Í samskiptum við börn er alltaf gott að hafa gullnu regluna í huga. Gullna reglan hljóðar svona „Það sem að þú vilt að aðrir menn gjöri yður það skalt þú og þeim gjöra“. Með öðrum orðum komdu fram við aðra eins og þú vilt að aðrir komi fram við þig. Gott er að hafa það að leiðarljósi að koma fram við börnin í leikskólanum eins og við viljum að aðrir komi fram við okkur og okkar börn. Til að minna sig á er gott að ímynda sér að fyrir aftan mann sé lítill gluggi og að foreldrar barnanna sem verið er að gæta komi til skiptis á gluggann. Ef samskipti starfmanns við börnin eru þannig að hann myndi ekki sýna þau fyrir framan foreldrana þá eru miklar líkur á að þau séu ekki nógu góð og það þurfi að endurskoða þau og bæta. Starfsfólk verður beðið um að ímynda sér á ákveðnu tímabili að dregið sé frá foreldraglugganum.

2.6.6 Sjálfsskoðun

Starfsmenn fá 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 eru beðnir um að deila styrkleikum sínum með hópnum.

2.6.7 Hópefli 3 /Vinavika

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

2.6.8 Sögur af ganginum

Verkefnastjóri skrifar hjá sér dæmi um góð og miður góð samskipti við börnin og samstarfsfólk og kemur með þau á starfsmannafund. Rætt um og hrósað fyrir þegar vel gengur en leiðbeint með það sem mætti betur fara. Þessi æfing eflir meðvitund starfsmanna og leiðbeinir þeim. Þar sem að dæmin eru úr þeirra daglega stafi verða þau auðskiljanleg. Dæmin eru að sjálfsögðu nafnlaus.

2.6.9 SOS – viðurkennd tækni í barnauppleði

Gylfi Jón Gylfason yfirsálfræðingur á Fræðsluskrifstofu Reykjanesbæjar hefur staðið fyrir námskeiðinu SOS - Hjálp fyrir foreldra, eftir Dr. Lynn Clark frá haustinu 2000. Námskeiðið er ætlað foreldrum, og þeim sem starfa með börnum á aldrinum 2–12 ára, svo sem leikskólakennurum, grunnskólakennurum og almennu starfsfólki í leik, grunn- og frístundaskólum. Í upphafi var aðeins foreldrum barna með ofvirkni eða hegðunarerfiðleika boðið upp á námskeiðið en þar sem ekki tókst að fylla námskeiðið með foreldrum ofvirkra barna var það auglýst í staðarblöðunum. Námskeiðið hlaut afar góðar viðtökur og hafa nú yfir 1000 manns á Suðurnesjum sótt það. Fljótlega komu í ljós kostir þess að kenna foreldrum og starfsfólki á uppeldisstofnunum sömu grundvallartæknina í barnauppleði. SOS hegðunarmótun byggist á kenningum atferlisfræðinnar. (Gylfi Jón Gylfason 2005)

Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á Íslandi til að meta hvort þátttakendur beita tækninni sem kennd er, á heimilum sínum, í samskiptum við börn sín, eða á vinnustað sýna fram á að foreldrar sem sækja námskeiðin nái í flestum tilvikum valdi á þeim uppeldisaðferðum sem kenndar eru á námskeiðunum og að námskeiðin gagnist jafnframt fagfólki sem vinnur með börnum á þessu aldursbili. (Álfheiður Guðmundsdóttir, 2005,

Gylfi Jón Gylfason og Sigurgrímur Skúlason, 2005 og Sigurður Þorsteinn Þorsteinsson, 2006).

Í atferlisfræði er því haldið fram að bæði slæm og góð hegðun sé áunnin. Einnig er því haldið fram að hægt sé að venja af eða breyta hegðun. SOS kerfið býður upp á reglu, aðferðir og skipulag sem hægt er að nota til að bæta hegðun barna. (Clark 2000: 8). Í leikskólanum Gefnarborg eru SOS hegðunarmótandi aðferðir viðurkenndar sem áhrifarík leið til að beita aga á jákvæðan og viðurkennandi hátt. Á hverju ári eru c.a. tveir starfsmenn sendir á SOS-námskeið. Verkefnastjóri mun leiðbeina starfsfólki um aðferðirnar og rifja þær upp á starfsmannafundum. Það sem mest áhersla verður lögð á er; áhrifarík og skýr fyrirmæli og hrós og umbun fyrir góða hegðun ásamt endurspeglun. Markmiðið er að bæta samskipti starfsfólks við börn og að börn nái að efla góða hegðun og draga úr óæskilegri hegðun. Nánar er hægt að lesa um SOS -aðferðirnar í fylgiskjali nr. 1. (Fylgiskjal nr.1: SOS – aðferðirnar)

Ljóst er að atferlisfræðin fellur ekki vel að kenningu Howards Gardners. En þrátt fyrir það eru þessar aðferðir viðurkenndar sem hluti af þeim aðferðum sem notaðar eru á Gefnarborg. Verkefnastjóri ákvað því að styðja starfsfólk í að nota aðferðirnar og þá sérstaklega þær sem efla sjálfstraust og sjálfsvitund barnanna t.d. lýsandi hrós og endurspeglun.

2.6.10 Endurspeglun

Ein aðferðin sem starfsfólk fær kennslu í og notar með börnunum er 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. (Clark 2000: 159) Starfsfólk fær leiðbeiningar um endurspeglun og er hvatt til að hjálpa börnum að orða og vera meðvituð um tilfinningar sínar. Eftirfarandi eru leiðbeiningar sem farið var vel í gegnum á skipulagsdegi og rifjaðar upp á starfsmannafundi þremur mánuðum seinna. Allir starfsmenn fengu eintak af reglum varðandi endurspeglun.

Grunnatriði endurspeglunar

1. Samþykktu og virtu allar tilfinningar barnsins.

Hlusta þögn/1, með athygli án þess að dæma.

2. Sýndu barninu að þú hlustir á það.

Hættu því sem þú ert að gera.

Snúðu þér að barninu.

Haltu augnsambandi og hlustaðu vel.

Sýndu athygli þína með því að kinka kolli og jánka stöku sinnum.

3. Segðu barninu hvað þú heyrir það segja og hvernig þú heldur að því líði.

Dragðu saman, endurorðaðu kjarna málsins.

Endurspeglaðu og settu orð á tilfinningar barnsins, ekki endurtaka nákvæmlega það sem barnið segir, notaðu samheiti sem ná sömu merkingu og tilfinningu.

4. Gefðu tilfinningum barnsins nafns.

Þegar að þú hefur hlustað á barnið, gettu þér þá til um og nefndu tilfinningar þess varfærnislega. Ef þú getur ekki rétt fyrst reyndu þá aftur, varlega, hvettu barnið til að segja þér hvort getgáta þín er röng og til að hjálpa þér með hana.

5. Þjóddu barni aðeins ráð, tillögur, huggun eða að líta öðruvísi á aðstæður eftir að þú hefur hjálpað því að skoða hvernig því líður.

Ef ráðleggingar, tillögur og huggun eru veitt fyrst truflar það tilraunir barnsins til að lýsa og skilgreina tilfinningar sínar. (Clark 2000: 160-163)

2.6.11 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. (Erla Kristjánsdóttir o.fl. 2004: 117 – 120) Starfsfólk fær leiðbeiningar um að gagnrýna á uppbyggilegan hátt og allir fá eintak af leiðbeiningum varðandi það að gagnrýna og taka gagnrýni.

Að gagnrýna:

- Halda ró sinni, engan æsing.
- Vera ákveðin(n).
- Vera bjartsýn(n), viðbrögð gætu orðið góð.
- Draga fram það jákvæða (samlokuaðferðin).
- Vera nákvæm(ur), ekki alhæfa.
- Halda sig við efnið.
- Vera málefnaleg(ur), ekki rugla saman hegðun og persónu.
- Forðast fordóma, alhæfingar og gildisdóma um persónur.
- Gera raunhæfar kröfur.
- Benda á afleiðingar neikvæðrar hegðunar eða framkomu.

Að taka gagnrýni:

- Vera viðbúin(n).
- Halda ró sinni.
- Vera jákvæð(ur).
- Sýna yfirvegund.
- Hlusta vandlega.
- Gefa sér tíma.
- Túlka hlutina ekki á versta veg.
- Biðja um nánari útskýringar.
- Vera hreinskilin(n) og orða tilfinningar á yfirvegaðan hátt.
- Veita sér innri hvatningu.
- Taka á vandamálunum.

(Erla Kristjánsdóttir o.fl. 2004: 117 – 120)

2.6.12 H - vítamín

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. Í bók sinni „Með lífið að láni” eftir þá Sæmund Hafsteinsson og Jóhann Inga Gunnarsson frá árinu 2005 kallar þeir hrósið H – vítamín og er það vel til fundið. 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, Sólargeislaiverkefnið er í raun jákvæð styrking og að lokum verður bein kennsla um jákvæða styrkingu í tengslum við SOS- reglurnar á starfsmannafundi. 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.

Það vefst þó fyrir mörgum að hrósa. Hrós er vandmeðfarið og flestir hafa tamið sér að hrósa ekki nema að einhver skari sérstaklega fram úr. Það er mikilvægt að allir sem vinna með börnum temji sér að reyna að finna það jákvæða í fari hvers og eins og bendi fólki á það. (Erla Kristjánsdóttir o.fl. 2004: 102)

Hér koma nokkrar leiðbeiningar sem starfsfólk fékk varðandi það að hrósa og taka á móti hrósi:

Að hrósa:

- Verið einlæg og afslöppuð.
- Gefið ykkur tíma, þetta er mikilvæg athöfn.
- Veljið stund og stað.
- Náið augnsambandi.
- Verið nákvæm og hrósið helst fyrir verk eða athafnir.
- Ekki ofgera eða skjalla.
- Segið hvað ykkur finnst, notið lýsandi hrós; mér finnst gott að þú gerir svona.
- Dragið ekki úr eigin hrósi og hrósið ekki á eigin kostnað.

Að taka hrósi

- Brosið kurteislega.
- Haldið augnsambandi.
- Hlustið án þess að grípa fram í.
- Ekki afsaka ykkur eða gera lítið úr afrekum ykkar.
- Ekki er nauðsynlegt að hrósa strax til baka.
- Biðjið um nánari útskýringar ef þið skiljið ekki hrósið.

(Erla Kristjánsdóttir o.fl. 2004: 102 – 103)

2.6.13 Starfsmannasamtöl

Allir starfsmenn fara í samtal við verkefnastjóra í upphafi skólaársins þar sem rætt verður um verkefnið og um samskipti innan leikskólans. Starfsfólk fær leiðbeiningu í að

setja sér markmið og í lok samtalsins setur starfsmaðurinn sér skrifleg markmið í samskiptum. Rúmum mánuði eftir að samtölin fara fram mun verkefnastjóri fylgja samtölunum eftir með því að ræða stuttlega við hópinn og minna á markmiðin. Þessi samtöl eru hugsuð til að efla sjálfsvitund starfsmanna og þjálfa þá í að setja sér skrifleg markmið. Ennfremur eru þau vettvangur fyrir verkefnastjóra til að ræða þróunarverkefnið einslega við hvern og einn starfsmann til að fá álit þeirra á verkefninu og hugmyndir þeirra fram. (Fylgiskjal nr. 2: Samtalsrammi)

Mikilvægur hluti af starfi verkefnastjóra er ráðgjöf og eftirfylgni. Verkefnastjóri er í leikskólanum 15 stundir á viku. Hann leggur áherslu á að leiðbeina og hjálpa starfsfólki að vinna með þau atriði sem verið er að þjálfa. Hann veitir þeim stuðning og aðhald til að sem bestur árangur náist.

