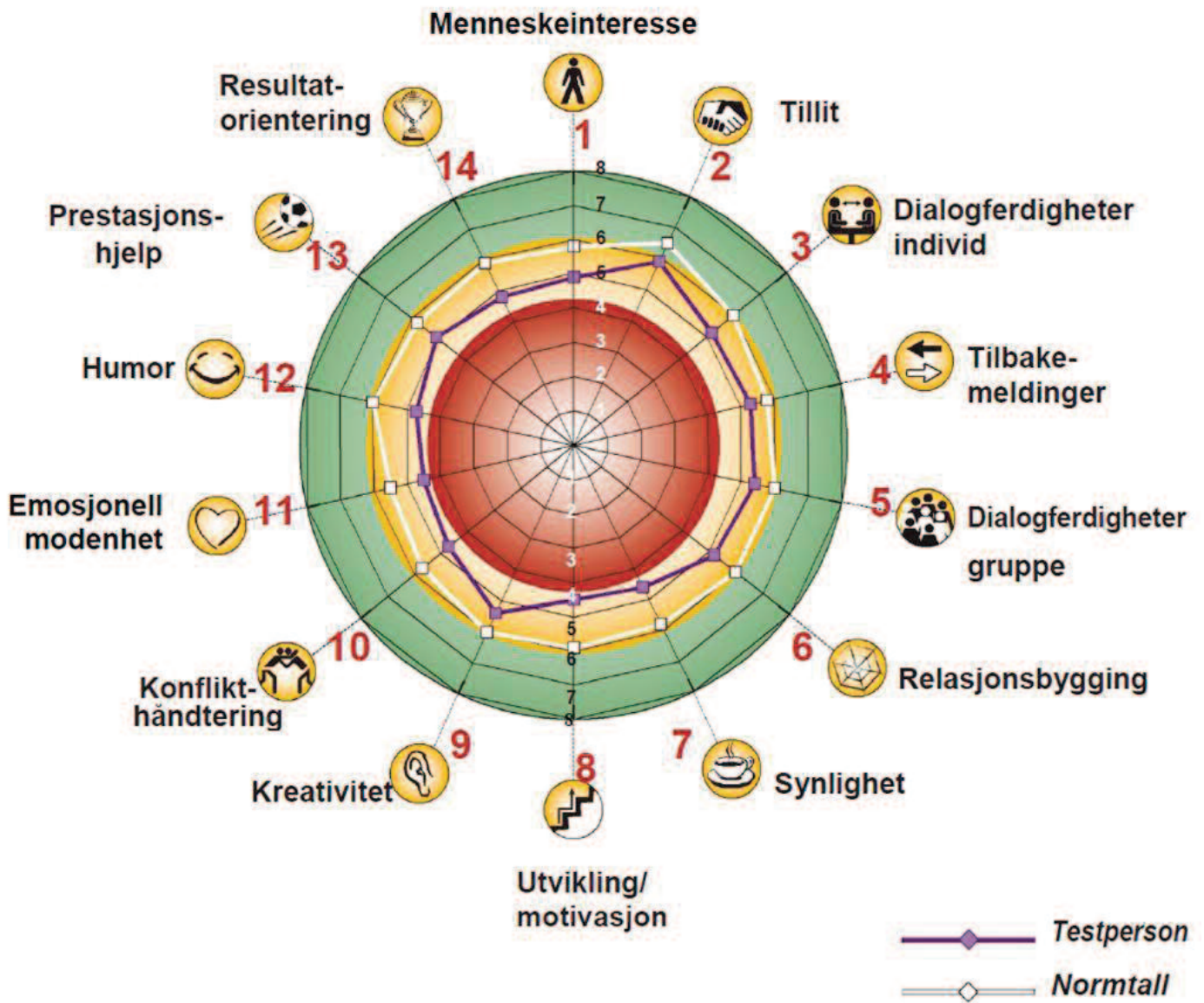


KLEPPESTØ BARNEHAGE

PROSJEKT FOR UTVIKLING AV
NORGES FØRSTE RELASJONSBARNEHAGE



Kleppestø barnehage i samarbeid med Jan Spurkeland fra Relasjonsledelse AS
Prosjektperiode: 2010–2012



Innledning

Jan Spurkeland har hatt et omfattende lederutviklingsprogram for hele Askøy kommune. I kjølvannet av dette arbeidet ble styrer for Kleppestø barnehage, Tove Kaland, og Jan Spurkeland enige om å starte et prosjekt for utvikling av Norges første Relasjonsbarnehage. Samarbeidet har bestått av et program der Jan Spurkeland har hatt jevnlig seminarer med personalet og to møter med foreldrene. Ledergruppen for Kleppestø barnehage, Tove Kaland og hennes pedagogiske ledere, valgte programinnhold basert på utvalgte dimensjoner innenfor Relasjonskompetanse.

Varighet: 2 år

Prosjektledelse: Ledergruppen ved Kleppestø barnehage i samarbeid med Jan Spurkeland.

Prosjektet dokumenteres i tre ulike rapporter:

1. Resultater og konklusjoner
2. Resultater, konklusjoner, møteoversikt og tema
3. Intern rapport som i tillegg inneholder oppgaver og møtereferater.



Personalmøte Foredrag ved Jan Spurkeland

Prosjekt: Utvikling av en relasjonsbarnehage. Pilotprosjekt.

Målsetting: Utvikle, vedlikeholde og forsterke relasjonskompetanse i alle ledd i personalet slik at også barna og foreldrene opplever de mellommenneskelige kvalitetene.

