

Høgskolen i Nesnas skriftserie

Evalueringsrapport

Evaluering av implementeringen, metodikken og effekten av selvevalueringsverktøyet "Vi vurderer vår barnehage" knyttet til fagområdet "den helsefremmende barnehage"

En kvalitativ intervjuundersøkelse i to utvalgte prosjektbarnehager - 2011-2013

Oddbjørn Knutsen og Vidar Hammer Brattli



Nr 76 2013

Pris: Kr. 100,-
ISBN: 978-82-7569-204-5
ISSN: 0805-3154

Forord

Dette arbeidet har omfattet ei evaluering av implementeringen, metodikken og effekten av selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i ulike prosjektbarnehager. Oppdragsgiver har vært Fylkesmannen i Nordland.

Vi har gjennomført en intervjuundersøkelse i to utvalgte prosjektbarnehager som deltar i prosjektet ”Lærende nettverk – barnehage” i regi av Polarsirkelen friluftsråd.

Evalueringsarbeidet kunne ikke settes i verk før oppdragsgiver hadde godkjent prosjektplanen. I tillegg måtte vi vente til prosjektbarnehagene hadde gjort erfaringer med selvevalueringsverktøyet.

Nå er evalueringen gjennomført i to prosjektbarnehager, og hovedrapporten er ferdig. Det har vært veldig interessant og givende å få innsyn i hvordan de ansatte har opplevd implementeringen av selvevalueringsverktøyet, og hvilke resultater de har oppnådd.

Vi vil rette en stor takk til styrerne og de øvrige ansatte i begge prosjektbarnehagene for stor gjestfrihet, tålmodighet og åpenhet overfor oss forskere da vi besøkte prosjektbarnehagene for å gi informasjon om undersøkelsen og i forbindelse med gjennomføringen av intervjuene. I tillegg vil vi takke eierne av prosjektbarnehagene for at vi fikk lov til å gjennomføre undersøkelsen i deres barnehager.

Høgskolen i Nesna, 20.09.2013

Oddbjørn Knutsen

Vidar Hammer Brattli

Innhold

1. Introduksjon	3
1.1. Bakgrunnen for evalueringen	3
1.2. Forskerteamet ved Høgskolen i Nesna.....	3
1.3. Kort om selvevalueringsverktøyet "Vi vurderer vår barnehage"	3
1.4. Problemstilling og mål for evalueringen	4
1.5. Kort beskrivelse av de to utvalgte prosjektbarnehagene.....	5
1.6. Oppbyggingen av rapporten.....	5
2. Teorigrunnlaget	6
2.1. Rammeplan for barnehagen.....	6
2.2. Implementering av et nytt verktøy i barnehagen	6
2.3. Læring gjennom samspill og handling	7
3. Evalueringsmodell	8
3.1. Kontekst.....	8
3.2. Organisering	8
3.3. Prosesser	9
3.4. Resultater	9
4. Forskningsdesign og forskningsmetode	10
5. Resultater og analyse	13
5.1. Resultater prosjektbarnehage A.....	13
5.1.1. Oppsummering prosjektbarnehage A	25
5.2. Resultater prosjektbarnehage B.....	28
5.2.1. Oppsummering prosjektbarnehage B	51
5.3. Sammenlignende analyse.....	57
5.3.1. Sammenfallende resultater i begge prosjektbarnehagene.....	57
5.3.2. Spesifikke resultater i hver prosjektbarnehage.....	60
6. Vurdering av måloppnåelse og problemstillinger	62
6.1. Vurdering av måloppnåelse.....	62
6.2. Vurdering av problemstillinger	64
7. Avslutning	66
Litteraturliste.....	67
Vedlegg.....	69

1. Introduksjon

1.1. Bakgrunnen for evalueringen

I et møte i juni 2010 mellom Salten friluftsråd, Polarsirkelen friluftsråd, Nordland fylkeskommune, RKK Indre Salten og Saltdal kommune, ble det enighet om å evaluere implementeringen, metodikken og effekten av selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage”. Dette er knyttet til fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i de barnehagene som deltar i prosjektet ”Lærende nettverk – barnehage” i regi av Polarsirkelen friluftsråd. I et møte i september 2010 mellom Høgskolen i Nesna, Nordland fylkeskommune og Fylkesmannen i Nordland, ble det enighet om at Høgskolen i Nesna skulle påta seg oppdraget med å evaluere implementeringen, metodikken og effekten av selvevalueringsverktøyet. Første trinn i dette oppdraget var å utarbeide en prosjektplan for evalueringen, og å presentere denne prosjektplanen for oppdragsgiver for å få den godkjent. Da prosjektplanen var godkjent, og etter at prosjektbarnehagene hadde prøvd ut selvevalueringsverktøyet over en viss periode, ble evalueringsarbeidet iverksatt.

1.2. Forskersteamet ved Høgskolen i Nesna

Ved Høgskolen i Nesna ble det bestemt av dekan at evalueringsoppdraget skulle være et tverrfaglig samarbeid mellom pedagogikkseksjonen og idrettsseksjonen. Derfor ble forskersteamet satt sammen av dosent Oddbjørn Knutsen fra pedagogikkseksjonen og høgskolelektor Vidar Hammer Brattli fra idrettsseksjonen.

1.3. Kort om selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage”

Dette selvevalueringsverktøyet er knyttet til fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og er utarbeidet av barnehagene i Meløy kommune i samarbeid med barnehager som er knyttet til RKK Indre Salten. Intensjonen var at dette selvevalueringsverktøyet skulle kunne hjelpe barnehagene med å strukturere og systematisere vurderingsarbeidet i barnehagene. Dette skal i neste omgang danne grunnlag for å videreutvikle kvalitetsarbeidet i barnehagene. Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er tematisk bygd opp etter innholdet i Rammeplanen for barnehagen: ledelse, personalsamarbeid, barns medvirkning, samarbeid barnehage-heim, overgang barnehage-skole, pedagogisk dokumentasjon, fysisk tilrettelegging

og de 7 fagområdene. I etterkant av dette har Maskinisten friluftsbarnehage, Engan Gårdsbarnehage, Grete Pettersen (Saltdal kommune), Bjørn Are Melvik (Nordland fylkeskommune) og Monica Sundsfjord (RKK Indre Salten) utarbeidet vurderingskriterier for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Disse kriteriene er knyttet til hvordan barna tilegner seg ”*grunnleggende vaner og innsikt i hvordan de kan ivareta egen helse og livskvalitet*” (RKK Indre Salten m.fl. 2009). Selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” er laget som et registreringsskjema med tre kolonner som hver representerer hver sin farge. *Grønn* betyr at alt er på plass. *Gul* betyr at dette er noe som en kan gjøre enda bedre. *Rød* betyr at dette må forbedres.

1.4. Problemstilling og mål for evalueringen

Evalueringen tar utgangspunkt i følgende tredelte problemstilling (forskerspørsmål):

- a) *Hvilke forhold kan fremme eller hemme implementeringen av selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til satsningen på ”den helsefremmende barnehage” i prosjektbarnehagene?*
- b) *Hvordan vurderer personalet i prosjektbarnehagene den metodikken som ligger i selvevalueringsverktøyet ut i fra målene i rammeplan for barnehagene?*
- c) *Hvilken effekt og resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet gitt i prosjektbarnehagene?*

En intervjuundersøkelse i to utvalgte prosjektbarnehager som deltar i prosjektet ”Lærende nettverk – barnehage”.

Problemstillingen dannet grunnlag for flere delmål for evalueringen:

- a) Å finne ut og identifisere hva som gjør at innføringen og iverksettingen av bruken av selvevalueringsverktøyet har gått bra
- b) Å finne ut og identifisere hva som kan hindre innføringen og iverksettingen av bruken av selvevalueringsverktøyet
- c) Å avklare hva personalet i prosjektbarnehagene mener om den metodikken som ligger inne i selvevalueringsverktøyet, og bruken av denne metodikken
- d) Å finne ut hvilken nytte og hvilke resultater bruken av selvevalueringsverktøyet har gitt i prosjektbarnehagene

1.5. Kort beskrivelse av de to utvalgte prosjektbarnehagene

Prosjektbarnehage A

Dette er en barnehage som eies og drives av en forening. Den ligger i et lite tettsted i naturnære omgivelser med mulighet for allsidige friluftsliv - og naturopplevelser. Barna er delt inn i to avdelinger, ei småbarnsavdeling for barn som er 0-3 år og ei avdeling for aldersgruppen 3-5 år. De ansatte består av en daglig leder (styrer), 2 pedagogiske ledere (førskolelærere) og 6 assistenter.

Prosjektbarnehage B

Dette er en barnehage som eies og drives av kommunen. Barnehagen ligger nært opp til et naturområde og består av ei småbarnsavdeling for barn som er 0-3 år og ei avdeling for aldersgruppen 3-5 år. Barnehagen satser på friluftsliv og barna oppholder seg omtrent daglig i naturen. De ansatte består av en styrer, 2 pedagogiske ledere (førskolelærere) og 5 assistenter.

1.6. Oppbyggingen av rapporten

Det teoretiske grunnlaget for evalueringsarbeidet presenteres helt kort i kapittel 2. I kapittel 3 har vi gjort rede for evalueringsmodellen. Denne danner et systematisk grunnlag for utarbeidelse av intervjuguidene til undersøkelsen. I kapittel 4 presenterer vi forskningsdesignet og som også inneholder en kort metodebeskrivelse. I kapittel 5 gjør vi rede for resultatene av undersøkelsen og de analysene vi har foretatt. Kapittel 6 omfatter vurdering av måloppnåelse for undersøkelsen og om vi har fått svar på problemstillingene (forskerspørsmålene). I kapittel 7 som er avslutningskapitlet, har vi foretatt ei kortfattet oppsummering.

2. Teorigrunnlaget

2.1. Rammeplan for barnehagen

I Rammeplanen for barnehagen (2006) er det presisert at barnehagen skal ha en helsefremmende og forbyggende funksjon for barn som er under opplæringspliktig alder. Dette sikres gjennom tilrettelegging for lek, livsutfoldelse, gode opplevelser og fysiske aktiviteter i utfordrende og samtidig trygge omgivelser. Natur og nærmiljø gir mange muligheter for disse aktivitetene. *"Naturen gir rom for et mangfold av opplevelser og aktiviteter til alle årstider og i all slags vær"* (Rpl.2006:18). At barna får muligheter for å arbeide gjennom bevegelse og bruk av kroppen, gir mange gode effekter som opplevelse av mestring og utvikling av en positiv selvoppfatning, glede over fysisk aktivitet, utvikling av motorikk, styrke og kondisjon. Slike muligheter innebærer også utfordringer for personalet i barnehagen. Viktige områder som berøres vil være organiseringen av virksomheten i barnehagen, den pedagogiske kompetansen hos ledelsen og den enkelte ansatte, samt evnen til å kunne samarbeide godt med heimen i forhold til foreldrenes holdninger til barnehagens prioriterte aktiviteter. I den sammenhengen er foreldreråd og samarbeidsutvalg viktige samarbeidspartnere.

2.2. Implementering av et nytt verktøy i barnehagen

Implementering av et nytt pedagogisk verktøy i barnehagen representerer et pedagogisk utviklingsarbeid – en innovasjon. Dette forutsetter at de ansatte har et "eierforhold" til utviklingsarbeidet, og at alle ser nytten av det. Det å sikre at en ny praksis er mulig å implementere vil i denne sammenhengen være helt nødvendig. Ledelsen har et særlig ansvar for å vurdere dette spørsmålet. Det kan utarbeides et verktøy eller sjekkliste med utgangspunkt i "GLIA-verktøyet" for å kunne vurdere hvor "implementerbar" en praksis er (Shiffman RN, Dixon J, Brandt C et al. 2005). Denne sjekklista fokuserer blant annet på nytteverdi i forhold til eksisterende arbeidsmåter, at den nye praksisen er enkel og kostnadseffektiv å ta i bruk, at alle er involvert, at dette angår sentrale aktiviteter i arbeidsdagen, mv. Opplæring av ansatte som skal bruke et nytt pedagogisk verktøy i barnehagen må prioriteres. Den må vare lenge nok, må bygge på deltakernes behov og gi muligheter for aktiv deltakelse. I tillegg vil det være viktig å kunne følge opp deltakerne og utøve god "coaching" ved behov.

2.3. Læring gjennom samspill og handling

Implementeringen av selvevalueringsverktøyet forutsetter at alle deltakere på ulike nivå i prosjektbarnehagene samhandler og bidrar. For de ansatte i prosjektbarnehagene vil dette også innebære en form for *aksjonslæring*. Dette sikrer medbestemmelse og medvirkning i alle faser av prosjektet, og deltakerne gis muligheter for å lære på egen hånd og sammen med sine kolleger (Revans 1984). Læringsprosessene kan betraktes som et forløp over fire trinn (Bersin 2004). I det første trinnet identifiseres utfordringene i tilknytning til den ønskede læreprosessen. I det andre trinnet defineres aktørene, prosjektplanen utarbeides og det utvikles en strategi (metode) for å kunne måle effektene av tiltakene. I det tredje trinnet iverksettes prosessen (implementering). I det fjerde trinnet foregår gjennomføringen og resultatmålinger som for eksempel underveisevaluering og sluttevaluering. Dette representerer et forløp som samsvarer med læringsprosessene i aksjonslæring. Synet på at kunnskap blir ”konstruert” gjennom et sosialt samspill i et sosialt miljø, blir særlig framhevet av Vygotskij (2001). Det viktigste redskapet i disse læringsprosessene vil være språket, og som kan betraktes som et ”mentalt redskap” i kunnskapskonstruksjonen. I dette prosjektet vil det være i den språklige samhandlingen, i oppfølgingsmøtene og samlingene mellom barnehagene og de enkelte ansatte, og mellom ansatte og den eksterne veilederen fra friluftsrådet, at den nye kunnskapen utvikles omkring de fenomener og problemstillinger som berøres. Dette vil kunne danne grunnlag for en ny og bedre kunnskap om forhold knyttet til læring i barnehagen generelt og til helsefremmende tiltak i barnehagen spesielt. I tillegg vil dette kunne gi mer kunnskap om lærings- og utviklingsprosesser hos de enkelte barna. Gevinstene av dette kan bli en bedre systemforståelse i forhold til tilrettelegging av et godt lærings-, utviklings- og helsefremmende miljø i barnehagen. Samtidig som disse prosessene er med på å utvikle den enkelte ansattes pedagogiske ferdighet, vil også veilederen (mentor) fra friluftsrådet være inne i en læringsprosess. Sosialkonstruktivisme handler jo nettopp om kunnskapskonstruksjon og kunnskapsutvikling gjennom det sosiale samspillet, i dette tilfellet mellom veileder fra friluftsrådet og de enkelte ansatte, og mellom de ansatte i prosjektet.

3. Evalueringsmodell

Evalueringa vil ta utgangspunkt i en evalueringsmodell som omfatter hovedkategoriene kontekstuelle forhold, organisering, prosesser og resultater. Dette bygger på CIPP-modellen (context, input, process, product) (Stufflebeam og Guba 1970 i: Berg-Olsen og Knutsen 2001), og som er videre utviklet av Berg-Olsen og Knutsen (2001). De har satt CIPP-modellen inn i et systemøkologisk perspektiv gjennom fokuset på informanter på ulike nivåer. Til hver av hovedkategoriene har vi utarbeidet et eget spørsmål som avspeiles i intervjuguidene.

3.1. Kontekst

Kontekstuelle forhold handler om situasjonen før implementering av selvevalueringsverktøyet, og eventuelt behov for å få tilgang på et redskap som kan være til hjelp for barnehagene til å vurdere og dokumentere den pedagogiske virksomheten. I tillegg vil kontekst handle om hvordan de ansatte i prosjektbarnehagene oppfatter og forstår målsettingene med å implementere selvevalueringsverktøyet. Sentralt i dette vil være å prøve å få innblikk i hvordan de ansatte selv definerer de situasjonene de er i, og hvilke svar de velger å gi. I denne sammenhengen inngår også ulike behov og motiver. Spørsmål knyttet til kontekst:

Hvilke forventninger har de ansatte i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet "Vi vurderer vår barnehage" knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

3.2. Organisering

Organisatoriske forhold omfatter i hvilken grad de ansatte har greid å koordinere sine aktiviteter på en rasjonell måte for å kunne nå målsettingene med implementeringen av selvevalueringsverktøyet. Dette vil i praksis handle om hvordan tidsressursene disponeres, og hvordan dagen organiseres for å kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Hvordan ledelsen tar i bruk administrative strategier og tilrettelegger for bruken av selvevalueringsverktøyet, vil da være sentrale forhold å få avklart. utfordringene vil være å kunne få tak i hvordan organiseringa i virkeligheten ble gjennomført og opplevd av de ansatte. For å kunne komme

så nær opp til den ”objektive virkeligheten” som mulig, vil det være nødvendig å få data fra informanter som både representerer de ansatte i prosjekt, barnehagene og ledelsen.

Spørsmål knyttet til organisering: *Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?*

3.3. Prosesser

Prosessrelaterte forhold omfatter de ansattes motivasjon og evne til nytenkning gjennom samspill og felles forståelse. I prosessene vil det kunne skje en motivering og en oppbygging av en beredskap for handlinger som samsvarer med målene for bruken av selvevalueringsverktøyet. Dette vil kunne komme til syne gjennom planlegginga, samarbeidet og gjennom valg av arbeidsmåter. Det vil her være viktig å få tak i hvordan de ansatte definerer sine roller i utprøvinga av selvevalueringsverktøyet, hva slags ansvar den enkelte har hatt og hva som har skjedd. Dette forutsetter kontinuerlig og systematisk refleksjon over egen praksis. Spørsmål knyttet til prosesser: *Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd rollefordelingen, motivasjonen, og samarbeidet?*

3.4. Resultater

Resultatrelaterte forhold vil være knyttet til i hvilken grad målene for bruken av selvevalueringsverktøyet er nådd på det tidspunktet undersøkelsen gjennomføres. Det vil da være viktig å få undersøkt om tiltakene er relevante i forhold til målene for selvevalueringsverktøyet. Analyse og refleksjoner danner grunnlaget for eventuelle justeringer av mål og tiltak, eller om helt nye tiltak må iverksettes. Om de ansatte mener at forventninger til bruken av selvevalueringsverktøyet er innfridd, eller om de har opplevd skuffelse i varierende grad, vil være tett knyttet til deres forestillinger og holdninger til dette verktøyet. Det vil også være viktig å finne ut om de ansatte og ledelsen selv ser at barnehagen er i endring som et resultat av implementering av selvevalueringsverktøyet. Spørsmål knyttet til resultater: *Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i prosjektbarnehagene?*

4. Forskningsdesign og forskningsmetode

Forskningsdesignet består av fire hovedfaser:

Fase 1

Den første fasen omfattet det innledende arbeidet. Vi gikk i gjennom de dokumentene som foreligger i forhold til prosjekt ”Ut er inn barnehage”, prosjekt ”Lærende nettverk-barnehage” og selvevalueringsverktøyet (dokumentanalyse). På grunnlag av dette ble det utarbeidet en prosjektplan som ble godkjent av oppdragsgiver. Prosjektplanen er en beskrivelse av selvevalueringsprosjektet, og som omfatter teorigrunnlaget, evalueringsmodell, forskningsdesignet, forskningsmetodene og rammebetingelser som time- og driftsressurser.

Fase 2

I den andre fasen kontaktet vi to prosjektbarnehager i to ulike kommuner for å høre om vi kunne komme på besøk for å orientere dem om evalueringsarbeidet vårt, og for å få avklart om de ønsket å delta i dette arbeidet. Dette svarte begge prosjektbarnehagene ja til å være med på, og vi gjennomførte et møte med hele personalgruppa i hver av de to prosjektbarnehagene. I denne sammenhengen måtte vi også søke godkjenning fra de barnehageeierne som ville bli berørt. Et annet viktig arbeid i denne fasen var utarbeiding av forskningsspørsmål (problemstillinger), avklaring av evalueringsmodell, å gjøre ferdig metodeutviklinga og utarbeiding av intervjuguide for undersøkelsen. Vi måtte ha spesifikke intervjuguider for ulike informantgrupper på ulike nivåer. I denne fasen ble det også sendt ei melding til Personvernombudet for å få vurdert om evalueringsprosjektet trengte godkjenning fra Datatilsynet. Det var ikke behov for slik godkjenning. Vi fikk også godkjenning fra barnehageeierne til å gjennomføre de to undersøkelsene.

Fase 3

Denne fasen omfattet datainnsamling i de to utvalgte prosjektbarnehagene, og var en kvalitativ casestudie. Case-studier kan være verdifulle når målene for evaluering er å få fram særskilte variasjoner fra en situasjon til en annen. Dette innebærer også å kunne lære noe om hvordan utprøving av nye metoder skal kunne forbedre praksis, gjennom å undersøke hva som har fungert bra eller hvilke feil som er gjort (Merriam 1994). Datainnsamlinga foregikk som semistrukturerte intervjuer. Vårt valg av metode støttes av Borg og Gall (1989), som anbefaler kvalitativt intervju som metode for innsamling av data ved casestudier, når en skal prøve å finne ut hvilke erfaringer og tanker aktørene har om sin deltakelse i prosjekter, programmer

mv. I tillegg finner vi også støtte for dette hos Patton (1990), som mener at en ikke kan observere tanker, følelser, intensjoner og perspektiver hos andre mennesker. Vi må derfor spørre dem og få dem til å fortelle. Kvale (1997) fremhever også at det kvalitative forskningsintervjuet har som mål å prøve å forstå verden ut i fra informantenes side, og avdekke deres opplevelser. Vi ønsket i hovedsak å gjennomføre en-til-en intervjuer. Det var viktig å få med alle tre nivåer (styrer, pedagogiske ledere/barnehagelærere og assistenter) for å kunne sikre tilstrekkelig representativitet fra ulike kategorier av ansatte. Utvalget har vært et likt antall informanter fra ulike nivå i begge prosjektbarnehagene, og som har gitt totalt 9 informanter. Dette har vært en styrer og to pedagogiske ledere/barnehagelærere fra hver barnehage. Unntaket er assistenter der det ble intervjuet en assistent i prosjektbarnehage A og to assistenter i prosjektbarnehage B. I intervjuene ble det benyttet kassettbåndopptaker (analog).

Fase 4

Fase 4 besto av transkribering (utskrivning) av intervjuene, oppsummering av resultatene og den kvalitative analysen. I forbindelse med den kvalitative analysen var det helt sentralt å finne viktige kategorier som trådte fram i den innsamlede datamassen, og som var relatert til hovedkategoriene i evalueringsmodellen. Denne fasen besto også av vurdering av måloppnåelse for evalueringen, og vurdering av om vi hadde fått svar på problemstillingene (forskerspørsmålene).

Nedenstående modell viser en matrise for forskningsdesignet:

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
<p>Gjennomgang av de dokumentene som foreligger i forhold til prosjekt "Ut er in – barnehage", prosjekt "Lærende nettverk" og selvevalueringsverktøyet (dokumentanalyse).</p> <p>Utarbeide prosjektplan.</p> <p>Godkjenning fra oppdragsgiver (Fylkesmannen i Nordland).</p>	<p>Kontakt med to prosjektbarnehager i to ulike kommuner. Gjennomføring av møte med hele personalgruppa i hver av de to prosjektbarnehagene.</p> <p>Søke godkjenning fra de kommunene som ville bli berørt.</p> <p>Evalueringsmodell: Kontekst. Organisering. Prosesser. Resultater.</p> <p>Utarbeiding av forskningsspørsmål (problemstillinger), metodeutviklinga og utarbeiding av intervjuguider. Spesifikke intervjuguider for ulike informantgrupper på ulike nivåer.</p> <p>Melding til personvernombudet.</p>	<p>Datainnsamling i de to utvalgte barnehagene. En kvalitativ casestudie.</p> <p>Semistrukturerte intervjuer med utvalgte ansatte på ulike nivåer.</p> <p>Informanter: Styret. Avdelingsleder (-e). Førskolelærere. Assistenten.</p>	<p>Transkribering av intervjuene.</p> <p>Oppsummering av resultatene og kvalitative analysen.</p> <p>Vurdering av måloppnåelse for evalueringen og vurdering av om vi hadde fått svar på problemstillingene (forskerspørsmålene).</p> <p>Evalueringsrapport.</p> <p>Annen formidling av resultatene.</p>

Fig. 1. Modell for evalueringsdesignet.