2.7 Yfirmarkmið fyrir börn:

Að tryggja að í leikskólanum búi öll börnin við góðar fyrirmyndir og fái þjálfun í að tileinka sér uppbyggjandi og jákvæð samskipti.

Undirmarkmið

- Að styrkja sjálfsmynd og sjálföryggi barnanna.
- Að börnin læri að þekkja, viðurkenna og stjórna eigin tilfinningum.
- Að börnin læri að setja sig í spor annarra og lesa í umhverfið.
- Að kenna börnunum að bera virðingu fyrir öðrum.
- Að efla samkennd í barnahópnum.
- Að þjálfa börnin í því að sýna viðeigandi hegðun við mismunandi aðstæður.
- Að kenna börnunum að leita lausna á vandamálum og leysa ágreining á friðsamlegan hátt.
- Að styrkja það góða í fari hvers einstaklings.

2.8 Verkefni fyrir barnahópinn skólaárið 2006 - 2007

Til að ná markmiðum barnahópsins verður unnið með ákveðin lífsgildi og samskiptin eflað með þematengdum verkefnum. Við styðjumst við námsefnið „Lífsmennt – Viðfangsefni í lífsgildum fyrir börn 3-7 ára“. Einnig kennum við tveimur elstu árgöngunum Stig af stigi sem er námsefni til að efla tilfinninga- og félagsþroska barna. Starfsfólk á yngri deildunum er hvatt og leiðbeint í því að undirbúa yngri börnin fyrir Stig af stigi með því að æfa hugtökin og nota virka hlustun.

Gildi fyrirmynda er brýnt fyrir starfsfólki og eins það að nýta hvert tækifæri sem upp kemur á deginum til að leiðbeina börnunum í samskiptum.

2.8.1 Námsfnið Lífsmennt

Lífsmennt er námsfni sem byggt er á gildum. Það býður upp á fjölbreytileg viðfangsefni og hagnýta aðferðafræði fyrir kennara og aðstoðarfólk sem vilja hjálpa börnum og ungu fólki að uppgötva og þroska með sér tólf persónuleg og félagsleg lykilgildi: *Frið, virðingu, kærleika, ábyrgð, hamingju, samvinnu, heiðarleika, auðmýkt, umburðarlyndi, einfaldleika, einingu og frelsi*. Þegar unnið er með Lífsmennt með 3-7 ára börnum eru notaðar margar mismunandi leiðir til að kanna gildin. Í gegnum leiki, myndlist, söng, hreyfingu og hugarflug læra þau félagslega færni, ný hugtök, að deila með sér, að hugsa um og að vera skapandi.

Forsenda námsfnefnisins er að fullorðnir tileinki sér gildin því börn læra best það sem fyrir þeim er haft og eru því móttækilegust þegar þau sjá aðra nota gildin. Börn á leikskólaaldri eru einstaklega opin og samvinnufús í samskiptum í gildisríku umhverfi. Þau hafa gaman af að læra um gildin og eiga auðvelt með að tileinka sér jákvæða samskiptahæfileika. Diane Tillman bandarískur skólasálfræðingur tók efnið saman en það hlaut kennaraverðlaun (TCA) í Bandaríkjunum árið 2002. (Tillman og Hsu 2000)

Að kenna lífsgildi

Í tengslum við þróunarverkefnið ætlum við að kenna og þjálfa viss lífsgildi. Gerðar verða þrjár áætlanir með verkefnum fyrir mismunandi aldur. Á yngri deildunum er sérstaklega mikilvægt að kennarar æfi sig í gildunum og leggi þau inn í daglegt starf. Sum atriðin eru of þung fyrir yngstu börnin að skilja og þá er um að gera að einfalda þau t.d. með því að kennarinn temji sér að nota ákveðin hugtök í starfi sínu. t.d. „nú er ró og friður hjá okkur.”

Við reynum að flétta umræðuna og verkefnið um gildin inn í daglegt skólastarf og kennarar einbeita sér að því að byggja upp gildisríkt andrúmsloft. Það er ekki nóg fyrir börn að heyra um gildin. Til þess að geta tileinkað sé þau verða börnin að upplifa þau á marga mismunandi vegu.

Mánaðarlegar áætlanir eru unnar með stýrihóp og starfsfólki deildanna.

Áætlanirnar innihalda hugmyndir af:

- Söngvum
- Leikjum

- Umræðum
- Verkefnum

Hvert lífsgildi er tekið fyrir í u.þ.b. þrjá mánuði. Skólaárið 2005 -2006 var unnið með; hjálpssemi, kærleika og virðingu fyrir dýrum og náttúrunni. Skólaárið 2006 – 2007 ætlum við að vinna með frið, virðingu (sjálfsvirðingu og virðingu fyrir öðrum) og hamingju.

2.8.2 Stig af stigi

Stig af stigi er námsefni til að þjálfra félags- og tilfinningaþroska barna á aldrinum 4 - 10 ára. Efninu er skipt upp í þrjá hluta og er sá fyrsti ætlaður tveimur elstu árgöngunum í leikskóla og fyrsta bekk í grunnskóla. Fyrsti hluti Stig af stigi (fyrir 4-6 ára börn) kom út hjá Reyni-ráðgjafastofu í ágúst 2002. Efnið er nú notað í 8% grunn- og leikskóla á Íslandi og í yfir 60% grunnskóla í Danmörku og Noregi. Á næstu árum munu önnur Evrópulönd taka það í notkun. (*Stig af stigi: 1. flokkur / 4 – 6 ára handbók, félagsleg og tilfinningaleg þjálfun fyrir börn í leikskóla og 1. bekk grunnskóla. 2002.*) (<http://www.reynismenn.is/index.php?pid=107>).

Stig af stigi er eitt fyrsta námsefni til að kenna börnum félagslega hegðun sem þýtt hefur verið og staðfært fyrir íslenska leikskóla.

Markmiðin með Stig af stigi eru að börnin læri:

Að skilja aðra og láta sér lynda við þá.

Að leysa úr vanda og nota til þess félagslegan skilning.

Að kunna að umgangast reiði og draga úr æsingi.

Námsefnið er kennt einu sinni í viku í hópastarfi með tveimur elstu árgöngunum. Einnig er það fléttað inn í daglegt líf í leikskólanum. Stig af stigi auðveldar okkur að ræða um tilfinningar við börnin, við æfum þau í að leysa úr vanda og kennum þeim aðferðir til að hafa stjórn á reiði. Námsefnið samanstendur af myndaspjöldum sem innihalda leiðbeiningar fyrir kennara, hlutverkaleiki og umræðuefni. Tvær handbrúður fylgja með, þeir "Hvutti hvatvísi" og "Snigill staðfasti", handbók, geisladiskur og veggspjöld. Efnið er allt hið aðgengilegasta og er mjög í samræmi við kennslufræði leikskólans þ.e. að

börnin læri í gegnum leik. Samstarf við foreldra er mikilvægur liður í þjálfun barnanna, því mikilvægt er að börnin mæti sömu viðhorfum heima og í skóla og að þau fái sömu leiðbeiningar á báðum stöðum.

Ef foreldrar og kennarar hafa sömu áherslur eru mestar líkur á að þjálfunin beri árangur. Við sendum því heim foreldrabréf í upphaf hvers stigs og skrifum vikulega í dagbók leikskólans hvaða þætti við erum að vinna með.

Við festum hæfnina sem við erum að kenna í sessi með því að nýta öll tækifæri sem upp koma á deginum til að þjálfa börnin í að nýta sér tæknina úr Stig af stigi.

2.9 Foreldrasamstarf

„Þar sem foreldrar eru mikilvægar fyrirmyndir barnanna þá gæti þátttaka þeirra hjálpað mikið til í þessu verkefni ásamt því að vera hvatning til að taka meiri þátt í því starfi sem fram fer í leikskólanum. Þátttaka foreldra í leikskólastarfinu hefur mikið að segja um það hvernig börnin ná að tileinka sér þá menntun sem þar fer fram og heldur Grossman (1999) því fram að þeim mun meira sem foreldrar taka þátt í menntun barna sinna þeim mun betri verði menntunin. Einnig heldur Siraj-Blatchford (1994:98) því fram að stuðningur og þátttaka foreldra í leikskólastarfinu sé ómissandi þáttur í þroska og velgengni barnsins í leikskólanum” (Elsa Pálsdóttir 2005:7)

Þátttaka foreldra er mjög mikilvæg í þessu verkefni og öflugt upplýsingastreymi er forsenda hennar. Meiri líkur eru á því að barnið læri að tileinka sér viðeigandi hegðun ef allir leggjast á eitt við að hjálpa barninu að læra hana. Lögð er áhersla á að starfsfólk miðli til foreldra jákvæðum fréttum af börnunum því með því sýnir starfsfólkið að það taki eftir og styrki það góða í fari barnanna. Mikilvægt er að upplýsingastreymi til foreldra sé mikið og lýsandi þannig að þau geti tekið þátt. Þeim mun meira sem þeir taka þátt, því betri verður árangurinn bæði fyrir hópinn í heild og fyrir hvern einstakling.

2.9.1 Yfirmarkmið fyrir foreldrasamstarf

Að auka samstarf heimilis og skóla.

Undirmarkmið

- Að auka upplýsingastreymi til foreldra.
- Að samræma samskiptareglur og aðferðir milli heimila og skóla.
- Að hafa gott upplýsingastreymi til foreldra um verkefnið.
- Að foreldrar séu þátttakendur í verkefninu.

2.9.2 Verkefni tengd foreldrasamstarfi skólaárið 2006 - 2007

- Kynning á verkefninu á foreldrafundum í október 2006.
- Bréf með upplýsingum um Stig af stigi send heim til foreldra þrisvar á árinu.
- Fréttabréf um verkefnið kemur út þrisvar sinnum á árinu. Fréttabréfið inniheldur m.a. upplýsingar um hegðunarmótandi aðferðir, virka hlustun og fleira tengt verkefninu. Markmiðið er að samræma samskiptareglur milli heimilis og skóla og hafa öflugt upplýsingastreymi.
- Ljósmyndir af börnunum í leikskólanum verða hengdar upp reglulega.
- Dagbók sem daglega er skrifað í hvað verið var að gera yfir daginn og er staðsett á aðgengilegum stað þannig að foreldrar geti lesið hana verður endurskoðuð. Dagbókina er einnig að finna á vefsíðu Gefnarborgar.
- Reglulega verða settar upplýsingar um framgang verkefnisins á vefsíðu leikskólans.

2.10 Mat á verkefninu

Eftirtalið mat er áætlað á starfsárinu 2006 – 2007

- Viðhorfskönnun meðal starfsfólks í október 2006 endurtekin í mars 2007.
- Viðhorfskönnun meðal foreldra í október 2006 endurtekin að hluta í mars 2007.
- Starfsmannasamtöl við allt starfsfólk í nóvember 2006.

Óformlegt mat á verkefninu fer fram reglulega á fundum stýrihóps og á starfsmannafundum. Það mat nýtist verkefnastjóra og stýrihóp við áætlanagerð.

