



Fyrirmyndar stjórnendur í félagsmiðstöðvum

-Kenningar í starfi-

Hjalti Enok Pálsson

Lokaverkefni til B.A.-prófs

Háskóli Íslands

Menntavísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Fyrirmyndar stjórnendur í félagsmiðstöðvum

-Kenningar í starfi-

Hjalti Enok Pálsson

030290-2839

Lokaverkefni til B.A.-prófs í Tómsundar- og félagsmálafræði

Leiðsögukenvari: Árni Guðmundsson

Íþróttá-, tómsunda- og þroskaþjálfadeild

Menntavísindasvið Háskóla Íslands

Júní, 2013

Ritgerð þessi er 10 eininga lokaverkefni til B.A.prófs í
Tómstunda-og félagsmálafræði. Óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn
hátt nema með leyfi höfundar.

© Hjalti Enok Pálsson, 2013

Prentun: Bóksala kennaranema
Reykjavík, Ísland 2013

Útdráttur

Ritgerðin fjallar um rannsókn sem gerð var á stjórnendum félagsmiðstöðva sem taldir voru til fyrirmynda. Tekin voru opin viðtöl við átta fyrirmynda stjórnendur sem valdir voru með hentugleikaúrtaki þar sem áhersla var lögð á kunnáttu og/eða notkun á félagsfræðilegum kenningum í uppbyggingu starfsins. Niðurstöðurnar sýndu að stjórnendur eru meðvitað og ómeðvitað að leggja litla áherslu á fræðin þrátt fyrir að fjölmargar kenningar séu stór þáttur í öllu því starfi sem þar fer fram. En á sama máta eru þeir að nýta sér fræðin ómeðvitað þrátt fyrir að þau séu oft á tíðum talin óþörf. Þá kom einnig fram að sú þekking sem stjórnendurnir læra á skólagöngu sinni er líklegri til að hafa áhrif á starfshætti og kunnáttu þeirra á samskiptum og atferlum unglinga.

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	2
1 Inngangur.....	4
2 Kenningarsmiðirnir	6
2.1 Stanley Hall	6
2.2 John Dewey	6
2.3 George Herbert Mead	8
2.4 Arne Sjölund	9
2.5 Howard Gardner.....	10
3 Kenningar sem vopn í starfi	12
4 Stjórnsýsla og umhverfið	13
5 Aðferðafræði og þátttakendur	15
6 Greining gagna	17
6.1 Viðtölin	17
6.2 Greining og samantekt	21
7 Lokaorð og umræður	24
8 Heimildir	26

1 Inngangur

Það hefur löngum verið þekkt að ungmenni og unglingar hafa í gegnum tíðina myndað eigin samfélög sem hafa haft það hlutverk að veita þeim ákveðinn griðarstað þar sem þau geta umgengist hvort annað og einnig verið ákveðinn vettvangur fyrir undirbúning undir fullorðinsárin. Rannsóknir bandarískir félagsfræðingar leiddu snemma í ljós að í uppvaxandi kynslóðum mótaðist einstaklingurinn ekki síður af jafnöldrum sínum en af hinum fullorðnu (Gestur Guðmundsson, 2008). Í félagsmiðstöðvum, sem finna má í flestum bæjarfélögum landsins, er unnið markvisst að virkri þátttöku unglunga með þeim fjölmörgu verkefnum og viðfangsefnum sem slíkar miðstöðvar hafa uppá að bjóða. Með þeim öðlast ungmennin aukna félagslega hæfni, þroska og jákvæða sjálfsmynd. Þannig geta félagsmiðstöðvar verið mikilvægur vettvangur fyrir unglunga þar sem þær bjóða alla velkomna, þær eru sem ákveðinn öryggisventill hjá ungmennunum og þar fer fram fyrirbyggjandi starf (Árni Guðmundsson, 2007). Það getur því skipt sköpum að stjórnendur og aðrir starfsmenn félagsmiðstöðvanna séu hæfir í sínu starfi og að grundavallarþekking þeirra á þörfum og áhuga ungmennanna sé góð.

Kenningar í félagsvísindum geta þjónað sem leiðarvísir að aðstæðum og samskiptamáta einstaklingsins og auðveldað okkur að skilja einstaklinginn og umhverfið sem hann lifir í (Towland, e.d.). Góð þekking á kenningum getur því auðveldað starfsmönnum félagsmiðstöðva að veita unglíngunum skilvirkari þjónustu, sem bæði er markvissari og persónumiðaðri. En eru starfsmenn og þá sér í lagi stjórnendur félagsmiðstöðva að nýta sér kenningar þegar starfsemin er skipulögð? Eru stjórnendur markvisst að nýta þá þekkingu sem þeir hafa aflað sér með námi og starfsreynslu til að veita unglíngunum skilvirkari þjónustu?

Gerð var eigindleg rannsókn á fyrirmyndar stjórnendum félagsmiðstöðva víðsvegara á landinu með það að markmiði að kanna kunnáttu og þekkingu stjórnendanna á þeim kenningum er þekktar eru á þeirra starfsvettvangi og hvort þeir séu að nýta þá þekkingu. Viðmið á þekkingu þátttakenda voru fyrirfram ákveðnar kenningar sem þekktar eru innan starfsvettvangs félagsmála og tómsunda. Rannsóknarspurning verkefnisins var því tvíþætt:

- Hversu góð er þekking fyrirmynda stjórnenda á fræðilegum kenningum á þeirra starfsvettvangi ?
- Hvernig eru fyrirmynda stjórnendur að nýta sér þessar kenningar í starfi?

Tekin voru opin viðtöl við átta fyrirmynda stjórnendur sem valdir voru með hentugleikaúrtaki.

Ritgerðin er þannig uppbyggð að fyrst er gerð stutt samantekt á kenningum fræðimanna sem þekktir eru innan félagsvísindanna og þá sér í lagi innan starfsvettvangs félagsmála og tómstunda. Í kafla þrjú er fjallað um mikilvægi kenninga og kafla fjögur fjallar um stjórnarsýslu og umhverfi félagsmiðstöðva. Í kafla fimm er aðferðafræði rannsóknarinnar rakin og greining gagna fylgir á eftir í kafla sex. Að lokum er farið yfir niðurstöður rannsóknarinnar með umræðum á því sem stóð uppúr og rannsóknarspurningum svarað.

2 Kenningarsmiðir

Í þessum kafla er fjallað um kenningar fimm fræðimanna sem eru hvað þekktastir eru innan starfsvettvangs félagsmála og tómstunda.