5. Resultater og analyse

Vi gir her en oversikt over hvilke resultater som kom ut av intervjuene. Analysen viste litt ulike resultater når det gjelder kategorier av svar i den enkelte prosjektbarnehagen. Dette skyldes nok at de to prosjektbarnehagene er forskjellige, at de tilhører ulike lokalsamfunn og at de ledes ulikt. Dette vil vi prøve å få fram når vi oppsummere likheter og ulikheter mellom barnehagene. Av hensyn til anonymisering og personvern, og for å kunne skille mellom ulike ansatte i begge prosjektbarnehagene, har vi gitt informantene ulike koder. Her er en oversikt over de ulike informantene og deres koder.

Prosjektbarnehage A:

Styrer: A1

Pedagogiske ledere (førskolelærere/barnehagelærere): A2.1 og A2.2

Barnehageassistent: A3.1

Prosjektbarnehage B:

Styrer: B1

Pedagogiske ledere (førskolelærere): B2.1 og B2.2

Barnehageassistenter: B3.1 og B3.2

5.1. Resultater prosjektbarnehage A

Overordnet kategori 1: Kontekst og intensjoner

Spørsmål knyttet til kategori 1:

Hvilke forventninger har de ansatte i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet "Vi vurderer vår barnehage" knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

Forventninger til bruken av selvevalueringsverktøyet

Styrer A1 mente selvevalueringsverktøyet virket systematisk og greit og interessant å ta med til barnehagen for utprøving og bruk. Selvevalueringsverktøyet syntes å være grundig og gir rom for refleksjon. Hun mente selvevalueringsverktøyet også kunne hjelpe de ansatte i

barnehagen med å holde fokus og vite hva de gjorde også fremover. Hun mente også at selvevalueringsverktøyet kunne bidra til refleksjon, og sa at

«... dette med refleksjon er viktig. At personalet kommer inn i refleksjonsmodus. At folk får reflektert over praksisen sin. Det syntes jeg jo også var en veldig god ting med det.»

Pedagogisk leder A.2.1 syntes introduksjonen var veldig grei. Selvevalueringsverktøyet virket veldig konkret og detaljert både i forhold til ungene, voksne og barnehagens om organisasjon.

Pedagogisk leder A.2.2 syntes det i introduksjonen var litt lite fokus på hva barnehagen skulle med selvevalueringsverktøyet, og fortalte at:

«... vi fikk det, og så tenkte vi «hva er dette for noe?». «Ja, vi skal krysse av noe greier». Og så ble det litt sånn avkrysning. Og så ble det litt lite snakk om de forskjellige, hva de forskjellige setningene sier. Vi liksom bare krysset hver for oss og så gikk vi gjennom det. Det var litt lite snakk om hva skulle vi med det.»

Hun skjønnte ikke i starten hva det dreide seg om. Hun trodde det var snakk om et selvevalueringsverktøy for å vurdere arbeidet deres som skulle sendes til noen utenfor barnehagen. Hun trodde utkrysningen skulle brukes til vurderingen barnehager i mellom og at det var mer et engangstilfelle som skulle inn i en database. Under introduksjonen tenkte hun at dette kunne den enkelte se forskjellig på, og at det burde vært mer samtale rundt hva man skulle legge i kriteriene. Men hun forsto etter hvert at bruken av selvevalueringsverktøyet kunne gi henne et fokus på det enkelte barnet, og der målet for eksempel kan være å gjøre noe for de barna som ser ut til å vantrives og ikke har det bra. Hun mente at innføringen av selvevalueringsverktøyet kunne hjelpe de til å få satt fokus på de områdene de hadde behov for å forbedre på en annen måte enn før. Dette mente hun kunne bidra til å utvikle kvaliteten i barnehagen gjennom en felles forståelse for hva som er viktig for de voksne i forhold til konkrete kriterier, og fortalte:

«...så gikk vi liksom inn, hva vil det si å være anerkjennende, hva vil det si å delta i barns lek? Vi fant ut sammen hva er det vi er ute etter. Så vi fikk en annen forståelse av det.»

Barnehageassistent A.3.1 mente selv hun var veldig positiv til selvevalueringsverktøyet fordi det var barnefokusert med oppbygging rundt både barna og forutsetningene de voksne skaper for barna. Samtidig opplevde hun det litt tilfeldig fordi det var litt lite informasjon da det ble introdusert. Hun mente videre at det var veldig bra å ha et selv-evalueringsverktøy som man kunne samles om, og at dette selvevalueringsverktøyet bidrar til å sette fokus på hva som er

viktig å dokumentere. Siden selvevalueringsverktøyet er så barnefokusert, så bidrar selvevalueringsverktøyet til at dokumentasjonen kommer barna til gode.

Alle de intervjuede i barnehagen synes at selvevalueringsverktøyet er aktuelt å bruke i barnehagen. Allerede fra introduksjonen av virket det å være et redskap for å hente seg inn og hjelp til å ha et system slik at de ansatte kan utvikle seg.

Relevante mål

Både styrer A1, de pedagogiske lederne A2.1 og A2.2 og barnehageassistent A3.1 oppfattet målene for selvevalueringsverktøyet som veldig relevante og savnet ikke noen mål.

Barnehageassistent A3.1 mente målene kvalitetssikrer barnehagens arbeid med å være en helsefremmende barnehage.

Arbeidet med målene

Da de barnehageansatte som hadde vært på nettverkssamling skulle introdusere selvevalueringsverktøyet for resten av de ansatte i sin egen barnehage, ble formidlingene kanskje ikke god nok. Styrer A1 trodde hun hadde formidlet dette godt nok, men innser i etterkant at hun nok ikke hadde det. Blant annet var ikke målene godt nok gjennomarbeidet i fra starten av. Dette støttes av utsagn fra pedagogisk leder A2.2 som sa hun ikke trodde alle skjønnte målene med selvevalueringsverktøyet fra starten av. Hun mente de forsto hva dette kunne brukes til først etter å ha jobbet litt mer med det. Styrer A1 mente at det som fungerte godt fra starten av innføringa av selvevalueringsverktøyet, var at alle ansatte fikk en "aha opplevelse" om sin praksis. Men hun mente barnehagen ikke har hatt særlige diskusjoner av målene. På spørsmål om hva hun ville gjort annerledes, sier styrer A1 at hun ville ha arbeidet mer grundig med målene og gjort mer i forbindelse med igangsettinga.

Pedagogisk leder A2.1 mente målene har vært oppe både på personalmøter, på møtene for de pedagogiske lederne og på avdelingsmøter. Hun mente også at selvevalueringsverktøyet bestandig er på sakskartet på disse møtene. Hun sa videre at meningen var at barnehagen skulle krysse av hele selvevalueringsverktøyet to ganger i året og ellers ta utvalgte ting på andre typer møter/avdelingsmøter. Samtidig mente hun at det var behov for å bruke mer tid til å avklare målene. Hun mente dette hadde gått litt fort frem og at en grundigere gjennomgang var nødvendig nå. Samtidig sa hun at innføringen egentlig har vært ganske god men at hun selv måtte komme mer inn i det. Hun pekte på nytten av å ha friluftsrådet med på møtet da

selvevalueringsverktøyet ble introdusert for henne i barnehagen for første gang. Samtidig mener hun hvert enkelt kriterium kunne vært mer nøye gjennomgått i forhold til hva hver enkelt av de ansatte i barnehagen legger i dem.

Pedagogisk leder A2.2 mente målene ikke ble snakket mye om i begynnelsen, men at det etter hvert hadde blitt brakt på banen. Hun følte likevel at hun ikke hadde behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet.

Pedagogisk leder A2.2 mente det var bra å få satt ting på dagsorden og at kriteriene hjalp de til å få tatt opp ting på en annen måte. Hun fremhever fordelene av en felles forståelse av hva det er de ansatte forventer av hverandre. Hun mente at selve avkrysningen ikke er det viktigste med selvevalueringsverktøyet:

«Og det er jo litt sånn vurdering fra person til person, hva de krysser for noe. Men jeg tror ikke akkurat det har så stor betydning, akkurat hva vi har krysset. Poenget er jo at vi får diskutert det. At vi får satt det på dagsorden. Fordi at det er jo viktigere med de to som kanskje ikke er så aktive. Hva er det vi kan gjøre for å få de mer aktive ...»

Assistent A3.1 mente de har vært diskutert på fire samlinger der de har vært noe uenige. Denne uenigheten kan skyldes at de ansatte oppfattet kriteriene i selve selvevalueringsverktøyet som det som er mål, mens styrer A1 henviste til målene for selve selvevalueringsverktøyet. Dette må også tas i betraktning når barnehageassistent A3.1 mente barnehagen trengte mer tid til å jobbe med målene.

Overordnet kategori 2: Organisering

Problemstilling knyttet til kategori 2:

Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?

Organiseringen i barnehagen

Barnehagen har ikke måttet organisere noe spesielt eller nye nytt for å kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Selvevalueringsverktøyet har blitt brukt i møter som barnehagen allerede hadde slik som avdelingsmøter, personalmøter og foreldremøter. Pedagogisk leder A2.1 bruker også verktøyet på foreldresamtaler for å fortelle hvordan barnehagen jobber i forhold til helsefremming.

Barnehagen har ikke involvert foreldrene direkte i arbeidet med selvevalueringsverktøyet. Det har mer vært snakk om informasjon på foreldremøter. Heller ikke ungene har vært direkte involvert i bruken.

Opplevd ledelse

Styrer A1 oppfattet seg som driveren av innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun har også tatt initiativ til og ledet møtene i forbindelse med innføringen av selvevalueringsverktøyet og oppfattet at hun selv var tiltenkt den formelle ledelsen for arbeidet. Hun mente også hun reelt sett var lederen for innføringen av selvevalueringsverktøyet. Denne oppfatningen ble delt av assistent A3.1 og pedagogisk leder A2.1 og A2.2. Pedagogisk leder A2.2 mente at ledelsen av innføringen i starten ble litt preget av at det gikk for fort frem. Hun fortalte at barnehagen ikke har utviklet noen nye møtefora eller samarbeidsfora.

Overordnet kategori 3: Prosesser

Problemstilling knyttet til kategori 3:

Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd rollefordelingen, motivasjonen, og samarbeidet?

Ulike roller

Styrer A1 mente at de andre ansatte i barnehagen, eller friluftsrådet, ikke var tiltenkt noen spesielle roller i arbeidet. Hun mente selv å ha bidratt til å innføre selvevalueringsverktøyet og har ledet prosessen. Hun mente disse bidragene har ført til refleksjon, og at refleksjon er viktig også for den enkelte ansatte.

Verken pedagogisk leder A2.1, A2.2 eller assistent A3.1 ga uttrykk for å skulle være tiltenkt noen egen eller spesiell rolle, eller oppfølging rundt noen rolle i denne delen av arbeidet. Alle mente imidlertid at styrer A1 hadde en litt egen rolle med ansvar for å sette i gang prosessene med innføring av selvevalueringsverktøyet sammen med friluftsrådet. Assistent A3.1 mente at styreren var veldig oppmerksom på at hun hadde den rollen. Pedagogisk leder A2.1 mente at styreren er flink til å dra fram selvevalueringsverktøyet, og føler hun selv får god støtte av styreren. Det har ikke vært forskjellige roller for assistenter og pedagoger.

Pedagogisk leder A2.1 mente hennes rolle har vært å jobbe med målene for den helsefremmende barnehagen, og at dette var som forventet. Hun mente hun har bidratt til å ufarliggjøre selvevalueringsverktøyet for assistentene. Om effekten av dette sier hun i forhold til taus kunnskap at

«... få frem denne tause kunnskapen som assistentene har. De har jo veldig mye kunnskap. At de får en bekreftelse på det. At de kan veldig mye, den lange arbeidserfaring de har.»

Pedagogisk leder A2.2 mente hun ikke har hatt noen spesiell rolle.

Barnehageassistent A3.1 fremhevet at hennes rolle har vokst etter hvert som hun har fått mer kunnskap, og fortalte at

«Jeg merker jo at når jeg tar til meg kunnskap, da får jeg jo en større rolle. For dess mer du kan om ting, dess mer trygg blir du og dess mer vil du jo del.»

Motivasjonen

Styrer A1 mente hun har vært motivert til og hatt lyst til å jobbe med verktøyet. Det passet henne godt å få et selv-evalueringsverktøy som kunne hjelpe henne i struktureringen av arbeidet i barnehagen. Hun trakk særlig frem at selvevalueringsverktøyet hjelper barnehagen å fokusere på de barna som ikke passer inn i en ”grønn avkrysning.” hun utdypet dette med å si at

«... det er veldig sånn strukturert og så er det helt sånn detaljer sånn at du får se det. Og så synes jeg også at det var sånn at, ja du kan si at de her spørsmålene ... De var litt sånn, f.eks. «vi ser barn som er glade», det er jo litt sånn hmmm. Ja, det har jeg jo sett. Altså du kan se det både generelt, sant du må jo svare på en måte generelt, men samtidig så blir du oppmerksom på de som ikke er det. Sant, du får begge delene når du stiller spørsmålene.»

Pedagogisk leder A2.1 mente hun har blitt motivert av at barnehagen har begynt å jobbe med voksenrollen. Selvevalueringsverktøyet åpnet litt øynene hennes og de måtte jobbe mer med hvordan de var ute sammen med barna. Hun mente motivasjonen til de andre i barnehagen var litt preget av usikkerhet i starten, og at noen kunne være litt redde for å bli presset. Å få innsikt i hvordan man selv er kan være litt skummelt. Etter hvert som punktene ble diskutert, endret dette seg etter hvert som de ansatte ble tryggere.

Pedagogisk leder A2.2 mente hennes motivasjon økte etter hvert som hun fikk mer innsikt i selvevalueringsverktøyet, og at hun så klarere hvilke områder som hun trengte å jobbe litt med. Hun mente også at motivasjonen for de andre økte etter hvert som de fikk mer forståelse av hva selvevalueringsverktøyet dreide seg om.

Barnehageassistent A3.1 mente at hennes motivasjon har økt etter hvert som hun har jobbet mer med selvevalueringsverktøyet og er blitt mer kjent med det. Dette begrunnet hun med at hun opplevde selvevalueringsverktøyet som «ærlig og reelt», og at dette er relatert til barnehagens identitet og det satsningsområdet som barnehagen ønsker å ha i fremtiden.

Samarbeidet

Alle informantene i barnehage A mente at selvevalueringsverktøyet var godt kjent for de andre ansatte i barnehagen.

Styrer A1 mente samarbeidet har vært veldig bra selv om hun i starten var for utydelig i forhold til sammenhengen mellom selvevalueringsverktøyet og det konkrete arbeidet i barnehagen. Hun fortalte at:

«(...) de ser ikke sammenhengen. Mens jeg har sett sammenhengen. Og kanskje hun som var på det møtet som vi var på, på den samlinga. Mens de andre har ikke sett sammenhengen. For at vi har ikke tatt det tilbake. De har bare liksom sett på den og så jobba videre. Og så har vi ikke dratt det tilbake. Så sånn sett så var det veldig uheldig.»

Pedagogisk leder A2.1 har opplevd samarbeidet som positivt. Hun mente samarbeidet har vært tett og føler styreren har gitt alle pedagogene i lederteamet innflytelse. Hun føler derfor dette er noe lederteamet gjør i lag.

Pedagogisk leder A2.2 mente samarbeidet med de andre i barnehagen har gått veldig bra.

Barnehageassistent A3.1 var også inne på at mangel på informasjon i starten har hemmet arbeidet litt. I vurderingen av samarbeid med de andre ansatte rundt selvevalueringsverktøyet, trakk hun frem sammenhengen mellom samarbeid, kunnskap og trygghet fordi

«...desto mer kunnskap man om ting og setter ord på ting, desto tryggere føler man jo seg på en måte.»

Både styrer A1, pedagogisk leder A2.1 og A2.2 samt barnehageassistent A3.1, opplevde samarbeidet med friluftsrådet som veldig positivt.

Overordnet kategori 4: Resultater

Problemstilling knyttet til kategori 4:

Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i prosjektbarnehagene?

Barnehagen hadde også forut for introduksjonen av selvevalueringsverktøyet, fokus på viktigheten av å være ute med barna. Styrer A1 mente at fokuset ikke ble endret, men at selvevalueringsverktøyet har hjulpet de ansatte til å reflektere over fokuset og å sette ord på det de synes er viktig med å være ute, for eksempel ovenfor foreldrene. Dette mente hun har fagliggjort personalet mer og gjort de mer tryggere i arbeidet. Hun mente de ansatte så et behov for å "fagliggjøre" arbeidet. De ble nødt til å bli tydeligere ut mot foreldrene. Og til dette mente styrer A1 at selvevalueringsverktøyet er bra. Behovet for tydeliggjøring gjorde også at barnehagens virksomhetsplan måtte endres. Styrer A1 mente at i dette arbeidet var selvevalueringsverktøyet til hjelp.

Styrer A1 mente også at selvevalueringsverktøyet har gitt de ansatte større bevissthet rundt hva de egentlig gjør og blitt mer trent på blikket for ungene:

«Dette blikket for ungen er blitt mer..., det har blitt en bevissthet i oss. Men vi har gjort akkurat det samme. Men det er bare at vi vet hva vi gjør, (latter) vi er begynt å vite hva vi gjør.»

Dette mente hun har med sikring av barnehagens kvalitet å gjøre.

Styrer A1 mente barnehagen har arbeidet med et helsefremmende fokus i mange år, men ikke hatt en klar målsetting om hvorfor. Inspirert av selvevalueringsverktøyet utarbeidet derfor barnehagen målskjema. Hun fortalte videre at

«Hvis de skal på tur eller gjøre en aktivitet, så skal det fylles ut et målskjema. Og det var liksom for å drille folk på dette med, vi er faktisk, det er et fag dette her. Så det kom også ut av det der.»

I følge styrer A1 mente de ansatte i barnehagen at dette ikke var nok. Det ble nødvendig å starte et arbeid med refleksjon over egen praksis. Og fokuset som ble valgt var voksenrollen, et fokus som kom ut fra arbeidet med selvevalueringsverktøyet. Det var som styrer A1 sa at

«... nå skal vi liksom gå inn i voksenrollen. Og da er det jo refleksjon som er bunnen. Vi har 10-15 samlinger som vi skal jobbe med voksenrollen. Så det kommer jo egentlig ut fra dette her for vi så at det blir for... Vi må gjøre et arbeid, kan ikke bare si «å vi ser glade barn, å ja...» Vi må gå inn i dette her å se på hvordan er vi voksne. Voksne er de som er, det er de som er hjertet. Det er voksenrollen som er viktig å jobbe med for at det skal bli en bra barnehage.»

Men hun mente at det ikke nødvendigvis var slik at de ansatte syntes de lærte nye ting, men mer at selvevalueringsverktøyet hjalp til å systematisere arbeid de allerede hadde fokus på og at selvevalueringsverktøyet kunne hjelpe til å få kartlagt hva som virkelig skjer i barnehagen. Det siste støttes av pedagogisk leder A2.1 som ikke syntes dette egentlig var noe nytt i forhold til hva hun mente var bra for ungene. Styrer A1 mente hun gjennom dette arbeidet har fått mer kompetanse og erfaring i å jobbe med prosesser fra ”*stå-steds-analyse*” til å sette dette ut i praktiske arbeid.

Styrer A1 mente også at selvevalueringsverktøyet har ført til at barnehagen har fått mer fokus på de voksnes betydning for læringsmiljøet i barnehagen. Hun fortalte at

«Jeg tror det at vi har blitt mer faglig, å se ungene med et sånt blikk. At vi er blitt mye flinkere til det. Og å reflektere. Og at vi er faktisk de som, det er vi som må, det er alfa og omega hvordan vi er for å få et godt læringsmiljø. Det er det som er bunnen på hele greia.»

Styrer A1 mente at selvevalueringsverktøyet kan sammenlignes med en sjekklister som hjelper til å holde fokuset i det daglige arbeide, uten at det blir for komplisert. Hun mente også at verktøyet fungerer som en hjelp til å se de barna som trenger litt ekstra oppmerksomhet fordi

«...dette med at du ser stort på det, samtidig som du ser stort, så ser også du den som ikke er det. Altså «vi ser barn som leker ute». Ja, vi gjør jo det. Men hvem var det der som satt alene eller som ikke hadde lyst til å gå ut? Altså, du får reflektert over begge sidene samtidig, så du blir bevisst på det.»

Styrer A1 mente også at arbeidet med praksisfortellinger har gjort at de ansatte har vokst faglig fordi det har gitt refleksjon over egen praksis og større faglig trygghet samt trygghet på hva som er viktig i jobben de har. Hun fortalte i denne sammenhengen at

”...det er jo dette med refleksjon, ...har fått det inn. Og tydelige voksne rett og slett, om faget sitt. Jeg tror at alle sammen har blitt mer sånn faglig. Og dette i forhold til foreldrene, det at du er trygg ovenfor foreldrene er jo kjempeviktig hvis du skal ha noe tillit. ... Jeg ser i hvert fall at det er tydelige voksne her. Og at de er mer sånn tydlig, altså de vet hva de holder på med. Kunnskap gir mot”.

I hovedsak mente styrer A1 at arbeidet har vært positivt, fordi selvevalueringsverktøyet har hjulpet de ansatte i barnehagen til å se på sin praksis med struktur og systematikk på en annen måte.

Styrer A1 mente at oppussingen av lokalene i barnehagen har vært med å vanskeliggjøre en ”*god tråd*” i implementeringa av selvevalueringsverktøyet. Hun uttrykker at det er viktig å ha tid til å gjøre implementeringen ordentlig. Oppussingsarbeidet er nå avsluttet og barnehagen

har tatt opp arbeidet med selvevalueringsverktøyet etter den opprinnelige planen om to grundige gjennomganger av verktøyet pr. år.

Pedagogisk leder A2.1 mente selvevalueringsverktøyet har gitt henne bekreftelse på ting hun har arbeidet med og hjulpet henne til å sette ord på den tause kunnskapen hun har:

«Jeg føler bare egentlig at vi har fått en bekreftelse på ting vi har jobbet med. Det er det som har fått sånn..., altså dette med å sette ord på, ja, den tause kunnskapen.»

Hun mente også at selvevalueringsverktøyet bevisstgjorde henne i arbeidet og satte fokus på kvalitet. Hun mente også at de andre i barnehagen var positive til selvevalueringsverktøyet ved introduksjonen og begrunnet dette med at de så at selvevalueringsverktøyet var enkelt og greit å bruke. Relevansen trekkes også særskilt frem:

«Så, vi ser at dette her er noe som er enkelt og greit å bruke. Det er det aller beste med dette her. Det er veldig bruknes.»

Pedagogisk leder A2.1 trakk frem at det aller beste med selvevalueringsverktøyet er at det er veldig konkret og at det ikke er vanskelig. Hun mente også det er veldig relevant og nyttig i det daglige arbeidet. Hun fortalte også at virksomhetsplanen for barnehagen ble endret for å synliggjøre arbeidet med selvevalueringsverktøyet. Dette mener hun har bidratt til tydeligere informasjon til foreldrene.

Pedagogisk leder A2.1 pekte på at selvevalueringsverktøyet hjelper henne til å oppdage unger som ikke faller inn under ”grønn vurdering” på de enkelte kriteriene, og mente det var veldig bra å oppdage at selvevalueringsverktøyet kunne brukes slik også. Dette mente hun kan knyttes til kvalitet. Eksempelvis nevnte hun kvalitet i utetida der man kanskje lett kan tro at det å være ute i seg selv er nok. Hun mener selvevalueringsverktøyet har hjulpet henne til å bli mer bevisst på også hva også utetida skal brukes til. Hun opplevde å ha fått økt kompetanse i forhold til praksisfortellinger, voksenrollen og hva som er viktig i hennes arbeid i barnehagen. Hun opplevde også at møtene i barnehagen har blitt mer strukturerte. Både pedagogisk leder A2.1 og barnehageassistent A3.1 kunne ikke se at innføringen av selvevalueringsverktøyet har hatt betydning i forhold til barnas helse. Dette begrunnet de med at barnehagen også tidligere var mye ute, og at det var lite sykdom blant barna også før selvevalueringsverktøyet ble innført. Pedagogisk leder A2.1 mente selvevalueringsverktøyet har gjort alle mer bevisst på egen praksis. Dette gjør det mer trivelig å være i barnehagen. Hun mener selvevalueringsverktøyet har også bidratt til å gjøre de ansatte tydeligere ovenfor hverandre.

Pedagogisk leder A 2.1 fortalte at de ansatte etter innføringen av selvevalueringsverktøyet har med seg en praksisfortelling på hvert møte. Dette mener hun har hatt effekt på utetida fordi

«... det har gjort til at når vi er ute nå, så er det veldig mange som observerer. Det har blitt mer at den utetida har blitt mer enn bare at de voksne står og ...»

