



# Hvar standa tómstunda- og félagsmálafræðingar í fagpróun sinni í samanburði við leikskólakennara?

Edda Ósk Einarsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs  
Háskóli Íslands  
Menntavísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS



**Hvar standa tómstunda- og  
félagsmálafræðingar í fagþróun sinni í  
samanburði við leikskólakennara ?**

Edda Ósk Einarsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs í tómstunda- og félagsmálafræðum

Leiðbeinandi: Kolbrún Þ. Pálsdóttir

Íþróttá-, tómstunda- og þroskaþjálfadeild

Menntavísindasvið Háskóla Íslands

Október 2013



Hvar standa tómsunda- og félagsmálafræðingar í fagþróun sinni í samanburði við leikskólakennara ?

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til meistaraprófs við Íþróttatómsunda- og þroskaþjálfadeild, Menntavísindasviði Háskóla Íslands.

© 2013 Edda Ósk Einarsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent ehf.

Reykjavík, 2013



## Formáli

Rannsókn þessi heitir: Hvar standa tómsunda- og félagsmálafræðingar í fagþróun sinni í samanburði við leikskólakennara. Rannsóknin er 30 eininga lokaverkefni til meistaraþráðu í tómsunda- og félagsmálafræðum við Háskóla Íslands. Hún er eigindleg, þar sem niðurstöður er unnar út frá viðtölum við sex þátttakendur.

Ég vil þakka samnemendum mínu fyrir skemmtilega tíma. Samræður í kennslustundum og kaffipásam um stöðu tómsunda- og félagsmálafræðinga urðu kveikjan að þessu verkefni. Anney Ágústsdóttur þakka ég fyrir einlæga hvatningu við að halda áfram vinnu við verkefnið. Fjölskylda mín á einnig skilið þakki fyrir ómældan stuðning og þolinmæði á meðan á vinnu stóð. Leiðbeinanda mínum, Kolbrúnu Þ. Pálsdóttur lektor við Menntavísinda svið Háskóla Íslands, vil ég þakka fyrir mjög góða og skýra leiðsögn. Að lokum vil ég þakka þátttakendum fyrir að gefa sér tíma til að ræða við mig.





## Ágrip

Markmið verkefnisins er að kanna stöðu tómsunda- og félagsmálafræðinga sem sérfræðihóps í samfélaginu. Til að varpa ljósi á stöðu tómsunda- og félagsmálafræðinga voru viðhorf annars vegar þeirra sem störfuðu á vettvangi tómsunda og hins vegar leikskólakennara til fagsins, starfsumhverfis og fagþróunar skoðuð og borin saman með tilliti til fyrri kenninga.

Staða sérfræðihópa hefur verið viðfangsefni félagsfræðinnar um nokkurra áratuga skeið. Virkniakenningar (e. *functionalism*) leggja áherslu á að sérfræðihópur hafi skýrt afmarkað hlutverk í samfélaginu og hagnýti þekkingu sína til góðs fyrir samfélagið. Útilokunarkenningar (e. *neo-Weberian*) byggjast á þeirri hugsun að sérfræðihópur verði til þegar hópur aðila berst fyrir sérhagsmunum á grunni sérþekkingar. Það ferli sem starfsstéttir fara í gegnum á leið sinni til að verða fullgildir sérfræðihópar er kallað fagþróun. Í þessu verkefni er unnið út frá módeli Wilensky um fagþróun.

Um er að ræða eiginlega viðtalsrannsókn. Tekin voru viðtöl við sex einstaklinga sem áttu það sameiginlegt að hafa reynslu af forystuhlutverki innan sinnar starfsstéttar. Leitast var eftir að draga fram reynslu þátttakenda af fagþróun og stöðu stéttarinnar. Skipulögð innihaldsgreining (e. *directed content analysis*) var notuð til að greina gögnin, og draga fram þemu sem einkenndu stöðu stéttar að mati viðmælenda.

Niðurstöður benda til þess að hjá báðum starfsstéttum fari fram óformleg- og tilviljunarkennd menntun og að mikilvægt sé að þekkja þá fræði sem liggja þar að baki. Viðmælendur túlkuðu sérfræðihópa með tilliti til bæði virkni- og útilokunarkenninga. Reynsla viðmælenda af fagþróun þeirra benti til þess að leikskólakennarar væru komnir í gegnum öll stig Wilensky í fagþróunarferli sínu. Hins vegar upplifðu leikskólakennarar að þeir væru ekki viðurkenndir sem sérfræðihópur, þeirra reynsla var sú að fólk sæi ekki mun á fag- og ófaglærðum einstakling og að fólk teldi að í raun þyrfti ekki fimm ára háskólamenntu til að starfa á leikskóla, aðeins stórt fang og hlýtt hjarta. Reynsla tómsunda- og félagsmálafræðinga af fagumhverfi þeirra bendir til þess að þeir séu á flest öllum stigum Wilensky, þeir eru því komnir á skrið í fagþróun sinni en margt þarf að bæta og þar geta þeir nýtt sér reynslu leikskólakennara. Í ljós kom að mikilvægt væri að rannsaka,

skilgreina og koma sérfræðihlutverki starfstéttanna í orð, það myndi auka líkur á viðurkenningu á sérfræðihlutverki hópsins.