2.1 Stanley Hall

Stanley Hall var bandarískur sálfræðingur fæddur árið 1844 og var fyrsti bandaríski sálfræðingurinn, einn af hans kennurum var Wilhelm Wundt sem oft er þekktur undir nafninu „faðir sálfræðinnar“. Hall er oft talinn upphafsmaður þróunarsálfræðinnar og er hugtakið „adolescence“ eða unglingsárin frá honum komið. Hann skipti þroskaskeiði mannsins í fjóra þætti, kornabarnið, barnið, unglingurinn og fullorðinn einstaklingur. Hall taldi að erfðir og umhverfi væru stór þáttur í uppeldi, hann hélt því fram að sumir þættir væru manneskjunni barnfæddir í gegnum erfðir en þá þætti þyrfti hinsvegar að þjálfra til þess að einstaklingurinn öðlist þroska. Ekki er hægt að breyta erfðum, því þarf hver einstaklingur mismunandi þjálfun í leið að þroska sínum og þarf barnið að gera það á sínum hraða. Þess vegna er grunnurinn að þjálfun og þroska, endurtekningin og reynslan eða samspil erfða og umhverfis (Árni Guðmundsson, 2007). Hall setti fram kenningu um þá togstreitu sem oft kemur upp milli ungmenna og foreldra þeirra á unglingsárunum. Hall benti á að margt annað en líffræðilegir þættir gætu verið valdur að skapsveiflum og áhættusækni unglunga, ekki síst menningarlegir. Rannsóknir hans sýndu að unglingar sem byggju í borgarsamfélögum væru líklegri til að sýna skapsveiflur og áhættusækni. Hall taldi að ástæðan gæti verið sú að heimili, skólar og aðrar samfélagsstofnanir áttuðu sig ekki á eðli unglingsáranna og tregðuðust við að koma til móts við þarfir æskunnar (Aldís Guðmundsdóttir, 2011).

2.2 John Dewey

John Dewey fæddist árið 1859 og var bandarískur heimsspekingur, sálfræðingur og uppeldisfrömuður. Árið sem Dewey fæddist setti Darwin fram þróunarkenninguna. Dewey kynntist þeirri kenningu svo í gegnum kennarann sinn seinna meir en þróunarkenningin

átti eftir að hafa mikil áhrif á hann í sambandi við samspil mannsins og umhverfið (Westbrook & Robert, 1991).

Hér á landi hafa kenningar Deweys verið meira notaðar innan menntavísindanna en heimsspekinnar, en hugmyndir hans hafa einnig verið nýttar í menntun verkmenntakennara þar sem að megináhersla Dewey er mikilvægi verklega þáttarins í tengslum við það bóklega (Ólafur Páll Jónsson, 2010).

Kenningar Deweys um reynslunám (e. Learning by doing) eru mikið notaðar í innra starfi leikskóla og byggist það að mestu á þeirri kenningu hans. Þar er lagt til að börnin séu virkir þátttakendur og einnig skapandi í stað þess að hlusta einungis á leiðbeinendurna. Hlutverkaleikurinn skipar stóran sess, með því þá geta krakkarnir sett sig í hlutverk hvors annars og speglað sjálf sitt og þroskast um leið. Dewey taldi að með því að tengja reynslunám við námsgreinar væri hægt að stuðla að betri þroska fyrir barnið (Árni Guðmundsson, 2007).

Dewey leit svo á að skólinn væri ómissandi stofnun í samfélaginu. Samfélagið getur fylgst með og stjórnað þeim miklu möguleikum nemenda til að þroskast í gegnum nám. Menntun verður þannig fjárfesting samfélagsins til að þróun haldi áfram og vandi framtíðarinnar verði leystur. Skólinn er jafnframt tæki til að miðla bæði jákvæðri og neikvæðri reynslu á milli kynslóða (Hartman, 1979).

„Við lærum ekki af reynslunni. Við lærum með því að ígrunda reynsluna.“

(John Dewey)

Dewey er oft talinn forsprakki ígrundunnar. Ein skilgreiningin á ígrundun er þegar að hugtakið er notað yfir flóknar hugmyndir þar sem er óljós lausn og þarf þá frekari vinnu í að kafa dýpra í vinnslu til að fá niðurstöður. Til eru margar aðferðir við ígrundun og má þar nefna teikningar og segja frá þeim, ræða saman í hópum, halda dagbækur, ferilmöppur og að skrifa bréf. Einnig er hægt að nota hlutverkaleik til þess að stunda ígrundun (Knott & Scragg, 2007). Ígrundun skiptist í tvo hluta sem eru ígrundun við athöfn og ígrundun eftir athöfn. Eftir athöfn segir okkur hvernig við hugsum til baka í reynsluna, hvað var það sem gerðist? Það er mikilvægt að hugsa til baka og rifja upp það sem þú gerðir, þá situr það frekar í manni. Gott er vera saman í hóp og ræða um reynsluna sem átti sér stað, þetta miðar allt að því að breyta reynslunni í þekkingu. Aftur á móti er ígrundun við athöfn það sem við hugsum hvað við erum að gera á meðan framkvæmd

stendur yfir. Hún er oftast ómeðvituð og snýst aðallega um skynjun unglingsins. Þar hugsar hann um það sem hann lærði í fyrirlestri áður um hvernig ræðumenn eiga að bera sig sem best (Knott & Scragg, 2007).

2.3 George Herbert Mead

George Herbert Mead fæddist árið 1863 í Bandaríkjunum, hann starfaði mikið með John Dewey í Chicago Háskólanum, meðal annars sem aðstoðarmaður hans. Seinna varð hann forstöðumaður heimspekideildar í Háskólanum þar. Mead tók virkan þátt sem sjálfboðaliði í hverfamiðstöðinni Hullhouse í Chigago sem var einn af fyrstu vísu félagsmiðstöðva eins og við þekkjum þær. Mead gaf ekki mikið út en var eftirsóttur fyrirlesari, hann náði hins vegar ekki vinsældum fyrr en eftir að hann lést, þegar að fyrrum nemendur hans gáfu út bókina *Mind, Self and Society – From the standpoint of a social behaviorist*, árið 1934. Sú bók fjallar að mestu leyti um fyrirlestra hans árið 1927 sem hann hélt í Háskólanum í Chicago (Árni Guðmundsson, 2007).

Margir telja Mead vera þann fræðimann sem þróaði hvað lengst hugmyndir um „félagslega sjálfið“. Hann taldi að sjálfið væri annað en líffræðilegt fyrirbrigði, eitthvað sem þróast með manneskjunni frá því að hún fæðist í gegnum félagsleg samskipti (Árni Guðmundsson, 2007). Hann hélt því fram að einstaklingar væru félagsverur allt frá fæðingu sinni en þó fyrst um sinn eru börn háð móður og telja sig vera hluta af henni, eða þá einstaklinga sem annast barnið mest fyrst um sinn. En fyrstu samskipti barnsins eru grunnurinn af því sem koma skal og það myndar viðhorf barnsins til annarra seinna á lífsleiðinni. Þegar að börnin eldast og byrja að greina sig frá móður sinni þá fara þau að líta á sig sem einstakling og sjá mun á sér og öðrum, en þetta er upphafið á því að geta sett sig í spor annarra. Í gegnum samskipti við fjölskyldumeðlimi og leik læra börn þessa hæfni. Mead taldi einnig að hugsanir, reynsla og framkoma einstaklinga væri félagsleg og tengdist því hversdagslegum samskiptum fólks. Þegar að börnin þroskast þá byggja þau upp sjálfsmýnd og sjálfsskilning og fara því að gera greinarmun á sinni eigin sjálfsmýnd og skilaboðum og væntingum sem samfélagið krefst af þeim (Garðar Gíslason, 2000).

