

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Innledning

Vi er en gruppe på tre styrere i Re kommune som jobber i kommunale barnehager og som har valgt å se nærmere på barn og ansattes styrker som felles utgangspunkt i vårt utviklingsarbeid.

Bakgrunnen for dette er at denne metodikken er innført i alle virksomheter i Re kommune samt i to private barnehager. AI er en systematisk arbeidsmåte og en undersøkende metode som ser etter hva som gir liv til en organisasjon når den fungerer på det beste. Disse prosessene og dette tankesettet kan også rettes mot barn og har mange likhetstrekk med Re kommunes satsing på smART oppvekst som er et forebyggende og tverrfaglig prosjekt i Re kommune.

SmART oppvekst er en helhetlig metode i arbeidet med barn og unge og er en kombinasjonen av *Aggression Replacement Training –ART* og *Appreciative Inquiry- AI*. ART er en metode for trening av sosial kompetanse som består av trening av sosiale ferdigheter, moralsk resonering og sinnekontroll. Hver komponent består av 10 treninger og har en strukturert pedagogisk program.

AI tar utgangspunkt i det vi lykkes med. AI finner styrkene i situasjonen og har en sterk brukermedvirkning noe som gjør AI til en god metode for at barn og ansatte får et eierforhold til beslutningene og samtidig gir økt engasjement. AI har flere arbeidsmetoder, men i denne oppgaven ønsker vi å se nærmere på følgekort heretter kalt styrkekort og FREE- intervju.

Vi som ledere har ulik mengde erfaring med AI-prosesser, med hensyn til dette og virksomhetenes behov, forutsetninger og rammebetingelser, valgte vi våre egne fokusområder innenfor utviklingsarbeidet.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Med dette som grunnlag har vi valgt følgende felles fokusspørsmål:

Hvilken effekt får vi når barn møter voksne med felles grunnholdning som ser barnas og hverandres styrker og hjelper dem til å utvikle disse?

Tre ulike fokusspørsmål:

1. Hvordan identifisere pedagogenes styrker?
2. Hvordan utnytte ansattes styrker for å få optimal arbeidsglede?
3. Hvordan utnytte barnas styrker for å skape optimal læringsglede i barnehagen?

Hva er AI – Appreciative Inquiry?

Det finnes ingen klar definisjon på hva AI er, men et forsøk på å kort forklare: Direkte oversatt betyr Appreciate å anerkjenne og Inquiry betyr å undersøke og forklare. AI er en metode som har utviklet seg siden 1980-tallet og ble første gang kjent ved David Cooperrider og Suresh Shivasta ved Case Western Reserve University i Cleveland i Usa. David Cooperrider er nå nærmest som Appreciative Inquiryens far å regne.

AI har som utgangspunkt at alle organisasjoner har noe som fungerer godt. Når man involverer ansatte, ledere og samarbeidspartnere for å undersøke hva det er som bidrar til dette, legger det grunnlag for å lykkes på nytt. Siktemålet med AI er å oppdage organisasjonens muligheter og få realisert disse mulighetene. Vi studerer og forsker på det som er velfungerende gjennom å stille gode og reflekterende spørsmål. Når en ser på AI som grunnsyn, betyr det at det ikke er en metode som passer kun i bestemte intervensjoner, men en tenkemåte som kan brukes i mange ulike sammenhenger (jfr. Re kommune; SmART Oppvekst og Hauger, 2009). Målet er å skape organisasjoner som gir mennesker de mest noble betingelser og det gir igjen positive organisasjoner (Cooperrider/Cameron).

Hvordan kan man drive ledelse til det beste for organisasjonen og til det beste for alle som jobber der? Svaret på dette spørsmålet er å aktivisere og utvikle de ansattes og organisasjonens *styrker*.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Hva er styrker?

- Styrker er en måte å løse oppgaver på og føle på som skaper nesten perfekte presentasjoner
- Du finner styrker ved å se etter hva du er god på som samtidig gir deg energi når du utfører handlingen. Styrkene dine finner du i konkrete aktiviteter som du er nysgjerrig på av deg selv – aktiviteter der du erfarer at ”tiden forsvinner” og som fyller deg med energi. (Hauger m.fl., 2008:69).
- Skille mellom det som er tillært og det som er naturlig lært
- Du kan være god på noe uten at du bruker dine styrker; gjennom kunnskap og gjennom å trene ferdigheter kan vi lære oss å utføre mange oppgaver. Man uansett hvor mye man øver, vil man ikke oppnå ypperlige prestasjoner innenfor et område hvis man ikke har talent eller styrker for det (Hauger m.fl., 2008:67).
- En styrke er en aktivitet som gjør at vi føler oss sterke. (Hauger m.fl., 2008:66).