Hagnýtt gildi rannsóknar er það að tómstunda- og félagsmálafræðingar geta lært af reynslu leikskólakennara. Í ljós kom að mikilvægt væri að rannsaka, skilgreina og koma sérfræðihlutverki starfstéttanna í orð, það myndi auka líkur á viðurkenningu á sérfræðihlutverki hópsins.

**Lykilorð:** Sérfræðingur, fagþróun, menntun, tómstundir



## Abstract

The purpose of this study was to assess the status of leisure- and social pedagogues (social pedagogy) as a profession. To shed light their professionalization, leisure—and social pedagogues were compared with preschool teachers who have a longer history as a profession. Participants were asked about what they thought of their work environment and which elements they felt had influenced the professional development of their occupation. Their experience was then analysed with respect to previous theories.

Sociologists have studied professions for long time and it can be understood in a variety of ways. In this study two very influential traditions of professionalism were viewed: the functionalist approach and the neo-Weberian approach. The functionalism emphasize that professions have a clearly defined role in society and use their knowledge for the good of the society. The key concept of understanding professions in neo- Weberian approach is social closure; here, emphasis is placed on how professions exclude other from the occupation. The process that occupations pass through on its way to become a profession is called professionalization. In this project Wilensky (1964) stages are used to understand where leisure- and social pedagogues are in their professionalization.

The study is based on qualitative research and the data was collected with six semi open interviews with leisure and social pedagogues and preschool teachers, who all had in common experience of leadership within their professions. The aim was to reveal their experiences of professionalization and the status of the profession. Directed content analysis was used to analyze the data and draw out themes that marked the professionalization of the profession in the opinion of the interviewees.

The results were that both professions ground their professional work in knowledge of non- and informal education and the participants thought it was important that employees knew the theories that lies behind the work. Participants viewed their profession in both functionalist and neo-Weberian way. Pre-school teachers had gone through all of Wilensky's stages, but the interviewees felt like they were still not accepted as a profession and that people didn't see the differences of qualified and unqualified worker; also, that they didn't need to have five years of formal education to work in preschools. The experience of those how worked in the field of leisure indicated that they were on most of Wilensky's stages,

this suggests that they are in the beginning of their professionalization and therefore, they can learn of the experience of pre-school teachers.



## Efnisyfirlit

Formáli .....	3
Ágrip .....	5
Abstract .....	8
Efnisyfirlit .....	11
Töfluskra.....	14
Lykilhugtök .....	15
1 Inngangur .....	16
2 Bakgrunnur rannsóknar.....	21
2.1 Skipulögð eða óskipulögð tímstund .....	21
2.2 Gildi skipulagðs tímstunda- og leikskólastarfs .....	22
2.3 Félagsmiðstöðvar, frístundaheimili og leikskólar í Reykjavík ..	24
2.4 Starfsfólk .....	27
2.5 Fagfélag og fagstéttarfélag starfsstéttanna .....	29
2.6 Samantekt .....	29
3 Fagþróun í ljósi fyrri kenninga .....	31
3.1 Flokkunarfræði, virknihyggjan og eiginleikafræði .....	31
3.2 Útilokunarkenningar (e. <i>power approach/neo-weberian</i> ) .....	34
3.3 Stig Wilensky um fagþróun .....	36
4 Þekkingargrunnur starfsstéttanna .....	41
4.1 Kenningar .....	41
4.1.1 Reynslumiðað nám .....	42
4.1.2 Ólík menntun.....	43
4.1.3 Sjálfsmynd og félagsfærni .....	45
4.1.4 Hlutverk sérfræðingsins .....	46
4.2 Samantekt úr fræðilega kaflanum.....	47
5 Aðferðafræði .....	49
5.1 Rannsóknaraðferð .....	49
5.1.1 Staða rannsakanda .....	50