Mead notaði hugtakið hinn alhæfði annar (e. Generalized other), í þeirri skilgreiningu að hann segir að sjálfið byggist upp í gegnum ákveðin viðhorf annarra einstaklinga, en einnig vegna hins alhæfða annars. Það er þá sá félagslegi hópur eða heildin sem

einstaklingurinn tilheyrir, en það gæti einnig verið samfélagið. Mead lagði áherslu á að einstaklingurinn yrði að vera hluti af samfélagi til þess að geta verið með sjálf (Mead, 1972). Í rannsóknum Meads á samskiptum í hópum kom einnig hugtakið hinn aðilinn sem skiptir máli (e. The significant other) en þar segir hann frá því að einstaklingurinn taki meira mið af sumum einstaklingum í umhverfi sínu en öðrum. Það getur verið vegna þess að litið er á einstaklinginn sem fyrimynd eða að ótti stafar af honum. Það fer eftir því hvernig samskiptum hefur verið háttað í gegnum tíðina, sem oft eru samskiptin frá bernsku (Gestur Guðmundsson, 2008). Mead kom einnig fram með hugtak um táknræn samskipti þar sem hann taldi að tákn væri mjög einkennandi fyrir einstaklinginn, einstaklingar sameinast um ákveðin tákn og skilja þau, eins og til dæmis tungumál. Í raun og veru getur tákn verið hvað sem er svo lengi sem merking þess sé samþykkt (Gestur Guðmundsson, 2008).

2.4 Arne Sjölund

Arne Sjölund var danskur sálfræðingur fæddur árið 1923, hann hefur í fjölda ára unnið að rannsóknum í þróunar- og hópsálfræði. Hann er hvað þekktastur fyrir sínar æfingar sem hann hefur notað á námskeiðum fyrir þá sem vilja kynna sig fyrir hópefli og hvað því stýrir. Öll kennsla miðast að mestu leyti við hópa, hvort sem það séu smáir eða stóri hópar. Sjölund benti á að sá hæfileiki að starfa í hópi sé langt frá því að vera meðfæddur, langrar þjálfunar krefst til þess að vinna vel í hóp til þess að ráða við öll þau vandamál sem geta komið upp. Ástæðan fyrir því að hópavinna er mikil í skólum er köllun frá samfélaginu þar sem að flestir atvinnuhættir kalla á hópavinnu (Martinsson, 1983).

Sjölund talaði um hópþrýsting en hann er hægt finna í félagsmiðstöðvum sem og á öðrum vettvangi, hann kom fram með kenningar tengdar honum. Hópþrýstingur þarf ekki bara að vera neikvæður því jákvæður hópþrýstingur getur verið notaður þegar að hópur hjálpar einstaklingi sem hefur ratað út fyrir rétta braut í lífinu. Hinsvegar er líka talað um neikvæðan hópþrýsting þegar að hópur reynir að sannfæra einstaklinga til að gera eitthvað slæmt (Sjölund, 1965). Dæmi um neikvæðan hópþrýsting er drykkja unglinga, þegar að megnið af vinahópi er byrjað að neyta áfengis og sendir ákveðin þrýsting á hina meðlimi vinahópsins um að byrja.

Sjölund þróaði einnig Sociagram en það er kort þar sem maður getur staðsett einstaklinga í hópum. Þar er hægt að fá góða útlistun á því hver er sterkasti einstaklingurinn sem og veikasti og allt þar í kring, framkvæmdin er þannig að þú tekur hóp og lætur hvern og einn einstakling í hópnum svara tveimur spurningum sem snúast um jákvæða og neikvæða svörun, dæmi: Hvern af hópnum myndir þú vilja taka með þér á eyðieyju? - Hvern í hópnum myndir þú ekki vilja taka með þér á eyðieyju? Hópurinn getur verið lítill og hann getur einnig verið stór. Að svörun lokinni þarf að vinna úr niðurstöðum með því að staðsetja einstaklingana sem og skýra frá tengslum. Þegar myndin er tilbúin þá er maður kominn með í hendurnar góðar upplýsingar um stöðu einstaklinga í hópnum (Sjölund, 1965). Þetta getur nýst vel þegar skoðuð eru til dæmis nemendafélög eða aðrir hópar til þess að skoða hvernig hópurinn virkar, til dæmis hvort að allir séu virtir eða hvort einhverjir séu útundan.

2.5 Howard Gardner

Howard Earl Gardner fæddist árið 1943, árið 1961 hóf hann nám við Harvard háskólann. Eftir að hafa fíkrað sig áfram þá staðnæmdu hann og sérhæfði sig í sálfræði, þar sem að hann heillaðist af hugmyndum sálfræðingsins Jean Piaget og í kjölfarið sérhæfði hann sig í þroska- og taugasálfræði. Gardner náði hápunkti sínum í kringum 1980 en þá náðu rannsóknir hans um fjölgreindir mannsins að komast fram á sjónarsviðið (Gardner H. , 1993). Hann skiptir greindum mannsins í átta undirflokk, en upphaflega hafði hann greindirnar sjö, hann bætti við annarri greind, umhverfisgreind. Enn eru hugmyndir um að greindunum geti fjölgað. Gardner telur að samspil uppeldis, umhverfis og líffræðilegra þátta vera það sem ákvarðar greind einstaklingsins. Hann framkvæmdi rannsókn til þess að sýna það að kenningin ætti við rök að styðjast. Hann rannsakaði fólk sem hlotið hafði heilaskaða, þar sem kom í ljós að þar sem að heilaskaðinn var takmarkaður við lítil svæði gat það haft áhrif á eina sérstaka greind en þó lítil sem engin áhrif á hinar greindirnar (Gardner, 2006).

Tónlistargreind skilgreinir hann sem greindina sem hæfileika mannsins til að búa til takt og laglínu, þeir sem búa yfir góðri tónlistargreind eru næmir fyrir tónhæð og eiga auðvelt með að læra á hljóðfæri. Líkams- og hreyfigreind er færni einstaklingsins að tjá tilfinningar sínar og hugmyndir með því að nota líkama sinn, samhæfing, styrkur og

sveigjanleiki sem og viðbragðstími telst undir þessari greind. Þeir sem ná langt í íþróttum, dansi sem og þeir sem eru góðir að vinna með höndunum búa yfir þessari grein. Rök- og stærðfræðigreind er greindin sem að stærðfræðingar búa yfir, þeir sem eru sterkir á þessu sviði eru næmir fyrir röklegum mynstrum og tengslum svosem vísindamenn (Armstrong, 2000). Í grunnskólum er mikil vinna farin í að þjálfra þessa greind og henni er gert oft hærra undir höfði en hinum greindunum (Gardner, 2006).