Hauger m.fl. viser til to store pionerarbeid innenfor forskning på styrker. Det ene er The Gallup Foundation og Donald Clifton og Markus Buckingham's arbeid med å utvikle Strengthfinder. Dette er et system for å klassifisere og identifisere talenter. Det andre er Christopher Peterson og Martin Seligman sitt arbeid med å klassifisere positive karaktertrekk. (Hauger m.fl., 2008:66).

Martin Seligman, (2011) skriver om bruk av signaturstyrker på nye måter. Ærlighet, Lojalitet, Standhaftighet, Kreativitet, Vennlighet, Visdom, Mot. Disse er blant de 24 signaturstyrkene som verdsettes i alle kulturer. Seligman mener man kan bli mer tilfreds i livet, hvis man finner ut av hvilke styrker man har mye av og bruker dem så mye som mulig i skolen, hobbyer og med venner og familie.

Bruk av styrkekort er et konkret hjelpemiddel for å finne frem til, og sette ord på, egne og andres gode egenskaper. Styrkekortene gir oss hjelp til å finne våre styrker, de skaper gode relasjoner og fremmer gode presentasjoner.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

I følge Buckingham's definisjon av styrker - en aktivitet som gjør at vi føler oss sterke, - så er det faktisk ikke andre enn oss selv som kan utpeke dem. (Se aksjon 1).

Linley hevder at mennesker som bruker sine styrker er:

Lykkeligere

Har det bedre med seg selv

Har høyere selvtillit

Har mer energi og er mer vitale

Opplever mindre stress

Vil med større sannsynlighet nå sine mål

Presterer bedre på jobben

Er mer engasjert på jobben

Utvikler seg selv og vokser raskere sammen med andre.

Dette forsterkes ved å gå inn i våre ulike aksjonsforskninger hvor vi har spurt ulike spørsmål etter bruk av styrkekort som metode. Dette gjelder både når det jobbes med karakteregenskaper med barn i Revetal barnehage, styrkekort i pedagoggruppa i Fon barnehage og FREE-intervju i personalgruppa i Vivestad barnehage. Det er et spennende felt å jobbe med styrker og det er spennende å se at virkeligheten harmonerer med teoridelen i dette studiet og i det virkelige liv.

Flow heretter kalt flyt og resiliens er når man glemmer tid og sted og man får mer energi ved å utføre aktiviteten, det vil si at vi har en naturlig mestring av selve oppgaven og at målet er ofte selve oppgaven eller aktiviteten. Når vi opplever flyt så bygger vi opp motstandskraften, ofte kaldt resiliensen.

Ved at vi har fokus på styrker i arbeidet med barn og ansatte er vi inne i et endringsarbeid, Ved at vi identifiserer barn og ansattes styrker gir vi de en mulighet til å være den beste versjonen av seg selv og at vi ” blir ” hele tiden og at ingen bare ”er”. Endringsarbeid tar tid.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Når vi jobber med styrker er det med på å skape en kommunikasjon som gir oppadgående spiraler, med det mener vi at kommunikasjonen er preget av åpenhet, tilstedeværelse, anerkjennelse og er med på å skape gode team, vi får en følelse av et fellesskap. Når vi jobber med styrkene til barna og ansatte er vi med på å knytte bånd, skape bedre samarbeid og samhold, dele glede og erfaringer, vi verdsetter hverandre og får en bedre tone.

Systemteori, Hvordan lære å lære? For å lære må læringen eller undervisningen være et sosialt fellesskap som er preget av at man er deltagende, forståelsesfull og stimulerende. Vi må dele erfaringer, fortelle en suksesshistorie, lytte aktivt og stille gode spørsmål ved å bruke styrkekort.

Vi vil i en av aksjonene se på arbeid med styrker hos barnehagebarn. McAdam og Lang har erfaring med dette og mener at det er særlig viktig med små barn at man er *konkret, umiddelbar og entusiastisk* når man leter etter evner og ferdigheter hos barna, slik at barna er helt sikre på hva man gleder seg over. Barna vil ønske den positive responsen igjen og vil derfor gjenta handlingene som fremkaller den positive responsen. (Mc. Adam og Lang, 2010).