2.11 Verkaskipting

Stjórnun þróunarverkefnisins eru í höndum eftirtalinna aðila:

2.11.1 Verkefnastjóri

„Verkefnastjóri ber ábyrgðina á þessu verkefni og heldur utan um það. Hann skipuleggur og stýrir því í samráði og samvinnu við stýrihóp og hann er formaður stýrihópsins. Hann sér til þess að stýrihópurinn komi saman og leggi drög að verkefnavinnunni með því t.d. að gera markmið og áætlanir. Hann sér til þess að unnið sé eftir þeim markmiðum og áætlunum sem gerðar hafa verið og dreifir ábyrgð til annarra starfsmanna. Hann er öllu starfsfólki til halds og trausts og aðstoðar ef á þarf að halda, ásamt því að annast leiðbeiningar og ráðgjöf. Hann ber ábyrgð á að unnið sé eftir matsáætlunum og að unnið sé úr niðurstöðunum.

Hann sér um allar skráningar eða ber ábyrgð á að ítarlegar skráningar fari fram, ásamt áfanga- og lokaskýrslum. Hann ber ábyrgð á að gott upplýsingastreymi sé til foreldra. Verksvið verkefnastjóra er ekki síst að viðhalda áhuga og lífi í verkefninu allan þann tíma sem það stendur yfir". (Elsa Pálsdóttir 2005:24)

2.11.2 Faglegur ráðgjafi

Árið 2005 – 2006 stýrði leikskólastjóri verkefninu þar sem að ekki fékkst verkefnastjóri til starfa. Karen Valdimarsdóttir leikskólakennari var ráðinn sem faglegur ráðgjafi við verkefnið og hóf hún störf strax við upphaf verkefnisins. Hún var með fyrirlestur í ágúst 2005 fyrir allan starfsmannahópinn, mætti á starfsmannafund í október 2005 og stjórnaði umræðum um verkefnið. Hún mætti einnig á fund með stýrihópnum í mars 2006. Þegar verkefnastjóri tók til starfa yfirtók hann að hluta verkefni utanaðkomandi ráðgjafa. Einn fundur var haldinn í nóvember 2006 með leikskólastjóra, verkefnastjóra og faglegum ráðgjafa þar sem farið var yfir verkaskiptingu og hlutverk ráðgjafans. Ákveðið var að faglegur ráðgjafi myndi funda u.þ.b. tvisvar á starfsárinu með verkefnastjóra og stýrihóp, fara yfir áætlanir og koma með athugasemdir.

2.11.3 Stýrihópur

Árið 2005 – 2006 sátu í stýrihóp; leikskólastjóri, tveir deildarstjórar, og sérkennslustjóri. Stýrihópur vann mjög þétt við áætlanagerð og þróun verkefnisins með leikskólastjóra. Leikskólastjóri var formaður hópsins og bar ábyrgð á dagskrá fundanna. Skólaárið 2006 - 2007 tekur verkefnastjóri við stjórn stýrihópsins og mun stýrihópur vinna með verkefnastjóra að skipulagningu og stjórnun verkefnisins. Ákveðið var að fjölga í stýrihópnum og hafa alla deildarstjórana í hópnum. Einnig sitja nú í stýrihópnum leikskólastjóri og sérkennslustjóri.

Í tveimur næstu köflum verður sú hugmyndafræði sem verkefnið og starfið í leikskólanum tekur mið af kynnt til sögunnar. Fyrst verður fjallað um fjölgreindakenningu Howards Gardners og hvernig hægt er að nýta hana í leikskólastarfi. Síðan verður fjallað um kenningu Daniels Golemans um tilfinningagreind. Að lokum er lýst því hvernig hægt er að efla tilfinningagreind barna.

3. Fjölgreindakenning Howards Gardners

Howard Gardner er bandarískur prófessor í sálar- og menntunarfræðum við Harvard háskóla og prófessor við taugafræði við Boston háskóla. Gardner vann rannsókn um mannlega möguleika og birti niðurstöður í bók sinni „Frames of mind” árið 1983. Þar er hann að velta fyrir sér hugmyndinni um margar gerðir mannshugans. Hann vildi breyta hugmyndum fólks um greind manna, hann gagnrýndi greindarpróf sem voru orðin útbreidd í USA en þau einblíndu á mjög takmarkaða þætti í hæfileikum fólks. Gardner vildi kortleggja hæfileika fólks með því að aðgreina greind þess og flokka. Hann skipti mannlegri greind í sjö greindir. Síðar bætti hann áttundu greindinni við þ.e. umhverfisgreind og nú vinnur hann að rannsóknum á þeirri níundu tilvistargreind. (Armstrong 2001:13,139)

Eitt af átta skilyrðum Gardnerers fyrir nafngiftinni greind er að hægt sé að finna höfuðstöðvar hennar í heilanum. Greindirnar vinna saman á flókinn hátt og hver einstaklingur hefur sinn greindarprófíl. Fjölgreindakenning Gardnerers undirstrikar einstaklingsmun og mikilvægi þess að koma til móts við þarfir hvers og eins.

Greindirnar átta eru:

**Málgreind - Rök- og stærðfræðigreind - Rýmisgreind - Líkams- og hreyfigreind
Tónlistargreind - Sjálfsþekkingargreind - Samskiptagreind - Umhverfisgreind**

Fjögur lykilatriði í kenningunni eru:

1. Að hver einstaklingur hafi yfir öllum greindunum að búa.

Fjölgreindakenningin er ekki persónugerðakenning til að ákvarða eina greind sem passar viðkomandi. Hún er alls ekki ætluð til að flokka börn og festa í ákveðinni greind. Í kenningunni felst tilgáta um að hver og einn hafi til að bera færni í öllum greindunum. Greindirnar starfa saman á sérstakan og ólíkan hátt hjá hverjum og einum.

2. Flestar manneskjur geta þróað hvert greindarsvið upp að viðhlítandi getustig.

Hver maður býr yfir hæfileikanum til að þróa allar greindirnar á nokkuð hátt getustig fái viðkomandi leiðsögn, örvun og eflingu við hæfi. Sem dæmi má nefna hvernig börn með litla meðfædda tónlistargáfu geta öðlast góða leikni í því að spila á hljóðfæri ef þau fá til þess öflugna kennslu og stuðning eins og t.d. Suzuki- aðferðin er.

3. Allar greindirnar vinna saman á flókinn máta.

Þetta þýðir að engin greind kemur einangruð fram. Allar greindirnar eru í samspili hver með annari. Að einangra þær eins og gert er í fjölgreindakenningunni er í raun tilbúningur til þess að skýra kjarnaeginleika þeirra.

4. Það er hægt að vera greindur innan hvers greindarsvið á mismunandi hátt.

Til dæmis getur manneskja verið mjög mælsk og haft góða frásagnarhæfileika en átt samtímis við lestrarörðugleika að etja.

(Armstrong 2001: 20 - 21)

Síðast en ekki síst er það lykilatriði í fjölgreindakenningunni að áhrif skóla og kennara geta verið töluverð ef nemendur fá tækifæri til að þroska sig á sem fjölbreytilegastan hátt. Leita þarf að hæfileikum þeirra og styrk og skipuleggja starfið með það í huga að allir fái að njóta sín.

Í kjölfarið á rannsóknum sínum og annarra á heilastarfsemi nemenda sem sýndu fram á að nemendur læra, muna, framkvæma og skilja á ólíkan hátt gagnrýndi Gardner skólakerfið harkalega fyrir einhæfar kennsluáferðir. Kjarninn í kenningu Gardner er að einstaklingar læra á mismunandi hátt og skólakerfið verður að taka tillit til þess.

Við erum nú búin að skoða lykilatriðin í fjölgreindakenningunni. Í fylgiskjali nr. 3 varpa ég ljósi á allar greindirnar og skoða á hvern hátt börnin í leikskólanum geta fengið notið sín samkvæmt kenningunni. (Fylgiskjal nr. 3: Lýsing á greindunum átta)

Eins og kom fram í umfjöllun minni um lykilatriði kenningarinnar kemur engin ein greind einangruð fram og Gardner segir sjálfur aðgreiningu greindanna almennt, í rauninni vera tilbúning til einföldunar og aukins skilnings. (Gardner 1993: 69) Þetta kemur mjög skýrt fram þegar að við skoðum samskipta- og sjálfsþekkingargreindirnar. Það er ljóst að þær geta ekki án hvor annarra verið. Þegar Gardner setti fyrst fram kenningu sína um fjölgreindir árið 1993 notaði hann samheitið persónugreindir fyrir þessar tvær greindir svo samofnar eru þær.

Áður en að ég lýk umfjöllun minni um Fjölgreindakenningu Gardner skulum við skoða hvernig kenningin getur nýst í leikskólum.

3.1 Hvernig nýtist Fjölgreindakenningin í leikskólum?

Fjölgreindakenningin virðist vera ágætt tæki til að auka jöfnuð í leikskólanum og til að stuðla að því að fleiri einstaklingar fái tækifæri til að njóta sín. Í henni felst engin

uppskrift heldur aðeins víðari sýn á mannlega möguleika. Með þessa kenningu að leiðarljósi verða kennarar opnari fyrir þeim fjölbreytilegu hæfileikum sem börn búa yfir og hvernig eigi að nálgast þá, örva og efla. Mikilvægt er einnig að innrétta leikskólann þannig að umhverfið hafi örvandi áhrif á öll greindarsviðin.

Gardner leggur mesta áherslu á að menntun geri fólk að góðum mönnum ekki endilega að einhverjum snillingum. Menntun á að stuðla að því að barnið öðlist skilning á heimi mannsins og heimi sjálfsins og til þess þarf það að læra um tilfinningar, hugsun og samskipti því það er fyrst og fremst það sem gerir okkur að mönnum. Gardner gagnrýnir skólakerfið fyrir það að hafa lagt áherslu á að láta nemendur muna hinar og þessar staðreyndir frekar en að þroska með sér djúpan skilning á einhverjum viðfangsefnum. Mikilvægt er að leikskólakennarar leyfi börnunum að nota sterkustu greind sína til að leysa verkefni og viðurkenni og virði fjölbreytileikann.

Gardner segir sjálfur að það sé engin ein aðferð við að vera Fjölgreindarskóli, heldur að hver skóli geti mótað sína aðferð við að vinna með kenninguna. Hann telur styrk hennar að leyfa hundrað Fjölgreindarskólum að blómstra, fjölbreytileikinn á þar að vera í fyrirrúmi jafnt sem í kenningunni. (Armstrong 2001:7)

Í næsta kafla mun ég fjalla um tilfinningagreind sem er hugtak sem Daniel Goleman birti í bók sinni Tilfinningagreind árið 1995. Kenningar Gardners og Goleman eru þær kenningar sem leggja grunn að þróunarverkefninu „Virðing og jákvæð samskipti”.

4. Tilfinningagreind - Daniel Goleman

Daniel Goleman er heimsfrægur sálfræðingur sem heldur reglulega fyrirlestra fyrir faghópa, fólk í viðskiptalífínu og í háskólum. Hann vann sem blaðamaður á The New York Times í mörg ár og skrifaði þá mikið um samskipti, framkomu og tilfinningar. Það var árið 1990 þegar að Goleman starfaði sem blaðamaður að hann rakst á greinina „Emotional intelligence” sem birtist í tímaritinu „Imagination, Cognition, and Personality” eftir þá John Mayer við Háskólann í New Hampshire og Peter Salovey við Yale-háskóla. Í greininni fjölluðu Mayer og Salovey um hugtakið tilfinningagreind og voru þeir fyrstir til að setja fram það hugtak. Greinin vakti á sínum tíma fremur litla athygli almennings og fræðimanna. Samkvæmt þeim vísar tilfinningagreind meðal annars til hæfni fólks til að þekkja, skilja og hafa áhrif á eigin tilfinningar.