Málgreind er sú greind þegar að einstaklingar eiga auðvelt með að tjá sig, skriflega, munnlega eða með orðum. Þeir sem hafa gott vald á tungumálum og eiga auðvelt með að læra ný. Stjórnálamenn, ræðumenn og rithöfundar eru dæmi um einstaklinga sem eru sterkir á þessu sviði (Armstrong, 2000). Grunnskólar þjálfra þessa greind í gegnum allt námið líkt og með stærðfræðina þar sem að flest allt nám felst í því að lesa, skrifa og tjá sig (Gardner, 2006).

Rýmisgreind er hæfileikinn að hafa góða skynjun á því sjónræna, rúmfræðilega umhverfi og til þess að umskapa þá skynjun. Þetta geta verið til dæmis listamenn, arkitektar, uppfinningamenn eða flugmenn. Einstaklingar sem eru næmir fyrir litum, lögun, línunum og allskyns formum, sem og þeir sem geta séð rúmfræðilegar humgyndir fyrir sér í huganum. Samskiptagreind er síðan þegar að einstaklingar geta skilið og greint vel tilfinningar og fyrirætlanir annara. Þeir sem búa yfir þessari greind eru næmir fyrir alls kyns svipbrigðum, hugarástandi og vísbendingum í samskiptum og hafa þá oft hæfileikann til að bregðast rétt við í samkiptum. Sjálfþekkingargreind er sú færni á að þekkja sjálfan sig og þar af leiðandi þekkja styrk sinn sem og veikleika. Þeir sem eru sterkir í þessari greind eru með skýra sjálfsmynd og eru mjög meðvitaðir um sjálfan sig. Umhverfisgreindin er nýjasta greind Gardners, hún snýst um það að einstaklingurinn þekki náttúruna og umhverfið í kringum sig vel eins og að þekkja flokka náttúrunnar úr jurta- og dýraríkinu ásamt því að þekkja jarðfræðilegan bakgrunn. Þegar einstaklingar sem búa í þéttbýli hafa þessa greind þá eru þeir meira að þæla í til dæmis bílategundum og klæðnaði (Armstrong, 2000).

3 Kenningar sem vopn í starfi

Þær kenningar sem fjallað var um hér að ofan eru meðal þeirra kenninga sem mikið eru notaðar í íslenska menntakerfinu. Þær hafa einnig ratað í frístundageirann líkt og í félagsmiðstöðvar. Hvaða tilgangi þjóna þessar kenningar? Afhverju erum við að læra þær? Því hefur oft verið haldið fram að kenningar séu einungis fræðilegar og eiga sér enga stoð í raunveruleikanum. Hins vegar hefur það sannað sig að kenningar í félagsvísindum auðvelda okkur að skilja aðstæður og samskiptamáta einstaklingsins. Með góða þekkingu á kenningum er auðveldara að veita einstaklingum skilvirkari þjónustu, sem bæði verður markvissari og persónumiðaðri. Farið er yfir fjölda margar kenningar í flestu háskólanámi en þegar farið er út á vettvang getur reynst erfitt að tengja kenningarnar starfi sínu. Líkja má kenningum við leiðardæmi sem að lýsa aðstæðum og félagslegum tengslum. Þær hafa verið þróaðar síðan það varð ljóst að það eru svipuð mynstur að endurtaka sig í lífi einstaklinga um heim allan. Með hjálp kenninga er auðveldara að skilja einstaklinginn og umhverfið sem hann lifir í (Towland, e.d.).

4 Stjórnsýsla og umhverfið

Engar reglur eða lög gilda um rekstur félagsmiðstöðva á Íslandi. Það er því undir hverju bæjarfélagi komið hvernig og hvort að rekstur á félagsmiðstöð eigi að eiga sér stað. Skilningur bæjarfélaga hefur þó farið vaxandi á þeirri kröfu um að félagsmiðstöðvar séu nauðsynlegar. Þó er alltaf til staðar þessi pólitíska togstreita og því er erfitt fyrir félagsmiðstöðvar að fóta sig á föstum grunni, fjármagn til reksturs er oft breytilegt, þar sem að eins og fyrr segir eru engin lög sem segja til um rekstur þeirra.

Hins vegar hafa verið sett lög um bæði nemendafélög í grunnskólum og framhaldsskólum. Í lögum um nemendafélög í grunnskólum segir: „Við grunnskóla skal starfa nemendafélag og er skólastjóri ábyrgur fyrir stofnun þess. Nemendafélag vinnur m.a. að félags-, hagsmuna- og velferðarmálum nemenda og skal skólastjóri sjá til þess að félagið fái aðstoð eftir þörfum“ (Lög um grunnskóla, 10/2008). Í lögum um nemendafélög í framhaldsskólum segir: „Í hverjum framhaldsskóla skal starfa nemendafélag. Nemendafélag vinnur m.a. að félags-, hagsmuna- og velferðarmálum nemenda. Það setur sér reglur um skipan, starfssvið og starfshætti. Nemendafélög starfa á ábyrgð skóla. Nemendafélögum skal búin aðstaða til starfsemi sinnar“ (Lög um framhaldsskóla, 39/2008).

Þrátt fyrir að engin lög eða reglur séu til um félagsmiðstöðvar þá hafa mörg bæjarfélög gert starfsskrá tólmstundamála sem unnið er eftir. Ef Íþróttá- og tólmstundaráð Reykjavíkur (ÍTR) er tekið sem dæmi þá stendur í þeirri starfsskrá að hún sé gerð til þess að tilgreina helstu markmið með starfseminni, hún er kjölfesta þess starfs sem fer fram á skrifstofu tólmstundamála. Þar er komið inn á það að mikilvægt sé að börnum og ungmennum standi til boða frístundastarf sem hefur uppeldis- og menntunargildi sem tekur mið af aldri þeirra og þroska. Lögð áhersla á virka þáttöku, reynslunám (Dewey), lýðræði og jafnræði. Einnig er komið inn á það að sérstaklega skal huga að því að virkja einstaklinga sem eiga undir högg að sækja. Í kaflanum um „starf fyrir 13-16 ára unglinga“ er talað um að rannsóknir sýna að þátttaka í skipulögðu frítímastarfi hefur mikið forvarnargildi og styrkir unglinga til virkari þátttöku í samfélaginu. Starfsemin miðar að því að bjóða unglingum upp á valkost í frítímanum undir handleiðslu hæfra starfsmanna (ÍTR, 2006).

Í félagsfræðilegu ljósi eru félagsmiðstöðvar meðal annars leið samfélagsins til þess að halda utan um þá þjóðfélagsþróun sem menn vita í raun og veru ekki hvert stefnir, þjóðfélagið breytist með tímanum og hefur gert. Þess vegna eru félagsmiðstöðvarnar ákveðinn öryggisventill sem vinnur við að hafa eftirlit með æskunni sem og fyrirbyggjandi starf. Félagsmiðstöðvarnar starfa í núinu og því eru þær afleiðing af óöryggi uppalanda, þá sérstaklega sem eldri eru þar sem að hvert æviskeið er einstakt og er því ekki hægt að byggja uppeldi barna frá eigin reynslu nema að litlu leyti (Árni Guðmundsson, 2007).