Aksjon 1:

Hvordan identifisere pedagogenes styrker?

Jeg har valgt å sette i gang en aksjonsforskning ved bruk av styrkekort i pedagoggruppa i Fon barnehage. Pedagoggruppa består av 7 pedagoger og to av disse er nyansatte i Re kommune og har derfor lite kunnskap og erfaring innen AI og bruk av styrkekort som metode. Siden resten av gruppa også hadde relativt lite erfaring ved bruk av styrkekort, valgte jeg å gi hele gruppa en skrittvis fremgangsmåte på hvordan man kan identifisere hverandres styrker og hjelpe hverandre til å ta i bruk styrkene i eget lederskap og arbeid i sine respektive avdelinger. Målet mitt er å komme i gang med å bruke styrkekort som metode først og fremst i ledergruppa som senere kan videreføres til resten av personalgruppa samt barna i barnehagen.

Jeg satte i gang prosjektet på et ped.ledermøte hvor alle var informert om at vi skulle jobbe med styrkekort. Jeg valgte å presentere skrittene i arbeidet med å kartlegge hverandres styrker på en flipover slik at pedagogene hele tiden kunne følge med på hvor de var i prosessen og slik at de husket på hva de skulle gjøre underveis.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

1. Pedagogene satte seg sammen to og to etter at de hadde fått i oppgave å fortelle om en høydepunktsopplevelse. Intervjueren skulle ha en lyttende og anerkjennende holdning og gjerne stille utdypende spørsmål, dette for å danne seg et slags bilde av hva den andre gjorde eller bidro med i historien som gjorde at akkurat *dette* ble så vellykket.
2. Etter at historien var fortalt, ble styrkekortene tatt i bruk. Pedagogene som satt sammen, flyttet seg litt bort i fra hverandre. De tok utgangspunkt i den andres historie og valgte ut i fra kortstokken tre styrker, altså tre kort, som de mente var de tre viktigste styrkene til sin kollega.
3. Etter at tre styrker var valgt, satte de seg sammen igjen. En og en presenterte de kortene som var valgt ut. De leste opp hva som stod på disse tre kortene og forklarte hvorfor akkurat disse egenskapene var valgt ut. Etter presentasjonen av de tre kortene, ble disse levert til vedkommende.
4. Mottakeren av kortene fikk nå velge ut det kortet som man følte seg mest vel med og som pedagogen kunne tenke at: ”Ja dette er meg”.
5. Da alle var ferdige med den praktiske delen valgte jeg å ta en spørsmålsrunde med hele gruppa samlet. Jeg tok frem et av de grå kortene i kortstokken hvor det står spørsmål på baksiden og spurte disse spørsmålene i plenum:
 - ”Hvordan var det å fortelle en historie om ”deg på ditt beste”? Det var stor enighet om at det var litt spesielt og uvanlig å skryte av seg selv, de mente at det var lettere å gi ros til de andre i avdelingen. Mange slet litt med å finne en god historie om seg selv, siden det var en uvant situasjon for dem. Alle var enige om at det gikk greit når de først kom i gang med å finne historien og fikk fortalt den videre.
 - ”Hvordan var det å høre på den andres historie?” Dette var udelt positivt, de syntes det var både spennende og nyttig å høre på at den andre fortalte en solskinnshistorie. De mente at det var en stor fordel å høre på hva andre lykkes med samtidig som man ble kjent med den andre parten på en ny måte.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

- ”Hvordan det var å gi tilbakemelding”? Pedagogene mente at det var en fin måte å gi tilbakemelding til sin kollega på og at det var lettere å konkretisere tilbakemeldingene ved bruk av styrkekort.
- ”Hvordan det var å få tilbakemelding”? Pedagogene syntes at det var veldig fint å få tilbakemelding av sin kollega, de følte at tilbakemeldingene var ekte og at det var godt å bli sett. Alle i gruppa sa at de fikk en god følelse og følte stolthet da de fikk utdelt styrkekortene fra en kollega.