Hun fortalte at hun har lest faglitteratur om praksisfortellinger. Hun mente videre at selvevalueringsverktøyet også har ført til at hun hele tiden tenker viktigheten av organisering av ungene og barns medvirkning. Hun fortalte at de samtidig med innføringen har drevet med oppussing av barnehagen. Dette mente hun har vært uheldig og hadde hemmet arbeidet med selvevalueringsverktøyet.

Pedagogisk leder A2.2 fortalte at refleksjon er blitt en del av innholdet i møtene. Alle har med praksisfortelling til møtene. Dette gjorde det nødvendig å lese faglitteratur om praksisfortellinger, og utviklet kompetansen på dette området. Dette førte til fokus på hva man egentlig ser og peker på forskjellen mellom å se at barna er der, og å følge med. Hun mente at praksisfortellingene motvirker faren for å bli overfladisk. Hun pekte også på sammenhengen mellom dokumentasjon og kvalitet:

«... hvem som er bruker av dokumentasjonen, og da tenker jeg at når vi er det selv, altså det er for at vi skal bli bedre, så sikrer du kvaliteten i barnehagen.»

Pedagogisk leder A2.2 mente de ansatte ut fra praksisfortellinger har satt mål på hva de skal jobbe med og har evaluert dette. Hun påpekte også viktigheten av at hver enkelt vet hva de andre skal jobbe med i forhold til egen praksis, og at dette gjør det lettere å hjelpe de med å nå målene. Hun mente å ha sett at ansatte har endret praksis fordi

«.... nå vet vi hva de andre skal jobbe med, sant. Så nå er det lettere og på en måte hjelpe de fremover og si at, ja nå øvde du deg faktisk på det som du har sagt.»

Pedagogisk leder A2.2 mente også at fokuset på praksisfortellinger har gjort at de har tatt opp tema som ellers kanskje ikke ville dukket opp. Hun mente også at arbeidet med praksisfortellinger har fått frem at det kan være flere i barnehagen som opplever de samme utfordringene i praksis fordi

«Jeg vet blant annet fra en av praksishistoriene på et av de møtene om et barn på kjøkkenet som alltid kommer når vi skal lage til maten og spør om å få hjelpe til. Og den historien fortalte jeg jo. Og da viste det seg at det var jo veldig mange som hadde gjort det på akkurat den måten. Og da snakket vi veldig mye rundt det.»

Denne utvekslingen av praksisfortellinger mente hun også kan ha en slags smitteeffekt på hverandres praksis. Hun fortalte at

«Praksisfortellinger som har blitt fortalt har vi liksom hatt lite granne i bakhodet, så har vi tenkt, vi har endret oss litt.»

Pedagogisk leder A2.2 mente at fokuset på at alle barn skal være med ut, kan ha hatt positiv effekt på barnas helse. I tillegg mente hun at selvevalueringsverktøyet har satt fokus på hva som er viktig når en arbeider i barnehagen.

Dette støttes av utsagn fra barnehageassistent A3.1 som påpekte at selvevalueringsverktøyet har gjort henne mer lydhør, ”*fininnstilt*” og tilstedeværende for barna. Hun fremhevet verktøyets hjelp til rett fokusering på barna, og opprettholdelse av det fokuset barnehagen ønsker å ha. Hun ser sammenheng mellom arbeidet med selvevalueringsverktøyets bidrag til rett fokus og hennes bevissthet på kvaliteten i sitt eget arbeid fordi som hun sa at

«...det her verktøyet gjør at man blir enda mer fokusert og bevisst kvaliteten i det arbeidet man gjør.»

Barnehageassistent A3.1 mente hun tar med seg selvevalueringsverktøyet i det daglige arbeidet og gjør at hun forsøker å være med lydhør og tilstedeværende for barna. Verktøyet hjelper henne å være mer oppmerksom på hva hun egentlig skal se etter i arbeidet med ungene der og da.

Barnehageassistent A3.1 mente foreldremøtene tidligere kunne ha litt preg av at man skulle innom «alt». Etter at selvevalueringsverktøyet ble tatt i bruk, har foreldremøtene derimot fått mer struktur med mer fokus rettet mot hva barnehagen egentlig arbeider med.

Selvevalueringsverktøyet gjorde at hun ble veldig fokusert på om det er noen barn som skiller seg ut og ikke har det bra i barnehagen. Hun mente også at selvevalueringsverktøyet hjelper til med å opprettholde bra arbeid. Hun opplevde også at selvevalueringsverktøyet er veldig bevisstgjørende i forhold til hennes tause kunnskap.

«Det var veldig sånn bevisstgjørende for også mye kunnskap som vi har, taus kunnskap, som vi blir mer bevisst om på en måte»

Barnehageassistent A3.1 kjente fra starten av at hun så en rød tråd i det barnehagen hadde gjort og at dette ble forsterket etter hvert som hun ble mer kjent med selvevalueringsverktøyet. Hun mente at selvevalueringsverktøyet ville kunne påvirke yrkesstoltheten. Dette mente hun har med trygghet å gjøre. Hun pekte på at hvis hun vet at hennes arbeid der og da kommer barna til gode, så er det lettere å stå i ting, ta til seg ting lettere og ta tak og prøve videre.

Barnehageassistent A3.1 pekte på sammenhengen mellom de voksnes arbeid og hvordan barna har det. Dette kobler hun til kvalitet i barnehagen fordi

«...det er jo ungene som er fokus i barnehagen men der jo vi som er følerne for hvordan ungene har det. Og derfor så er det jo hvor mye kunnskap vi har, eller oss, det er vi som innfører kvaliteten i barnehagen med samhandlinga mellom oss voksne og ungene imellom og det der.»

Hun pekte på at dette med å blottlegge svakheter både kan være en utfordring men samtidig gi bedring, fordi

«... når folk føler seg trygg, så blir de jo mer åpen. For når du skal lære ting, så må du jo også blottlegge de tingene du ikke er så god på. Og mange synes du det er veldig skummelt. Men det er jo bare for å bli bedre.»

Hun mente at denne tryggheten har ført til at hun er blitt mer åpen, noe som har hjulpet henne til bedre å tørre å dele erfaringer. Hun fortalte også at hun har fått kompetanse i forhold til struktur og planlegging for å sikre kvaliteten i sitt arbeid, og mente selvevalueringsverktøyet bidrar til å sette ord på ting hun synes er problematisk og synliggjør svakheter i barnehagen. Dette så hun på som en fordel fordi det er ingen som er så bra at de ikke kan bli bedre. Hun pekte på at selvevalueringsverktøyet er med på å kvalitetssikre arbeidet med alle ungene fordi det hjelper henne å se de ungene som faller litt bort. Av muligheter fremover pekte hun på at selvevalueringsverktøyet kan hjelpe barnehagen til å bli enda bedre. Særlig trekker hun frem at dokumentasjon hjelper henne å følge ungene.

Innføringen av selvevalueringsverktøyet har ikke gjort noe med bemanningssituasjon i barnehagen. Verken styrer A1, pedagogisk leder A2.1 og A2.2 eller barnehageassistent A3.1, ser noen motsetninger mellom Rammeplanen for barnehagen og selvevalueringsverktøyet. Styrer A1 ser på selvevalueringsverktøyet som et hjelpemiddel på linje med TRAS, et redskap som kan være greit å ha. Dette sammenfaller med førskolelærer A2.2 sitt utsagn om at bruken av selvevalueringsverktøyet sikrer at man har jobbet med de forskjellige områdene i Rammeplanen.

5.1.1. Oppsummering prosjektbarnehage A

Mål og relevans

Det ser ut til at de ansatte opplevde at selvevalueringsverktøyet virket systematisk og greit, og at det er et verktøy som kan samle de ansatte i forhold hva de skal ha fokus på for å kunne forbedre kvaliteten i barnehagen.

Alle ansatte oppfattet målene for selvevalueringsverktøyet som veldig relevante, men at de burde ha brukt mer tid til å gjennomgå dem.

Organisering

Barnehagen måtte ikke organisere noe spesielt nye samarbeidsfora eller møtefora for å kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Det har vært oppe som tema i de møtefora som barnehagen allerede hadde fra før.

Ledelse

Alle ansatte oppfattet at styrer var den reelle lederen for innføringen av selvevalueringsverktøyet og i forhold til bruken av det.

Roller

De ansatte mente at styrer hadde hatt en egen rolle som ansvarlig for å sette i gang prosessene med å innføre selvevalueringsverktøyet sammen med friluftsrådet.

Motivasjon

De ansatte har vært motivert for å bruke selvevalueringsverktøyet, og at motivasjonen har økt etter hvert som de jobbet mer med det og ble mer kjent med det.

Samarbeidet

Alle ansatte mente at samarbeidet i barnehagen med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet har vært positivt og bra.

Resultater

Det var litt ulike synspunkter blant de ansatte på hvilke resultater bruken av selvevalueringsverktøyet har ført til så langt.

Styrer mente at selv-verktøyet har gitt de ansatte større bevissthet rundt hva de egentlig gjør i barnehagen. Hun fortalte også at selvevalueringsverktøyet har gitt inspirasjon til å utarbeide et målskjema for barnehagen. I tillegg ble det nødvendig å starte et arbeid med refleksjon over egen praksis, med fokus på voksenrollen og de voksnes betydning for læringsmiljøet.

Selvevalueringsverktøyet var til hjelp med å systematisere arbeid de allerede hadde fokus på uten at det blir for komplisert, og at de nå fikk kartlagt hva som virkelig skjer i barnehagen.

Selvevalueringsverktøyet fungerer også som hjelp til å se de barna som trenger ekstra oppmerksomhet. Dette har gitt de ansatte større faglig trygghet og har hjulpet dem med å se på egen praksis med struktur og systematikk på en annen måte enn tidligere. Styrer mente at oppussingen av lokalene i barnehagen har vært med å vanskeliggjøre en ”god tråd” i implementeringa av selvevalueringsverktøyet. Hun uttrykker at det er viktig å ha tid til å gjøre implementeringen ordentlig. Oppussingsarbeidet er nå avsluttet og barnehagen har tatt opp arbeidet med selvevalueringsverktøyet etter den opprinnelige planen om to grundige gjennomganger av selvevalueringsverktøyet pr. år.

Den ene pedagogiske lederen mente at selvevalueringsverktøyet har gitt henne bekreftelse på ting hun har arbeidet med, og har hjulpet henne til å sette ord på den tause kunnskapen hun har. Selvevalueringsverktøyet har bevisstgjort henne og de andre ansatte i arbeidet, og satte fokus på kvalitet i arbeidet i barnehagen. Hun er spesielt blitt bevisst på hva utetiden skal brukes til. Hun opplevde at det beste ved selvevalueringsverktøyet var at det er veldig konkret, og at det ikke er vanskelig å bruke. Selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for å oppdage barn som ikke faller inn under ”grønn vurdering” på de enkelte kriteriene. Etter innføringen av selvevalueringsverktøyet har hver ansatt med seg ei praksisfortelling til hvert møte. Hun har derfor fått økt kompetanse i forhold til praksisfortellinger og i forhold til voksenrollen. Dette har hatt positiv effekt på utetiden for barna fordi de er blitt flinkere og mer bevisst på å observere. I tillegg har hun opplevd å få økt kompetanse i forhold til hva som er viktig i hennes arbeid i barnehagen. Hun tenker nå i større grad på viktigheten av organisering av barna og barns medvirkning. Møtene i barnehagen er blitt mer strukturerte. Hun mente også at selvevalueringsverktøyet har bidratt til å gjøre de ansatte mer tydelige overfor hverandre.

Den andre pedagogiske lederen mente at bruken av praksisfortellinger har ført til at de ansatte har satt mål for hva de skal arbeide med, og at de har evaluert det arbeidet de gjør. Dette har også ført til at hver enkelt vet hva de andre skal arbeide med i forhold til egen praksis. Fokuset på praksisfortellinger har gjort at de har tatt opp tema som ellers kanskje ikke ville ha dukket opp. Hun måtte også lese faglitteratur om praksisfortellinger. I tillegg har dette fokuset fått fram at det kan være flere i barnehagen som opplever de samme utfordringene i praksis. Hun mente at utvekslingen av praksisfortellinger også kan påvirke hverandre praksis. Fokuset på at alle barn skal være med ut, mente hun kan ha hatt positiv effekt på barnas helse.

Hun mente i tillegg at selvevalueringsverktøyet har satt fokus på hva som er viktig når en arbeider i barnehagen.

Barnehageassistenten som ble intervjuet påpekte at selvevalueringsverktøyet har gjort henne mer lydhør, "finninstilt" og tilstedeværende for barna. Selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for å kunne fokusere riktig på barna, og opprettholde det fokuset barnehagen ønsker å ha. Hun mente at selvevalueringsverktøyet også hjalp henne til å enda bedre kunne se at det var en sammenheng mellom rett fokus og egen bevissthet på kvaliteten i sitt eget arbeid, og sammenhengen mellom de voksnes arbeid og hvordan barna har det. I tillegg mente hun at selvevalueringsverktøyet har hjulpet henne i å være mer oppmerksom på hva hun egentlig skal se etter i arbeidet med barna i de konkrete situasjonene. Hun opplevde at foreldremøtene ble mer strukturerte fordi det ble mer fokus mot hva barnehagen egentlig arbeider med. Selvevalueringsverktøyet har også vært til hjelp i å kunne oppdage barn som ikke har det bra i barnehagen. Hun har også opplevd at selvevalueringsverktøyet har gjort henne veldig bevisstgjort i forhold til egen tause kunnskap. Opplevelse av at barnehagen har en "rød tråd" i sitt arbeid ble forsterket etter hvert som hun ble mer kjent med selvevalueringsverktøyet. I tillegg opplever hun nå større trygghet i arbeidet fordi hun ved hjelp av selvevalueringsverktøyet vet at det arbeidet hun gjør kommer barna til gode. Det er blitt lettere å stå i situasjonene og å ta til seg nye ting for å kunne gå videre. Denne tryggheten har ført til at hun opplever å ha blitt mer åpen, noe som har vært til hjelp for bedre å dele erfaringer med de andre ansatte. Selvevalueringsverktøyet har også avdekket svakheter som både er utfordrende, men som også danner grunnlag for forbedringer for å kunne gi bedre kvalitet i arbeidet. Hun fortalte at selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for å få bedre struktur og kvalitet i eget arbeid, og at de bedre kan dokumentere egen virksomhet.

5.2. Resultater prosjektbarnehage B

Overordnet kategori 1: Kontekst og intensjoner

Problemstilling knyttet til kategori 1:

Hvilke forventninger har de ansatte i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet "Vi vurderer vår barnehage" knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

Helsefremmende arbeid før implementeringen av selvevalueringsverktøyet.

Styrer B1 fortalte at barnehagen alltid har vært opptatt av helsefremmende arbeid. Men dette mente styrer og pedagogisk leder B2.1 har tidligere vært usystematisk. Pedagogisk leder B2.1, som sammen med pedagogisk leder B2.2 og barnehageassistent B3.1, kunne fortelle at barnehagen hele tiden har arbeidet med fysisk aktivitet med mye uteliv. Men dette har ifølge barnehageassistent B3.1 ikke tidligere vært kalt for helsefremmende arbeid.

I følge pedagogisk leder B2.1 er denne barnehagen en naturbarnehage. Hun fortalte at alle ansatte derfor har diskutert og snakket mye om

”Viktigheten av blant annet fysisk aktivitet, og ongan har slags utbytte ut a de, ke så e vektig med et godt kosthold, uteliv, og ...ja. De e de vi profiler oss på her.”

Dette bekreftes av barnehageassistent B3.1 som fortalte at

”Det å va i fysisk aktivitet og sunn mat. De ha vi jo holdt på med i mange år og liksom hatt som vektige tema og vøre diskutert blant oss ansatte mykje opp i gjønne di siste åran.”

Hun mente at dette også ga de ansatte muligheter til å se hvert enkelt barn, og at dette kan knyttes til utvikling av sosial kompetanse hos barna.

I virksomhetsplanen for barnehagen for perioden 2010-2014 står det blant annet at barnehagen skal bidra til at alle barna skal utvikle en god fysisk og psykisk helse, og at de ansatte skal være gode forbilder. Styrer B1 kunne fortelle at en har opplevd at dette med helsefremmende arbeidet kunne være så veldig mye, og at utfordringene har vært å overføre dette til praktisk handling. Styrer B1 fortalte videre at

”...vi ha jo brukæ veldig mykje refleksjona på personalmøta og i forskjellige personalgruppe på ke de hære vil sei før oss, og ke syns vi e vektig”.

Derfor kunne barnehagen arbeide konkret med dette, og de ansatte har sett at det var faktisk helsefremmende arbeid som ble utført. Det var i første rekke rettet fokus mot kostholdet, og der barnehagene i kommunen prøvde å arbeide etter anbefalingen fra ”*Staten*” (Helsedirektoratet). De var også enige om at kost og ernæring er en del av den sosiale kompetansen. Derfor har helsefremmende arbeid vært et viktig tema før barnehagen tok i bruk selvevalueringsverktøyet. Men de begynte ikke å kalle seg en helsefremmende barnehage før de ansatte hadde vært på kurs hos friluftsrådet, og at dette var noe de skulle arbeide med i kommunen. Pedagogisk leder B2.2 fortalte at barnehagen har vært kurset av ernæringsfysiologen på fylket.

Introduksjonen av selvevalueringsverktøyet for helsefremmende barnehager

Styrer B1 fortalte at det var friluftsrådet som introduserte selvevalueringsverktøyet. De pedagogiske lederne fikk informasjon om dette på ei samling i regi av friluftsrådet. De kom tilbake til barnehagen og var veldig motiverte for å få dette implementert i barnehagen. Men styrer B1 opplevde ikke å få forståelse for dette før lederen for friluftsrådet inviterte lederne i kommunene i regionen til et informasjonsmøte. Det var som styrer B1 sa at

”Då for eg på møtet og då skjønt eg litt meir a det. Men de ha egentlig tadd litt tid syns eg før eg skjønt ke de hær kun brukes tel, og ke de vel sei hos oss. Å e de hær nå vi vil bruk, og de ha måtta modnes littegrann i frå eg fækk hør om det førstgängen”.

Styrer B1 så da hvilke muligheter som lå i dette selvevalueringsverktøyet, og spesielt den egenrederingen og de målene som kunne utvikles ut i fra dette for alle i barnehagen. Hun mente at det er da utvikling skjer, og kvaliteten blir høynet for de ansatte som er den viktigste ressursen de har. I tillegg gir dette viktig kompetanseheving når de ansatte får utvikle seg og komme på nye ting selv. Derfor ble styrer B1 veldig motivert for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at hun og den andre pedagogiske lederen fikk selvevalueringsverktøyet presentert på ei samling i regi av friluftsrådet. Hun fortalte at

”Vi tent veldig på det med ein gång. Vi såg at det here e nå så vi verkele kan bruk tel våres fordel”.

Hun opplevde at selvevalueringsverktøyet var et veldig enkelt å kunne arbeide ut i fra, og kunne brukes systematisk. Det kunne være til hjelp i å sette tingene mer i system, at barnehagen får noe mer å forholde seg til slik at de kan arbeide mer systematisk.

Pedagogisk leder B2.2 opplevde orienteringen om selvevalueringsverktøyet som veldig bra. Dette gjaldt spesielt mulighetene for å kunne sette tingene mer i system, og metodikken i selvevalueringsverktøyet gir god struktur i arbeidet på et viktig område i barnehagen. Hun fikk bare lyst til å sette i gang med å bruke selvevalueringsverktøyet med en gang. Pedagogisk leder B2.2 fortalte at dette er et verktøy som kommer fra grasrota, og hun mente det kan påvirke oppover i systemet.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at det var to av de ansatte som var på kurs og kom tilbake og fortalte begeistret om selvevalueringsverktøyet. Men de andre ansatte var litt avventende til dette fordi som hun sa:

”De e mykje vi får tredd over høve i løpet av di her... ja åran ...som vi ska gjær i barnehagen. Meir og meir”.

Men dette endret seg da styrer kopierte selvevalueringsverktøyet til de ansatte slik at alle fikk innsyn i det. Selvevalueringsverktøyet er ikke et omfattende dokument, men er som barnehageassistent B3.1 sa

”Ei lita blækkæ som styrer kopiert opp åt oss. Så vi sku sjå litt på. Og då vart det jo litt meir.. vi såg jo at det va..de hång jo på samme greipæ som vi ha holdt på med egentle, og syns at det hær såg spennandes ut”.

Dette ble fulgt opp av ei veldig bra kurssamling for alle barnehagene i kommunen. Etter dette opplevde barnehageassistent B3.1 at de ansatte ble veldig motivert for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Hun opplevde også at barnehagen allerede var på rett vei til å bli en helsefremmende barnehage, og at selvevalueringsverktøyet kunne være en hjelp i å systematisere arbeidet, for refleksjon og å bedre kommunikasjonen mellom de ansatte.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hun fikk selvevalueringsverktøyet presentert på et kurs for de ansatte. Hun opplevde i starten at

”Først så vart eg veldig frustrert og tenkt med meg sjøl..ke de hære e no før nåkæ? Ska vi no gjær enno meir teng og sånn her teng og sånn her? Ja eg vart frustrert rett og slett”.

Men da de begynte å arbeide med selvevalueringsverktøyet, mente hun at hun fikk mer innblikk i det, og så at dette kunne være nyttig for arbeidet i barnehagen.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hun etter å ha gjort seg kjent med selvevalueringsverktøyet, så at det er ”*et kjempeverktøy*”, som hun sa. Hun opplevde også at styrer B1 var veldig positiv til dette verktøyet. Men hun opplevde at de ansatte var mer skeptisk til å begynne med.

Innføringen av selvevalueringsverktøyet i barnehagen

Styrer B1 fortalte at hun lurte på hvordan hun skulle presentere selvevalueringsverktøyet for de ansatte, fordi hun tenkte på at hun selv opplevde det som forvirrende å skulle få informasjonen via en tredjepart. De prøvde å ta det opp på personalmøtene, men

”De vart litt halvveis. Det vart kanskje møtt litt med sånn her skepsis, og altså di samme følelsan som eg sjøl ha.”

Styrer B1 mente dette kunne ha sammenheng med at de nettopp hadde gjennomført et annet prosjekt og voksenrollen, og at de ansatte opplevde en viss frustrasjon over at de nå skulle gå i

gang med noe nytt igjen. Derfor var hun en av pådriverne for å få til et felles informasjonsmøte for barnehageansatte i kommunen. I tillegg måtte de få informasjonen fra noen som hadde prøvd ut selvevalueringsverktøyet, og som hadde erfaringer med det.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at barnehagen hele tiden har behov for å evaluere det de gjør, for å kunne greie å gjøre en god jobb. Hun opplevde at styrer B1 ikke viste den samme entusiasmen som de pedagogiske lederne opplevde etter å ha fått informasjon om evalueringsverktøyet første gang. Men etter hvert som styrer B1 fikk mer informasjon, opplevde pedagogisk leder B2.1 at styrer ble veldig motivert for å innføre selvevalueringsverktøyet i barnehagen. Pedagogisk leder B2.1 opplevde også at de andre ansatte ga positive tilbakemeldinger på at barnehagen skulle ta i bruk dette verktøyet, og at ingen tenkte noe negativt om dette.

Pedagogisk leder B2.2 opplevde i hovedsak det samme som pedagogisk leder A når det gjelder styrerens avventende syn i starten, men til å etter hvert bli motivert for å innføre selvevalueringsverktøyet i barnehagen. Pedagogisk leder B2.2 opplevde imidlertid at de andre ansatte var mer avventende og spørrende til å skulle gå i gang med enda noe nytt.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at det ble mer felles forståelse for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet etter hvert, og at alle var med på det.

Behovet for et slikt selv-evalueringsverktøy for barnehagen

Styrer B1 fortalte at hun hadde tenkt at selvevalueringsverktøyet skulle bli et godt redskap for de ansatte. Men dette skulle ikke få dem til å tenke annerledes, fordi de er veldig reflekterte som hun sa. Hun mente at selvevalueringsverktøyet kunne bidra med noe konkret, og som kunne danne grunnlaget for gode diskusjoner. Selvevalueringsverktøyet er laget slik at den enkelte skal vurdere det en ser, og diskutere med andre hva som må til for å kunne komme videre hvis det er behov for det. Styrer B1 forklarte dette slik:

” Kvar enkelt må vurder e det dæ vi ser? Og argumenter for synet sett. Før at man e førskjellig. Og de e det vi opplev mange gång i gode diskusjonæ at man ser førskjellig.”