Ef farið er í uppeldisfræðilegt samhengi þá eru félagsmiðstöðvar ákveðið menntasetur þar sem megináherslan er lífsleikni eða getan til að vinna með öðrum á lýðræðislegum forsendum. Í raun uppfyllir starfið þrjá þætti, þar sem að ungmennum gefst tækifæri á því að stunda áhugamál sín í jákvæðu og uppbyggilegu umhverfi og vera með jafnöldrum sínum. Einnig er hlutverk félagsmiðstöðva að vera fyrirbyggjandi staður og mannþætandi. Þriðji liðurinn snýst um félagsmiðstöðina sem eftirlit, eða þessi öryggisventill, unglungaheimurinn er breytilegur með tímanum og er það eitt af hlutverkum félagsmiðstöðvanna að vera með þuttann á þúlsinum og fylgja núinu (Árni Guðmundsson, 2007).

5 Aðferðafræði og þátttakendur

Eigindlegar rannsóknaraðferðir voru hafðar að leiðarljósi í þessari ritgerð. Slíkar rannsóknaraðferðir henta vel þegar leitast er við að öðlast dýpri skilning á því hvaða merkingu einstaklingar leggja í líf sitt og aðstæður. Þessi nálgun byggir á þeirri sýn að túlkun veruleikans er ekki augljós heldur skilyrt af félagslegu og menningarlegu umhverfi einstaklinga og verði að skoðast í samhengi við aðstæður. Aðferðin er bæði túlkandi og byggir á kenningum er segja að veruleikinn sé félagslega skapaður. Eigindleg rannsóknaraðferð byggir ekki á tölfræðilegum upplýsingum heldur er takmarkið að fá dýpri skilning á líf fólks og aðstæðum fárra einstaklinga. Ekki er reynt að finna algild svör eða staðreyndir heldur að fá innsýn inn í aðstæður og upplifun þátttakenda (Esterberg, 2002). Þar sem markmið rannsóknarinnar er að fá innsýn inn í upplifun stjórnenda á eigin stjórnunaraðferðum og þekkingu á þeim kenningum sem að þeim snúa var gert ráð fyrir að taka opin viðtöl við átta stjórnendur félagsmiðstöðva.

Áður en val á þátttakendum gat átt sér stað var talið nauðsynlegt að afmarka úrtakið enn frekar. Ákveðið var að þátttakendur væru á einn eða anna hátt taldir vera fyrirmyndar stjórnendur. Þar sem ekki er til ein skilgreining á hugtakinu „fyrirmyndar stjórnandi“ var ákveðið að þrengja merkingu hugtaksins niður í þá einstaklinga sem taldir eru stjórna vel söttri félagsmiðstöð auk þess sem starfsemin er talin vera vel rekin. Þegar skilgreining hugtaksins var orðin nokkuð afmarkandi var haft samband við bæjarskrifstofur þeirra sjö bæjarfélaga sem úrtakið náði yfir og tómskundafulltrúar beðnir um að benda á þann stjórnanda er talist gæti fyrirmyndar stjórnandi félagsmiðstöðvar bæjarfélagsins. Þess ber að geta að flestir átti í erfiðleikum með gera upp á milli stjórnenda en eins og gefur að skilja töldu þeir að stjórnendurnir gætu flest allir talist til fyrirmyndar og væru hæfir í sínu starfi. En eftir stutta eftirgrennslan urðu átta stjórnendur fyrir valinu. Þeir stjórnendur sem komu til greina í rannsókninni voru því valdir með hentugleikaúrtaki. Þeir átta fyrirmyndar stjórnendur sem haft var samband við tóku allir vel í að taka þátt í rannsókninni.

Fimm af þeim átta stjórnendum sem í úrtakinu lentu voru búsettir á höfuðborgarsvæðinu og þrír á landsbyggðinni. Sökum fjarlægðar var brugðið á það ráð að

senda stjórnendum á landsbyggðinni spurningarlista. Vegna þess að ekki var hægt að taka viðtöl við alla stjórnendur var gert ráð fyrir að ákveðin missvörun gæti átt sér stað.

Hugsanlegt væri að þeir stjórnendur sem fengju spurningalista í hendurnar gætu brugðið á það ráð að lesa sig til um kenningarmiðina samhliða því að svara spurningunum.

Áður en viðtölin hófust var þátttakendum gert grein fyrir viðfangsefni rannsóknarinnar og tilgangi hennar. Eftir stutta kynningu og almennt spjall um starf og starfshlutverk stjórnenda félagsmiðstöðva var spurningunum beint að þeim rannsóknarspurningum sem voru fyrirfram ákveðnar. Rúmar þrjár vikur fóru í gagnasöfnun og þá gat greining gagna hafist.

6 Greining gagna

Í þessum kafla verður fjallað um helstu atriði viðtalanna og svörum spurnigalistanna. Fyrst verður fjallað um stjórnanda hvernar félagsmiðstöðvar fyrir sig. Seinna er samantekt á viðtölunum þar sem starfshættir og áherslur stjórnendanna eru bornar saman og ræddar. Engin sérstök röð er á umfjöllun viðtalanna þótt svo stjórnendur séu skilgreindir með númerunum frá einum og upp í átta.

6.1 Viðtölin

Stjórnandi 1 er 40 ára karlmaður með 14 ára starfsreynslu. Hann er tómstunda- og félagsmálafræðingur að mennt og aðspurður telur hann að námið nýtist honum vel í starfi. Honum finnst best til að ná til unglínganna með því að kynast þeim í gegnum leiki, líkt og borðtennis eða billiard. Þáttaka unglínganna er misjöfn en flestir mæta þó á böllin. Að meðaltali mæta 50 til 60 unglíngar í félagsmiðstöðina á virkum kvöldum. Stjórnandi 1 telur sig nota fjölgreiningakenningu Howard Gardners í starfi. Aðspurður um fyrirfram ákveðna kenningarmiði þá sagðist hann þekkja þá alla og væri sérstaklega hrifinn af Dewey.

Stjórnandi 2 er karlmaður á fimmtugsaldri með 28 ára starfsreynslu sem stjórnandi félagsmiðstöðva. Hann hefur stundað nám í félagsfræði við Háskóla Íslands en hefur ekki lokið námi. Hann byrjaði fyrst sem hlutastarfsmaður í félagsmiðstöðinni en tók síðar við sem forstöðumaður. Hann hefur því orðið vitni að ýmsum breytingum sem hafa átt sér stað á félagsmiðstöðvum í gengum tíðina. Stjórnandi 2 talar mikið um reynslunám en þó óbeint og bendir á að skólinn og félagsmiðstöðin vinna mjög vel saman. Honum finnst hann ná best til unglínganna í gegnum leik og starf og leggur áherslu á að starfsmenn verða að vera góðir í að leiða en ekki skipa. Fyrirmyndarhlutverkið skipar stóran sess að hans mati og snýst um að nýta eiginleika starfsmannsins sem síðan getur miðlast áfram til ungmennanna. Í þessari félagsmiðtöð eru tveir starfsmenn í fullu starfi auk þess sem nokkrir eru í hlutastarfi. Félagsmiðstöðin er staðsett í skólanum og því fer starfsemin mikið fram í frímínútum og hádeginu, þannig að um 400 nemendur skólans sækja að eitthverju leyti þangað. Stjórnandi 2 talar um að skipulag viðburða sé ýmist stýrð af

unglingunum sjálfum eða af starfsmönnum. Í félagsmiðstöðinni er mikið lagt upp úr unglíngalýðræðinu og raddir unglínganna eru mikilvægar í starfseminni. Aðspurður um kenningar þá segir hann það ekki skipta máli hvort að menn séu vel að sér í Durkheim eða öðrum kenningum, en bendir hinsvegar á að hann telji að allt bóklegt nám víkki skilning og þá séu menn klárari fyrir vikið.