Etter dette satte vi oss sammen og diskuterte hvordan man kan ta i bruk sine styrker i de respektive avdelinger og om dette var noe de ville videreføre til de andre ansatte i sin avdeling. De fleste i gruppa var enige om at dette ville være en fin måte å jobbe på. Det var kun en pedagog som mente at hun hadde nok med alt hun gjorde fra før av (dette var en av de nyansatte pedagogene). Alle de andre mente at dette virkelig var noe å bruke på avdelingsmøter og ellers i personalgruppa siden de selv satt igjen med positiv opplevelse ved bruk av styrkekort.

Videre har jeg valgt å bruke et gjort - lært - lurt - (GLL) skjema for min egen refleksjon over den praktiske delen ved introduksjon ved bruk av styrkekort. (Se vedlegg 1).

Aksjon 2

FREE- intervju

Vivestad barnehage er en liten barnehage med 6 ansatte og 40 barneplasser, vi har 21 plasser som er i bruk per dags dato. Noen av de ansatte har jobbet med AI i mange år, noen er nyansatt og har lite eller ingen erfaring med AI. Vi har dermed forskjellige ståsteder, men har valgt å gå vider fra å finne styrker og jobbe med styrkekort til å gjøre styrkene enda mer produktive.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Alle ansatte har jobbet med styrkekort og har to eller flere styrker. Styrkene blir hengt opp på pauserommet. Hver ansatt har sitt eget A4 ark med bilde, overskriften ”mine styrker”. Hver gang vi kjører runder med styrkekort så henger den ansatte opp sin nye styrke. Når de ansattes styrker henger oppe og er synelige er det lettere å bli bevisst egne og andres styrker, vi får et forhold til de og det er lettere å bruke hverandres ressurser og styrker i hverdagen.

Fokus spørsmålet mitt for denne aksjonen er følgende:

Hvordan utnytte ansattes styrker for å få optimal arbeids glede?

Metode:

Jeg har valgt å bruke FREE-intervju som metode for å videreutvikle sine styrker og gjøre de mer produktive. Ved at man gjør styrkene mer produktive får de en større plass på arbeidet og i livet generelt. (Se vedlegg 2).

Aksjon:

Jeg innkalte de ansatte til et personalmøte med AI og styrker på agendaen. Vi var totalt 5 ansatte. Jeg presentert FREE- intervju hvor jeg hadde en liten presentasjon av metoden. Vi hadde støtte spørsmål som vi brukte for å presisere styrkene og hjelpe de med å gjøre styrkene enda mer produktive. se vedlegg. De ansatte var litt engstelige og synes det var litt vanskelig å komme i gang, men etter gjennomgang av støtte spørsmålene og dialog underveis kom de godt i gang. Jeg var også hele tiden tilstede og stilte gode spørsmål og veiledning under hele aksjonen.

Forst jobbet de ansatte individuelt. Alle valgte en styrke hver som de skulle presisere. I hvilken situasjon bruker du denne styrken? Bruker du den ofte? Og når er denne styrken nyttig for deg? Når dette var definert gikk vi videre til å finne de uutnyttede mulighetene som gjør styrkene enda mer produktive. Nå skulle de tenke på andre områder hvor de kan bruke den valgte styrke og hvordan de kan bruke den. Hvis de skulle forandre noe i deres arbeid som fører til at de oftere bruker sin styrke, hvilke endringer kunne det være og hva ville det bety for deg? Dette var den vanskeligste delen for de ansatte og noen trengte litt ekstra støtte og veiledning imens andre trengte kun bekreftelse på det de tenkte. Når vi var ferdig med to av punktene i FREE-intervjuet var det liten tid igjen av personalmøte, jeg valgte da og samle de ansatte og ta en gjennomgang av det de til nå hadde kommet frem til. Hver ansatt delte med de

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

andre i plenum hvilken styrke hun hadde valgt og veien videre for å gjøre styrken mest mulig produktiv for henne. De ansatte fikk et godt innblikk i de andres styrker og hvordan vi som kollegaer kan hjelpe og utfordre hverandre til å optimalisere styrkene våres.

Pga av tidsbegrensninger jobbet vi kun med to av punktene i free- intervjuet. Fokus og Release. De to siste punktene skal vi jobbe med i februar.

I denne aksjonen har de ansatte funnet en styrke som de har utfordret til å bruke på flere områder i sitt arbeid, de har fått styrken under” huden” og tatt den ett steg videre.

Som svar på fokus spørsmålet mitt:

Hvordan utnytte ansattes styrker for å få optimal arbeidsglede?