Styrer B1 mente at dette kunne gjøre de ansatte mer bevisst, og at de da kanskje bedre kan sette ord på sine erfarte kunnskaper (taus kunnskap). Derfor var det veldig aktuelt å sette seg inn i, ta i bruk og prøve ut selvevalueringsverktøyet i barnehagen. Hun mente at dette var

særlig aktuelt for de pedagogiske lederne fordi det er de som driver utviklingsarbeidet i sine avdelinger. Imidlertid fortalte styrer at hun tidligere ikke hadde hatt noe behov for et slikt selv-evalueringsverktøy, og at barnehagen hadde drevet ganske mye utviklingsarbeid allerede. Men da hun fikk presentert selvevalueringsverktøyet, så hun hvilke muligheter dette kunne gi i forbindelse med egenevaluering og dokumentering av dette. Dermed fikk hun *”et nytt behov”* som hun sa, for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Styrer B1 fortalte at det kom ingen signaler fra de ansatte i egen barnehage eller fra barnehageeier om behov for et slikt verktøy, før selvevalueringsverktøyet ble presentert av friluftsrådet. Det hadde heller ikke vært et tema som hadde vært tatt opp av de andre barnehagestyrerne i kommunen. Styrer B1 fortalte også at barnehagen heller ikke hadde vært definert som en helsefremmende barnehage. Pedagogisk leder B2.2 mente det er viktig å kunne få tingene *”ned på papiret”* som hun sa. Å sette ord på ting, dokumentere det de gjør og reflektere sammen.

Forebyggende tiltak for barn i risikozonen

Styrer B1 mente at det å bruke naturen i alle mulige sammenhenger involverer den sosiale-, motoriske- og kognitive hos barna i barnehagen. Samtidig legger en opp til at barna skal oppleve mestring ut i fra sine egne forutsetninger, og at dette er viktig i forhold til utviklingen av selvbildet og psykisk god helse hos barna. Styrer B1 mente imidlertid at det er veldig vanskelig å måle slike effekter. Men hun fortalte at de ansatte har erfart at *”utebarnehage”* oppleves som en annen verden, med mindre konflikter enn når barna er inne. Styrer B1 tror barna blir mer reflekterte og mer opptatt av det de ser, erfarer og lærer ute i naturen. Hun fortalte at de hadde opplevd barn som i utgangspunktet skulle ha teoretisk baserte en-til-en tiltak, ikke fungerte så bra verken språklig eller kognitivt. Men da barnet var sammen med de andre i naturlige uteaktiviteter, viste observasjoner gjennomført i avdelingen, at alt var *”på sin rette plass”*, som hun sa.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at barnehagen arbeider mer helhetlig og går litt dypere inn i ulike ting og får

”..ei meir tverrfaglig og heilhetle læring me å arbeid sånn som vi gjær”. Vi tar sånn småe teng heile tia, og dermed så grei vi å samle alt i lag, både i forhold til språket, det sosiale..”

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at aktiviteter i skogen har fungert veldig bra for barn som har behov for motorisk trening. Hun mente også at siden barna hele tiden står midt oppe i ulike spennende situasjoner, stimuleres språket. God plass virker veldig dempende på konflikter.

Pedagogisk leder B2.2 opplever at naturmiljøet gjør at alle får utfolde seg, og at alle blir veldig kreative. Barnehageassistent B3.1 mente en ikke bare skal ta ut enkeltbarn og drive språktrening, men at det er viktig å også gjøre andre ting i naturen sammen med andre barn.

Forventninger til bruken av selvevalueringsverktøyet

Styrer B1 fortalte at de ansatte opplevde selvevalueringsverktøyet som veldig konkret. De snakket veldig mye om de ulike punktene, og mente at dette kan få dem til å reflektere sammen. De mente at de da vil kunne få en felles forståelse for hva som er spørsmålet, og hva de har vurdert seg selv på. Styrer B1 mente videre at refleksjonene over egen praksis kan sette i gang prosesser inni hver enkelt slik at en er på *”den samme rette vei”*, som hun sa. Dette gir også flere argumenter for hvorfor vi gjør tingene slik vi gjør dem hos oss. I tillegg mente hun at et slikt selv-evalueringsverktøy også gir muligheter for å ikke bare kunne si at slik gjør vi det hos oss overfor nytilsatte, men at vi også kan få bedre muligheter til å kunne argumentere for dette. Styrer B1 mente at selvevalueringsverktøyet kan danne grunnlag for å lese seg opp på ting og dermed hele tiden være i utvikling, og at dette handler om kompetanse- og kvalitetsutvikling i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.1 mente at selvevalueringsverktøyet vil gjøre at de hele tiden evaluerer det de gjør, og at dette bedrer kvaliteten i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.2 mente at slik hun så det, trodde hun at bruken av selvevalueringsverktøyet kunne føre til refleksjoner og gode samtaler. Hun fortalte at de aldri hadde spurt seg selv de samme spørsmålene som ligger i selvevalueringsverktøyet. Det var som hun sa at

...”for eksempel ”vi ser glade barn”. Sånn ha vi aldri spurt oss sjøl. Og så sei vi ”ja så klart”. Men så begynner vi å ser..ikke sant? Vi får en annen innfallsvinkel”

Hun fortalte videre at dette vil være viktig for de ansattes bevissthet i forhold til arbeidet i barnehagen, så hun gledet seg til å arbeide videre med dette.

Barnehageassistent B3.1 mente at selvevalueringsverktøyet kan gi muligheter for bedre samtaler om konkrete ting, og dermed bedre utvikling av de ansatte. Hun mente også at dette verktøyet kan være til hjelp når de ansatte diskuterer om de er kommet kortere eller lenger i forhold til arbeidet på ulike definerte fagområder i barnehagen. I tillegg mente hun at dette vil kunne gjøre de ansatte mer bevisst på hva de arbeider med, og at dette har mye å si for kvaliteten i barnehagen.

Barnehageassistent B3.2 mente selvevalueringsverktøyet kan føre til gode diskusjoner der ulike meninger kommer fram, slik at de ansatte kan se nye sider ut av det meste.

Relevante mål

Styrer B1 mente at målene var relevante, og de bekreftet samtidig at barnehagen var på riktig vei i arbeidet for å kunne være en helsefremmende barnehage. Styrer B1 mente dette også inkluderte at det de allerede tenkte er riktig og at alle ansatte er med på dette. Slik styrer B1 hadde oppfattet det da de var på ei samling, kunne barnehagene føye til egne mål etter hvert. Men hun mente at de målene de hadde nå var mer enn nok. Imidlertid fortalte hun at avdelingene i barnehagen er svært ulike, og at de derfor kan gis muligheter for å finne nye mål for egen avdeling. Men så langt er de ikke kommet enda.

Pedagogisk leder B2.1 mente at målene for bruken av selvevalueringsverktøyet gikk veldig direkte på det som barnehagen allerede arbeidet med. Hun mente derfor at det var veldig greit å følge disse målene. Pedagogisk leder B2.1 fortalte at de fikk god informasjon på fellessamlinga for hele kommunen om målene for selvevalueringsverktøyet, og at hun kjente at *”etter kvart som vi arbeid med det så sætt det seg meir og meir”*, som hun sa. Hun mente målene var veldig relevante, og at de dekker de behovene de har i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.2 mente at de ansatte oppfattet målene for selvevalueringsverktøyet etter planleggingsdagen. Hun syntes selv at målene var relevante, og at de samsvarer med der barnehagen er i dag. Pedagogisk leder B2.2 kunne ikke si noe om det var mål som hun mente manglet.

Barnehageassistent B3.1 kunne ikke si noe om oppfatningen av målene for selvevalueringsverktøyet blant de ansatte, men at de hadde snakket om dem. Hun mente at det ikke var noen mål som manglet.

Arbeidet med målene

Styrer B1 fortalte at målene for selvevalueringsverktøyet ble kanskje for dårlig presentert i starten, men at hun prøvde å få dem litt fram. Etter hvert kom det fram at barnehagen ikke skulle gjøre tingene på en helt annen måte, men at de skulle ta mer tak i de ulike tingene enn det de allerede gjorde for å få dette mer konkret for hver enkelt ansatt. Dette mente styrer B1 at hun hadde greid å få til. Styrer B1 fortalte at de ikke hadde hatt tid til noen felles

gjennomgående diskusjon rundt de overordnede målsettingene for selvevalueringsverktøyet, fordi de hadde brukt mye tid på den praktiske gjennomføringen. Det hadde i hovedsak vært fokusert på hvordan det gikk på den enkelte avdelingen.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte også at hun foreløpig ikke har funnet ut at det er noen mål som mangler. Hun mente at alle ansatte har snakket om målene flere ganger, og at de fortsatt er enige om at de ønsker å beholde de målene som er satt opp. Hun trodde også at det ikke var behov for mer tid til å avklare målene, og at målene er synlige i det arbeidet som gjøres.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at de hadde hatt oppe målene på personalmøte helt i starten. Hun mente at de pedagogiske lederne i barnehagen burde ha snakket mer om målene, men at målene allikevel er godt kjent fordi

”Dem e synlig fordi at vi har de med oss. Og vi ser neste gang vi møtes og at no har det skjedd ei utvikling på det vi prata om sist.”

Barnehageassistent B3.1 mente at de ikke hadde snakket nok om målene.

Barnehageassistent B3.2 mente at målene for bruken av selvevalueringsverktøyet er godt synlige i den daglige virksomheten.

Behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet

Styrer B1 mente de hadde fått nok informasjon om selvevalueringsverktøyet, og at de nå kan gjøre dette til sitt eget. Pedagogisk leder B2.1 mente at det foreløpig ikke var behov for mer informasjon. Hun fortalte at de kan hente inn mer informasjon fra friluftsrådet og fylkeskommunen hvis det er behov for det. Pedagogisk leder B2.2 mente de fikk grundig og god informasjon, og at det ikke var behov for noe mer. Barnehageassistent B.3.1 trodde det fortsatt var behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet. Dette støttes av barnehageassistent B3.2 som følte at de trengte litt mer informasjon, og mer tid til møter for å gå i gjennom selvevalueringsverktøyet.

Innledende kompetanseheving

Styrer B1 fortalte at hun ikke har fått noe tilbud om oppfølgende kurs i bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun mente det var veldig mye fokus på dette verktøyet fra friluftsrådet i starten. De fikk i tillegg noe informasjon fra kommunen. Styrer B1 fortalte at hun ikke har savnet mer kursing. Siden barnehagen tok i bruk selvevalueringsverktøyet med

en gang og har samarbeidet mye med det og prøvd seg fram, har de opparbeidet mer kunnskap og erfaring. Dette sammen med informasjonen i starten mente styrer har vært tilstrekkelig.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at hun fikk sine kunnskaper og innsikt i selvevalueringsverktøyet gjennom samlingen til friluftsrådet og på fellesdagen i kommunen. Hun mente det ikke var behov for flere samlinger og kurs, og sa at

”..no har vi det, så då bi det litt sånn våres måte å finn ut å gjær teng på. Så eg syns det e greit.”

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at de ansatte arbeider med selvevalueringsverktøyet som et team, og at alle er godt kjent med det. Hun fortalte også at det har dukket opp ting og utfordringer knyttet til enkeltbarn. Da har de kunnet kurse seg i forhold til spesifikke ting som var relevant. Hun fortalte også at de også arbeider med et prosjekt som heter ”Lek”. Dette mente hun også var helsefremmende, og ligger som et grunnlag for det en tenker å gjøre.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hun kunne tenkt seg mer kursing. Men denne kursingen mente hun bør gjennomføres internt i barnehagen, og at de da ville fått mer ut av det.

Overordnet kategori 2: Organisering

Problemstilling knyttet til kategori 2:

Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?

Organiseringen i barnehagen

Styrer B1 fortalte at de tenkte for stort og for vanskelig i starten, fordi de tok for seg for mange punkter om gangen. Da ble det for vanskelig for de ansatte å få til bruken av selvevalueringsverktøyet. Men da de var på kurs der Maskinisten barnehage og Monica Sundsfjord deltok, fikk de høre at de bare skulle ta med ett eller to punkter fra selvevalueringsverktøyet om gangen. Da ville det fungere bedre. Styrer B1 har opplevd at noen av de ansatte fortsatt er litt usikker på hvordan selvevalueringsverktøyet kan brukes i praksis. Styrer B1 fortalte at hun informerte de pedagogiske lederne om at de skulle forberede bestemte punkter til førstkommende avdelingsmøte slik at disse ble mer effektive. Samtidig ble avdelingsmøtene utvidet slik at de ansatte fikk ekstra tid. Etter hvert ble styrer B1 og de

pedagogiske lederne enige om å sette av ett kvarter til selvevalueringsverktøyet som ei fast ordning på hvert avdelingsmøte.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at det ble tilrettelagt slik barnehagen har avdelingsmøter annen hver uke. Alle ansatte kjenner godt til selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte at foreldrene ikke vet så mye om bruken av selvevalueringsverktøyet.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte også at de måtte rydde tid for å komme i gang med bruken av selvevalueringsverktøyet. I tillegg drøftet de om arbeidet skulle gjøres i felleskap på tvers av avdelingene. Men de fant ut at det beste var ei avdelingsvis inndeling, og at de utvidet avdelingsmøtene med ett kvarter. Pedagogisk leder B2.2 fortalte også at foreldrene ikke har fått informasjon om bruken av selvevalueringsverktøyet.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at de måtte sette av mer tid på avdelingsmøtene etter å ha tatt i bruk selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte også at de måtte hjelpe hverandre på tvers av avdelingene. Bruken av selvevalueringsverktøyet er blitt en del av barnehagens daglige virksomhet. Hun fortalte at de ikke har gitt noen informasjon til foreldrene om bruken av selvevalueringsverktøyet.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at de tar opp bruken av dette selvevalueringsverktøyet på alle møtene. Hun fortalte at foreldrene ikke har fått noen informasjon om selvevalueringsverktøyet, og mente dette er barnehagens verktøy for å få en bedre barnehage. Når det gjelder spørsmålet om alle ansatte i barnehagen er godt kjent med selvevalueringsverktøyet, svarte hun at

”...det ha sekkert kunne ha vøre beire. Det ha det. De e ikkje å lægg under en stol det kunne ha vøre beire.”

Møtestrukturer

Styrer B1 fortalte at det er hun som vanligvis tar initiativet til faglige runder med de ansatte om bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte at det var de to pedagogiske lederne som først tok initiativ til møtene om selvevalueringsverktøyet. Men hun mente dette var for å få henne som styrer engasjert i å ta i bruk dette verktøyet.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at de møtes inn i mellom og diskuterer hvordan det går. Dette foregår vanligvis på møtene for de pedagogiske lederne i barnehagen, og etter at de har meldt inn saker hvis de har det.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at når de har møter er det mye som skal diskuteres av ulike ting. For å få tid til å snakke om selvevalueringsverktøyet, er det derfor dette det første de tar opp på møtene. Hun fortalte også at i begynnelsen satte de av møtetid på kveldsmøtene for personalet slik at de kunne komme i gang med evalueringsskjemaene.

Opplevd ledelse

Styrer B1 fortalte at det ikke kom noe krav eller press utenfra i forhold til bruken av selvevalueringsverktøyet. Så dette har vært frivillig for barnehagene. Hun opplevde derfor å selv måtte ta initiativet til å innføre bruken av dette verktøyet i egen barnehage. Derfor mente hun at hun som styrer utgjør ledelsen av dette.

Pedagogisk leder B2.1 følte på at det kanskje var de som hadde utarbeidet selvevalueringsverktøyet på fylkeskommunen, som hadde ledelsen av bruken av selvevalueringsverktøyet. Men hun fortalte at barnehagen ikke har noen direkte kontakt med dem. Hun mente at den reelle lederen lokalt er styrer. Hun fortalte også at erfaringene med styreren sin ledelse har vært veldig bra, og at de er veldig interessert i å bruke selvevalueringsverktøyet.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at det er styrer som har ledet prosessen med å ta i bruk selvevalueringsverktøyet i barnehagen. Hun har opplevd at prosessledelsen fra styreren har vært veldig bra. Hun fortalte også at enhetslederen for barnehagene i kommunen ordnet med en felles planleggingsdag for alle barnehagene i kommunen.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at styreren har vært den formelle lederen. Men det er de pedagogiske lederne de har forholdt seg mest til på møtene.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at det er styrer som har informert om bruken av selvevalueringsverktøyet. Men hun hadde opplevd at det er avdelingsleder som har *”presentert det skikkelig”*, som hun sa, og har tatt det i bruk. Pedagogisk leder har fått de

ansatte til å ta i bruk selvevalueringsverktøyet på en ordentlig måte. Så barnehageassistent B3.2 fortalte at de har hatt veldig gode erfaringer med ledelsen fra avdelingsleder.

Overordnet kategori 3: Prosesser

Problemstilling knyttet til kategori 3:

Hvordan har de ansatte i prosjektbarnehagene opplevd rollefordelingen, motivasjonen, og samarbeidet?

Ulike roller

Styrer B1 fortalte at det ikke har blitt stilt større krav til henne etter innføringen av selvevalueringsverktøyet, selv om hun har hatt tilsynet med innholdet og rammebetingelsene. Hun har heller ikke opplevd noe spesielt i forhold til hvordan de skal samsnakes om oppfølgingen av bruken av selvevalueringsverktøyet. Styrer B1 oppfatter sin egen rolle som pådriver og ansvarlig for innføringen og bruken av dette verktøyet. Hun mente også at det var henne som styrer det kom an på om de skulle ta i bruk selvevalueringsverktøyet, og om de ville få det til. Hun sa dette slik:

”De e rett og slett som pådrivar. Og at det mitt ansvar. Altså det e meg det kjæm an på. Og hvis ikkje eg vil det hære her, då bi de kje. Altså de e sånn.”

Styrer B1 fortalte også at hun har både en faglig og en støttende rolle. Hun mente det var viktig at hun holder jevnlig kontakt med de ansatte og spør om det går bra, om det er noe de trenger for å få til arbeidet, og stille oppfølgende spørsmål. Hun fortalte at det er hennes ansvar å sjekke opp at de ansatte arbeider med selvevalueringsverktøyet. Styrer B1 fortalte at hun ikke har tenkt så mye på hvilken rolle friluftsrådet skulle ha i dette arbeidet i egen barnehage, men at hun liker at de kommer med noe nytt. Hun fortalte at foreldrene i ganske liten grad har vært trukket inn i bruken av selvevalueringsverktøyet. Styrer B1 har hatt dette oppe som ei ekstra sak i et samarbeidsutvalgsmøte, men ikke som et eget tema om de skal ta i bruk selvevalueringsverktøyet eller ikke. Det har vært mer som ei informasjonssak, altså hva de driver på med i barnehagen, at de er opptatt av vurdering av seg selv og dokumentasjon av dette, og at selvevalueringsverktøyet er en av de tingene de bruker. Styrer B1 fortalte at hun ikke har fortalt så mye detaljer om dette verktøyet. Dermed har ikke foreldrene fått noen bestemte definerte roller i dette arbeidet. Hun fortalte at det har vært de pedagogiske lederne som har hatt foreldremøtene på sine avdelinger. Imidlertid mente styrer B1 at

”Det kan godt hende at di sku ha vøre inndryen på en anna måte, men de ha vi kje egentle tenkt så mykje på de hitest tel.”

Styrer B1 mente videre at barna har et indirekte forhold til selvevalueringsverktøyet. Dette fordi det handler om kompetanseheving og kvalitetsutvikling i barnehagen. Derfor håper og tror hun at barna har en positiv opplevelse av det. Men de har ikke iverksatt noen egen observasjon spesielt av dette. Styrer B1 fortalte at hun opprinnelig trodde at de kom til å bruke mer tid på personalmøtene, og ta opp de enkelte punktene sammen. Men de pedagogiske lederne så hverdagen på en helt annen måte. De så at avdelingen er veldig forskjellige, og har ulike gjøremål og aktiviteter siden den ene avdelingen har de største barna og den andre de minste. Dermed ble det de pedagogiske lederne som brukte selvevalueringsverktøyet på sine avdelinger, mens styrer fikk en mer overordnet lederfunksjon.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at hun har fått en veldig grei rolle i forbindelse med innføringen av selvevalueringsverktøyet. Hun opplever et veldig godt samarbeid med styrer og det er lett å hente støtte hvis de trenger det. Hun fortalte at arbeidet med selvevalueringsverktøyet foregår avdelingsvis, fordi avdelingene er veldig forskjellige. Pedagogisk leder B2.1 fortalte at hennes rolle er å se til at selvevalueringsverktøyet blir brukt på avdelingen, og at de greier å gjennomføre en systematisk bruk av det. Hun forventer at barnehageassistentene har en deltakende rolle i dette arbeidet, og ikke minst i forhold til å evaluere seg selv. Hun forventer også at styreren følger med på det arbeidet som blir gjort på avdelingen. Hun mener at friluftsrådet må være noen de kan spørre til råds ved behov. Dette kan være hvis barnehagen trenger litt utfordringer eller hvis tingene begynner å gå litt i stå. Fordi hun mener de hele tiden må utvikle seg og komme litt videre. Pedagogisk leder B2.1 fortalte at foreldrene har fått lite informasjon om arbeidet med selvevalueringsverktøyet, fordi

”vi ha kjent at vi mått kjør det litt inn så vi e veldig trygg på det, og har...at vi kan presenter det veldig godt før foreldran ke vi ha tenkt med det og ke så e målet med det”.

Men hun mente at foreldrekontaktene til barnehagen bør i utgangspunktet vite litt om det. Hun fortalte at barna er veldig delaktig i diskusjonene de har i forhold til evalueringen, fordi dette går direkte på det arbeidet barnehagen utøver i forhold til barna.

Pedagogisk leder B2.2 opplevde sin egen rolle som ”både og”. Hun syntes det var vanskelig å komme i gang fordi det ikke var lett å finne tid til dette, samtidig som de var veldig opptatt av å kunne starte opp. Hun fortalte imidlertid at det gikk bedre nå, men at det hadde tatt litt tid ”å få ting under huden”, som hun sa. Men hun fortalte også at hun opplever sin rolle som helt

grei. Hun får påminning fra styrer som viser stor interesse, og som spør hvordan det går med arbeidet med selvevalueringsverktøyet. Hun opplever at styrer forventer at de skal arbeide med dette. Pedagogisk leder B2.2 fortalte at hun opplever å få god støtte i arbeidet med selvevalueringsverktøyet. Dette gjelder også fra de andre i refleksjonstreffene på tvers av avdelingene. Da kan de ta opp de temaene de vil. Hun fortalte at rollene er fordelt etter hvilke stillinger de har i barnehagen. Det er de pedagogiske lederne som setter dagsorden for avdelingsmøtene. Pedagogisk leder B2.2 fortalte at selvevalueringsverktøyet var til hjelp for å oppdage for eksempel passive barn ute. Da kunne de gå inn og snakke konkret om dette og iverksette tiltak. Så kunne de vurdere saken etter en tid, for så å oppdage at det har vært ei positiv utvikling. Da blir det ikke bare daglig prating, men også handling.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at de bruker selvevalueringsverktøyet alle sammen. Hun har ikke noen egen rolle i forhold til dette. Hun fortalte at de kan ta opp problemer eller bestemte ting i møtene på tvers av avdelingene. Så kan de diskutere dette sammen. Dette har i hovedsak vært hvordan barna står i forhold til de ulike punktene i selvevalueringsverktøyet, og hvordan de praktisk sett skal møte de ulike utfordringene. Dette har ført til at de ansatte ser hvert enkelt barn på en bedre måte enn tidligere, og merker det bedre hvis det er noe spesielt. Hun kunne ikke si noe om hvilken rolle styrer var tiltenkt i forbindelse med bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte også at lederen for friluftsrådet hadde vært veldig støttende i arbeidet i barnehagen.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hennes rolle er likedan som de andre sine roller, siden de er sammen om dette arbeidet. Hun mente derfor at det ikke spilte noen rolle hva de gjorde for noe. Hun mente også at hun fikk støtte fra kolleger hvis noe var uklart eller utydelig i forhold til bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte at det er pedagogisk leder og de andre medarbeiderne som gir henne mest oppfølging. Når det gjelder barna i barnehagen, fortalte hun at selvevalueringsverktøyet gir

”...sånn her aha-opplevelsæ, og man går liksom i seg sjøl og ser teng. Så man endrer på. Og då får ongan det beire.”

Opplevelse av å ha bidratt

Styrer B1 fortalte at hun oppsøkte det som var av informasjon og kurs i starten. I tillegg satte hun selv-evalueringsverktøyet opp på sakskartet i barnehagen. Hun mente at det som er viktig er at en må

”...hold det varmt rett og slett sånn at de ikkje ... før de e ganske mange teng man då start opp i gjøna åran med, sånn her som blir sånn flytandes ut etter kvart altså.”