Stjórnandi 3 er rúmlega fertug kona sem er lærð tómsunda- og félagsmálafræðingur með 13 ára reynslu að baki. Hún telur að best sé að ná til unglínganna með því að kynnst þeim í gegnum klúbbastarf ásamt því að vera í góðu sambandi við námsráðgjafa grunnskólanna. Yfir veturinn þá hafa þau fengið um 12000 heimsóknir í félagsmiðstöðina. Aðspurð um kenningar sem hún nýtir sér í starfinu segir hún að reynslunám sé útgangspunktur í öllu starfinu og þá helst kenningar John Deweys. Einnig notast hún við kenningar um útinám. Af þeim fyrirframgefna lista af kenningarsmiðum sem lagt var upp með þá segist stjórnandi 3 kannast við alla nema Sjölund.

Stjórnandi 4 er 28 ára kvenmaður, tómsunda- og félagsmálafræðingur að mennt. Hún hefur litla starfsreynslu en telur námið nýtast henni mjög vel í starfi. Hún sér að mestu um frístundaheimilið og rekstur þess en er með annan starfsmann með sér sem sér meira um það sem snýr að unglíngunum. Hún talar um að unglíngarnir leiti mikið til hennar á skrifstofuna og þannig nái hún best til þeirra. Hún segist ekki í vandræðum með að ná til þeirra þar sem félagsmiðstöðin sé í raun staðsett í matsal skólans. Í fyrstu taldi hún sig ekki notast meðvitað við kenningar í starfi sínu en eftir frekari umræður og eftirgrenslan sagðist hún nýta sér kenningar Deweys um reynslunám. Stjórnandi 4 segist vera til staðar til að leiðbeina unglíngunum en hún reynir að láta þau læra sem mest og gera hlutina sjálf. Þegar farið er að ræða kenningar Sjölund þá segist hún vera í miklum samskiptum við skólann. Auk þess segist hún vera með sérstakt hópastarf fyrir þá unglínga sem ekki teljast félagslega sterk og meðvitað blanda sterkum einstaklingum í hópinn til þess að hinir veiku geti stigið upp. Eftir frekari umhugsun segist hún vera að vinna ómeðvitað með þessar kenningar sem hún hefur þegar lært.

Stjórnandi 5 er 27 ára karlmaður, verkefnastjóri með B.S. í sálfræði og er í mastersnámi í mannauðsstjórnun. Honum finnst námið nýtast mjög vel í starfinu þar sem það kemur inn á hegðun, hugsun og háttarni. Hann nefndi einnig að hann hefur mikinn áhuga á félagslegu atferli fólks og því er sálfræðin mjög góður grunnur í þessu félagslega umhverfi. Hann talar um að mannauðsstjórnunin sé einng að nýtast honum í starfi þar sem hann er með starfsfólk að vinna hjá sér, en þeir eru sex í heildina. Stjórnandi 5 segist ekki vera hrifinn af því að vera eingöngu í skrifstofuvinnu í svona starfi, hann telur mikilvægt að stjórnendur nái tengslum við ungmennin og því starfar hann einnig með þeim. Hann byrjaði sem hlutastarfsmaður fyrir sex árum og vann sig upp í stjórnunarstöðuna. Hann segir að það séu til margar leiðir til að ná til unglunga, það getur verið með húmor en einnig með yfirvegun og rólegheitum. Hann segist einnig notast við facebook til að minna þau á viðburði og þess háttar. Hann telur þátttökuna í starfinu hafa verið góða, af 270 nemendum þá séu allt upp í 130 að mæta á kvöldin en með vorinu verður mætingin aðeins slakari en fari þó sjaldan niður fyrir fimmtíu ungmenni. Aðspurður um kenningarnar, segist hann ekki vera að vinna formlega með þessar kenningar en hann býi hinsvegar yfir þessari þekkingu, allt sem hann gerir er yfirleitt í anda þess. Hann telur að með því að læra þessar kenningar verði til þekking sem maður tileinkar sér svo í starfi. Ígrundun telur hann mjög mikilvæga og lætur hann nemendaráðið gera það eftir hvern viðburð sem þau halda. Hóþamyndun er honum mikilvæg og hann fylgist vel með því hvernig hópurinn myndast, aðlagast og hverjir og hvort að einhverjir taki af skarið. Hann segist einnig hafa tekið eftir því þegar að unglungarnir eru farnir að gagnrýna hvort annað innan hópsins á ákveðnu stigi.

Stjórnandi 6 er 30 ára karlmaður með B.A. próf í sagnfræði. Hann er forstöðumaður félagsmiðstöðvarinnar en áður var hann hlutastarfsmaður þar. Hann hefur einnig unnið sem flokkstjóri og yfirflokkstjóri í unglingavinnu síns bæjarfélags. Hann telur að allt háskólanám nýtist vel í starfinu og þá sérstaklega nám sem auðveldar einstaklingnum að skilja starfið og vekur hann til umhugsunar um það. Í því samhengi bendir hann á að stærðfræði sé hugsanlega ekki eins góður grunnur fyrir þennan starfsvettvang. Stjórnandi 6 er með þrjá hlutastarfsmenn hjá sér í vinnu og hann lítur einnig á sjálfan sig sem starfsmann á gólfi. Þegar hann var spurður hvernig honum finndist best að ná til

unglinganna talar hann um hversu misjafnt það getur verið eftir einstaklingum en að það sé mikilvægt að koma fram við þá sem jafningja eða fast að því og vera heiðarlegur. Aðsóknin hefur verið mjög góð undanfarin ár. Félagsmiðstöðin er staðsett í skólanum og því er hægt að nýta aðstöðu skólans, hann segist ekki geta kvartað undan aðstöðu. Alls eru 150 nemendur í skólanum og hafa allt að 90% þeirra mætt á stærstu viðburðina. Þegar hann er spurður hvernig hann starfar með nemendafélaginu þá sagðist hann enga námsskrá nota og geri þetta eftir sínu eigin höfði. Aðspurður hvort hann nýti sér eða þekki félagsfræðilegar kenningar í starfinu segist hann ekki gera það og kannast auk þess ekki við neina af þeim kenningarmiðum sem rannsakandi taldi upp. Stjórnandi 6 leggur áherslu á stemmningu og hefðir auk þess sem hann telur að starfsmenn félagsmiðstöðvarinnar eigi mikinn þátt í vinsældum hennar. Einn af hlutastarfsmönnum hans er tómstunda- og félagsmálafræðingur.