Á þessum árum stóð óhögguð sú hugmynd manna að greindarvísitala manna væri afgerandi vísbending um framtíðarmöguleika þeirra og umræðan snerist að mestu um hvort réði meiru, erfðir eða umhverfi. Í grein Mayers og Saloveys komu fram aðrar og áhugaverðar hugmyndir um hvað gæti legið til grundvallar árangri og lífshamingju manna. Goleman fór upp úr þessu að skoða rannsóknir á þessu sviði og gaf út árið 1995 bókina *Tilfinningagreind – Hvers vegna er tilfinningagreind mikilvægari en greindarvísitala?* sem byggð er á rannsóknum hundruða annarra fræðimanna í sálarfræði, læknisfræði og taugalífeðlisfræði. Markmið Golemans var að gera þessar hugmyndir aðgengilegar fyrir almenning og má segja að honum hafi tekist það því bókin er metsölubók og hefur komið út í yfir 5.000.000 eintaka á 30 tungumálum. Goleman hefur fengið mörg verðlaun fyrir skrif sín og var m.a. tilnefndur sem félagi í the American Association for the Advancement of Science fyrir viðleitni sína til að kynna atferlisvísindi fyrir almenningi. (Goleman 2000 og <http://www.danielgoleman.info/bio.html>)

Í bókinni *Tilfinningagreind - Hvers vegna er tilfinningagreind mikilvægari en greindarvísitala?* er fólki kennt að þekkja tilfinningar sínar, sýna öðrum samkennd og læra sjálfsstjórn. Bókin er eins og áður segir byggð á hundruðum rannsókna og er henni ætlað að varpa ljósi á það hvort tilfinningagreind sé mikilvægari en greindarvísitalan. Þróunarverkefnið snýst að miklu leyti um þessa þætti þ.e. að kenna bæði börnum og starfsfólki að þekkja tilfinningar sínar og annarra, efla samkennd, innlifun og sjálfstjórn. Það lá því beinast við að styðjast við kenningar Golemans og er þróunaráætlun

leikskólustjóra að mestu byggð á þessari bók. Ég mun í þessum kafla skoða aðalatriðin í kenningu Golemans. Hvernig tilfinningagreind birtist og hvernig efla má hana hjá börnum.

Goleman skilgreinir tilfinningagreind sem hæfileikann til að þekkja okkar eigin tilfinningar og tilfinningar annarra. Hæfileika til að örva/virkja okkur sjálf og hæfileika til að hafa góða stjórn á tilfinningum okkar þegar við erum með sjálfum okkur og öðrum.

Samkvæmt Goleman eru það fimm svið mannlegra tilfinninga sem skipta meginmáli fyrir tilfinningagreind:

1. **Sjálfsþekking:** Hæfni til að þekkja og nefna réttilega eigin tilfinningar ásamt skilningi á tengslum hugsana, tilfinninga og hegðunar.
2. **Tilfinningastjórn:** Hæfni til að stjórna eigin tilfinningum, til dæmis til að bæta eigin líðan.
3. **Tilfinningavirkjun:** Hæfni til að setja sig inn í ákveðið tilfinningalegt ástand ásamt vilja til að ná árangri.
4. **Tilfinningavitund:** Hæfni til að skynja, þekkja og taka tillit til tilfinninga annarra.
5. **Samskiptafærni:** Hæfni í mannlegum samskiptum.

(Goleman 2000: 43 – 126, 282 – 283 og Rúnar Sigþórsson o.fl.:129 – 130)

Í bókinni *Forysta og tilfinningagreind* sem Goleman skrifaði árið 2002 og fjallar um tilfinningagreind og stjórnun, kemur hann fram með fjögur svið tilfinningagreindar; sjálfsvitund, sjálfstjórn, félagsvitund og tengslastjórn (stjórn á samskiptum). Þessi svið tvinnast vitaskuld náið saman við virkt sambandið sem ríkir þeirra á milli. Til dæmis getur einstaklingur sem ekki þekkir tilfinningar sínar illa haft stjórn á þeim. Einnig er ljóst að sjálfsvitund örvar bæði samkennd og sjálfstjórn. Þegar að þessir eiginleikar starfa vel saman er unnt að hafa góða tengslastjórn. (Goleman 2004: 52-53) ;

Ég kys að líta á leikskólakennara sem „leiðtoga” í barnahópnum og vel má nýta sér hugmyndir Golemans um tilfinningagreind og stjórnun þegar kemur að því að efla samskiptafærni leikskólakennara. Það er yfirmarkmið þróunarverkefnisins að efla sjálfsvitund starfsfólks. Það má segja að sjálfsvitundin sé grunnurinn að tilfinningagreindinni og því eðlilegt að áhersla sé á hana þegar að unnið er með tilfinningagreind starfsfólksins. Ef við þekkjum ekki vel tilfinningar okkar gengur

okkur illa að stjórna þeim og við skiljum þær síður hjá öðru fólki. Við missum frekar stjórn á skapi okkar. Sjálfsvitund er undirstaða samkenndar, ef hún er slök þá eigum við erfitt með að setja okkur í spor annarra og greina og skilja tilfinningar þeirra. Við getum því ekki valið rétt viðbrögð hvorki við gjörðum eða tilfinningum samstarfsfólks eða barnanna í leikskólanum. Samkenndin snýst um að hlusta á aðra og virða ólík sjónarmið. Ef við gerum það ekki er hætt við að við sendum út röng skilaboð og lendum þar af leiðandi í fleiri átökum og misskilningi. Þessi fjögur svið tilfinningagreindar eru þau svið sem þarf að hafa í huga þegar styrkja á samskiptafærni leikskólakennara en þegar um börn er að ræða er hins vegar megináherslan á að þau viti hvernig þeim líður á þessari stundu, hafi stjórn á hvatvísi og geti frestað umbun, beri kennsl á tilfinningar annarra og geti róað sjálf sig. (Erla Kristjánsdóttir o.fl.2004: 36)

4.1 Að þjálfra tilfinningagreind hjá börnum

Áður var haldið að tilfinningar væru líkt og stormsveipur þær kæmu bara, fólk gæti ekki haft áhrif á þær, þær birtust eins hjá öllum og væru óháðar viðhorfum fólks.

(Sálfræðibókin 1993: 441)

Eins og kom fram í kaflanum hér á undan vilja sumir fræðimenn nútímans, þ.á.m. Daniel Goleman meina að fólk geti með markvissum hætti haft áhrif á stjórnað og þar af leiðandi borið ábyrgð á tilfinningum sínum. Viðhorf þetta byggir á þeim rökum að hugsunin komi á undan kenndinni sem tilfinningin vekur og eigi þannig þátt í að skapa geðshræringuna sem myndast. (Goleman 2000: 39 – 41)

Mesta nýlundan í þessum kenningum er sú staðhæfing að börn geti einnig haft áhrif á og stjórnað tilfinningum sínum. Það segir okkur það að með því að rökræða við börn og hjálpa þeim að orða tilfinningar sína getum við hjálpað þeim að rannsaka hugarheim sinn og finna hvaða skoðun hefur áhrif á tilfinningar þeirra og þar af leiðandi líðan þeirra. Með því að varpa ljósi á þessa skoðun og jafnvel breyta henni, t.d. minnimáttarkennd, getum við aukið vellíðan þess. Þá fær barnið tækifæri til að leiðrétta hugsanavillur og fær einnig viðurkenningu á að því líður einmitt svona og að það er samþykkt af hinum fullorðna. Þessi rannsókn á eigin hugsunum og viðhorfum er grunnurinn að sjálfsþekkingu; barn getur ekki breytt viðhorfi sínu til einhvers nema það viti fyrst hvaða viðhorf það raunverulega hefur.

Hvað gerist ef við sniðgöngum tilfinningar barna ?

Það eru bein tengsl milli þess hvernig börn haga sér og hvernig þeim líður. Til að láta þeim líða betur eigum við að samþykkja tilfinningar þeirra. Vandamálið er að foreldrar/kennarar samþykkja venjulegast ekki tilfinningar barnanna. Við segjum hluti eins og “þér líður í raun og veru ekki þannig” ! Eða “þú segir þetta bara af því að þú ert svo þreyttur” ! Eða “það er engin ástæða til þess að vera að æsa sig yfir þessu”. Stöðug afneitun á tilfinningum barnanna getur ruglað þau í ríminu og gert þau gröm. Það kennir þeim líka að þekkja ekki tilfinningar sínar, treysta þeim ekki.

Hvernig kennum við börnum tilfinningagreind, þ.e að ná aukinni stjórn á tilfinningum sínum og hegðun?

Við hjálpum börnum að þekkja tilfinningar sínar og tjá þær með því að:

- Hlusta – hlusta – hlusta – hlusta.
- Viðurkenna þær eins og þær eru.
- Staðfesta þær.
- Sýna börnunum hluttekningu.
- Segja frá okkur sjálfum.
- Gefa þeim valmöguleika.

Að þjálfra æskilegri tilfinningaleg viðbrögð

Það að börnin viti grunn tilfinninga sinna og af hverju þau bregðast svona við gerir það ekki alltaf að verkum að þau bregðist rétt við eða öðruvísi en áður. Því er það rökrétt að æfa börnin í öðruvísi tilfinningaviðbrögðum t.d. með því að þjálfra upp æskilegt atferli í frjálsa leiknum. Blanda sér óhikað inn í leikinn með börnunum, bæði til að fylgjast með og til að vera fyrirmynd í samskiptunum og skapa aðstæður þar sem reynir á samskiptahæfni. Þetta mætti kalla fimleikaæfingar fyrir tilfinningagreindina.

Það er mikilvægt að við þjálfum alla þætti tilfinningagreindar hjá börnum. Það gerist með því að þjálfra þau markvisst með námsefni eins og t.d. Stig af stigi. En mikilvægasti þátturinn er án efa leiðbeining í daglegu lífi og þær fyrirmyndir sem börnin búa við. Því er nauðsynlegt að leikskólakennarar vinni einnig markvisst með þessa þætti hjá sjálfum sér.

Í næsta kafla verða niðurstöður úr spurningarlistum sem lagðar voru fyrir starfsfólk og foreldra kynntar. Spurningarlistarnir voru hluti af mati á þróunarverkefninu „Virðing og jákvæð samskipti”.

5. Mat á þróunarverkefninu „Virðing og jákvæð samskipti”

Verkefnastjóri ákvað í samráði við leikskólastjóra að gera formlegt mat á þróunarverkefninu skólaárið 2006 – 2007. Í þeim tilgangi voru eftirfarandi spurningar settar 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?**

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. Spurningarlistarnir 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 forþröfaður á þremur leikskólakennurum sem starfa í öðrum leikskóla.