Styrer B1 har opplevd at det som ikke blir tatt opp, blir borte inn i mellom alle andre gjøremål. Derfor opplever styrer B1 å ha drevet fram bruken av selvevalueringsverktøyet i egen barnehage. Hun har gitt støtte og energi til arbeidet de gangene hun har opplevd at det har sklidd litt ut. Hun kunne også fortelle at vissheten om at det skulle komme noen for å intervju de ansatte om selvevalueringsverktøyet og at de hadde sagt ja til det, hadde gitt dem et ekstra press for å arbeide med punkter i verktøyet.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at hun synes det er kjempebra å kunne ha noe håndfast å arbeide ut i fra. Dette gjelder både faglig og praktisk. Ledelsen av arbeidet på avdelingen har styrket samholdet i personalgruppa, og de har fått veldig gode diskusjoner knyttet til det arbeidet hun som pedagogisk leder gjør, og i forhold til det de andre gjør. I tillegg er de blitt flinke til å evaluere hverandre.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at hun har bidratt med å lage struktur i møtene, og at selvevalueringsverktøyet har vært på dagsorden. I tillegg mente hun at hun har bidratt med sitt syn og har hørt på de andre, før de konkluderte i forhold til sakene. Hun mente at hennes bidrag har gitt virkninger på lik linje med bidragene fra de andre.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at hun håpet hun har bidratt med sine egne erfaringer, og at dette har vært bra for de andre. I forhold til nyansatte håpet hun at hun kan sette dem inn i bruken av selvevalueringsverktøyet så snart som mulig.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hun følte å ha bidratt med meninger for å få til fine diskusjoner og et bedre samhold. Dette mente hun ville føre til bedre tilbud for barna, og gi dem bedre utbytte av å være i barnehagen.

Samarbeidet

Styrer B1 syntes samarbeidet i barnehagen er veldig bra. Hun er glad for at hun ser at de ansatte er fornøyd med sin egen innsats. Som styrer har hun gitt positive bekreftelser på at de ansatte gjør en god jobb. Hun mente at dette gjør at de ansatte føler seg sett og hørt, og at de opplever å bli anerkjent på en annen måte.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at samarbeidet har vært veldig bra. De er alle enige om at selvevalueringsverktøyet er greit å arbeide ut i fra. Derfor er de ansatte veldig sammensveiset om dette. Hun fortalte at de har et samarbeid med lederen for friluftsrådet om utvikling av det fysiske uteområdet i barnehagen. De har også diskutert mye om fysisk aktivitet ute og inne for store og små barn med ham. Dette samarbeidet har hun opplevd som veldig bra. Hun fremhevet særlig hans gode kunnskaper og oversikt.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at de pedagogiske lederne på avdelinga avklarer hvor langt de er kommet i arbeidet, og legger planer for det videre arbeidet. I tillegg har de pedagogiske ledermøter med styrer. Styrer er interessert i hva de holder på med og hvor langt de er kommet i arbeidet. I tillegg får de veiledning hos styrer ved behov. Hun fortalte at samarbeidet med barnehageassistentene er veldig bra. De kan sette seg ned og drøfte nye løsninger ved behov. Det har vært spesielt artig å diskutere ulike oppfatninger i forhold til punktene i selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte at de har til dels vært uenige, men på en positiv og konstruktiv måte. Dette har ført til løsninger som de har funnet ut i lag. Pedagogisk leder fortalte også at de har hatt et veldig godt samarbeid med lederen for friluftsrådet. Hun sa videre at

”Han e en fantastisk ressurs å spør om råd og ideæ, og tips. Tar opp tema på di her samlingen som e så relevant for oss på måten vi driv på”

I tillegg har han gitt barnehagen hjelp til å søke om midler. De kan sende ham e-post for å få veiledning mellom samlingene. Men pedagogisk leder B2.2 fortalte at hun går ofte via styrer, fordi styrer er hovedkontakten deres overfor friluftsrådet.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at de har hatt veldig mye gode diskusjoner om de ulike punktene. Hun fortalte at refleksjonstreffene har vært aktivt brukt til dette.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at diskusjonene har ført til en bedre kommunikasjon mellom de ansatte, og hver enkelt er blitt mer åpen for å formidle hva en står for og hva en mener. Dette har ført til at alle er blitt mer kjent med hverandre, og har gitt mer åpenhet i diskusjonene. Hver enkelt ansatt ser tingene på forskjellige måter, og får ”aha-opplevelser” når en arbeider med selvevalueringsverktøyet. Dette er med på å danne grunnlag for de gode diskusjonene. Hun fortalte at barnehagen har hatt litt samarbeid med friluftsrådet. De har vært på et veldig bra kurs i regi av friluftsrådet ”*ut i øyan*”, som hun sa. Selvevalueringsverktøyet

var ikke tema på kurset. Hun mente det var en stund siden selvevalueringsverktøyet hadde vært oppe i kurssammenheng.

Motivasjonen

Styrer B1 fortalte at hun har opplevd at de ansatte trivdes med å ta i bruk selvevalueringsverktøyet, og at dette er viktig for barnehagen og for tilbudet til barna. Da opplever hun at dette blir motiverende. Styrer B1. opplever det er bra for trivselen at det skjer ei utvikling, og at det kommer gode resultater ut av det. Men hun fortalte også at de har hatt et stabilt og reflektert personale og et flott arbeidsmiljø, og at de liker utviklingsarbeid. Hun mente det var litt vanskelig å si om dette skyldes bruken av selvevalueringsverktøyet alene. I starten var det kanskje litt frustrasjoner over at de skulle gå i gang med enda flere nye ting. Men dette endret seg positivt etter hvert. Hun fortalte at gode tilbakemeldinger på den jobben hun gjør som styrer, har mye å si for hennes motivasjon og trivsel.

Pedagogisk leder B2.1 vurderte motivasjonen og arbeidslysten hos de andre ansatte som stor. Hun fortalte at dette var fint før også, men selvevalueringsverktøyet har gitt dem muligheter for å diskutere veldig konkrete ting. Disse diskusjonene gjør at de sammen finner eksempler på hvordan de utfører det daglige arbeidet. Hun mente dette styrket de ansatte. Hennes egen motivasjon er god, og hun opplevde det som veldig godt å ha noen å samarbeide med.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at hennes egen motivasjon var veldig stor i starten. Men så sank den fort da de i begynnelsen ikke fikk satt arbeidet med selvevalueringsverktøyet på dagsorden. Men nå syntes hun de har funnet en måte å gjøre det på som går greit. Dette gjorde de ved å sette av litt ekstra tid på avdelingsmøtene for å også få tid til selvevalueringsverktøyet. I tillegg fortalte hun at de ble mer tydelige og at de ikke brukte for lang tid på den samme tingen. Hun fortalte også at hun og den andre avdelingslederen som var på det første kurset om selvevalueringsverktøyet hadde ”den samme gløden”, som hun sa. Hun fortalte at arbeidslysten og motivasjonen hos barnehageassistentene økte da de hadde fått selvevalueringsverktøyet på plass i barnehagen. Hun mente at det som hadde vært viktig var at arbeidet ble mer konkretisert og at de satte av tid til dette.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at hun var godt motivert for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet, og at dette hadde gjort noe positivt med arbeidslysten hennes. Hun fortalte at dette hadde gjort arbeidet i barnehagen

”...litt lættar på en måte. Det e litt arti. Eg syns jo de e litt arti me nye teng og. Det hære e sånn konkret og systematisk og at det e litt teng som står på papiret. Det e eg litt glad i på en måte.”

Hun mente også at de andre barnehageassistentene har snakket om dette, og er enige om at de har det bra og at det er blitt bedre etter at de tok i bruk selvevalueringsverktøyet. Hun har også opplevd at både styrer og de pedagogiske lederne er veldig motiverte for å bruke dette verktøyet.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at hun alltid har trivdes i barnehagen, og at barna er hennes lidenskap. Hun opplevde at hun var skeptisk i starten, men at hun etter en stund så hvor god hjelp selvevalueringsverktøyet var for dem. Alt forandrer seg jo hele tiden. Derfor var dette verktøyet til veldig stor hjelp. Hun opplever at alle ansatte også er veldig positive. Hun opplever de pedagogiske lederne som veldig positive og motiverte, og at dette smitter over på de andre ansatte. I tillegg opplever hun styrer som veldig positiv. Styrer er veldig flink til å informere de ansatte. Hvis de ansatte er frustrerte, legger hun fram sakene på en positiv måte slik at dette endrer seg.

Kategori 4: Resultater

Problemstilling knyttet til kategori 4:

Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i prosjektbarnehagene?

Styrer B1 fortalte at de måtte sette av mer tid på personalmøtene. Samtidig er de blitt mer effektive i hverdagen. Hun opplever å ha fått bekreftelse på den gode jobben de gjør i barnehagen. De er blitt mer konkrete på ulike områder. De pedagogiske lederne har fått synliggjort at de kan gjøre ting på samarbeidsmøtene, og at de kanskje bedre kan dokumentere det arbeidet de gjør i hverdagen. Dette har nok ført til et enda bedre samarbeid.

I forhold til foreldrene mener styrer at de ansatte i barnehagen er tryggere på å kunne fortelle dem mer konkret at det har vært jobbet med bestemte ting.

Styrer B1 fortalte at hun nå opplever å kunne

”...få brøte ned liksom helsefremmende arbeid. Ke e det før nåko. Istanfør at de e så stort og svævanes og ullent.”

Dette har gitt alle ansatte en mer felles forståelse. Hun opplever også å måtte reflektere mer over det helsefremmende arbeidet, og hva de må arbeide mer med og hva de kan redusere på. Dette har gitt en opplevd kompetanseheving. Styrer B1 fortalte at veiledning skjer hele tiden. Nye ansatte og vikarer blir tatt med på møtene. Når ting blir tatt opp og ansatte må svare på hva som skjer i hverdagen, kan en oppleve at de andre ikke ser dette på samme måte. Så oppstår det en konstruktiv diskusjon med ulike tilbakemeldinger og synspunkter, og som kan oppleves som veiledning. Mange ganger får en også tanker som fører til egen refleksjon i ettertid. Et viktig perspektiv i dette er å peke på hva gjør vi hos oss, og hvorfor fungerer det ene og ikke det andre? Styrer B1 har fått tilbakemeldinger fra ansatte som har fortalt at de har tenkt på, og har hatt i underbevisstheten det de gjør. Som eksempel viste hun til punktet i selvevalueringsverktøyet som heter *"Vi ser glade barn"*, og at dette gir *"glade og lykkelige barn"*. Dette satt de ansatte og diskuterte og stilte seg spørsmålet *"Er det det vi ser"*? Noen ville da sette dette på gult fordi de var litt usikre på noen av barna. Så gikk de ut og observerte spesielt de barna de var usikre på. Og så oppdaget de at den og den kanskje ikke hadde det så veldig bra. Dette dannet da grunnlag for å prøve å tilrettelegge barnehagedagen på en bedre måte som kommer alle til gode. De ansatte må da tenke helt konkret på hva de må gjøre for å få disse barna glade og fornøyde, og få noe positivt for seg selv. Som styrer kunne hun da etter ei tid følge opp saken og spørre om hvordan det gikk, og om det var behov for noe spesielt. Denne oppfølgingen, samt hjelp og støtte, gjorde situasjonen bedre for barna. Selvevalueringsverktøyet er blitt et verktøy for å kunne tenke både systematisk og faglig, og som får fram det hver enkelt ansatt har *"inni seg og i underbevisstheten"*. Styrer B1 mener det skyldes at temaene er brutt ned til mange konkrete ting. Dette har også gjort tiltakene mer målbare. Dette verktøyet åpner jo også for at barnehagen kan sette opp flere punkter, og som kanskje ligger der framme en gang hvis de ansatte ser enda flere behov. Styrer B1 mente dette gir de ansatte en opplevelse av å gjøre en bedre jobb, at de betyr noe og at de er blitt mer i stand til å gjøre et enda bedre arbeid. Dette mente styrer har gitt de ansatte en opplevelse av bedre mestring av yrkesrollen og større trygghet i arbeidet. Når de ansatte får utvikle seg, gjør de en bedre jobb og ser bedre hva som er viktig og sikrer således et godt barnehagetilbud til barna.

Pedagogisk leder B2.1 fortalte at det hender de ansatte må lese fagartikler og fagbøker for å øke kunnskapene i forhold til enkelte punkter i selvevalueringsverktøyet. Hun fortalte også at bruken av dette verktøyet hadde gjort de ansatte mer bevisst på sin yrkesrolle, og har fått det *"mer under huden enn vi kanskje ha det før"*, som hun sa. Hun opplevde at hun har fått mer

konkrete ting å snakke med styrer om. De kan gå mer direkte og konkret på enkeltpunkter som berører avdelingen. Siden det er stor aldersforskjell mellom barna, har de fått nye utfordringer som krever et aktivt og hyppig samarbeid, med gode faglige diskusjoner når selvevalueringsverktøyet skal brukes. Hun fortalte at selvevalueringsverktøyet var til hjelp for henne for å kunne holde kunnskapen fra førskolelærerutdanningen på plass. Men hun har oppdaget at denne utdanningen har gitt for liten kompetanse når det gjelder ledelse. Dette har gjort at hun må oppdatere seg hele tiden på dette feltet. Selv om forholdet mellom henne som pedagogisk leder og assistentene alltid har vært bra, mener hun de nå er blitt enda mer ”*sammensveisa*”, som hun sa. I forhold til barna mener hun å ha blitt mer bevisst på sin egen rolle i hverdagen. Hun mente også at bruken av selvevalueringsverktøyet har vært veldig viktig for sin egen yrkesrolle. Dette verktøyet har gitt dem enda bedre muligheter for å hele tiden kunne evaluere både seg selv, hverandre og det arbeidet de gjør. Oppsummert mener hun dette er et fantastisk verktøy som påvirker de ansatte veldig mye, og at de er veldig glad for å kunne bruke det i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at bruken av selvevalueringsverktøyet har gjort det nødvendig å ta relevante kurs. Dermed har jo innføringen av selvevalueringsverktøyet ført til kompetanseheving. Den strukturendringen som er gjort har vært å reservere plass til dette verktøyet på møtene. Selvevalueringsverktøyet har gitt henne hjelp til å kunne se behov hos enkeltbarn. Da har hun gjennomført samtaler med foreldrene og diskutert hvordan barnet har det, og hvilke mål de kan sette for at barnet skal få det bedre. Hun fortalte at dette har vært veldig nyttig og givende. Hun fortalte også at foreldrene er veldig positive hvis tingene blir lagt fram veldig konkret. Punktene i verktøyet har gjort at hun ser barna på en annen måte. Dette har gjort at de kunne åpne for en ny og ufarlig vinkling i forhold til tiltak og at de kan diskutere dette i barnehagen. Hun fortalte at dette har ført til ei endring av hennes måte å reflektere over egen praksis. Dette har endret henne praksis som pedagogisk leder og i forhold til assistentene, fordi det er ”*blitt så ufarlig å ta opp ting*”, som hun sa. Det er lettere å referere konkret til det de har diskutert i møtene, og at alle har ment at bestemte ting er viktig. De har fått en bedre felles plattform. Hun fortalte at bruken av selvevalueringsverktøyet har gjort at de nå setter seg ned som et team der alle er likeverdige. Alle får bidra og fremme synspunkter, og de finner løsninger sammen. Det blir ”*en sannhet vi bær på alle*”, som hun sa. Hun mente at dette gir alle en opplevelse av å mestre egen yrkesrolle, og at dette gir en trygghetsfølelse av egen rolle i barnehagen. Hun mente at dette har alt å si, og gir trygge voksne som møter både barna og foreldrene. Pedagogisk leder B2.2 mente også at slike

”prosjekter” som for eksempel innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet, gjør at de ”*må frisk opp litt og sjå oss sjøl på nytt*”, som hun sa. Dette fører til diskusjoner som gjør at de ikke stivner fast i de samme tingene, og som har stor betydning for kompetanseutviklingen for de ansatte. De har oppdaget at tingene ikke har vært helt som de trodde på enkelte felt. Oppsummert mente hun at selvevalueringsverktøyet har vært en viktig hjelp slik at barnehagen kan dokumentere det de gjør, og at de ser sin egen rolle i forhold til barna.

Barnehageassistent B3.1 fortalte at selvevalueringsverktøyet har gitt dem noe konkret i forhold til det de har arbeidet med fra før. Hun mente de har et veldig godt arbeidsmiljø som virker positivt inn både på barna og foreldrene. Hun opplever at de gjør et viktig arbeid. Dette har kanskje gitt en større trygghet i forhold til egen yrkesrolle. Men hun syntes imidlertid det var litt vanskelig å svare på hva som hadde ført til denne tryggheten. Hun trodde det kanskje var strukturen, og at de nå må tenke mer strukturert som hadde gitt denne virkningen. Dette hadde også endra litt på hennes egen tenkning når det gjelder planlegging og iverksetting av arbeidet. Hun har også opplevd at de ansatte hjelper hverandre i bruken av selvevalueringsverktøyet.

Barnehageassistent B3.2 fortalte at de har satt av mer tid på avdelingsmøtene. Det er da viktig at de finner ut hvilke spørsmål eller punkter i selvevalueringsverktøyet de skal ta opp, og som er relevant her og nå. Hun fortalte at det alltid har vært godt samarbeid mellom barnehageassistentene. Imidlertid mente hun at bruken av selvevalueringsverktøyet hadde styrket og gjort samarbeidet enda bedre. De ser andre sider ved sakene og tør mer å si ting som de ikke hadde gjort tidligere. Men dette blir gjort på en fin og konstruktiv måte, og er knyttet til konkrete ting. Hun fortalte at dette også gjelder i forhold til styrer og pedagogisk leder. I tillegg mente hun samarbeidet mellom henne og barna i barnehagen også er styrket. De ansatte er blitt mer engasjerte der barna er. Dette gjelder både inne og ute. De leker mer med barna og ser hva barna er opptatt av. Hun opplever å ha blitt mer opptatt av hvor barna er ”*her og nå*”, som hun sa. Hun er også blitt mer oppmerksom på at barna har det bra. Hun observerer mer, og hun tror bruken av selvevalueringsverktøyet og diskusjonene omkring de ulike punktene kanskje har ført til at de ansatte er blitt mer observante på detaljer som de ikke tenkte på tidligere. Hun mente at de ansatte også er blitt mer samkjørte i forhold til dette. Hun fortalte at de ansatte er blitt mer åpen mot hverandre. Hvis det oppstår noen vanskeligheter eller hvis det er noe en spekulerer på, er det lettere å diskutere dette nå. Dette har ført til en

bedre kommunikasjon mellom de ansatte og de gjør tingene på en annen måte for å få det bedre. Hun fortalte at

”Di nye mulighetan det e jo det at når man tar fram verktøyet, og man sett og har møte med det, så får man sjå på di her feltan som gjennom fargæ. Og som regel så e det når som syns det grønt, når som syns det gult de når som syns det rødt. Så man får diskutert seg fram og liksom kom med synspunktæ”

Hun fortalte at når de har diskutert litt rundt dette, oppdager de ofte at tingene var kanskje ikke slik de trodde. Og da greier de å arbeide seg fram til hvordan de skal forbedre ting. Bruken av selvevalueringsverktøyet har således endret på arbeidsmåtene i barnehagen. Bedre kommunikasjon, større åpenhet og de gode og konstruktive diskusjonene har gitt større trygghet i arbeidet blant de ansatte. Hun fortalte at dette har hatt stor betydning for opplevelsen av egen yrkesrolle. Hun føler seg trygg i yrkesrollen og mestrer den bedre. Dette gjør at hun gleder seg hver dag til å gå på arbeid. Hun mener trygge ansatte som trives i arbeidet, og at de setter seg ned sammen med barna og prater med dem, har ført til større trivsel hos barna i barnehagen. Oppsummert mener barnehageassistent B3.2 at de er veldig glade for å ha fått tilgang på selvevalueringsverktøyet. Det har gitt barnehagen nye muligheter for å kunne forbedre både kommunikasjonen, og for å kunne gi et bedre barnehagetilbud.

Det som har fungert bra

Pedagogisk leder B2.1 oppsummerte med at det som har fungert bra har vært at alle ansatte er enige om å bruke selvevalueringsverktøyet. De ser at det ligger en god verdi i å bruke dette verktøyet, og det styrer de ansatte i arbeidet i barnehagen.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at det som fungerte bra var at de satte av tid på kveldstid, og at de øvet seg på å bli mer tydelige. De opplever at dette har de greid å få til, og at de har fått inn den strukturen som ligger i selvevalueringsverktøyet.

Barnehageassistent B3.1 har hatt bare positive erfaringer med selvevalueringsverktøyet.

Barnehageassistent B3.2 opplevde det som positivt at de satte av tid på avdelingsmøtene til selvevalueringsverktøyet. At de tok dette regelmessig i bruk, var mye bedre for alle sammen.

De største utfordringene

Styrer B1 fortalte at de største utfordringene hadde vært å sette av nok tid til selvevalueringsverktøyet, og at de ansatte fryktet dette ville medføre for mye arbeid. I tillegg var det litt forvirring i starten i forhold til måten verktøyet ble presentert på.

Pedagogisk leder B2.2 fortalte at den største utfordringen oppsto i en periode de ikke brukte selvevalueringsverktøyet. Dette var også demotiverende for de ansatte. Men dette endret seg da de pedagogiske lederne ryddet tid til arbeidet med verktøyet.

Styrer B1 fortalte at det var litt frustrerende i starten. Hun trodde alle var frustrerte da. Men det ble mye bedre da arbeidet med selvevalueringsverktøyet ble en del av barnehagedagen, og at de fikk tid til å gå igjennom spørsmålene og diskutere dem.

5.2.1. Oppsummering prosjektbarnehage B

Denne barnehagen har alltid vært opptatt av helsefremmende arbeid. Men dette har tidligere vært usystematisk. Imidlertid har de lagt stor vekt på å bruke naturen som arena for aktivitetene, og har i tillegg hatt fokus på et godt kosthold i samsvar med anbefalingene fra Staten. Men barnehagen begynte ikke å kalle seg for en helsefremmende barnehage før de hadde vært på kurs i regi av friluftsrådet. På ei av samlingene i regi av friluftsrådet der de pedagogiske lederne deltok, ble selvevalueringsverktøyet presentert. De kom tilbake til barnehagen og var veldig motivert for å få dette verktøyet implementert i barnehagen.

Introduksjon og innføring av selvevalueringsverktøyet

Styrer var noe avventende til å skulle ta i bruk selvevalueringsverktøyet før friluftsrådet inviterte lederne i kommunene i regionen til et informasjonsmøte. Da så styrer hvilke muligheter som lå i dette verktøyet, og da spesielt i forhold til egenvurderingen og i forhold til målene som kunne utvikles for barnehagen. Men de øvrige ansatte var mer avventende og spørrende til å skulle gå i gang med noe nytt, og opplevde en viss frustrasjon over dette. Derfor var det viktig å få til et informasjonsmøte (kurssamling) for alle barnehageansatte i kommunen, og at de fikk informasjon fra noen som hadde prøvd ut selvevalueringsverktøyet. Det ble da gjennomført ei veldig bra kurssamling for alle barnehagene i kommunen. De pedagogiske lederne som først hadde fått informasjon om dette verktøyet, opplevde at styrer ble veldig interessert i å innføre selvevalueringsverktøyet i barnehagen etter kurssamlinga. De

ansatte ble også veldig motiverte for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet i egen barnehage, og de mente bruken av dette kunne være til hjelp i å systematisere arbeidet, for refleksjon og for å kunne bedre kommunikasjonen mellom de ansatte.

Behovet for selvevalueringsverktøyet i barnehagen

Selvevalueringsverktøyet skulle bli et godt redskap for de ansatte. Det kunne bidra med noe konkret, og som kunne danne grunnlaget for gode diskusjoner. Dette verktøyet er laget slik at den enkelte skal kunne vurdere det en ser, og diskutere med andre hva som må til for å kunne komme videre hvis det er behov for det. Det kunne også gjøre de ansatte mer bevisst, og at de da kanskje bedre kan sette ord på sine kunnskaper. I tillegg kunne selvevalueringsverktøyet gi nye muligheter for egevaluering og dokumentering av dette. Derfor var det veldig aktuelt å sette seg inn i, ta i bruk og prøve ut dette verktøyet i barnehagen.

Forebyggende tiltak for barn i risikozonen

Å bruke naturen i alle mulige sammenhenger involverer den sosiale-, motoriske- og kognitive utviklingen hos barna i barnehagen. Samtidig skal barna oppleve mestring ut i fra sine egne forutsetninger, og at dette er viktig i forhold til utviklingen av selvbildet og psykisk god helse hos barna. "Utebarnehage" oppleves som en annen verden med mindre konflikter enn når barna er inne. God plass virker veldig dempende på konflikter. Barna blir mer reflekterte og opptatt av det de ser, erfarer og lærer ute i naturen. Naturmiljøet gjør at alle får utfolde seg, og alle blir veldig kreative. Siden barna hele tiden står midt oppe i ulike spennende situasjoner, stimuleres språket. Erfaringer har vist at barn i barnehagen som ikke fungerte så godt språklig, fikk "*alt på plass*" i samvær med de andre barna i aktiviteter i naturen.