Stjórnandi 7 er 34 ára kvenmaður, nemi í tómstunda- og félagsmálafræði sem er nýtekin við þessu starfi. Hún hefur enga starfsreynslu en telur að námið nýtist henni vel í starfi. Líkt og aðrir starfsmenn félagsmiðstöðvarinnar starfar hún á gólfinu. Hún telur að best sé að ná til unglínganna með því að sýna þeim virðingu, hafa trú á þeim, hlusta á þau þegar þau þurfa á því að halda og vera þeim góð fyrirmynd. Um fimmtíu ungmenni koma reglulega í félagsmiðstöðina en stjórnandi 7 tekur fram að þau mættu gjarnan vera fleiri. Aðspurð um notkun kenninga í starfi segist hún kannast við alla kenningarhöfunda sem um er rætt og að hún hafi hugmyndir þeirra til hliðsjónar en þá einkum kenningu Meads um að maður lærir með því að framkvæma. Einnig segist hún styðjast við kenningar Sjölundis um hópapróun. Stjórnandi 7 finnst starfið virkilega skemmtilegt og gefandi og gerir henni það kleift að fara brosaði inn í hvern dag.

Stjórnandi 8 er 30 ára kvenmaður, stjórnálafræðingur að mennt. Hún hefur unnið með unglíngum í tæp 10 ár, bæði í sambandi við forvarnir sem og hlutastarfsmaður í félagsmiðstöð. Samhliða því að vera stjórnandi er hún einnig starfsmaður á gólfi og segist taka virkan þátt í allri starfsemi miðstöðvarinnar. Auk stjórnanda 8 eru sjö aðrir starfsmenn enda um stóran hóp af unglíngum að ræða sem hafa þann kost að sækja í félagsmiðstöðina eða um tæplega 500 unglíngar. Hún segir að tengslin við skólan séu góð

og að starfsmenn séu til taks í frímínútum. Hún segir að það skipti miklu máli að kynnast unglingunum og nefnir nauðsyn þess að vera hreinskilin, sýna þeim áhuga og mikilvægi þess að læra nöfnin þeirra. Stjórnandi 8 telur að mætingin sé yfirleitt góð, í byrjun annar koma allt að 100 unglingar en þegar nær dregur jólum fer aðsókn að minnka. Ákveðin aukning verður svo aftur eftir jólin en þegar það fer að vora þá dregur aftur úr aðsókninni. Hún telur að þrjátíu ungmenni sækja félagsmiðstöðina að meðaltali á hverju kvöldi. Stjórnandi 8 telur að reynslan sé mjög mikilvæg í þessu starfi. Þegar hún er spurð út í kenningarsmiðina og hvort hún nýti sér hugmyndir þeirra í starfi segist hún hugsanlega nýta sér þær en það sé þá ómeðvitað. Að hennar mati er ástríða („passion“ eins og hún orðaði það) mikilvægari en að vinna eftir einhverjum sérstökum kenningum. Eftir stuttar umræður misjafnar starfsaðferðir segist hún nýta óformlegt nám og reynslunám auk þess sem henni finnst mikilvægt að ígrunda með nemendafélaginu. Samvinna í hópum er stór hluti af starfseminni og segist hún fljótlega koma auga á karaktereinkenni ungmennanna þegar þau vinna í hópum. Þegar talin eru upp nöfn fyrirframgefnu kenningarsmiðanna segist hún aðeins kannast við hugmyndir tveggja af fimm.

6.2 Greining og samantekt

Eins og komið hefur fram eru stjórnendur félagsmiðstöðvanna átta bæði karlmenn og kvenmenn, á misjöfnum aldri, með mismunandi menntun og mismikla starfsreynslu. Félagsmiðstöðvarnar eru einnig ólíkar að stærð en fjöldi ungmenna sem þær sækja er mjög misjafn og fer eftir viðburðum og árstíðum en flestir stjórnendur virðast vera sáttir við aðsókn í sinni félagsmiðstöð. Flestar eru þær staðsettar í grunnskólum bæjarfélaganna. Mismargir starfsmenn eru í félagsmiðstöð og fer það eftir stærð þeirra og staðsetningu.

Allir stjórnendurnir hafa einhvern námsgrunn á félagsvísindasviði og hafa allir nema einn lokið einhverju háskólanámi. Helmingur stjórnenda hafa stundað nám við tómstundar- og félagsmálafræði. Starfsreynslan er allt frá því að vera mjög lítil til 28 ára.

Flestir stjórnendanna telja sig ná bestu tengslum við unglinganna með því að taka virkan þátt í starfsemi félagsmiðstöðvarinnar eða eins og einn sagði: „það fer ekki saman að vera að vinna með krökkum og að vera svo bara að vinna á skrifstofu“. Einnig nefndu stjórnendur mikilvægi þess að vera góð fyrirmynd, vera hreinskilin, vera góður hlustandi

og gott samstarf við skólann. Einn stjórnandinn segist nýta samskiptavefinn facebook til að auglýsa viðburðum félagsmiðstöðvarinnar og annar bendir á mikilvægi þess að læra nöfn unglínganna.

Stjórnendurnir tala flestir um ómeðvitaða notkun á hugmyndum kenningarmiðanna þó svo hún sé í mismiklum mæli en aðeins einn þeirra segist ekkert nota kenningar í starfi sínu. Stjórnendurnir eru flestir sammála um að menntun þeirra nýtist þeim eitthvað í starfi auk þess sem nokkrir nefna mikilvægi starfsreynslunnar.

Flestir þeirra telja þó að þekking á og notkun kenninga sé ekki mikilvæg í þeirra starfi. Stjórnendurnir kannast þó flestir við einhvern af fyrirfram ákveðnu kennismiðunum en algengast er að kenningar Deweys um reynslunám og kenningar Sjölund á mikilvægi hópstarfs séu nefnd. Einnig er mikilvægi ígrundunnar nefnd sem byggist á kenningum Dewey og fjölgreindarkenning Gardners. Fæstir virtust þekkja kenningar Meads og Halls. Það var hins vegar algengt að stjórnendur virtust þurfa smá tíma til endurvefja kunnáttu sína á kenningunum því þegar líða tók á viðtalið urðu hugmyndir þeirra á notagildum kenninganna augljósari og hnitmiðaðri. Þeir stjórnendur sem fengu sendan spurningarlistann svöruðu allir með mjög stuttum og hnitmiðuðum svörum.