Min erfaring er at de ansatte er på vei til optimal arbeidsglede ved at de kan bruke sine styrker mer produktivt og er oftere og lengre i ”flyt”. Ved å bruke sine styrker har de mer energi, mindre stress, presterer bedre, er mer engasjert, utvikler seg og vokser og at de har bedre selvtillitt er kun noen av de erfaringene jeg kan se når de ansatte bruker sin styrker på en optimal måte og ved at de gjør styrkene mer produktive.

Ved at jeg som leder får innblikk i de ansattes styrker og utvikling av disse er jeg i stand til å gi de ansatte arbeidsoppgaver som står i stil til deres styrker og kan utfordre de med oppgaver som strekker de litt videre og er med på å gjøre deres styrker produktive.

Jeg er kun i startgropen, men har allerede fått tilbakemelding av ansatte at de føler seg sett og hørt da de har utfordret seg selv og har med glede utført arbeidsoppgaver de tidligere ikke mestret eller syntes var tunge og vanskelige. En ansatt har også spurt om konkrete arbeidsoppgaver da hun tenker at dette er en av hennes styrker og at hun ønsker å gjøre utvikle denne.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Aksjon 3

Arbeid med styrker hos barna i Revetal barnehage

Revetal barnehage er en 6 avdelingsbarnehage med ca 25 ansatte. I denne aksjonsforskningen skal jeg jobbe med de eldste barna, en gruppe på 19 barn, fra 4 forskjellige avdelinger.

Vi har på forhånd brukt boka SmART oppvekst og lest historier og hatt samtaler om hvilke gode ting som skjer mellom menneskene i historiene. Her har vi brukt styrkekortene. Begrepet styrker har nok ikke vært brukt, men vi har fått gode samtaler og barna har blitt kjent med en del av styrkekortene. Siden barna går på ulike avdelinger, har nok noen mer erfaring fra bruk av kortene enn andre.

Jeg vil la barna være med å identifisere styrker hos seg selv eller andre, ved å tegne og fortelle noe de selv har opplevd. Ved at de selv velger om det er en styrke hos dem selv eller noen andre tenker jeg at det blir lettere for alle å mestre og resultatet blir at alle får en tegning på veggen, der styrkekort forteller om det gode som har skjedd mellom menneskene på tegningen. Det vesentlige nå er at de definerer en styrke, det er mindre viktig om det er hos seg selv eller andre.

Jeg velger å dele gruppa for å få mer tid og ro i aktiviteten, og gjennomfører første dag med 9 barn, og en pedagogisk leder i tillegg til meg. Vi snakker først om boka vi har lest i tidligere og samtalene vi hadde da. Dette er noen uker siden og det er nok noen av disse barna som ikke var til stede da. Men alle har jobbet med dette på avdelingene, så det er forhåpentligvis kjent nok for dem. Jeg forteller at i dag skal de tegne noe de selv har opplevd og tenke på gode ting som skjedde da, mellom dem selv og noen andre.

Når barna begynner å tegne, skjønner jeg fort at ikke alle har fått med seg oppgaven. Vi snakker videre om styrkekortene og om de har noen eksempler der de eller andre har vist hjelpsomhet, samarbeid eller noen av de andre kortene. Dette setter en del av dem på sporet og tegningene tar form. Litt påvirket av våre påminnelser dreier flere av historiene seg om hjelpsomhet og noen barna forteller at de har funnet på det de tegner om, det har ikke skjedd i virkeligheten. Det får de støtte for at er helt greit. Jeg tenker at situasjonen er ny for dem og at det også er læring i at de kan konstruere fortellinger der styrkene vises. Det er et skritt på veien.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Etter at flere er ferdige å tegne får noen sette seg med en bok og noen begynner å balansere sammen på leker på gulvet. Mens de leier hverandre fra den ene hindringen til den andre hører vi ”Nå samarbeider vi”, ”Kan du hjelpe meg”, ”Ja”. Og vi gjør dem oppmerksomme på at de nå viser både hjelpsomhet og samarbeid, og vi får fornøyde smil tilbake.