Forventninger til bruken av selvevalueringsverktøyet

De ansatte opplevde selvevalueringsverktøyet som veldig konkret. De snakket veldig mye sammen om de ulike punktene i dette verktøyet, og mente dette kunne få dem til å reflektere sammen. Ulike meninger kan føre til diskusjoner der ulike meninger kommer fram, slik at de ansatte kan se nye sider ut av det meste. Da vil de også kunne få en felles forståelse for hva som er spørsmålene, og hva de har vurdert seg selv på. Disse refleksjonene over egen praksis kan sette i gang prosesser inni hver enkelt slik at en er på "*den samme vei*". Dette vil kunne bedre kvaliteten i barnehagen, og en vil kunne få bedre muligheter til å argumentere for virksomheten.

Relevante mål

De ansatte mente målene var relevante, og at de bekreftet samtidig at barnehagen var på riktig vei og at de tenkte riktig for å kunne være en helsefremmende barnehage. Målene dekker de behovene de har i barnehagen. De ansatte kunne ikke se at det var noen mål som manglet.

Arbeidet med målene

De ansatte er ikke helt entydige i sine opplevelser når det gjelder arbeidet med målene. Styrer, en av de pedagogiske lederne og en barnehageassistent mente de ikke hadde brukt nok tid på målene, mens den andre pedagogiske lederen og den andre barnehageassistenten mente det ikke var behov for å bruke mer tid på dette og at målene var godt synlige i den daglige virksomheten.

Behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet

Styrer og de pedagogiske lederne mente det ikke var behov for mer informasjon om verktøyet, og at de kan få mer informasjon fra friluftsrådet ved eventuelle behov som kunne dukke opp. Barnehageassistentene mente det fortsatt var behov for mer informasjon og mer tid til møter for å gå i gjennom selvevalueringsverktøyet.

Innledende kompetanseheving

Styrer og de pedagogiske lederne mente det ikke var behov for flere kurs om selvevalueringsverktøyet. Når det dukker opp spesielle utfordringer i forhold til enkeltbarn, har de hatt muligheter for kurs i forhold til spesifikke ting som var relevant. Barnehageassistentene kunne tenke seg mer kursing, men at dette må foregå intern i barnehagen.

Organisering

Avdelingsmøtene ble utvidet med ett kvarter, og der selvevalueringsverktøyet er tema. Avdelingslederne hjalp hverandre med dette på tvers av avdelingene. Avdelingsmøtene gjennomføres annen hver uke. Avdelingslederne møtes inn i mellom for å diskutere hvordan det går.

Opplevd ledelse

Det er styrer som er den formelle leder av innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet. I tillegg har avdelingslederne ledet arbeidet på de enkelte avdelingene.

Ulike roller

Styrer har vært pådriver og ansvarlig for innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet. Hun har også hatt både en faglig og støttende rolle, og har holdt jevnlig kontakt med de ansatte. Styrer har fulgt opp arbeidet og har påsett om det er noe de ansatte trenger i dette arbeidet. De pedagogiske lederne bruker selvevalueringsverktøyet og leder det praktiske arbeidet med dette på avdelingene. Det er de pedagogiske lederne som setter dagsorden i avdelingsmøtene. Barnehageassistentene bruker selvevalueringsverktøyet sammen med de andre på avdelingene.

Opplevelse av egne bidrag

Styrer har gitt støtte og energi i arbeidet med selvevalueringsverktøyet hvis det har oppstått behov for dette. Den ene pedagogiske lederen har bidratt med å lede arbeidet i avdelingen slik at samholdet i personalgruppa er blitt styrket, og de har fått til veldig gode diskusjoner knyttet til avdelingsleders arbeid og i forhold til det de andre gjør. Dette har også gjort at de er blitt flinkere til å evaluere hverandre. Den andre pedagogiske lederen har bidratt med å lage struktur i møtene, og at selvevalueringsverktøyet er kommet på dagsorden. Hun har bidratt med sitt syn og har hørt på de andre, før de konkluderte i forhold til sakene. Barnehageassistentene har bidratt med egne erfaringer og med å fremme egne meninger. Dette har gitt fine diskusjoner og bedre samhold mellom de ansatte.

Samarbeidet

Alle ansatte har opplevd samarbeidet om innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet i barnehagen som veldig bra. De har også hatt et godt samarbeid med lederen for friluftsrådet, og framhever spesielt gode kunnskaper og god oversikt hos ham.

Motivasjonen

Alle ansatte har vært motivert for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Dette har ført til stor arbeidslyst hos alle sammen, og der alle er positive til å fortsette arbeidet.

Resultater

Alle ansatte opplevde bedre mestring av yrkesrollen. Dette økte deres kompetanse, og førte til større trygghet i arbeidet. De vil derfor kunne gjøre et enda bedre arbeid, og de ser bedre hva som er viktig. Trygge ansatte som trives i barnehagen, og at de setter seg ned sammen med

barna og snakker med dem, har ført til større trivsel hos barna. Dette har gitt et enda bedre barnehagetilbud.

Som i barnehage A var det også i barnehage B litt ulike synspunkter blant de ansatte på hvilke resultater bruken av selvevalueringsverktøyet har ført til så langt.

Styrer fortalte at de måtte sette av mer tid på personalmøtene. Samtidig var de blitt mer effektive i hverdagen. De har fått bekreftelse på det gode arbeidet de gjør, og de er blitt mer konkrete på ulike områder. De pedagogiske lederne har fått synliggjort at de kan gjøre ting på samarbeidsmøtene, og de kan kanskje bedre dokumentere det arbeidet de gjør i hverdagen. De ansatte er tryggere på å kunne fortelle foreldrene mer konkret hvordan de arbeider. Det helsefremmende arbeidet er blitt mer tydelig og konkret. Dette har gitt de ansatte mer felles forståelse i arbeidet, og de må reflektere mer over hva det helsefremmende arbeidet innebærer generelt for alle barna i barnehagen, og for enkeltbarn spesielt. Dette har gitt de ansatte en opplevelse av økt kompetanse. Selvevalueringsverktøyet er blitt et verktøy for å kunne tenke både systematisk og faglig, og som får fram det hver enkelt ansatt har inni seg og i underbevisstheten. De ansatte er blitt mer bevisste på hva de arbeider med, og at de da kanskje bedre kan sette ord på sine kunnskaper (taus kunnskap). Temaene er brutt ned til veldig mange konkrete ting, noe som har gjort tiltakene målbare.

Den ene pedagogiske lederen fortalte at det hender de må lese fagartikler og fagbøker for å øke kunnskapene i forhold til enkelte punkter i selvevalueringsverktøyet. Bruken av dette verktøyet hadde gjort de ansatte og henne selv mer bevisst på sin yrkesrolle. Dette har økt deres kompetanse. Hun har opplevd å ha fått mer konkrete ting å snakke med styrer om. De kan gå mer direkte på enkeltpunkter som har med avdelingens arbeid å gjøre. Den store aldersforskjellen mellom barna på avdelingen har gitt de ansatte nye utfordringer som krever et aktivt og hyppig samarbeid med gode diskusjoner når verktøyet skal brukes.

Selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for å kunne holde ved like kunnskapen fra førskolelærerutdanningen, men hun må imidlertid hele tiden oppdatere seg på å kunne lede det pedagogiske arbeidet i avdelingen. De ansatte på avdelingen er blitt enda bedre sammensveiset som team. I forhold til barna mente hun å ha blitt mer bevisst på sin egen rolle i hverdagen. Selvevalueringsverktøyet har gitt de ansatte enda bedre muligheter for å hele tiden kunne evaluere seg selv, hverandre og det arbeidet de gjør.

Den andre pedagogiske lederen fortalte at bruken av selvevalueringsverktøyet har gjort det nødvendig å ta relevante kurs. Derfor har innføringen av verktøyet ført til kompetanseheving.

Selvevalueringsverktøyet har også vært til hjelp for å kunne se behov hos enkeltbarn. Da kunne hun ha gjennomført samtaler med foreldrene og diskutert barnets situasjon og hvilke mål de skal sette for at barnet skal få det bedre. Foreldrene er veldig positive hvis tingene blir lagt fram på en konkret måte. Punktene i selvevalueringsverktøyet har gjort at hun ser barna på en annen måte. De kan nå åpne for en ny og ufarlig vinkling i forhold til tiltak og kan diskutere dette. Dette har ført til ei endring av hennes måte å reflektere over egen praksis, og har forandret hennes praksis som pedagogisk leder og i forhold til barnehageassistentene. Hun opplever i denne sammenhengen at det er blitt mer ufarlig å ta opp ting, og at det er lettere å referere konkret til det de har diskutert i møtene. Dette skyldes at alle har ment at bestemte definerte ting er viktig. De er nå blitt et fagteam der alle er likeverdige. Alle får bidra og fremme synspunkter, og de finner løsninger sammen. Innføringen av selvevalueringsverktøyet har gjort at de ansatte måtte se på sin egen praksis på nytt. Dette har ført til diskusjoner som gjør at de ikke stivner fast i de samme tingene hele tiden, men at de må fornye seg. Hun mente dette har stor betydning for kompetanseutviklingen for de ansatte. Selvevalueringsverktøyet har også vært til hjelp for å kunne dokumentere det de gjør i barnehagen, og at de bedre ser sin egen rolle i forhold til barna.

Den ene barnehageassistenten fortalte at bruken av selvevalueringsverktøyet har gitt dem noe konkret i forhold til det de har arbeidet med tidligere. Dette har ført til litt endring av hennes egen tenkning når det gjelder planlegging og iverksetting av arbeidet.

Den andre barnehageassistenten fortalte at de har satt av mer tid på avdelingsmøtene. De finner da ut hvilke spørsmål eller punkter i selvevalueringsverktøyet de skal ta opp, og som er relevant. Bruken av dette verktøyet har styrket og gjort samarbeidet mellom de ansatte enda bedre. De ser andre sider ved sakene, og tør mer å si ting de ikke har gjort tidligere. Men dette skjer på en fin og konstruktiv måte, og er knyttet til konkrete ting. Samarbeidet mellom henne og barna er også styrket. De ansatte er blitt mer engasjerte der barna er, både inne og ute. De ansatte leker mer med barna og ser bedre hva barna er opptatt av. Hun observerer mer, og tror bruken av dette verktøyet og diskusjonene omkring de ulike punktene kanskje har ført til at de ansatte er blitt mer observante på detaljer som de ikke tenkte på tidligere. Hun mente at de ansatte er blitt mer samkjørte i forhold til dette, og at de er blitt mer åpne mot hverandre. Dette har gjort at det er blitt lettere å diskutere med andre hvis det oppstår vanskeligheter eller hvis det er noe en spekulerer på. Dette har ført til bedre kommunikasjon mellom de ansatte og de gjør ting på en annen måte for å få det bedre. Derfor har selvevalueringsverktøyet bidratt til å endre arbeidsmåtene i barnehagen.

Det som har fungert bra

Det som har fungert bra er at alle ansatte er enige om å bruke selvevalueringsverktøyet. De ser verdien av å bruke dette i det daglige arbeidet, og det styrer virksomheten. De satte av tid på kveldstid tidlig i prosessen, og øvet seg på å bli mer tydelige. Dette har de fått til, og de har greid å få inn strukturen som ligger i dette verktøyet.

De største utfordringene

Den største utfordringen var å kunne sette av nok tid til selvevalueringsverktøyet. De ansatte fryktet at innføringen og bruken av dette verktøyet ville medføre for mye arbeid. Dette førte og til en del frustrasjon blant de ansatte. Det var også litt forvirring i starten i forhold til måten selvevalueringsverktøyet ble presentert på. I en periode brukte de ikke selvevalueringsverktøyet. Dette ble opplevd som demotiverende på de ansatte. Men dette endret seg da de pedagogiske lederne ryddet tid til å kunne arbeide med selvevalueringsverktøyet. Det ble også mye bedre da arbeidet med dette verktøyet ble en del av barnehagedagen, og da de fikk tid til å gå i gjennom spørsmålene og diskuterte dem.

5.3. Sammenlignende analyse

Her vil vi presentere resultater som gikk igjen i begge prosjektbarnehagene. I tillegg tar vi med spesifikke resultater for den enkelte prosjektbarnehagen. Analysen viste litt ulike resultater når det gjelder kategorier av svar i den enkelte barnehagen. Dette skyldes nok at de to prosjektbarnehagene er forskjellige, at de tilhører ulike lokalsamfunn og at de ledes ulikt. Alle resultatene er systematisert i kategorier.

5.3.1. Sammenfallende resultater i begge prosjektbarnehagene

Kategori 1: Relevante mål som dekker behovene i prosjektbarnehagene

Informantene i begge barnehager mente målene for selvevalueringsverktøyet var relevante. De dekker behovene i barnehagene, og vil kunne virke samlende for å ha et riktig fokus på arbeidet i barnehagene.

Kategori 2: Mer tid til å arbeide med målene for selvevalueringsverktøyet

Alle ansatte i den ene prosjektbarnehagen, og ledelsen og de fleste ansatte i den andre prosjektbarnehagen mente at de burde ha brukt mer tid til å gjennomgå målene for selvevalueringsverktøyet.

Kategori 3: Ikke behov for ny organisering for å kunne bruke selvevalueringsverktøyet

Barnehagene måtte ikke gjennomføre noen spesiell ny organisering for å kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet. De kunne bruke de samme møteformene som de hadde i fra før. I den ene barnehagen utvidet de bare avdelingsmøtene med ett kvarter for å få til dette.

Kategori 4: Ledelse av implementeringen av selvevalueringsverktøyet

Styrene har vært de formelle og reelle lederne av implementeringen og bruken av selvevalueringsverktøyet i begge prosjektbarnehagene.

Kategori 5: Roller i implementeringsarbeidet

Styrerne har vært ansvarlig og pådriver for å implementere selvevalueringsverktøyet i begge prosjektbarnehagene. I dette ligger det også en faglig og støttende rolle i prosessene i prosjektbarnehagene.

Kategori 6: Samarbeidet mellom de ansatte i barnehagene

Samarbeidet mellom de ansatte om innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet har vært positivt og veldig bra i begge prosjektbarnehagene.

Kategori 7: Motivasjonen for å innføre og ta i bruk selvevalueringsverktøyet

De ansatte i begge prosjektbarnehagene har vært motiverte for å innføre og ta i bruk selvevalueringsverktøyet. Dette har ført til stor arbeidslyst og økende motivasjon hos de ansatte etter hvert.

Kategori 8: Struktur i arbeidet

Flere av de ansatte i begge prosjektbarnehagene har opplevd bedre struktur i arbeidet etter implementeringen av selvevalueringsverktøyet. Dette har ført til at de nå arbeider mer systematisk enn tidligere.

Kategori 9: Refleksjon over egen praksis

Etter implementeringen av selvevalueringsverktøyet er flere av de ansatte i prosjektbarnehagene blitt mer bevisst det som skjer i barnehagen. De reflekterer og tenker nå mer over egen praksis, og hvilken betydning de voksne har for læringsmiljøet i barnehagen.

Kategori 10: Bevisstgjøring av "taus kunnskap"

Selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for de ansatte slik at de er blitt mer bevisste på hva de arbeider med. Dette har fungert som en slags bevisstgjøring av den enkeltes "tause kunnskap" (erfaringsbasert kunnskap og viten man får i utøvelse av sitt yrke), og det å kunne sette ord på denne.

Kategori 11: Bruk av observasjon

Implementeringen av selvevalueringsverktøyet har ført til at enkelte ansatte er blitt flinkere til å observere barna, og sin egen og de andres praksis. Dette danner også et godt grunnlag for å fokusere bedre og mer riktig på barna.

Kategori 12: Kommunikasjon mellom de ansatte i prosjektbarnehagene

Etter at de tok i bruk selvevalueringsverktøyet oppsto det flere og bedre diskusjoner i prosjektbarnehagene. De ansatte er blitt mer åpne og flinkere til å evaluere hverandre. Dette har ført til en bedre kommunikasjon mellom de ansatte i prosjektbarnehagene.

Kategori 13: Tidlig innsats for barn med ekstra behov

Selvevalueringsverktøyet har vært til hjelp for å oppdage barn som har ekstra behov for oppfølging, og for å samarbeide med foreldrene om mål og tiltak. Å bruke naturen i alle mulige sammenhenger, involverer sosial-, motorisk- og kognitiv utvikling hos barna. God plass demper konflikter. Alle barna opplever ulike former for mestring. Dette er viktig i forhold til utvikling av selvbildet og god psykisk helse. Ulike kontinuerlige og spennende situasjoner stimulerer språket hos barna. Erfaringer har vist positiv utvikling hos enkeltbarn.

Kategori 14: Kompetanseheving

Implementeringen av selvevalueringsverktøyet har ført til økt behov for å lese fagartikler og fagbøker. I tillegg ble det behov for relevante kurs. Dette har ført til kompetanseheving i prosjektbarnehagene, og fornyelse av praksis.

Kategori 15: Mestring og tydelighet i yrkesrollen

Alle ansatte i den ene prosjektbarnehagen, og flertallet i den andre prosjektbarnehagen har opplevd bedre mestring og en større grad av tydelighet i eget arbeid i barnehagen etter implementeringen av selvevalueringsverktøyet.

Kategori 16: Trygge ansatte i prosjektbarnehagene

De ansatte i den ene prosjektbarnehagen og halvparten av de ansatte i den andre prosjektbarnehagen, har opplevd større trygghet i arbeidet etter implementeringen av selvevalueringsverktøyet. Dette gjelder i forhold til alle gjøremål og i forhold til samarbeidet mellom de ansatte og i forhold til samarbeidet med foreldrene.

Kategori 17: Bedre kvalitet i barnehagetilbudet

Bedre struktur og systematikk i arbeidet, mer refleksjon over egen praksis og egen rolle, bedre kommunikasjon mellom de ansatte, kompetanseheving gjennom kurs og bruk av faglitteratur, samt større trygghet i arbeidet, har ført til bedre kvalitet i barnehagetilbudet.

5.3.2. Spesifikke resultater i hver prosjektbarnehage

Prosjektbarnehage A

Kategori 1 A: Utvikling av målskjema

Selvevalueringsverktøyet har gitt inspirasjon til å utarbeide et målskjema for prosjektbarnehagen.

Kategori 2 A: Bruk av praksisfortellinger

Implementeringen av selvevalueringsverktøyet har ført til bruk og utveksling av praksisfortellinger i barnehagen. Dette har ført til at de ansatte har satt mål for eget arbeid, og at dette blir evaluert. I tillegg har dette påvirket hverandres praksis på en positiv måte.

Kategori 3A: Struktur i foreldremøter

Implementeringen av selvevalueringsverktøyet har bedret fokuset mot det prosjektbarnehagen egentlig arbeider med. Dette har gitt bedre struktur i foreldremøtene

Kategori 4A: Fysiske forhold i prosjektbarnehagen

Styrer mente at oppussingen av lokalene i prosjektbarnehagen har vært med å vanskeliggjøre en ”god tråd” i implementeringa av selvevalueringsverktøyet. Hun uttrykker at det er viktig å ha tid til å gjøre implementeringen ordentlig. Oppussingsarbeidet er nå avsluttet og prosjektbarnehagen har tatt opp arbeidet med selvevalueringsverktøyet etter den opprinnelige planen om to grundige gjennomganger av selvevalueringsverktøyet pr. år.

Prosjektbarnehage B

Kategori 1B: Startfasen

Frykt for liten tid til å skulle innføre noe nytt i prosjektbarnehagen førte til en del frustrasjon blant de ansatte. Det var også litt forvirring i starten i forhold til måten selvevalueringsverktøyet ble presentert på. I en periode brukte de ikke selvevalueringsverktøyet. Dette ble opplevd som demotiverende på de ansatte.

Kategori 2B: Tidsramme til implementeringen

Å kunne sette av nok tid til implementeringen av selvevalueringsverktøyet var den største utfordringen. De ansatte fryktet for at implementeringen ville medføre for mye arbeid.

Kategori 3B: Tilrettelegging i prosjektbarnehagen

Alt ble bedre da de pedagogiske lederne ryddet tid til å kunne arbeide med selvevalueringsverktøyet og økte tidsrammen for avdelingsmøtene. Det ble også mye bedre da arbeidet med dette verktøyet ble en del av barnehagedagen, og da de fikk tid til å gå i gjennom spørsmålene og diskutere dem.

Kategori 4B: Egne bidrag

De ansatte har opplevd å ha bidratt på ulike måter i forbindelse med implementeringen av selvevalueringsverktøyet. Dette har gitt gode diskusjoner og bedre samhold mellom de ansatte.

6. Vurdering av måloppnåelse og problemstillinger

6.1. Vurdering av måloppnåelse

Vi hadde i utgangspunktet satt opp fire delmål for evalueringen. Disse delmålene var avledet av den tredelte problemstillinga. Vi vil her knytte resultatene av undersøkelsen opp mot de ulike delmålene, og vurdere graden av måloppnåelse.

Delmål a

Å finne ut og identifisere hva som gjør at innføringen og iverksettingen av bruken av selvevalueringsverktøyet har gått bra.

Målene for selvevalueringsverktøyet var relevante, og dekket behovene i prosjektbarnehagene. Målene og vurderingskriteriene har virket samlende for å kunne ha riktig fokus på arbeidet. Prosjektbarnehagene måtte ikke gjennomføre noen spesiell ny organisering for å kunne ta i bruk dette verktøyet. De kunne bruke de samme møtefora som de allerede hadde, og der de bare utvidet tidsrammen noe. En annen viktig faktor har vært at styrerne i begge prosjektbarnehagene har vært ansvarlig for implementeringen, og har gitt støtte og har vært pådriver i prosessene. På denne måten har implementeringen vært forankret i ledelsen. I tillegg har det vært et positivt og veldig bra samarbeid mellom de ansatte i prosjektbarnehagene. De ansatte har vært motiverte og har hatt stor arbeidslyst. Dette delmålet er nådd.

Delmål b

Å finne ut og identifisere hva som har hindret innføringen og iverksettingen av bruken av selvevalueringsverktøyet.

Det ble i starten satt av for liten tid til å gjennomgå målene for selvevalueringsverktøyet. I prosjektbarnehage A hadde de i en periode vanskelige fysiske forhold på grunn av oppussing. Dette førte til en midlertidig stans i implementeringen av dette verktøyet. I prosjektbarnehage B var det i starten en del usikkerhet, forvirring og frustrasjon knyttet til den første presentasjonen av selvevalueringsverktøyet. Det ble derfor ikke brukt i en periode. Dette virket demotiverende for på de ansatte. I startfasen var det også ei utfordring å kunne

sette av nok tid til arbeidet med implementeringen, og det var i en viss tid frykt for merarbeid blant de ansatte i prosjektbarnehagen.

Dette delmålet er nådd.

Delmål c

Å avklare hva personalet i prosjektbarnehagene mener om den metodikken som ligger inne i selvevalueringsverktøyet, og bruken av denne metodikken.

De ansatte har opplevd at strukturen og systematikken i selvevalueringsverktøyet er bra. Dette har vært til svært god hjelp for å kunne tenke og arbeide mer systematisk i prosjektbarnehagene. Dette verktøyet inneholder tydelige og konkrete vurderingskriterier som er til hjelp for hvordan den enkelte skal kunne arbeide, og hva de bør rette fokuset mot. I tillegg har metodikken i selvevalueringsverktøyet vært til hjelp for å kunne evaluere eget og de andres praksis i det daglige arbeidet i prosjektbarnehagene. I tillegg har dette vært til hjelp i forhold til de faglige diskusjonene som var nødvendige, og for å kunne fokusere på faglige områder for kompetanseheving og utvikling i prosjektbarnehagene.

Dette delmålet er nådd.

Delmål d

Å finne ut hvilken nytte og hvilke resultater bruken av selvevalueringsverktøyet har gitt i prosjektbarnehagene.