Þegar viðtölin eru borin saman virðist rauði þráðurinn vera sá að flestir stjórnendanna hafi einhverja grunnþekkingu á kenningunum og byggja starfsemi sína á þeim ómeðvitað. Að auki má sjá að sú þekking sem stjórnendurnir læra á skólagöngu sinni er líklegri til að hafa áhrif á starfshætti og kunnáttu þeirra á samskiptum og atferlum unglínganna. Meirihluti stjórnendanna eru sammála um mikilvægi þess að unglíngarnir fái að taka virkan þátt í starfsemi félagsmiðstöðvanna sem er í beinu samhengi við kenningu Deweys á reynslunámi. Hópstarf er einnig talið mikilvægt af flestum stjórnendanna sem má tengja við kenningar Sjölungs. Áhersla á hópstarfið má einnig tengja við kenningar Meads um þann mikilvæga þroska í lífi hvers einstaklings að geta sett sig í spor annara en það gerist einmitt í gegnum samkipti og leiki. Kenningar Meads fjalla einnig um hversu mikilvægt það er fyrir einstaklinginn að tilheyra félagslegum hópi eða heild og það eitt og sér er einmitt hugmyndafræðin á bakvið allar félagsmiðstöðvar. Fjölgreindarkenning Gardners er einnig hluti af hópstarfi félagsmiðstöðvanna því hluti af slíku starfi er að styrkja til að mynda samskiptagreind og sjálfsþekkingargreind unglínganna. Einnig nefndi einn

stjórnandinn mikilvægi þess að unglíngarnir tækju þátt í útinámi sem tengja má við hugmyndir Gardners á umhverfisgreind.

7 Lokaorð og umræður

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að stjórnendur eru meðvitað og ómeðvitað að leggja litla áherslu á að nýta þær kenningar sem snúa að þeirra starfsvettvangi. Þrátt fyrir að fjölmargar kenningar séu stór þáttur í öllu því starfi sem fram fer í félagsmiðstöðvum telja stjórnendur að þættir eins og starfsreynsla og að vera sjálfir virkir þátttakendur í starfsseminni mikilvægari. Hins vegar leiddu niðurstöðurnar í ljós að meirihluti stjórnendanna er að nýta sér fræðin ómeðvitað þrátt fyrir að þeir telji þær oft á tíðum óþarfar.

Þá kom fram að bóklegt nám stjórnendanna hefur áhrif á fræðilega kunnáttu þeirra og þeir sem hlotið hafa hvað lengstu menntunina á félagsvísindasviði eru marktækt með meiri þekkinguna á hugmyndum kenningarsmiðanna og nýta sér þær frekar í starfi þó svo það sé ekki alltaf gert á skipulagðan hátt. Hvorki starfsreynsla né aldur stjórnenda hafði hinsvegar marktæk áhrif á þekkingu og/eða notkun þeirra á fræðilegum kenningum þegar kemur að skipulagðri starfsemi félagsmiðstöðvanna.

Áður en ég framkvæmdi rannsóknina hafði ég litla vitneskju um starf stjórnenda í félagsmiðstöðvum, sjálfur hafði ég lítið komið að þessari starfsemi og þekkti því ekki uppbyggingu starfsins. Líkt og margir aðrir þá hafði ég oft velt fyrir mér tilgangnum með því að læra allar þessar kenningar og hvað væri á því að græða. Þegar niðurstöður rannsóknarinnar lágu fyrir gerði ég mér grein fyrir mikilvægi þeirra og hvernig þær geta stuðlað að bættri starfsemi félagsmiðstöðva og gert góða stjórnendur enn betri. Mikilvægt er að við gerum okkur grein fyrir því kenningar hjálpa okkur að koma auga á þarfir og aðstæður einstaklingsins.

Stjórnendurnir töluðu flestir um mikilvægi reynslunáms og virkri þátttöku ungmennanna í starfseminni. Sjálfur er ég þeirrar skoðunar að reynslunám sé lykillinn að góðu starfi í félagsmiðstöðvum og ég er ánægður að sjá að meirihluti stjórnendanna séu almennt fylgjandi því.

Niðurstöður rannsóknarinnar finnst mér endurspeglast svolítið í svari viðmælenda minna þar sem einn sagði : “ég lærði þetta á sínum tíma....ég vinn ekki formlega, en maður býr af þessari þekkingu”. Annar komst svona að orði: „þú ert ekkert með fræðin á hreinu en það verður úr eitthver þekking sem þú tileinkar þér í starfi.“

Það er von mín að með þessari rannsókn geri fleiri sér grein fyrir mikilvægi kenninga þegar kemur að uppbyggingu og skipulagi á starfsemi félagsmiðstöðva og að öll sú þekking sem námið hefur upp á að bjóði verði nýtt til að gera góðar félagsmiðstöðvar enn betri.

8 Heimildir

- Armstrong, T. (2000). *Fjölgreindir í skólastofunni (Erla Kristjánsdóttir þýddi)*. Reykjavík: JPV Útgáfa .
- Árni Guðmundsson. (2007). *Saga félagsmiðstöðva í Reykjavík 1942-1992*. Hafnarfjörður: Prentmet.
- Esterberg, K. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGrawHill.
- Gardner, H. (1993). *Frames of mind - the theory of multiple intelligences*. London: Fontana.
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New Horizons*. New York: Basic Books.
- Garðar Gíslason. (2000). *Félagsfræði 2 kenningar og samfélag*. Reykjavík: Mál og menning.
- Gestur Guðmundsson. (2008). *Félagsfræði menntunar*. Reykjavík: Skrudda.
- Hartman, S. (1979). John Dewey: Faðir framsækinnar uppeldisfræði. Í (. Ý. Þýddu), *Uppeldi og skólastarf: Úr fórum fræðimanna* (bls. 25-33). Reykjavík: Ritroð Kennaraháskóla Íslands og Iðunnar.
- ÍTR. (e.d.. Febrúar 2006). *Reykjavik.is*. Sótt 2. maí 2013 frá Frístundamiðstöðvar: http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/itr/skjol/utgefidefni/Starfsskr___TR_2007.pdf
- Knott, C., & Scragg, T. (2007). *Reflective Practice in Social Work*. Learning Matters Ltd.
- Lög um framhaldsskóla 39/2008*
- Lög um grunnskóla 10/2008*
- Martinsson, S. (1983). Arne Sjölund - danskur sálfræðingur. Í P. Ý. Ingibjörg, & G. Indriði, *Uppeldi og skólastarf - úr fórum fræðimanna* (bls. 130). Reykjavík: Iðunn.
- Mead, H. G. (1972). *Mind, self and society*. London: The University of Chicago Press.
- Ólafur Páll Jónsson. (2010). Hugsun, reynsla og lýðræði. Í E. Jóhanna, & J. P. Ólafur, *John Dewey* (bls. 13). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Sjölund, A. (1965). *Gruppesykologi*. Kaupmannahöfn: Gyldendal.

Towland, C. (e.d.). *Social Work Theory and Practice - Making the links*. Sótt 29. Apríl 2013
frá Ezine Articles: [http://ezinearticles.com/?Social-Work-Theory-and-Practice---
Making-the-Links&id=1956566](http://ezinearticles.com/?Social-Work-Theory-and-Practice---Making-the-Links&id=1956566)

Westbrook, & Robert, B. (1991). *John Dewey and American Democracy*. New York: Cornel
University.