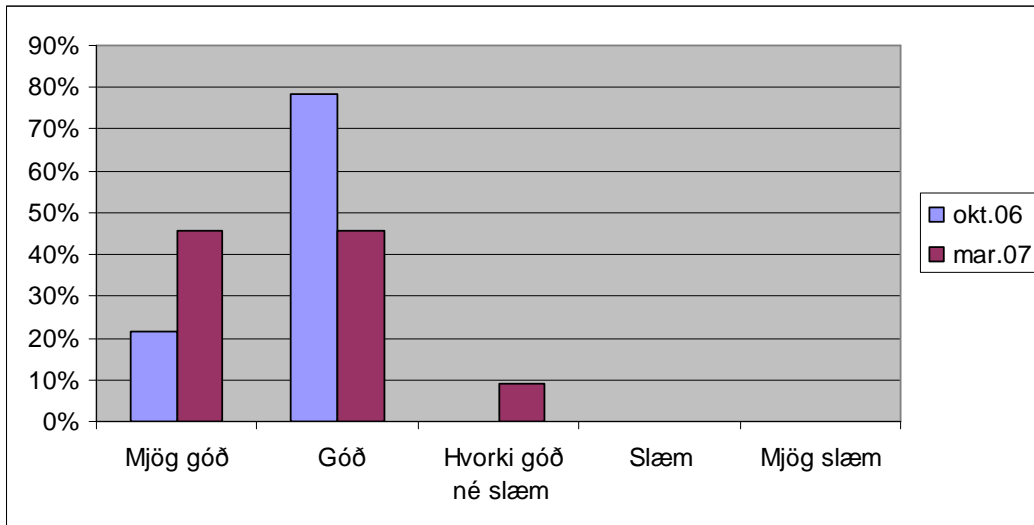
Listinn fyrir foreldra var ekki forprófaður en þess var gætt að fylgja sömu fyrirskrift og gert var við gerð listans fyrir starfsfólkið. Verkefnastjóri samdi spurningarnar í samstarfi við leikskólastjóra. Reynt var að spyrja út í þá þætti sem mæla átti þ.e. samskipti milli starfsmanna, barna og foreldra. 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.

5.1 Niðurstöður úr spurningakönnun meðal starfsmanna

Þátttakendur voru fjórtán leikskólakennarar og leiðbeinendur sem starfa á deildum leikskólans og koma beint að samskiptum við börnin kennslu þeirra. Ákveðið var að leikskólastjóri 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. Eftirfarandi eru niðurstöður úr völdum spurningum úr listanum. Hægt er að skoða niðurstöður listans í heild sinni í fylgiskjali nr. 4 (Fylgiskjal nr.4: Niðurstöður úr spurningarlistum meðal starfsmanna). Valdar voru niðurstöður úr þeim spurningum sem voru mest lýsandi fyrir heildarniðurstöðuna og þær sem vöktu mesta eftirtekt verkefnastjóra og starfsmannahópsins.

Tafla 1. Hversu góð eða slæm telur þú að samskipti þín séu við samstarfsfólk?

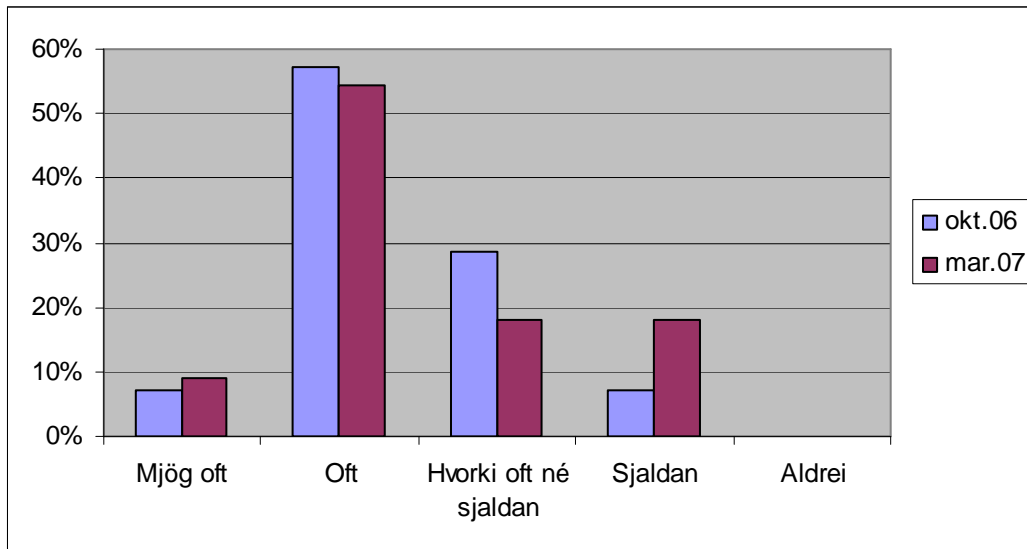
	Mjög góð	Góð	Hvorki góð né slæm	Slæm	Mjög slæm	
okt.06	3	11	0	0	0	14
mar.07	5	5	1	0	0	11
okt.06	21,4%	78,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	45,5%	45,5%	9,1%	0,0%	0,0%	100%



Greinilegur munur er á mati starfsfólks á samskiptum sínum við samstarfsfólk í fyrri og seinni könnuninni. Það kemur í ljós að 45,5% starfsmanna telja samskipti sín við samstarfsfólk mjög góð í seinni könnuninni á móti 21,4% í þeirri fyrri. Þarna er um verulegan mun að ræða og má túlka þessar niðurstöður þannig að þróunarverkefnið sé að stuðla að bættem samskiptum milli starfsmanna. Þó telja nú 9,1 % starfsmanna að samskipti við samstarfsfólk séu hvorki góð/né slæm og má segja að í því felist viss afturför.

Tafla 2. Hversu oft eða sjaldan hrósar samstarfsfólk þitt þér?

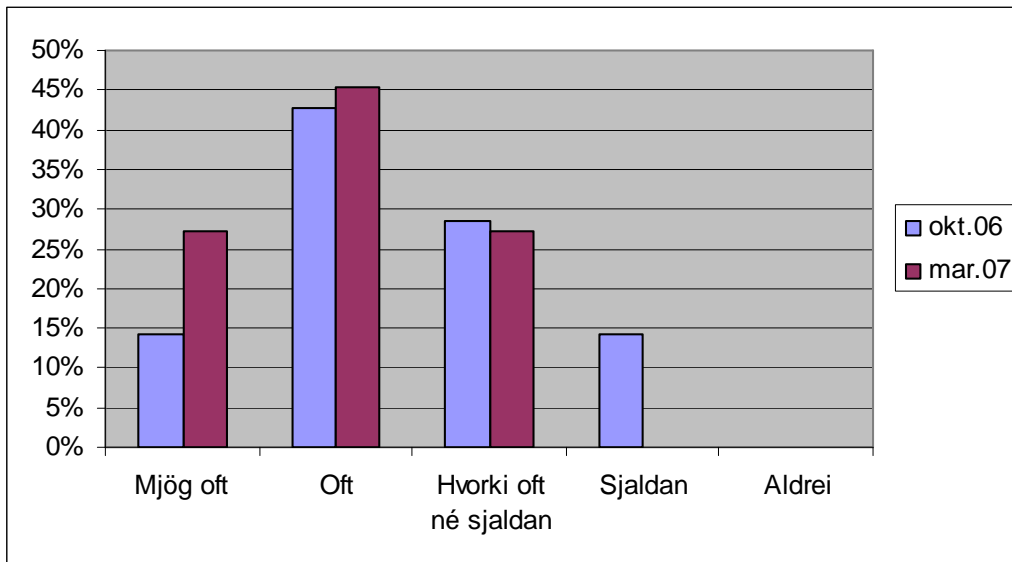
	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Mjög sjaldan	
okt.06	1	8	4	1	0	14
mar.07	1	6	2	2	0	11
okt.06	7,1%	57,1%	28,6%	7,1%	0,0%	100%
mar.07	9,1%	54,5%	18,2%	18,2%	0,0%	100%



Mjög lítil munur er á því hversu oft eða sjaldan starfsfólk telur sig fá hrós frá samstarfsfólki á milli kannana. Þetta veldur töluverðum vonbrigðum enda búið að ræða mikið um mikilvægi hróss í samstarfi. Þó gæti niðurstöðurnar einnig verið vísbending um að það að það tekur lengri tíma en fjóra mánuði að breyta menningu vinnustaða og hrós er vissulega hluti af menningu vinnustaða. Einnig er athyglisvert að fleiri telja sig nú fá sjaldnar hrós en í fyrri könnuninni. Þetta getur bæði merkt að starfsfólkið sé orðið kröfuharðar á hrós frá samstarfsfólki sínu eða að starfsfólks sé orðið meðvitaðara um hvort það fær hrós eða ekki.

Tafla 3. Hversu oft eða sjaldan hrósar þú samstarfsfólki þínu?

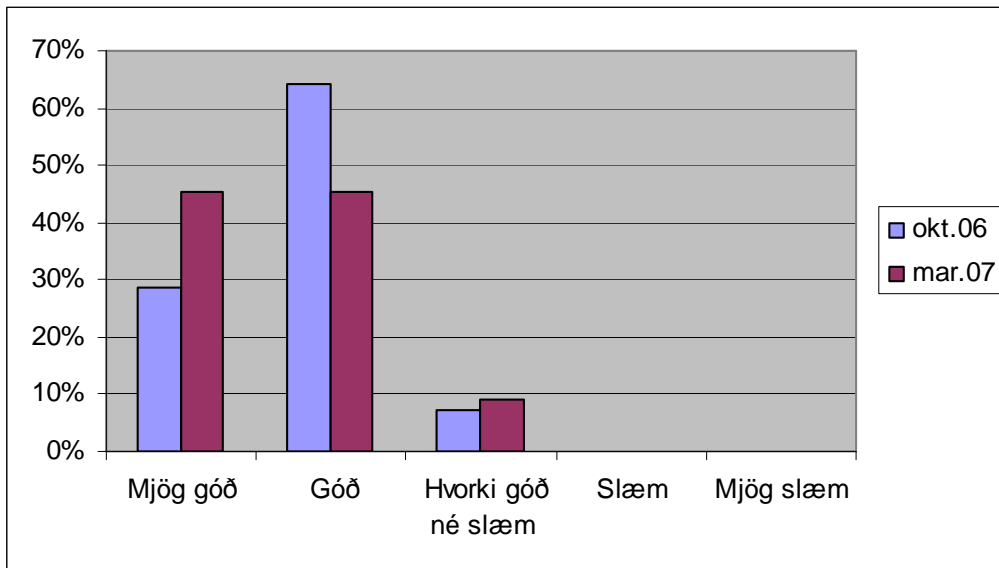
	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Aldrei	
okt.06	2	6	4	2	0	14
mar.07	3	5	3	0	0	11
okt.06	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%	0,0%	100%
mar.07	27,3%	45,5%	27,3%	0,0%	0,0%	100%



Hér sést greinilegur munur á því hve oft starfsfólk telur sig hrósa samstarfsfólki sínu. Athyglisvert er að skoða að ákveðið misræmi er í þessum niðurstöðum og niðurstöðunum í spurningunni hér á undan. Fleiri starfsmenn telja að þeir séu að hrósa mjög oft en þeim fjölgar ekki sem telja sig mjög oft vera að fá hrós.

Tafla 4. Hversu góð eða slæm telur þú að samskipti þín séu við börnin?