Nytteverdien av selvevalueringsverktøyet henger sammen med den metodikken som ligger i dette verktøyet, og som vi har belyst under delmål c. De ansatte opplever bedre mestring av arbeidet i prosjektbarnehagene etter innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet. Dette har ført til større trygghet i yrkesrollen. Bedre struktur og systematikk i eget arbeid har gitt bedre kvalitet i barnehagetilbudet. De ansatte reflekterer og tenker mer over egen praksis. De er derfor blitt mer bevisst det som skjer i sine egne barnehager, og hvilken betydning voksenrollen har for læringsmiljøet. Det er også blitt bedre kommunikasjon mellom de ansatte i prosjektbarnehagene. Dette skyldes at de ansatte er blitt mer åpne overfor hverandre, og er blitt flinkere til å evaluere både eget og de andres arbeid. Selvevalueringsverktøyet har en struktur og et innhold som gjør det lettere å oppdage enkeltbarn som har behov for særskilt oppfølging i prosjektbarnehagene. Det strukturerte innholdet i selvevalueringsverktøyet gjør det lettere å planlegge forebyggende og tidlige tiltak sammen med foreldrene, og danner

således et viktig grunnlag for å kunne iverksette tidlig innsats i forhold til alle utviklingsområdene. I tillegg ble det lettere å sette ord på ”taus kunnskap” hos den enkelte ansatte. Dette har iverksatt bruk av praksisfortellinger som grunnlag for faglige diskusjoner. De ansatte arbeider mer systematisk, og har utviklet bedre ferdigheter når det gjelder bruk av observasjoner. De opplever også å få til mer strukturerte foreldremøter. Bruken av selvevalueringsverktøyet har ført til behov for å lese mer fagartikler og fagbøker, samt behov for å delta i relevante kurs. Dette har gitt kompetanseheving i barnehagen.

Selvevalueringsverktøyet er blitt en del av barnehagehverdagen, der det også er avsatt mer tid til dette verktøyet i avdelingsmøtene. Bedre struktur og systematikk i arbeidet, mer refleksjon over egen praksis og egen rolle, bedre kommunikasjon mellom de ansatte, kompetanseheving gjennom kurs og bruk av faglitteratur, samt større trygghet i arbeidet, har ført til bedre kvalitet i barnehagetilbudet. I barnehage A bidro selvevalueringsverktøyet til å utvikle målskjema for barnehagen. I barnehage B ser de bedre verdiene av egne bidrag i implementeringsarbeidet. Dette delmålet er nådd.

6.2. Vurdering av problemstillinger

- a) *Hvilke forhold kan fremme eller hemme implementeringen av selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til satsningen på ”Den helsefremmende barnehage” i prosjektbarnehagene?*

Undersøkelsen har vist at det har vært mulig å identifisere mange positive ting som har vært avgjørende for å få til implementeringen av selvevalueringsverktøyet. Dette gjelder i begge prosjektbarnehagene der undersøkelsen ble gjennomført. Her kan nevnes relevante mål som dekker behovene i prosjektbarnehagene, at implementeringen ble forankret i ledelsen samt høy motivasjon og godt samarbeid blant de ansatte. Men det er imidlertid også blitt avdekket forhold som har hemmet implementeringen. Vanskelige fysiske forhold på grunn av oppussing i den ene prosjektbarnehagen og startvansker i den andre prosjektbarnehagen, har nok vært hemmende for implementeringsprosessen i begynnelsen. Imidlertid har de positive forholdene dominert i begge prosjektbarnehagene, slik at det var mulig å løse de utfordringene som har vært til stede.

b) Hvordan vurderer personalet i prosjektbarnehagene den metodikken som ligger i selvevalueringsverktøyet ut i fra målene i rammeplan for barnehagen?

Undersøkelsen viser at personalet i begge prosjektbarnehagene har gitt positiv tilbakemelding på den metodikken som ligger i selvevalueringsverktøyet. Dette verktøyet og metodikken som ligger i det, oppleves som konkret, tydelig og systematisk, og har fått personalet til å arbeide mer strukturert enn tidligere. Metodikken i selvevalueringsverktøyet har gjort det mye enklere å planlegge og gjennomføre konkrete tiltak, og har samtidig generert behov for å lese mer faglitteratur og gjennomføre relevante kurs for å kunne møte de faglige behovene som oppstår underveis.

c) Hvilken effekt og resultater har bruken av evalueringsverktøyet gitt i prosjektbarnehagene?

Selvevalueringsverktøyet og den metodikken som ligger i dette har ført til betydelige positive resultater i begge prosjektbarnehagene. Dette gjelder både i forhold til kompetanseutvikling, refleksjon over eget arbeid, og ny og bedre pedagogisk praksis. I tillegg har dette også gitt bedre samarbeid, har økt motivasjonen i arbeidet og har ført til mer åpenhet som har bedret kommunikasjonen mellom de ansatte. I tillegg er de ansatte blitt mer bevisst i forhold til yrkesrollen og opplever større trygghet i arbeidet. For begge barnehagene betyr dette en betydelig kvalitetsforbedring og som sikrer et enda bedre barnehagetilbud for barna.

7. Avslutning

Oppsummert kan vi konkludere med at vi har fått svar på problemstillingene for evalueringen av implementeringen av selvevalueringsverktøyet i forhold til to prosjektbarnehager. Vi har også greid å oppnå stor grad av måloppnåelse i undersøkelsen. Alle informantene har samarbeidet godt med oss og har stilt opp, og har gitt oss god, solid og omfattende informasjon.

Når det gjelder selvevalueringsverktøyet for helsefremmende barnehager, ser dette ut til å fungere meget godt i de to prosjektbarnehagene som deltok i undersøkelsen.

Selvevalueringsverktøyet inneholder relevante mål og dekker behovene i begge prosjektbarnehagene. Selvevalueringsverktøyet inneholder også en metodikk som er klar og tydelig, og som alle ansatte får til å arbeide etter. I tillegg har bruken av dette verktøyet gitt positive effekter og resultater i de to prosjektbarnehagene, og som har gitt økt kvalitet i barnehagetilbudet.

Siden evalueringen har vært gjennomført som en kvalitativ intervjuundersøkelse i kun to prosjektbarnehager, kan vi ikke konkludere med at dette er et resultat som også vil gjelde for de øvrige prosjektbarnehagene. Hvis det er ønskelig å få informasjon om bruken og resultatene av selvevalueringsverktøyet i de øvrige prosjektbarnehagene, bør det gjennomføres en kvantitativ spørreskjemaundersøkelse som tar utgangspunkt i de kategoriene som er identifisert i denne undersøkelsen.

Vi håper dette evalueringsarbeidet kan være et nyttig bidrag i forhold til implementering av pedagogiske verktøy for helsefremmende arbeid i barnehagene spesielt, og i forhold til utvikling av kvalitet i barnehagene generelt.

Litteraturliste

- Berg-Olsen, A. og Knutsen, O. (2001). *Evaluering av prosjekt "Skolen som grendesentrum": en evalueringsrapport av Høgskolen i Nesna på oppdrag fra Statens Utdanningskontor i Nordland*. Nesna: Høgskolen i Nesna.
- Bersin, J. (2004). *The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned*. San Francisco, Calif.: Pfeiffer.
- Borg, W. R. & Gall, M. D. (1989). *Educational Research: an Introduction*. (5th ed.) New York: Langman.
- Bourdieu, P og Waquant, L.J.D (1995). *Den kritiske ettertanke: grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget.
- Dalin, P (1994). *Skoleutvikling : teorier for forandring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kunnskapsdepartementet (2006). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Akademika.
- Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetode*. Lund: Studentlitteratur.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. (2nd ed.) London: Sage.
- Revans, R. W. (1984). *Aksjonslæringens ABC*. Oslo: Bedriftsøkonomens forlag.
- RKK Indre Salten mfl. (2009). *Kriterier for "Den helsefremmende barnehage"*. Et samarbeid mellom Maskinisten friluftsbarnehage, Engan Gårdsbarnehage, Grete Pettersen (Saltdal kommune), Bjørn Are Melvik (Nordland Fylkeskommune) og Monica Sundsfjord (RKK Indre Salten)
- Shiffman, R. N., Dixon, J., Brandt, C., Essaihi, A., Hsiao, A., Michel, G. et al. (2005). The GuideLine Implementability Appraisal (GLIA): development of an instrument to identify obstacles to guideline implementation. *BMC Medical Informatics and Decision Making*. 5(23) doi:10.1186/1472-6947-5-23.
- Vygotskij, L. S. (2001). *Tenkning og tale*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

[http://www.udir.no/upload/Rapporter/forebyggende_innsatser/Forebyggende_innsatser_imple
mentering.pdf](http://www.udir.no/upload/Rapporter/forebyggende_innsatser/Forebyggende_innsatser_imple
mentering.pdf)

<http://sites.google.com/site/fagressursportalen/Implementering>

Vedlegg

1. Intervjuguider

INTERVJUGUIDE – STYRER

A. KONTEKST OG INTENSJONER

Hvilke forventninger har styrerne i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - kontekst	<p>Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er utarbeidet av barnehagene i Meløy kommune i samarbeid med barnehager som er knyttet til RKK Indre Salten. Intensjonen er at dette verktøyet skal kunne hjelpe barnehagene med å strukturere og systematisere vurderingsarbeidet. Dette skal i neste omgang danne grunnlag for å videreutvikle kvalitetsarbeidet i barnehagene. Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er tematisk bygd opp etter innholdet i Rammeplanen for barnehagen: ledelse, personalsamarbeid, barns medvirkning, samarbeid barnehage-heim, overgang barnehage-skole, pedagogisk dokumentasjon, fysisk tilrettelegging og de 7 fagområdene.</p> <p>I etterkant av dette har Maskinisten friluftsbarnhage, Engan Gårdsbarnehage, Grete Pettersen (Saltdal kommune), Bjørn Are Melvik (Nordland Fylkeskommune) og Monica Sundsfjord (RKK Indre Salten) utarbeidet kriterier for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Disse kriteriene er knyttet til hvordan barna tilegner seg ”<i>grunnleggende vaner og innsikt i hvordan de kan ivareta egen helse og livskvalitet</i>” (RKK Indre Salten mfl. 2009).</p> <p>Selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” er laget som et registreringsskjema med tre kolonner som hver representerer hver sin farge. Grønn betyr at alt er på plass. Gul betyr at dette er noe som en kan gjøre enda bedre. Rødt betyr at dette <u>må</u> forbedres.</p>
1	<p>Hvordan har barnehagen tidligere gjennomført såkalt helsefremmende arbeid i forhold til barna? Har dette vært tema blant de ansatte? Blant de andre barnehagestyrerne i kommunen? Hvis ja – hva har vært diskutert? Hvordan har temaet i så fall vært tatt opp?</p>

2	<p>Hvem var det som introduserte dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?</p> <p>Hvordan opplevde du orienteringa om dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?</p> <p>-generell informasjon?</p> <p>-om helsefremmende arbeid i barnehagen?</p> <p>-om selvevalueringsverktøyet?</p> <p>-hvilke refleksjoner gjorde du deg? Om metodikken? Om ønsket effekt?</p> <p>-hva lærte du?</p>
3	<p>Hvor aktuelt mener du det er at barnehagen bruker dette selvevalueringsverktøyet? Hvilke behov var det for et slikt verktøy for barnehagen?</p> <p>Hvilke behov hadde du for slike "sjekklister"?</p> <p>Hvilke signaler fikk du fra barnehageeier, andre styrere, ansatte i egen barnehage om dette?</p>
4	<p>Undersøkelser viser at gjennomføring av helsefremmende tiltak i barnehagen gjennom å ta i bruk nye læringsarenaer som friluft og naturen, danner grunnlag for maksimal sosial, kognitiv, språklig og motorisk utvikling hos barna. I dette ligger det også en sterkt forebyggende effekt i forhold til barn som er i risikozonen for å utvikle lese- og skrivevansker, og sosiale vansker.</p> <p>Hva mener du om dette?</p> <p>Hva har du opplevd tidligere? Gi eksempler.</p> <p>Hva har vært gjort tidligere i din barnehage for å løse eventuelle utfordringer i forhold til barn som har vært "forsinket" på flere utviklingsområder og barn der en har hatt mistanke om spesifikke vansker.</p>
5	<p>Hva tror du vil komme ut av å innføre og ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" i din barnehage?</p>
6	<p>Hvordan mener du dere kan bidra til ei utvikling av bedre kvalitet i barnehagen gjennom å bruke dette selvevalueringsverktøyet?</p>
7	<p>Annet?</p>

Spørsmål nr	Tekst
<p>Innledning – intensjoner (en del av kontekst)</p> <p>(leses ikke opp. Kun tilpasset referering)</p>	<p>Utprøving av nye og mer effektive arbeidsmåter vil kunne øke den faglige kompetansen og føre til bedre rutiner i barnehagen. I tillegg vil dette sikre at barna utvikles best mulig innenfor alle utviklingsområdene med særlig vekt på motorisk, språklig og sosial utvikling.</p> <p>Målsettinger for prosjektet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selvevalueringsverktøyet skal være en hjelp for barnehagene til å vurdere og dokumentere sin egen pedagogiske virksomhet - Selvevalueringsverktøyet skal kunne bidra til strukturert og systematisk vurdering og videreutvikling av kvalitet i barnehagen
1	I hvor stor grad opplevde du at det var en felles forståelse blant de ansatte og i forhold til deg som styrer for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i din barnehage? Hvilken oppfatning var det av målene for å bruke dette verktøyet?
2	Hvor kjent er du med målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Gi eksempler.
3	<p>Hvordan oppfatter du disse målene? (list dem opp om nødvendig).</p> <p>Hvor relevante er målene? ... og hvordan dekker de eventuelle behov i barnehagen?</p>
4	Er det noen mål som du mener mangler? Hvis ja, hvilke burde ha vært med?
5	I hvilken grad (hvordan har du opplevd) har det vært en gjennomgående felles diskusjon og drøftinger blant de ansatte, og med deg som styrer omkring målene for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?
6	Eventuelle behov for mer tid til avklaring av målene?
7	Eventuelle behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og bruken av dette?
8	Annet?

B. INPUT (ORGANISERING)

Hvordan har styrerne i prosjektbarnehagene opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - input	Ansvar for å innføre og iverksette bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" i den enkelte barnehagen, ligger hos styrer i samarbeid med friluftsrådene i fylket. Som leder har styrer har en sentral rolle i å legge til rette for bruken av dette verktøyet i den enkelte barnehagen Dette omfatter også opplæring for alle ansatte slik at de kan bruke dette. Det er også meningen at flest mulige barnehager skal ta i bruk dette verktøyet.
1	Hvor synlige opplevde du at målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har vært siden det ble tatt i bruk? Hvordan er disse målene blitt fulgt opp? -Av friluftsrådet? Av kommunen/barnehageeier? -Av deg som styrer? -Av andre? Hvem?
2	Hvordan har du som styrer tilrettelagt slik at de ansatte kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet? Organisering av arbeidet? Informasjon/foreldremøter? Tidspunkter for å bruke dette verktøyet?
3	Hvor kjent tror du selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" er blant alle ansatte i barnehagen?
4	Hvordan skaffet du deg tilstrekkelig kunnskap og innsikt til å kunne bruke selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"? Kurstilbud? Intern opplæring? Annet?
5	Hvordan har du oppfattet og opplevd oppfølgingen av din rolle i bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"? Støtte? Kollegaveiledning fra andre styrere? Forståelse? Fra hvem?

6	Hvilke oppgaver var tiltenkt deg som styrer i innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (Støtte for de ansatte? Medarbeidersamtale? Annet?)
7	I hvilken grad har det vært gjennomført interne møter, samlinger for de som bruker verktøyet? Hvis dette har vært gjennomført... hvem tok initiativ til dette? Hvem ledet dette?
8	Hvem oppfattet du var tiltenkt rollen som den ”formelle” ledelsen for innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Hvilken rolle var du tiltenkt i bruken av dette verktøyet? Hvilken rolle var de enkelte ansatte tiltenkt å skulle ha? Hvilken rolle var friluftsrådet tiltenkt å skulle ha?
9	I hvilken grad er foreldrene tatt med? Fått info? Deltar i bruken av selvevalueringsverktøyet? Definerter roller?
10	Hvordan forholder barna seg til bruken av selvevalueringsverktøyet?
11	Annet?

C. PROSESS

Hvordan har styrerne i prosjektbarnehagene opplevd rollefordelingen, motivasjonen og samarbeidet?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - prosess	Det er viktig å få avklart den enkeltes motivasjon for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Det er også viktig å få avklart hvordan samarbeidet mellom de ansatte har vært, og samarbeidet med eksterne aktører. I tillegg er det viktig å få vite om de ansatte i barnehagen har opplevd å være deltakere i et utviklingsarbeid (innovasjon) i barnehagen, og om det har vært noe som har begrenset eller hindret arbeidet. Det er også viktig å få vite om de ansatte har opplevd å ha bidratt med noe i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”.

	<p>Deltakelsen stiller krav om endringer og nye oppgaver på ulike nivå. Samarbeid for å få til endringer og utvikling, blir sett på som et viktig virkemiddel for å kunne oppnå disse endringene. Endringer og utvikling må forstås som et samspill mellom de personene som er involvert. Graden av måloppnåelse vil være knyttet til aktørenes følelse av behov for endring og utvikling, deres motivasjon og tro på felles oppgaver.</p> <p>Integrering og samordning av ulike oppgaver vil i evalueringen knytte seg til de ulike aktørenes motivasjon og evne til å tenke nytt gjennom <i>samspill</i> og felles forståelse. I denne prosessen skjer det en motivering og en oppbygging av en beredskap for praksis. Her ligger kreativiteten og innsatsen hos de som skal sette endringer ut i handling, og konkretiserer seg gjennom <i>planleggingsarbeidet</i>, <i>samarbeidet</i> og <i>arbeidsområder</i>. Aktuelle spørsmål rettes mot hvordan de ulike <i>rolleinnhavere</i> definerte seg selv og sitt ansvar i prosjektsammenhengen. Svaret på spørsmålene vil gjøre det lettere å forstå hvilke faktorer som påvirker og eventuelt fremmer eller hemmer samordning av felles oppgaver.</p>
1	<p>Hva slags rolle fikk du reelt sett i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (i praksis)</p> <p>Hva mener du om dette? Hva hadde du forventet? Eventuelle kommentarer?</p>
2	<p>Hvilket samarbeid har du hatt med de andre ansatte i barnehagen? Med førskolelærerne/pedagogiske ledere? Med barne- og ungdomsarbeidere/assistentene? Med foreldrene?</p> <p>Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?</p>
3	<p>Hva for slags samarbeid har du hatt med friluftsrådet?</p> <p>Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?</p>
4	<p>Hva opplevde du å ha bidratt med?</p> <p>Hva mener du dine bidrag har gitt?</p>
5	<p>Hvordan vurderer du motivasjonen, arbeidslysten og deltakelsen hos deg selv, i forhold til innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Enn hos (førskolelærerne/pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere/assistentene)? Eventuelle begrunnelser.</p>

6	Hvem opplevde du som ledelse i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (Formell ledelse? Praktisk ledelse?) Hva slags erfaringer har du hatt med denne ledelsen, hvis dette var andre enn deg selv?
7	Hva fungerte bra fra starten av innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og til nå? Hvorfor? Hva fungerte dårlig? Hvorfor?
8	Annet?

D. RESULTATER (PRODUCT)

Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i prosjektbarnehagene?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - produkt	<p>Handlingen kan betraktes som en del av innovasjonsprosessen, der ideene prøves ut mot målsettingene og et felles verdigrunnlag (Dalin 1994). Det er i handlingen – <i>aktivitetene</i> – at endringene kan vurderes ut i fra <i>grad</i> og <i>type</i>, <i>kvalitet</i>, <i>utbredelse</i>, <i>oppfølging</i> og <i>varighet</i>. Det er måten praksisen foregår på, og den formen praksis har, som kan si noe om egenskapene og ressursene til aktørene, og hva som hendte (Bourdieu og Waquant 1995). Den kompetansen og læringen som er oppnådd gjennom å ta i bruk evalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, sier derfor noe om varighet, og overførbare disposisjoner hos de som er involvert, og som igjen kan forklare beredskapen for nye utfordringer knyttet til helsefremmende arbeid i barnehagen. I evalueringen er dette området framstillingen av de konkrete virkningene som skjedde i endringsprosessen.</p> <p>Det er gjennom resultatene de ulike forventningene til partene blir synliggjort. Ulike behov, mangfoldighet, frivillighet og deltakerstyring vil virke inn på de resultater som er oppnådd, og som sier noe om bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har vært vellykket i forhold til de overordnede målsettingene.</p>

1	Hvilke nye ting måtte barnehagen utvikle mht. tilrettelegging, informasjon, kompetanseheving og praksis for å kunne følge selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?
2	Hvilke virkninger / resultater har arbeidet ført til for samarbeidet mellom deg og dine kolleger i andre barnehager? Nye samarbeidsfora? Egen barnehage: Nye samarbeidsfora? Mellom deg og førskolelærerne/pedagogiske ledere? Mellom deg og barne- og ungdomsarbeidere/assistentene Mellom deg og barna? Mellom deg og foreldrene?
3	Hva slags kompetanse mener du iverksetting og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har tilført deg som styrer?
4	Hva for noe nytt opplever du at bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i barnehagen din? Veiledning? Kommunikasjon? Prosedyrer? Foreldremedvirkning? Arbeidsmåter?
5	Hvilken virkning mener du innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i forhold til barnas helse? Mer eller mindre sykdom? Fravær pga. sykdom? Trivsel hos barna?
6	Hva tror du et slikt selv-evalueringsverktøy betyr for de ansatte i barnehagen? (Kompetanseutvikling? Tryggere førskolelærere/pedagogiske ledere og barne- og ungdomsarbeidere/assistenter? Opplevelse av bedre mestring av yrkesrollen? Mer selvstendighet? Bedre tilbud til barna?
7	Ser du noen konsekvenser i forhold til bemanningssituasjonen etter innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet? Behov for større / mindre voksenteitet ved bruk av andre opplæringsarenaer? Ser du noen fare i dette?
8	Nye muligheter? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
9	Nye utfordringer? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
10	Annet?

INTERVJUGUIDE –PEDAGOGISKE LEDERE/BARNEHAGELÆRERE

A. KONTEKST OG INTENSJONER

Hvilke forventninger har pedagogiske ledere/barnehagelærere i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - kontekst	<p>Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er utarbeidet av barnehagene i Meløy kommune i samarbeid med barnehager som er knyttet til RKK Indre Salten. Intensjonen er at dette verktøyet skal kunne hjelpe barnehagene med å strukturere og systematisere vurderingsarbeidet. Dette skal i neste omgang danne grunnlag for å videreutvikle kvalitetsarbeidet i barnehagene. Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er tematisk bygd opp etter innholdet i Rammeplanen for barnehagen: ledelse, personalsamarbeid, barns medvirkning, samarbeid barnehage-heim, overgang barnehage-skole, pedagogisk dokumentasjon, fysisk tilrettelegging og de 7 fagområdene.</p> <p>I etterkant av dette har Maskinisten friluftsbarnhage, Engan Gårdsbarnehage, Grete Pettersen (Saltdal kommune), Bjørn Are Melvik (Nordland Fylkeskommune) og Monica Sundsfjord (RKK Indre Salten) utarbeidet kriterier for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Disse kriteriene er knyttet til hvordan barna tilegner seg ”<i>grunnleggende vaner og innsikt i hvordan de kan ivareta egen helse og livskvalitet</i>” (RKK Indre Salten mfl. 2009).</p> <p>Selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” er laget som et registreringsskjema med tre kolonner som hver representerer hver sin farge. Grønn betyr at alt er på plass. Gul betyr at dette er noe som en kan gjøre enda bedre. Rødt betyr at dette <u>må</u> forbedres.</p>
1	Hvordan har barnehagen tidligere gjennomført såkalt helsefremmende arbeid i forhold til barna? Har dette vært tema blant de ansatte? Hvis ja – hva har vært diskutert? Hvordan har temaet i så fall vært tatt opp?
2	Hvem var det som introduserte dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Hvordan opplevde du orienteringa om dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? -generell informasjon?