Dette er første gang barna blir introdusert for denne aktiviteten. Fra samlinger tidligere vet vi at barna er flinke til å komme med eksempler fra hverdagen på hvordan de eller andre bruker styrker som Hjelpsomhet, Samarbeid, Omsorg. Nytt denne gangen var at oppgaven var veldig åpen, tidligere har vi jobbet med en styrke av gangen. Da har det nok vært lettere å komme med eksempler. Videre vil vi arbeide med barnas styrker på hver avdeling ved at barn og voksne på avdelingen forteller hva de synes hvert enkelt barn er spesielt gode til. Da får hvert barn en plakat der deres styrker henges opp. Hver uke er ett barn litt ekstra i fokus som ”Ukas barn”. Når uka er over forteller alle barna en positiv ting om det aktuelle barnet, og ut fra disse utsagnene velges en styrke som limes på barns plakat.

Hvordan utnytte barnas styrker for å oppnå optimalt læringsmiljø i barnehagen?

Når barna blir vant til å se etter styrker hos andre og seg selv vil de få et mer positivt fokus i hverdagen. Det gir glede hos den enkelte å oppdage hva en selv er god til. Det gir stolthet og glede både hos barna og foreldrene når barna får med seg et styrkekort hjem eller det henger synlig på veggen. Det blir en positiv og god stemning når barna forteller gode ting om hverandre. I denne aksjonen hadde jeg som styrer et opplegg med en gruppe barn fra ulike avdelinger. Det var litt vanskelig å komme i gang, men prosessen og resultatet ble bra etter hvert. Jeg ser likevel at arbeidet med styrker nok blir både mer konkret og verdifullt for barna når det gjøres på avdelingene, sammen med andre barn og voksne som de er sammen med hver dag. Min aksjon blir et supplement til det som gjøres på avdelingene og bidrar til at barna jobber med styrker i grupper på tvers av avdelingene og at de også i denne gruppa opplever den gode stemningen og positive energien som oppstår når man ser etter det beste hos hverandre. Tryggheten hvert barn opplever når barn og voksne i barnehagen ser etter det beste i hverandre, er med på å skape et miljø som er optimalt for å lære og å utvikle seg videre.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Hvilken effekt får vi når barn møter voksne med felles grunnholdning som ser barnas og hverandres styrker og hjelper dem til å utvikle disse?

AI-arbeidet tar utgangspunkt og situasjoner vi lykkes i. AI har gode metoder for å holde engasjementet oppe over tid, fordi det å forske på det vi lykkes med gir energi og glede i arbeidet.

Ved at vi møter barn og voksne med en felles grunnholdning som ser hverandres styrker og hjelper dem med å utvikle disse så skaper vi en arena hvor alle har det bedre med seg selv og er oftere i flyt. De kjenner seg lykkeligere og vi møter engasjerte barn og voksne med mindre stress og høyere selvtillit, det skapes et samhold hvor vi blir sett og hørt og hvor vi er mer mottakelig for positiv utvikling. Vi er ikke i mål med aksjonen, men vi er i bevegelse og endring krever tid. Vi ser allerede en utvikling hos de involverte, barna er blitt mer bevisst på hva styrker er og har begynt å bruke styrkene i sin hverdag, enten med at beskriver hverandres adferd med karakteregenskaper eller at de gir seg selv karakteregenskaper. De gir hverandre positive tilbakemeldinger i form av karakteregenskaper. De ansatte er i gang med å identifisere sine styrker og noen er i ferd med å gjøre styrkene mer effektive.

Tilbakemeldingene er udelt positive og vi merker at de ansatte er motiverte og ønsker å bruke sine styrker i sitt daglige virke.

Veien videre for oss i barnehagene i Re vil være å opprettholde vårt engasjement og videreføre metodene i AI og smART oppvekst.

Appericiative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læring- og utviklingsarbeid

Litteraturliste:

Hauger, B, Højiland, T.G, Kongsbak, H (2008): *Organisasjoner som begeistrer. Appreciative Inquiry*. Kommuneforlaget.

McAdam, E, Lang, P.(2010): *Anerkendende arbejde i skoler. At skabe felles trivsel*. Forlaget Mindspace.

Seligman, M. E. P. (2011): *At lykkes. En perspektivrig positiv psykologi om lykke og trivsel*. Forlaget Mindspace.

Våge, G. Aa., Bugge–Hansen, V. (2012): *smART Oppvekst. Identifisere barns styrker gjennom sosiale historier*. Sareptas.

Vedlegg:

Vedlegg 1: *Gjort - Lært - Lurt (G-L-L)*

Vedlegg 2 : *Å identifisere hverandres styrker og gjøre dem mer produktive*, Lent Sareptas

Vedlegg 3: *Karaktereigenschaften for barn*