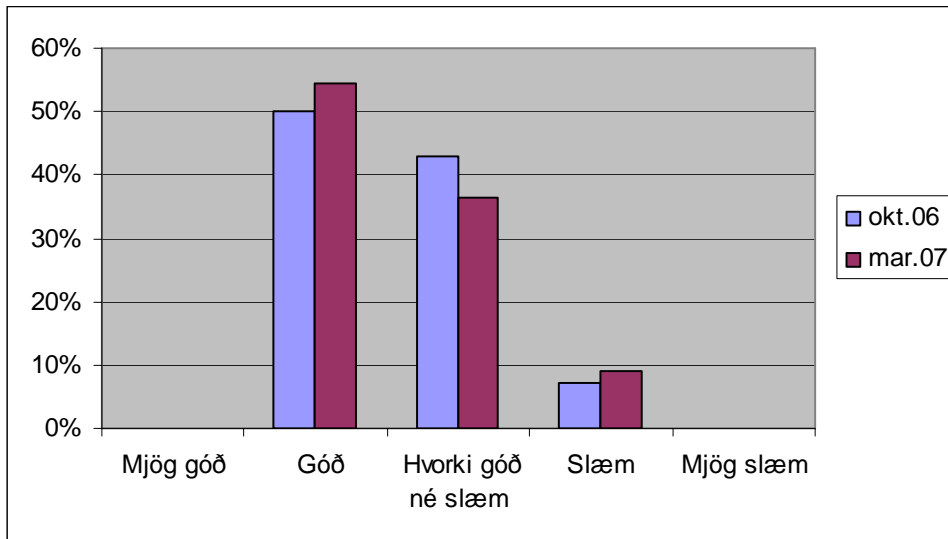
	Mjög góð	Góð	Hvorki góð né slæm	Slæm	Mjög slæm	
okt.06	4	9	1	0	0	14
mar.07	5	5	1	0	0	11
okt.06	28,6%	64,3%	7,1%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	45,5%	45,5%	9,1%	0,0%	0,0%	100%



45,5 % starfsfólks telur að samskipti sín við börnin séu mjög góð á móti 28,6 % í fyrri könnun. Hér er um aukningu að ræða og er það vísbending um að verkefnið sé að skila betri samskiptum starfsfólks við börnin.

Tafla 5. Hversu góð eða slæm telur þú samskiptin á milli barnanna séu?

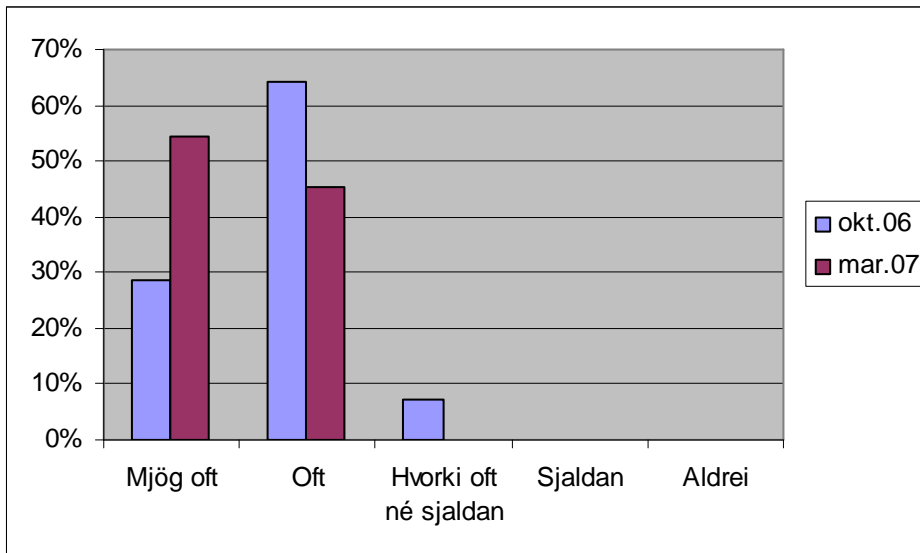
	Mjög góð	Góð	Hvorki góð né slæm	Slæm	Mjög slæm	
okt.06	0	7	6	1	0	14
mar.07	0	6	4	1	0	11
okt.06	0,0%	50,0%	42,9%	7,1%	0,0%	100%
mar.07	0,0%	54,5%	36,4%	9,1%	0,0%	100%



Hér er athyglisvert að sjá að enginn starfsmaður metur að samskipti milli barnanna séu mjög góð hvorki í fyrri könnuninn né þeirri seinni. Hvað skyldi valda þessu? Eru samskiptin milli barnanna ekki nægjanlega góð eða eru starfsmennirnir með óraunhæfar væntingar eða kröfur til samskipta milli barna á leikskólaaldri? Niðurstöðurnar úr þessari spurningu hvetja þá sem standa að þróunarverkefninu til að einbeita sér mjög að samskiptum milli barna á síðasta ári þróunarverkefnisins. Ræða þarf niðurstöðu þessara spurningar ítarlega til að komast að því hvað liggur baki svörum og hvað er til ráða.

Tafla 6. Hversu oft eða sjaldan hrósar þú börnunum?

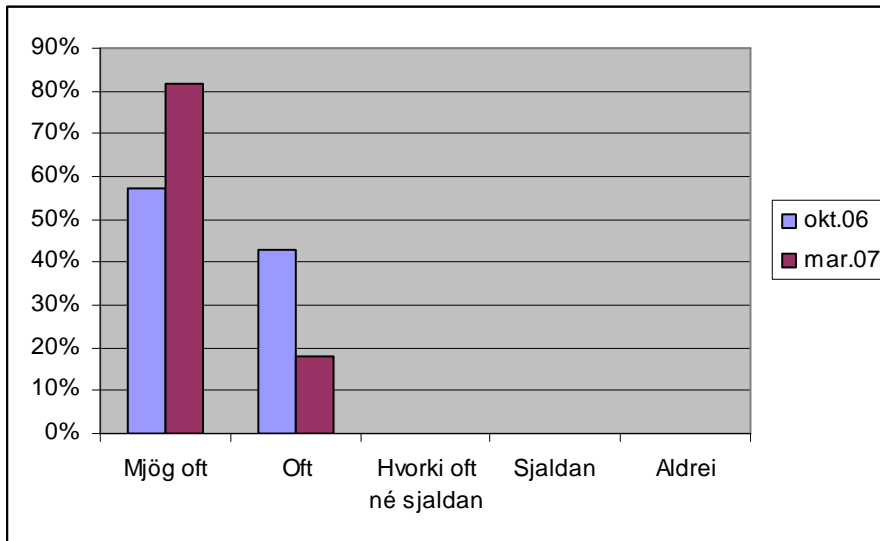
	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Aldrei	
okt.06	4	9	1	0	0	14
mar.07	6	5	0	0	0	11
okt.06	28,6%	64,3%	7,1%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	54,5%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100%



Hér sést greinilegur munur á því hve oft starfsmenn telja sig hrósa börnunum. Það er ánægjulegt að sjá að á milli kannanna eru 26 % aukning á þeim starfsmönnum sem telja sig hrósa börnunum mjög oft.

Tafla 7. Hversu oft eða sjaldan sýnir þú börnunum umhyggju?

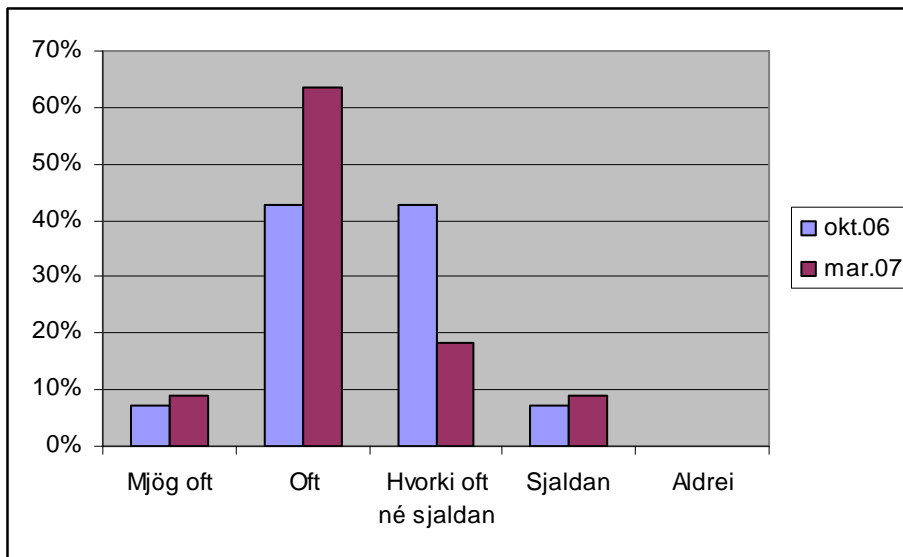
	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Aldrei	
okt.06	8	6	0	0	0	14
mar.07	9	2	0	0	0	11
okt.06	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	81,8%	18,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%



Hér er um greinilega aukningu að ræða í fyrri könnun mátu 57,1% starfsmanna að þeir sýndu börnunum mjög oft umhyggju en í seinni könnuninni voru það 81,1 %. Þetta eru mjög ánægjulegar niðurstöður en mikil áhersla hefur verið lögð á það við starfsfólk í vetur að sýna börnunum umhyggju í auknu mæli og er það greinilega að skila árangri.

Tafla 8. Hversu oft eða sjaldan hjálpar þú barni að setja orð á tilfinningar sínar? (Dæmi: Ég heyri að þú ert reiður/glaður)

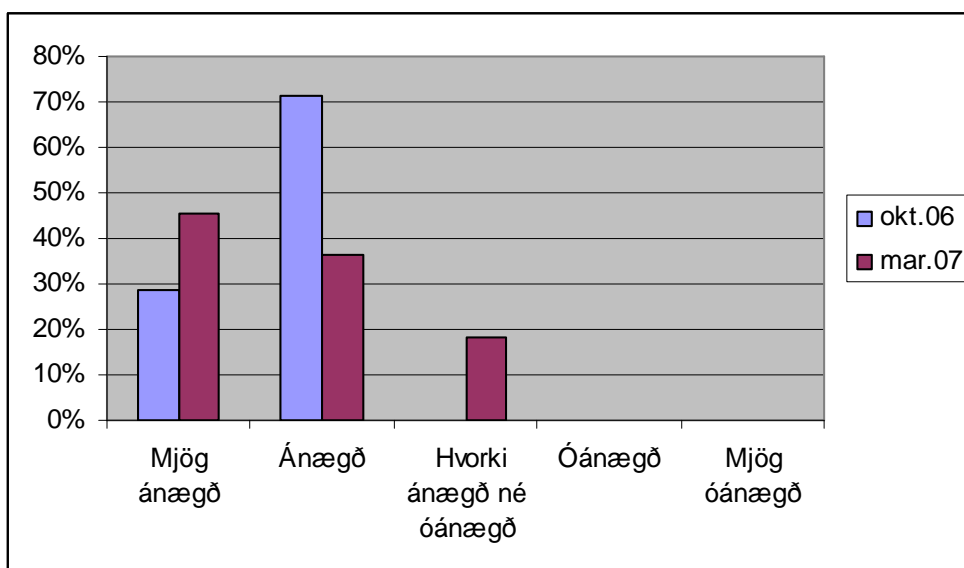
	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Aldrei	
okt.06	1	6	6	1	0	14
mar.07	1	7	2	1	0	11
okt.06	7,1%	42,9%	42,9%	7,1%	0,0%	100%
mar.07	9,1%	63,6%	18,2%	9,1%	0,0%	100%



Hér er nánast enginn munur. Þrátt fyrir að starfsfólk hafi fengið góða leiðsögn og hvatningu til að endurspeglar tilfinningar barnanna þá meta þeir sig ekki þannig að þeir séu að gera það í auknum mæli. Þessi niðurstaða veldur vissulega vonbrigðum en margir starfsmenn hafa sagt að þeim finnist erfitt að tileinka sér þessa tækni en viljinn er fyrir hendi svo við verðum bara að halda áfram að æfa okkur í endurspeglun.

Tafla 9. Hversu ánægð eða óánægð ertu í starfi?