	<p>-om helsefremmende arbeid i barnehagen?</p> <p>-om selvevalueringsverktøyet?</p> <p>-hvilke refleksjoner gjorde du deg? Om metodikken? Om ønsket effekt?</p> <p>-hva lærte du?</p>
3	<p>Hvor aktuelt mener du det er at barnehagen bruker selvevalueringsverktøyet? Hvilke behov var det for et slikt verktøy for barnehagen?</p> <p>Hvilke behov hadde du for slike ”sjekklister”?</p> <p>Hvilke signaler fikk du fra styrer/de andre ansatte om dette?</p>
4	<p>Undersøkelser viser at gjennomføring av helsefremmende tiltak i barnehagen gjennom å ta i bruk nye læringsarenaer som friluft og naturen, danner grunnlag for maksimal sosial, kognitiv, språklig og motorisk utvikling hos barna. I dette ligger det også en sterkt forebyggende effekt i forhold til barn som er i risikozonen for å utvikle lese- og skrivevansker, og sosiale vansker.</p> <p>Hva mener du om dette?</p> <p>Hva har du opplevd tidligere? Gi eksempler.</p> <p>Hva har vært gjort tidligere for å løse eventuelle utfordringer i forhold til barn som har vært ”forsinket” på flere utviklingsområder og barn der en har hatt mistanke om spesifikke vansker.</p>
5	<p>Hva tror du vil komme ut av å innføre og ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i din barnehage?</p>
6	<p>Hvordan mener du dere kan bidra til ei utvikling av bedre kvalitet i barnehagen gjennom å bruke dette selvevalueringsverktøyet?</p>
7	<p>Annet?</p>

Spørsmål nr	Tekst
Innledning – intensjoner (en del av kontekst)	<p>Utprøving av nye og mer effektive arbeidsmåter vil kunne øke den faglige kompetansen og føre til bedre rutiner i barnehagen. I tillegg vil dette sikre at barna utvikles best mulig innenfor alle utviklingsområdene med særlig vekt på motorisk, språklig og sosial utvikling.</p>

(leses ikke opp. Kun tilpasset referering)	Målsettinger for prosjektet <ul style="list-style-type: none"> - Selvevalueringsverktøyet skal være en hjelp for barnehagene til å vurdere og dokumentere sin egen pedagogiske virksomhet - Selvevalueringsverktøyet skal kunne bidra til strukturert og systematisk vurdering og videreutvikling av kvalitet i barnehagen
1	I hvor stor grad opplevde du at det var en felles forståelse blant de andre ansatte og styrer for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i din barnehage? Hvilken oppfatning var det av målene for å bruke dette verktøyet?
2	Hvor kjent er du med målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Gi eksempler.
3	Hvordan oppfatter du disse målene? (list dem opp om nødvendig). Hvor relevante er målene? ... og hvordan dekker de eventuelle behov i barnehagen?
4	Er det noen mål som du mener mangler? Hvis ja, hvilke burde ha vært med?
5	I hvilken grad (hvordan har du opplevd) har det vært en gjennomgående felles diskusjon og drøftinger med styrer og de andre ansatte i barnehagen omkring målene for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?
6	Eventuelle behov for mer tid til avklaring av målene?
7	Eventuelle behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og bruken av dette?
8	Annet?

B. INPUT (ORGANISERING)

Hvordan har pedagogiske ledere/barnehagelærere opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - input	Ansvaret for å innføre og iverksette bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" i den enkelte barnehagen, ligger hos styrer i samarbeid med friluftsrådene i fylket. Som leder har styrer har en sentral rolle i å legge til rette for bruken av verktøyet i den enkelte barnehagen Dette omfatter også opplæring for alle ansatte slik at de kan bruke dette. Det er også meningen at flest mulige barnehager skal ta i bruk verktøyet.
1	Hvor synlige opplevde du at målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har vært siden det ble tatt i bruk? Hvordan er disse målene blitt fulgt opp? -Av styrer? -Av andre? Hvem?
2	Hvordan har barnehagen tilrettelagt slik at de ansatte kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet? Organisering av arbeidet? Informasjon/foreldremøter? Tidspunkter for å bruke dette verktøyet?
3	Hvor kjent tror du selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" er blant alle ansatte i barnehagen?
4	Hvordan skaffet du deg tilstrekkelig kunnskap og innsikt til å kunne bruke selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"? Kurstilbud? Intern opplæring? Annet?
5	Hvordan har du oppfattet og opplevd oppfølgingen av din rolle i bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage"? Støtte? Kollegaveiledning? Forståelse? Fra hvem?
6	I hvilken grad har det vært gjennomført interne møter, samlinger for de som bruker selvevalueringsverktøyet? Hvis dette har vært gjennomført...hvem tok initiativ til dette? Hvem ledet dette?
7	Hvilken rolle var du tiltenkt i bruken av selvevalueringsverktøyet?

	<p>Hvilken rolle var barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene tiltenkt å skulle ha?</p> <p>Hvilken rolle var styrer tiltenkt å skulle ha?</p> <p>Hvilken rolle var friluftsrådene tiltenkt å skulle ha?</p>
8	I hvilken grad er foreldrene tatt med? Fått info? Deltar i bruken av selvevalueringsverktøyet? Definerte roller?
9	Hvordan forholder barna seg til bruken av selvevalueringsverktøyet?
10	Annet?

C. PROSESS

Hvordan har de pedagogiske lederne/barnehagelærere opplevd rollefordelingen, motivasjonen og samarbeidet?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - prosess	<p>Det er viktig å få avklart den enkeltes motivasjon for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Det er også viktig å få avklart hvordan samarbeidet mellom de ansatte har vært, og samarbeidet med eksterne aktører. I tillegg er det viktig å få vite om de ansatte i barnehagen har opplevd å være deltakere i et utviklingsarbeid (innovasjon) i barnehagen, og om det har vært noe som har begrenset eller hindret arbeidet. Det er også viktig å få vite om de ansatte har opplevd å ha bidratt med noe i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”.</p> <p>Deltakelsen stiller krav om endringer og nye oppgaver på ulike nivå. Samarbeid for å få til endringer og utvikling, blir sett på som et viktig virkemiddel for å kunne oppnå disse endringene. Endringer og utvikling må forstås som et samspill mellom de personene som er involvert. Graden av måloppnåelse vil være knyttet til aktørenes følelse av behov for endring og utvikling, deres motivasjon og tro på felles oppgaver.</p> <p>Integrering og samordning av ulike oppgaver vil i evalueringen knytte seg til de ulike aktørenes motivasjon og evne til å tenke nytt gjennom <i>samspill</i> og felles forståelse. I denne prosessen skjer det en motivering og en oppbygging av en beredskap for praksis. Her ligger kreativiteten og innsatsen hos de som skal sette endringer ut i handling, og konkretiserer seg</p>

	gjennom <i>planleggingsarbeidet</i> , <i>samarbeidet</i> og <i>arbeidsområder</i> . Aktuelle spørsmål rettes mot hvordan de ulike <i>rolleinnhavere</i> definerte seg selv og sitt ansvar i prosjektsammenhengen. Svaret på spørsmålene vil gjøre det lettere å forstå hvilke faktorer som påvirker og eventuelt fremmer eller hemmer samordning av felles oppgaver.
1	Hva slags rolle fikk du reelt sett i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (i praksis) Hva mener du om dette? Hva hadde du forventet? Eventuelle kommentarer?
2	Hvilket samarbeid har du hatt med de andre ansatte i barnehagen? Med barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene? Med de andre førskolelærerne/pedagogiske lederne? Med foreldrene? Med styrer? Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?
3	Hva for slags samarbeid har du hatt med friluftsrådene? Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?
4	Hva opplevde du å ha bidratt med? Hva mener du dine bidrag har gitt?
5	Hvordan vurderer du motivasjonen, arbeidslysten og deltakelsen hos deg selv, i forhold til innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Enn hos de andre førskolelærerne/pedagogiske lederne? Hos barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene? Hos styrer? Eventuelle begrunnelser.
6	Hvem opplevde du som ledelse i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (Formell ledelse? Praktisk ledelse?) Hva slags erfaringer har du hatt med denne ledelsen?
7	Hva fungerte bra fra starten av innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og til nå? Hvorfor? Hva fungerte dårlig? Hvorfor?
8	Annet?

D. RESULTATER (PRODUCT)

Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i barnehagene?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - produkt	<p>Handlingen kan betraktes som en del av innovasjonsprosessen, der ideene prøves ut mot målsettingene og et felles verdigrunnlag (Dalin 1994). Det er i handlingen – <i>aktivitetene</i> – at endringene kan vurderes ut i fra <i>grad</i> og <i>type</i>, <i>kvalitet</i>, <i>utbredelse</i>, <i>oppfølging</i> og <i>varighet</i>. Det er måten praksisen foregår på, og den formen praksis har, som kan si noe om egenskapene og ressursene til aktørene, og hva som hendte (Bourdieu og Waquant 1995). Den kompetansen og læringen som er oppnådd gjennom å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, sier derfor noe om varighet, og overførbare disposisjoner hos de som er involvert, og som igjen kan forklare beredskapen for nye utfordringer knyttet til helsefremmende arbeid i barnehagen. I evalueringen er dette området framstillingen av de konkrete virkningene som skjedde i endringsprosessen.</p> <p>Det er gjennom resultatene de ulike forventningene til partene blir synliggjort. Ulike behov, mangfoldighet, frivillighet og deltakerstyring vil virke inn på de resultater som er oppnådd, og som sier noe om bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har vært vellykket i forhold til de overordnede målsettingene.</p>
1	Hvilke nye ting måtte barnehagen utvikle mht. tilrettelegging, informasjon, kompetanseheving og praksis for å kunne følge selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?
2	Hvilke virkninger / resultater har arbeidet ført til for samarbeidet mellom deg og dine kolleger i barnehagen? Nye samarbeidsfora? Mellom deg og styrer? Mellom deg og de andre førskolelærerne/pedagogiske lederne? Mellom deg og barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene? Mellom deg og foreldrene? Mellom deg og barna?
3	Hva slags kompetanse mener du iverksetting og bruken av evalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har tilført deg som førskolelærer?

4	Hva for noe nytt opplever du at bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i barnehagen din? Veiledning? Rutiner? Kommunikasjon? Foreldremedvirkning? Arbeidsmåter?
5	Hvilken virkning mener du innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i forhold til barnas helse? Mer eller mindre sykdom? Fravær pga. sykdom? Trivsel hos barna?
6	Hva tror du et slikt selv-evalueringsverktøy betyr for de ansatte i barnehagen? (Kompetanseutvikling? Tryggere førskolelærere/pedagogiske ledere? Tryggere barne- og ungdomsarbeidere/assistenter? Opplevelse av bedre mestring av yrkesrollen? Mer selvstendighet? Bedre tilbud til barna?)
7	Ser du noen konsekvenser i forhold til bemanningssituasjonen etter innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet? Behov for større / mindre voksentetthet ved bruk av andre opplæringsarenaer? Ser du noen fare i dette?
8	Nye muligheter? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
9	Nye utfordringer? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
10	Annet?

INTERVJUGUIDE – BARNE- OG UNGDOMSARBEIDERE/ASSISTENTER

A. KONTEKST OG INTENSJONER

Hvilke forventninger har barne- og ungdomsarbeidere/assistentene i prosjektbarnehagene til selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” knyttet til den helsefremmende barnehage, og hvor relevant mener de at målene for bruken av dette er?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - kontekst	<p>Selvevalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er utarbeidet av barnehagene i Meløy kommune i samarbeid med barnehager som er knyttet til RKK Indre Salten. Intensjonen er at dette verktøyet skal kunne hjelpe barnehagene med å strukturere og systematisere vurderingsarbeidet. Dette skal i neste omgang danne grunnlag for å videreutvikle kvalitetsarbeidet i barnehagene. Evalueringsverktøyet ”Vi vurderer vår barnehage” er tematisk bygd opp etter innholdet i Rammeplanen for barnehagen: ledelse, personalsamarbeid, barns medvirkning, samarbeid barnehage-heim, overgang barnehage-skole, pedagogisk dokumentasjon, fysisk tilrettelegging og de 7 fagområdene.</p> <p>I etterkant av dette har Maskinisten friluftsbarnehage, Engan Gårdsbarnehage, Grete Pettersen (Saltdal kommune), Bjørn Are Melvik (Nordland Fylkeskommune) og Monica Sundsfjord (RKK Indre Salten) utarbeidet kriterier for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Disse kriteriene er knyttet til hvordan barna tilegner seg ”<i>grunnleggende vaner og innsikt i hvordan de kan ivareta egen helse og livskvalitet</i>” (RKK Indre Salten mfl. 2009).</p> <p>Selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” er laget som et registreringsskjema med tre kolonner som hver representerer hver sin farge. Grønn betyr at alt er på plass. Gul betyr at dette er noe som en kan gjøre enda bedre. Rødt betyr at dette <u>må</u> forbedres.</p>
1	<p>Hvordan har barnehagen tidligere gjennomført såkalt helsefremmende arbeid i forhold til barna? Har dette vært tema blant de ansatte? Hvis ja – hva har vært diskutert? Hvordan har temaet i så fall vært tatt opp?</p>
2	<p>Hvem var det som introduserte dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?</p> <p>Hvordan opplevde du orienteringa om dette selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?</p> <p>-generell informasjon?</p> <p>-om helsefremmende arbeid i barnehagen?</p>

	<p>-om selvevalueringsverktøyet?</p> <p>-hvilke refleksjoner gjorde du deg? Om metodikken? Om ønsket effekt?</p> <p>-hva lærte du?</p>
3	<p>Hvor aktuelt mener du det er at barnehagen bruker selvevalueringsverktøyet? Hvilke behov var det for et slikt verktøy for barnehagen?</p> <p>Hvilke behov hadde du for slike ”sjekklister”?</p> <p>Hvilke signaler fikk du fra styrer/de andre ansatte om dette?</p>
4	<p>Undersøkelser viser at gjennomføring av helsefremmende tiltak i barnehagen gjennom å ta i bruk nye læringsarenaer som friluft og naturen, danner grunnlag for maksimal sosial, kognitiv, språklig og motorisk utvikling hos barna. I dette ligger det også en sterkt forebyggende effekt i forhold til barn som er i risikozonen for å utvikle lese- og skrivevansker, og sosiale vansker.</p> <p>Hva mener du om dette?</p> <p>Hva har du opplevd tidligere? Gi eksempler.</p> <p>Hva har vært gjort tidligere for å løse eventuelle utfordringer i forhold til barn som har vært ”forsinket” på flere utviklingsområder og barn der en har hatt mistanke om spesifikke vansker.</p>
5	<p>Hva tror du vil komme ut av å innføre og ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i din barnehage?</p>
6	<p>Hvordan mener du dere kan bidra til ei utvikling av bedre kvalitet i barnehagen gjennom å bruke dette selvevalueringsverktøyet?</p>
7	<p>Annet?</p>

Spørsmål nr	Tekst
<p>Innledning – intensjoner (en del av kontekst)</p> <p>(leses ikke opp. Kun</p>	<p>Utprøving av nye og mer effektive arbeidsmåter vil kunne øke den faglige kompetansen og føre til bedre rutiner i barnehagen. I tillegg vil dette sikre at barna utvikles best mulig innenfor alle utviklingsområdene med særlig vekt på motorisk, språklig og sosial utvikling.</p>

tilpasset referering	Målsettinger for prosjektet <ul style="list-style-type: none"> - Selvevalueringsverktøyet skal være en hjelp for barnehagene til å vurdere og dokumentere sin egen pedagogiske virksomhet - Selvevalueringsverktøyet skal kunne bidra til strukturert og systematisk vurdering og videreutvikling av kvalitet i barnehagen
1	I hvor stor grad opplevde du at det var en felles forståelse blant de andre ansatte og styrer for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i din barnehage? Hvilken oppfatning var det av målene for å bruke dette verktøyet?
2	Hvor kjent er du med målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Gi eksempler.
3	Hvordan oppfatter du disse målene? (list dem opp om nødvendig). Hvor relevante er målene? ... og hvordan dekker de eventuelle behov i barnehagen?
4	Er det noen mål som du mener mangler? Hvis ja, hvilke burde ha vært med?
5	I hvilken grad (hvordan har du opplevd) har det vært en gjennomgående felles diskusjon og drøftinger med styrer og de andre ansatte i barnehagen omkring målene for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?
6	Eventuelle behov for mer tid til avklaring av målene?
7	Eventuelle behov for mer informasjon om selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og bruken av dette?
8	Annet?

B. INPUT (ORGANISERING)

Hvordan har barne- og ungdomsarbeidere/assistentene opplevd organiseringen og ledelsen av innføringa og iverksettinga av bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - input	Ansvaret for å innføre og iverksette bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” i den enkelte barnehagen, ligger hos styrer i samarbeid med friluftsrådene i fylket. Som leder har styrer har en sentral rolle i å legge til rette for bruken av selvevalueringsverktøyet i den enkelte barnehagen Dette omfatter også opplæring for alle ansatte slik at de kan bruke dette. Det er også meningen at flest mulige barnehager skal ta i bruk dette verktøyet.
1	Hvor synlige opplevde du at målene for selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har vært siden det ble tatt i bruk? Hvordan er disse målene blitt fulgt opp? -Av styrer? -Av andre? Hvem?
2	Hvordan har barnehagen tilrettelagt slik at de ansatte kunne ta i bruk selvevalueringsverktøyet? Organisering av arbeidet? Informasjon/foreldremøter? Tidspunkter for å bruke dette verktøyet?
3	Hvor kjent tror du selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” er blant alle ansatte i barnehagen?
4	Hvordan skaffet du deg tilstrekkelig kunnskap og innsikt til å kunne bruke selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Kurstilbud? Intern opplæring? Annet?
5	Hvordan har du oppfattet og opplevd oppfølgingen av din rolle i bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Støtte? Kollegaveiledning? Forståelse? Fra hvem?
7	I hvilken grad har det vært gjennomført interne møter, samlinger for de som bruker verktøyet? Hvis dette har vært gjennomført...hvem tok initiativ til dette? Hvem ledet dette?

8	Hvilken rolle var du tiltenkt i bruken av selvevalueringsverktøyet? Hvilken rolle var styrer tiltenkt å skulle ha? Hvilken rolle var friluftsrådene tiltenkt å skulle ha?
9	I hvilken grad er foreldrene tatt med? Fått info? Deltar i bruken av selvevalueringsverktøyet? Definerte roller?
10	Hvordan forholder barna seg til bruken av selvevalueringsverktøyet?
11	Annet?

C. PROSESS

Hvordan har barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene opplevd rollefordelingen, motivasjonen og samarbeidet?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - prosess	<p>Det er viktig å få avklart den enkeltes motivasjon for å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”. Det er også viktig å få avklart hvordan samarbeidet mellom de ansatte har vært, og samarbeidet med eksterne aktører. I tillegg er det viktig å få vite om de ansatte i barnehagen har opplevd å være deltakere i et utviklingsarbeid (innovasjon) i barnehagen, og om det har vært noe som har begrenset eller hindret arbeidet. Det er også viktig å få vite om de ansatte har opplevd å ha bidratt med noe i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”.</p> <p>Deltakelsen stiller krav om endringer og nye oppgaver på ulike nivå. Samarbeid for å få til endringer og utvikling, blir sett på som et viktig virkemiddel for å kunne oppnå disse endringene. Endringer og utvikling må forstås som et samspill mellom de personene som er involvert. Graden av måloppnåelse vil være knyttet til aktørenes følelse av behov for endring og utvikling, deres motivasjon og tro på felles oppgaver.</p> <p>Integrering og samordning av ulike oppgaver vil i evalueringen knytte seg til de ulike aktørenes motivasjon og evne til å tenke nytt gjennom <i>samspill</i> og felles forståelse. I denne prosessen skjer det en motivering og en oppbygging av en beredskap for praksis. Her ligger kreativiteten og innsatsen hos de som skal sette endringer ut i handling, og konkretiserer seg gjennom <i>planleggingsarbeidet, samarbeidet og arbeidsområder</i>. Aktuelle</p>

	spørsmål rettes mot hvordan de ulike <i>rolleinnhavere</i> definerte seg selv og sitt ansvar i prosjektsammenhengen. Svaret på spørsmålene vil gjøre det lettere å forstå hvilke faktorer som påvirker og eventuelt fremmer eller hemmer samordning av felles oppgaver.
1	Hva slags rolle fikk du reelt sett i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (i praksis) Hva mener du om dette? Hva hadde du forventet? Eventuelle kommentarer?
2	Hvilket samarbeid har du hatt med de andre ansatte i barnehagen? Med førskolelærerne/pedagogiske ledere? Med styrer? Med foreldrene? Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?
3	Hva for slags samarbeid har du hatt med friluftsrådene? Hvordan har dette samarbeidet vært? Positive forhold? Negative forhold?
4	Hva opplevde du å ha bidratt med? Hva mener du dine bidrag har gitt?
5	Hvordan vurderer du motivasjonen, arbeidslysten og deltakelsen hos deg selv, i forhold til innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? Enn hos de andre barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene? Hos styrer? Hos førskolelærerne/pedagogiske ledere? Eventuelle begrunnelser.
6	Hvem opplevde du som ledelse i forbindelse med innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”? (Formell ledelse? Praktisk ledelse?) Hva slags erfaringer har du hatt med denne ledelsen?
7	Hva fungerte bra fra starten av innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, og til nå? Hvorfor? Hva fungerte dårlig? Hvorfor?
7	Annet?

D. RESULTATER (PRODUCT)

Hvilke resultater har bruken av selvevalueringsverktøyet ført til i barnehagene?

Spørsmål nr	Tekst
Innledning - produkt	<p>Handlingen kan betraktes som en del av innovasjonsprosessen, der ideene prøves ut mot målsettingene og et felles verdigrunnlag (Dalin 1994). Det er i handlingen – <i>aktivitetene</i> – at endringene kan vurderes ut i fra <i>grad</i> og <i>type</i>, <i>kvalitet</i>, <i>utbredelse</i>, <i>oppfølging</i> og <i>varighet</i>. Det er måten praksisen foregår på, og den formen praksis har, som kan si noe om egenskapene og ressursene til aktørene, og hva som hendte (Bourdieu og Waquant 1995). Den kompetansen og læringen som er oppnådd gjennom å ta i bruk selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”, sier derfor noe om varighet, og overførbare disposisjoner hos de som er involvert, og som igjen kan forklare beredskapen for nye utfordringer knyttet til helsefremmende arbeid i barnehagen. I evalueringen er dette området framstillingen av de konkrete virkningene som skjedde i endringsprosessen.</p> <p>Det er gjennom resultatene de ulike forventningene til partene blir synliggjort. Ulike behov, mangfoldighet, frivillighet og deltakerstyring vil virke inn på de resultater som er oppnådd, og som sier noe om bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har vært vellykket i forhold til de overordnede målsettingene.</p>
1	Hvilke nye ting måtte barnehagen utvikle mht. tilrettelegging, informasjon, kompetanseheving og praksis for å kunne følge selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage”?
2	Hvilke virkninger / resultater har arbeidet ført til for samarbeidet mellom deg og dine kolleger i barnehagen? Nye samarbeidsfora? Mellom deg og styrer? Mellom deg og førskolelærerne/pedagogiske ledere? Mellom deg og de andre barne- og ungdomsarbeiderne/assistentene? Mellom deg og foreldrene? Mellom deg og barna?
3	Hva slags kompetanse mener du iverksetting og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet ”Den helsefremmende barnehage” har tilført deg som barne- og ungdomsarbeider/assistent?

4	Hva for noe nytt opplever du at bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i barnehagen din? Veiledning? Rutiner? Kommunikasjon? Foreldremedvirkning? Arbeidsmåter?
5	Hvilken virkning mener du innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet for fagområdet "Den helsefremmende barnehage" har ført til i forhold til barnas helse? Mer eller mindre sykdom? Fravær pga. sykdom? Trivsel hos barna?
6	Hva tror du et slikt selv-evalueringsverktøy betyr for de ansatte i barnehagen? (Kompetanseutvikling? Tryggere førskolelærere/pedagogiske ledere og barne- og ungdomsarbeidere/assistenter? Opplevelse av bedre mestring av yrkesrollen? Mer selvstendighet? Bedre tilbud til barna?
7	Ser du noen konsekvenser i forhold til bemanningssituasjonen etter innføringen og bruken av selvevalueringsverktøyet? Behov for større / mindre voksenteitet ved bruk av andre opplæringsarenaer? Ser du noen fare i dette?
8	Nye muligheter? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
9	Nye utfordringer? (Jfr. Rammeplan for barnehagen)
10	Annet?

2. Samtykke fra barnehageeiere

Barnehage A

Fra: NN

Sendt: 5. november 2012 11:08

Til: Vidar H Brattli

Emne: Re: Forespørsel om tillatelse til datainnsamling i X barnehage

Hei !

Det er greit at dere samler inn data fra X barnehage.

Hilsen

NN

Barnehage B

Fra: NN

Sendt: 19. november 2012 18:53

Til: ok@hinesna.no

Emne: ang. forespørsel om tillatelse ...

Hei!

Det gis med dette tilbakemelding på at deres forespørsel om tillatelse til datainnsamling i barnehagene i X kommune kan foretas.

Alle barnehagene i kommunen har erfaring med evalueringsverktøyet «vi vurderer vår barnehage», og bruker det aktivt.

En slik evaluering vil jeg følge med interesserte øyne.

Lykke til!

Med vennlig hilsen

NN

Enhetsleder barnehage

X Kommune

Tlf. xx

Mob. xx