Fokusområde: Basert på radarhjulet i relasjonskompetanse har vi sammen valgt ut:

- Menneskeinteresse
- Tillit
- Tilbakemelding
- Kreativitet
- Emosjonell modenhet

Lærestoff: Vi har hentet teori og treningsoppgaver fra bøkene Relasjonskompetanse (Jan Spurkeland, Universitetsforlaget 2005 og 2012) og Prestasjonshjelp (Jan Spurkeland, Universitetsforlaget 2011)



Kreativitet Samspill.



Prosjektstart Ledergruppen møtes i Reflektoriet på Seim

Metode: Innføring i teori med tilhørende trening i personalgruppen for hvert fokusområde.

Praksisperioder med hjemmetrening og erfaringslæring.

Dokumentasjon: Kleppestø barnehage har dokumentert kontinuerlig alle enkeltsamlinger og seminarer slik at prosjektledelsen kan oppsummere og evaluere arbeidet for ettertiden.

Evaluering: Prosjektet avsluttes høsten 2012 med to evalueringssamlinger: En evalueringssamling for hele personalet og en evalueringssamling for ledergruppen.

Resultater og konklusjoner

Det ble gjennomført en evaluering med hele personalgruppen, der alle skulle notere sine egne erfaringer med prosjektet. I tillegg har hele personalet også vurdert hvordan barnehagen har hatt nytte av relasjonsprosjektet. På grunnlag av uformelle samtaler og tilbakemeldinger har personalet sagt noe om foreldrenes utbytte. Her gir vi en oppsummering av de punktene som kom frem i denne evalueringen.

1. Personlige hovedinntrykk:

Prosjektet i seg selv har bidratt til at den enkelte opplever større åpenhet og økt motivasjon, som har styrket arbeidsmiljøet.

Den enkelte kjenner seg tryggere på seg selv og sine kollegaer.

De ansatte er blitt bedre på å se enkeltmennesket.

De ansatte er blitt bedre på å se det positive i hverandre og verdsette hverandre.

2. Registrerte positive endringer i hele personalet i barnehagen:

Med fokus på menneskeinteresse og 24 timers mennesket (innføring av "Spurkis") registrerer vi følgende endringer:

- Økt bruk av tilbakemeldinger.
- Bevisst bruk av fornavn på barn, kollegaer og foreldre.
- Økt bruk av humor.
- Flere aktive møtedeltakere.
- Barn og voksne snakker mer om følelser.
- Personalet er blitt bedre på relasjonelle ferdigheter, handlinger og atferd.



Planleggingsdag Teambuilding



Personalmøte Øvelser Tilbakemelding

3. Den enkeltes personlige utbytte av prosjektet

Gjennom relasjonsprosjektet har både barnehagen som helhet utviklet seg og den enkelte har opplevd en personlig utvikling. Dette viser seg gjennom:

- bedre selvinnsett (sterke og svake sider)
- økt trygghet
- evne til å gi tilbakemeldinger
- mer lydhør for andres meninger
- mer åpenhet og personlig eksponering

4. Personalets opplevelse av foreldrenes utbytte

Bygget på tilbakemeldinger og samtaler som foreldrene har gitt underveis, har personalet fått et inntrykk av hva foreldrene har erfart i prosjektet.

Dialogen mellom foreldre og personalet er blitt bedre.

- Foreldrene blir sett.
- Foreldrene opplever at barna setter ord på følelser hjemme.
- Foreldrene er blitt mer åpne og vi får et nærmere forhold.
- Foreldrene merker en god stemning i barnehagen.

5. Ledergruppens viktigste erfaringer med prosjektet

Gjennom prosjektet har ledergruppen utviklet seg som gruppe. Dette viser seg ved:

- Høyere teoretisk og praktisk relasjonskompetanse
- Bedre åpenhet, trygghet og tillit
- Personlig utvikling for den enkelte
- Flere verktøy i hverdagen. Treningstips/øvelser
- En god stemning og mer bruk av humor i gruppen



Planleggingsdag Kreativitet og musikk

6. Ledergruppens vurdering av utbyttet for hele barnehagen:

Vi ser et høyere nærvær i barnehagen og dette er trolig et resultat av dette prosjektet. Vi opplever en forbedret kommunikasjon og dialog gjennom aktiv og oppmerksom lytting; mer intensjonslytting og mindre korreksjonslytting. Gjennom en sterkere menneskeinteresse og omsorg for hverandre, opplever vi nå større åpenhet og tillit i personalgruppen.

Vi er blitt mer bevisst verdien av relasjonsbygging og har fått gode verktøy til å arbeide med:

- Kompetanseheving i hele personalgruppen
- Vi er blitt bedre til å hilse på hverandre med navn
- Humor og god tone på huset.
- Mindre detaljorientert, mer løsningsorientert og positivt fokus.
- Barnet blir mer sett og hørt i samspillet med voksne.
- Vi legger mer vekt på det sympatiske menneske både hos voksne og barn.

Prosjektet viser en generell positiv utvikling av personalets relasjonskompetanse. Dvs «ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, vedlikeholder og reparerer relasjoner mellom mennesker». (Jan Spurkeland, 2012)

Prosjektet er avsluttet, men arbeidet med relasjoner er en kontinuerlig prosess. Derfor ser vi for oss at utviklingen av relasjonskompetanse fortsetter og kan gi oss positive resultater også i fremtiden.