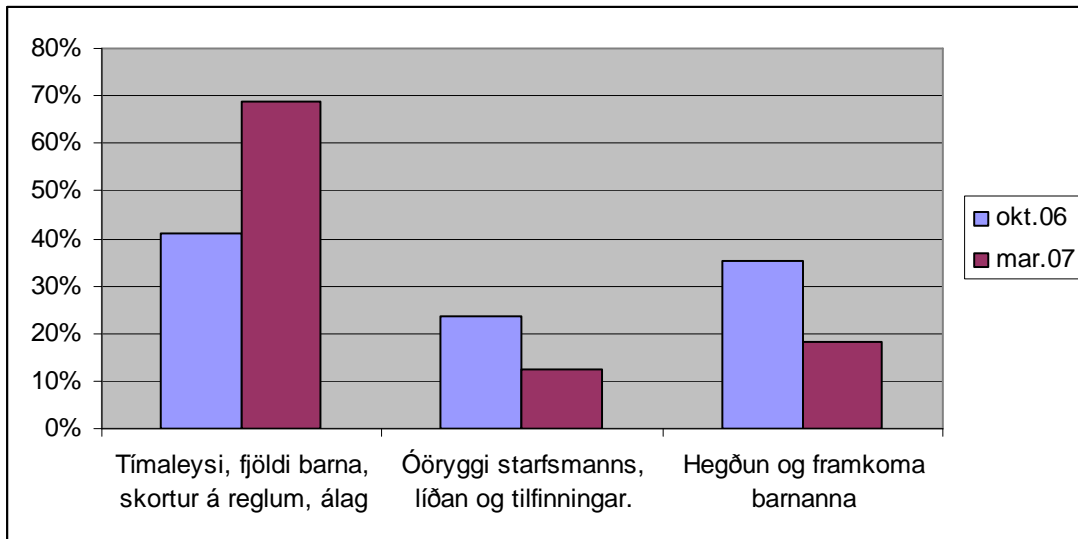
	Mjög ánægð	Ánægð	Hvorki ánægð né óánægð	Óánægð	Mjög óánægð	
okt.06	4	10	0	0	0	14
mar.07	5	4	2	0	0	11
okt.06	28,6%	71,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	45,5%	36,4%	18,2%	0,0%	0,0%	100%



Niðurstaðan úr þessari spurningu er svolítið tvíbent. Annars vegar er um aukningu að ræða á þeim sem telja sig vera mjög ánægða í starfi. 45,5% telja sig nú vera mjög ánægða á móti 28,6% í fyrri könnun. Á móti kemur að nú meta 18,2% starfsmanna að þeir séu hvorki ánægðir né óánægðir en enginn starfsmaður taldi sig vera það í fyrri könnuninni. Niðurstaðan úr þessari spurningu endurspeglar að vissu leyti stöðuna í leikskólanum. Álagið hefur verið misjafnt á deildum leikskólans og á einni þeirra hefur gætt greinilegrar óánægju starfsmanna sökum vinnuálags og getur það e.t.v. verið skýringin á þessum niðurstöðum. Svipuð niðurstaða var úr öllum spurningunum sem lutu að starfsánægju í könnuninni og er því erfitt að álykta um það hvort þróunarverkefnið sé að stuðla að aukinni starfsánægju í leikskólanum Gefnarborg eður ei.

Tafla 10. Hvað er það sem þér finnst helst hindra þig í að eiga góð samskipti við börnin? (Nefnið tvo til þrjá hluti)

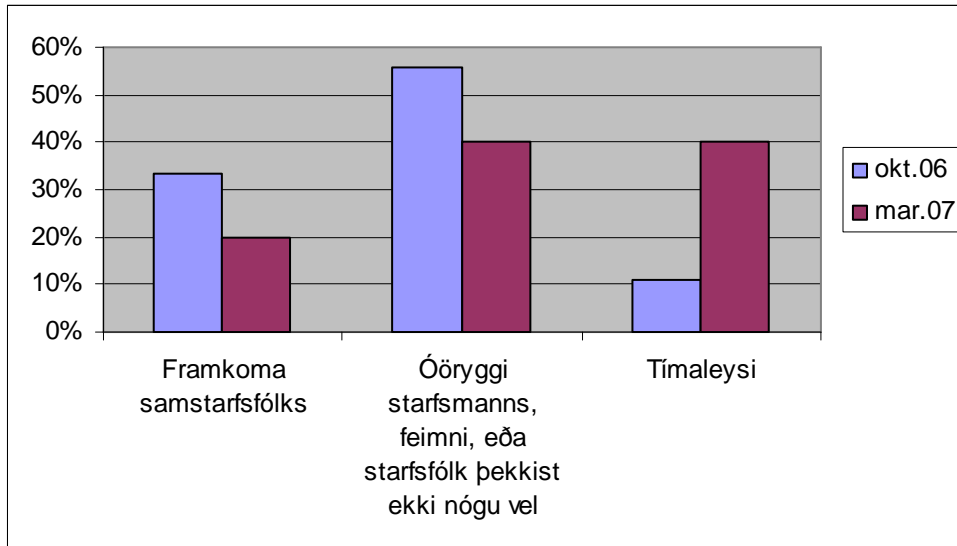
	Tímaleysi, fjöldi barna, skortur á reglum, álag	Óöryggi starfsmanns, líðan og tilfinningar.	Hegðun og framkoma barnanna	
okt.06	7	4	6	17
mar.07	11	2	3	16
okt.06	41,2%	23,5%	35,3%	100%
mar.07	68,8%	12,5%	18,8%	100%



Hér má sjá að starfsfólk telur í auknu mæli tímaleysi, fjölda barna, skort á reglum og álag hindra sig í að eiga góð samskipti við börnin. Aftur á móti meta færri starfsmenn að eigið óöryggi, líðan og tilfinningar hafi áhrif á samskiptin. Einnig virðist hegðun og framkoma barnanna hafa minni áhrif nú en áður. Þessar niðurstöður koma ekki á óvart. Mikið er rætt um það nú innan leikskólans hvernig vinnuálag hefur aukist á síðustu árum með fjölgun barna á deild, tíðari fjarvistum starfsfólks og auknum hegðunarerfiðleikum barna. Þróunarverkefnið hefur ekki áhrif á atriði eins og fjarvistir starfsmanna og fjölda barna á deild. Verkefnastjóri hefur þó unnið náið með deildarstjórum við að endurskoða skipulagningu starfsins og viðbrögð við hegðunarerfiðleikum. Segja má að þessar niðurstöður séu mjög í takt við upplifun verkefnastjóra á því hvað hindri helst starfsfólk í að eiga góð samskipti við börnin. Það er helst við aðstæður þar sem að álag verður of mikið sem að starfsfólk missir stjórnina og samskiptin verða ekki eins og best væri á kosið.

Tafla 11. Hvað er það sem þér finnst helst hindra þig í að eiga góð samskipti við samstarfsfólk? (Nefnið tvo til þrjá hluti)

	Framkoma samstarfsfólks	Óöryggi starfsmanns, feimni, eða starfsfólk þekkist ekki nógu vel	Tímaleysi	
okt.06	3	5	1	9
mar.07	2	4	4	10
okt.06	33,3%	55,6%	11,1%	100%
mar.07	20,0%	40,0%	40,0%	100%



Hér má sjá sömu tilhneigingu og í spurningunni hér að ofan 11.1 % svara starfsmanna flokkaðist undir tímaskort í fyrri könnuninni en alls 40 % svaranna í seinni könnuninni flokkaðist undir þennan lið.

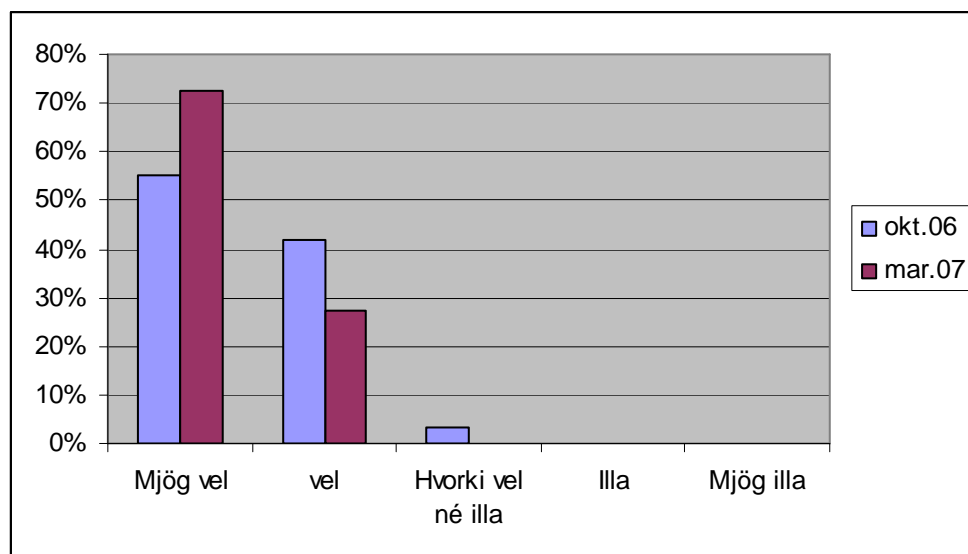
Ég er nú búin að dreypa á helstu niðurstöðum úr spurningalistum sem lagðir voru fyrir starfsfólk Gefnarborgar. Í næsta kafla birtast niðurstöður úr spurningalistum sem lagðir voru fyrir foreldra.

5.2 Niðurstöður úr spurningakönnun meðal foreldra!

Spurningalistarnir voru lagðir fyrir í foreldrasamtölum í október 2006 og aftur í mars 2007. Foreldrar fylltu listann út í einrúmi og skiluðu í þar til gerðan kassa. Fyrri könnunin var ítarlegri og náði til fleiri þátta leikskólastarfsins en þróunarverkefnisins. Í seinni könnuninni var einungis spurt spurninga sem tengjast þróunarverkefninu.

Tafla 12. Hversu vel eða illa er tekið á móti barninu í upphafi dags?

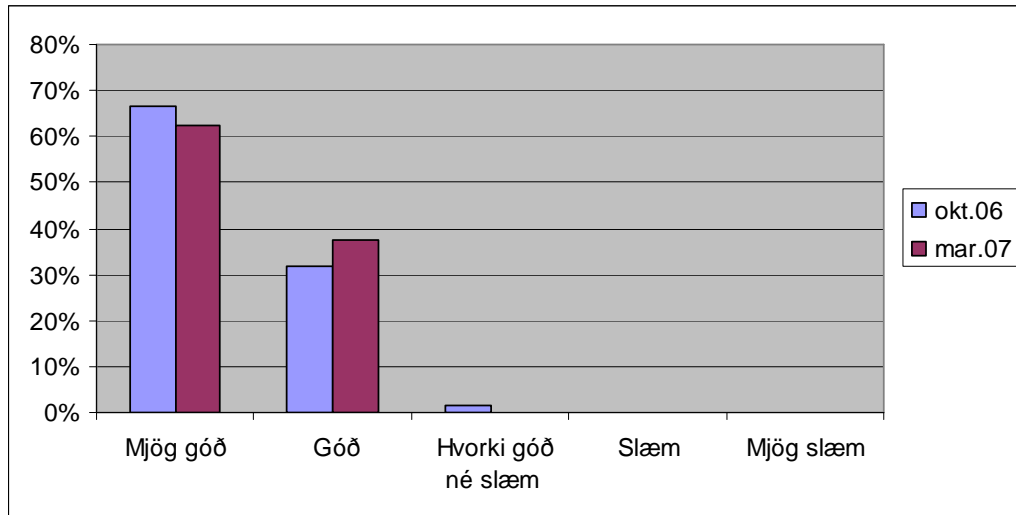
	Mjög vel	Vel	Hvorki vel né illa	Illá	Mjög illa	
okt.06	33	25	2	0	0	60
mar.07	50	19	0	0	0	69
okt.06	55,0%	41,7%	3,3%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	72,5%	27,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100%



Þarna er um greinilegan mun að ræða, í fyrri könnuninni meta 55 % foreldra að mjög vel sé tekið á móti barninu í upphafi dags. Í seinni könnuninni er þessi tala kominn upp í 72,5% sem verður að teljast góður árangur.

Tafla 13. Hversu góð eða slæm metur þú samskipti þín við starfsfólk deildarinnar?

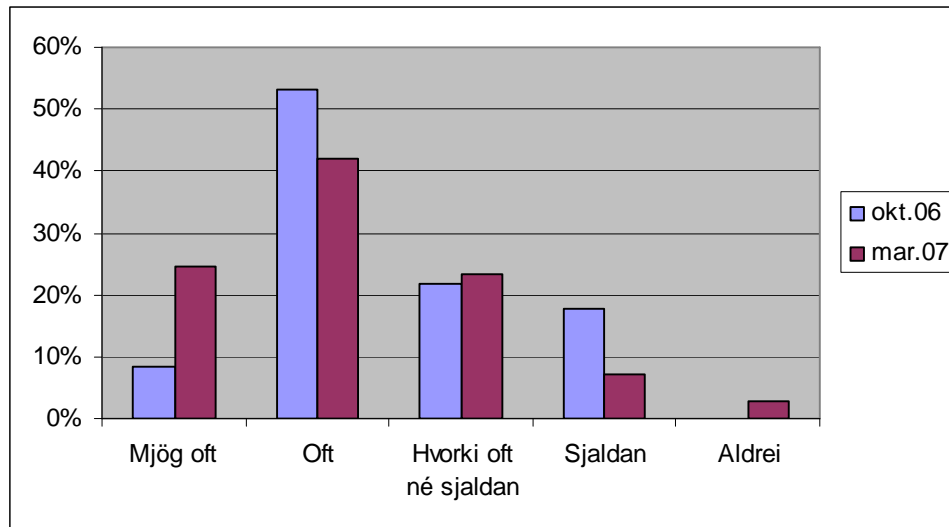
	Mjög góð	Góð	Hvorki góð né slæm	Slæm	Mjög slæm	
okt.06	40	19	1	0	0	60
mar.07	43	26	0	0	0	69
okt.06	66,7%	31,7%	1,7%	0,0%	0,0%	100%
mar.07	62,3%	37,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100%



Þarna er ekki um mikinn mun að ræða en því miður meta aðeins færri foreldrar að samskipti sín við starfsfólk deildanna séu mjög góð í seinni könnunni. Þó verður að líta til þess að í heild er niðurstaðan við þessari spurningu mjög jákvæð fyrir starfsfólkið. Í seinni könnuninni meta allir þátttakendurnir að samskipti við starfsfólk deildanna séu annað hvort góð eða mjög góð.

Tafla 14. Hversu oft eða sjaldan lest þú dagbók deildarinnar? (Sem hangir uppi í fataklefa og er á vefsíðu Gefnarborgar)

	Mjög oft	Oft	Hvorki oft né sjaldan	Sjaldan	Aldrei	
okt.06	5	32	13	10	0	60
mar.07	17	29	16	5	2	69
okt.06	8,3%	53,3%	21,7%	16,7%	0,0%	100%
mar.07	24,6%	42,0%	23,2%	7,2%	2,9%	100%



Hér er um verulega aukningu að ræða á því hve oft foreldrar lesa dagbók deildanna. Mikið hefur verið gert til að auka upplýsingastreymi til foreldra og er það greinilega að skila sér. Allar spurningarnar sem lutu að upplýsingastreymi til foreldra sýndu jákvæða aukningu. T.d. hve oft foreldrar skoða vefsíðu skólans, daglegt upplýsingastreymi til foreldra og lestur á fréttabréfi leikskólans.

Hægt er að skoða niðurstöður úr spurningarkönnun meðal foreldra í heild sinni í fylgiskjali nr. 5. (Fylgiskjal nr. 5: Niðurstöður úr spurningakönnun meðal foreldra)

5.3 Samantekt og umræður

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 þátt betur. Samskipti starfsfólks við börnin verða töluvert betri að mati starfsfólks. Tímaleysi og álag virðist vera að 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 rúmur 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 mestum vonbrigðum var að í sumum liðum í seinni könnuninni voru niðurstöðurnar lakari en í þeirri fyrri, þó ekki munaði miklu. 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.

6. 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 hópurnir 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

Heimildaskrá

Armstrong, Thomas (2000). *Fjölgreindir í skólastofunni* (2.útgáfa). (Erla Kristjánsdóttir þýddi). Reykjavík: JPV útgáfan.

Clark, Lynn (2000). *SOS! Hjálp fyrir foreldra. Viðurkennd tækni í barnauppleði*. (Ágústína Ingvarsdóttir þýddi). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Erla Kristjánsdóttir, Jóhann Ingi Gunnarsson og Sæmundur Hafsteinsson (2004). *Lífsleikni – Handbók fyrir kennara og foreldra*. Reykjavík: Námsgagnastofnun.

Erla Kristjánsdóttir (2003). Tilfinningagreind og stjórnun. Í Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir (Ritstjórar), *Fagmennska og forysta, þættir í skólastjórnun*. (bls. 81 – 105). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.

Gardner, Howard (1993). *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. (2. útgáfa). London: Fontana Press

Goleman, Daniel (2000). *Tilfinningagreind: Hvers vegna er tilfinningagreind mikilvægari en greindarvísitala*. (Áslaug Ragnars þýddi). Reykjavík: Iðunn.

Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard, og Mckee, Annie (2004). *Forysta og tilfinningagreind*. (Anna María Hilmarsdóttir þýddi). Reykjavík: Sjónmál.

Guðrún Pétursdóttir (2003). *Allir geta eitthvað enginn getur allt. Fjölmenningarleg kennsla frá leikskóla til framhaldsskóla*. Hólar.

Gylfi Jón Gylfason (2005). SOS – Hjálp fyrir foreldra – að breyta uppeldi í heilum landshluta. Í Jón Grétar Sigurjónsson, Jara Kristína Thomasdóttir, Páll Jakob Líndal (Ritstjórar), *Hvar er hún nú? Arfleifð atferlisstefnunnar á 21. öld* (bls. 245-261). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Jóhann Ingi Gunnarsson og Sæmundur Hafsteinsson (2005). *Með lífið að láni – nóttu þess!* Reykjavík: Hagkaup.

Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (1993). *Sálfræðibókin*. Reykjavík: Mál og Menning.

Rúnar Sigþórsson (Ritstjóri). (1999). *Aukin gæði náms. Skólaþróun í þágu nemenda* (2. útgáfa). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.

Stig af stigi: 1. flokkur / 4 – 6 ára handbók, félagsleg og tilfinningaleg þjálfun fyrir börn í leikskóla og 1. bekk grunnskóla (2002). (Þýðing Þórir Jónsson). Akureyri: Reynir – ráðgjafastofa.

Tillman, Diane og Hsu, Diane (2005). *Viðfangsefni í lífsgildum fyrir börn 3 – 7 ára – Lífsmennt*. (Þýðandi Erla Björk S. Steinarsdóttir). Seltjarnarnes: PP forlag.

Þorlákur Karlsson (2003). Gerð spurningalista. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson. (Ritstjórar) *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*. Akureyri.: Háskólinn á Akureyri.

Óbirtar heimildir

Álfheiður Guðmundsdóttir (2005). *Mat á áhrifum SOS! Hjálp fyrir foreldra á færne þátttakenda í hegðunarstjórnun*. Óbirt BA ritgerð: Háskóli Íslands.

Elsa Pálsdóttir (2005). *Þróunaráætlun um virðingu og jákvæð samskipti*. Verkefni við Kennaraháskóla Íslands. Kennari Ólafur H. Jóhannsson.

Gylfi Jón Gylfason og Sigurgrímur Skúlason (2005). *Að breyta uppeldi í heilum landshluta*. Óbirt skýrsla.

Sigurður Þorsteinn Þorsteinsson (2006). *Mat á yfirfærslu úr námskeiðinu SOS! Hjálp fyrir foreldra á hegðunarstjórn í leikskólum*. Óbirt BA ritgerð: Háskóli Íslands.

Rafrænar heimildir

Vefsíða Daniels Golemans: <http://www.danielgoleman.info/bio.html>. (Sótt 23.2.2007).

Vefsíða leikskólans Gefnarborgar: <http://gefnaiborg.svgardur.is/forsida/>. (Sótt 29.1.2007).

Orrí Smáráson (2006). *Hvað er tilfinningagreind? Er hún mikilvæg?* Vísindavefurinn <http://visindavefur.hi.is/?id=5550>. (Sótt 14.2.2007).

Vefsíða Reynir – ráðgjafastofa: <http://www.reynismenn.is/index.php?pid=107>.

(Sótt 26.2.2007).

Vefsíða Þróunarsjóðs leikskóla: <http://rannsokn.khi.is/upplýsingavefur/leikskolar.htm>.

(Sótt 20.3.2007).

Ágrip	1
1. Inngangur	2
2. Þróunarverkefnið Virðing og jákvæð samskipti	3
2.1 Leikskólinn Gefnarborg	3
2.2 Bakgrunnur – hvers vegna samskipti.....	4
2.3 Tímaáætlun	5
2.4 Markmið og leiðir	5
2.5 Yfirmarkmið fyrir starfsfólk:.....	6
2.6 Verkefni fyrir starfsmannahópinn skólaárið 2006 - 2007	7
2.6.1 Fjölgreindir.....	7
2.6.2 Hópefli 1 / Sólargeislar	7
2.6.3 Hópefli 2 / Nafnið mitt	7
2.6.4 Viljaregla.....	8
2.6.5 Foreldraglugginn	8
2.6.6 Sjálfsskoðun	8
2.6.7 Hópefli 3 /Vinavika	9
2.6.8 Sögur af ganginum	9
2.6.9 SOS – viðurkennd tækni í barnauppeldi.....	9
2.6.10 Endurspeglun.....	10
2.6.11 Uppbyggileg gagnrýni	11
2.6.12 H - vítamín	12
2.6.13 Starfsmannasamtöl	13
2.7 Yfirmarkmið fyrir börn:	14
2.8 Verkefni fyrir barnahópinn skólaárið 2006 - 2007.....	14
2.8.1 Námsfnið Lífsmennt	15
2.8.2 Stig af stigi	16
2.9 Foreldrasamstarf	17
2.9.1 Yfirmarkmið fyrir foreldrasamstarf.....	17
2.9.2 Verkefni tengd foreldrasamstarfi skólaárið 2006 - 2007	18
2.10 Mat á verkefninu	18
2.11 Verkaskipting.....	18

2.11.1 Verkefnastjóri.....	18
2.11.2 Faglegur ráðgjafi	19
2.11.3 Stýrihópur.....	19
3. Fjölgreindakenning Howards Gardners.....	20
3.1 Hvernig nýtist Fjölgreindakenningin í leikskólum?	21
4. Tilfinningagreind - Daniel Goleman	23
4.1 Að þjálfra tilfinningagreind hjá börnum	25
5. Mat á þróunarverkefninu Virðing og jákvæð samskipti..	27
5.1 Niðurstöður úr spurningakönnun meðal starfsmanna.....	28
5.2 Niðurstöður úr spurningakönnun meðal foreldra!.....	40
5.3 Samantekt og umræður	43
6. Lokaorð	44
Heimildaskrá	45
Skrá yfir fylgiskjöl	