5.1.2	Viðtalsrannsókn.....	51
5.2	Pátttakendur.....	52
5.3	Gagnaöflun .....	53
5.4	Gagnagreining .....	54
5.5	Réttmæti og áreiðanleiki.....	55
5.6	Siðfræðileg álitamál.....	56
5.7	Samantekt.....	58
6	Niðurstöður .....	59
6.1	Val á starfi.....	59
6.2	Starfskjör .....	61
6.2.1	Starfshlutfall .....	62
6.2.2	Menntunarkröfur.....	63
6.3	Starfsþróun.....	66
6.3.1	Menntun og fræðsla starfsmanna skiptir máli .....	67
6.3.2	Lagabreytingar.....	68
6.3.3	Fagstéttarfélag.....	69
6.3.4	Lögverndun.....	70
6.3.5	Áhrif opinberra stofnanna.....	72
6.4	Viðhorf til stéttanna .....	75
6.5	Sérstaða starfsstéttanna .....	77
6.5.1	Hlutverk starfsfólks.....	78
6.6	Litið til framtíðar.....	80
6.6.1	Lögverndun.....	80
6.6.2	Stofnun stéttarfélags.....	81
6.6.3	Rannsóknir.....	82
6.7	Samantekt.....	84
7	Umræða.....	86
7.1	Fagþróun.....	86
7.2	Sérþekking .....	91
7.3	Viðhorf til starfstéttanna.....	93
7.4	Efling starfsumhverfis.....	94
8	Hagnýtur lærdómur og lokaorð.....	96



9 Heimildaskrá.....	99
Viðauki.....	109
Viðauki.....	111

## **Töfluskra**

**Tafla 1.** Starfsfólk leikskóla í Reykjavík eftir stöðugildum..... 27

**Tafla 2.** Starfsmenn félagsmiðstöðva og frístundaheimila í Reykjavík..... 28

## Lykilhugtök.

**Fagmennska** (e. *professionalism*): Í því felst að búa yfir þekkingu á viðfangsefni sínu, þekka aðferðir þess og virða þær reglur sem gilda um það (Hoyle, 2001).

**Fagþróun** (e. *professionalisation*): Fagþróun er ferli sem starfsstéttir fara í gegnum, þar sem þær uppfylla smám saman ákveðin skilgreind viðmið til að kalla sig sérfræðihóp (Þorgerður Einarsdóttir, 2000).

**Félagsleg útilokun** (e. *social closure*): Hópur reynir að stjórna markaðs-aðstæðum sér í hag, með því að útiloka aðra frá vettvanginum, til dæmis með því að takmarka aðgengi.

**Hálfildings-stétt** (e. *semi-profession*): Starfsstéttir sem sækja eftir því að ná stöðu fullgilds sérfræðihóps en ná því ekki.

**Sérfræðihópur** (e. *Profession*): Þar sem sjónum er beint að starfshópum sem hafa lokið fræðilegu námi þá er *profession* þýtt sem sérfræðihópur sem býr yfir sérhæfðri þekkingu, sem hann hefur öðlast eftir langa skólagöngu.

**Tómstundastarf**: Hér er tómstundastarf skilgreint sem skipulagt starf með einstaklingum í þeirra frítíma, sem á sér stað innan stofnana, s.s. frístundaheimila, félagsmiðstöðva, og á vegum frjálsra félagasamtaka.

# 1 Inngangur

Í þessu verkefni er sjónum beint að fagþróun tómsunda- og félagsmálafræða og hún túlkuð í samanburði við fagþróun leikskólakennarafræða. Viðhorf þriggja leikskólakennara til starfsvettvangs og starfsþróunar verða borin saman við viðhorf þriggja aðila sem starfa á vettvangi tómsunda- og félagsmálafræða.

Viðhorf viðmælenda verða borin saman með tilliti til fyrri kenninga um sérfræðihópa. Það eru annars vegar eiginleikakenningar (e. *trait theory*) og virknikenningar (e. *functionalism*) sem falla hvorar tveggja innan flokkunarfræða (e. *taxinomic approaches*). Hægt er að lýsa rannsóknum þeirra sem tilheyrðu eiginleikakenningum þannig að leitað var eftir ákveðnum eiginleikum sem sérfræðihópar báru með sér (Saks, 2012). Virknikenningar komu fram í kjölfarið. Þeir sem settu þær fram skoðuðu sérfræðihópa með tilliti til þess hvaða hlutverki þekking þeirra þjónaði í gangverki samfélagsins. Þeir töldu sérfræðihópa nýta þekkingu sína til góðs fyrir samfélagið. Hvorar tveggja þessar kenningar hafa verið gagnrýndar fyrir að taka ekki tillit til þess hvernig sérfræðihópar náðu eða viðhéldu stöðu sinni. Svo voru það hins vegar útilokunarkenningar (e. *power theory/neo-Weberian*). Talsmenn þeirra töldu sérfræðihópa nota þekkingu sína sem vopn til að útiloka aðra frá starfsgreininni, í formi lögverndunar, með það takmark að auka efnislega umbun.

Evetts (2003) benti á að hvorugar kenningarnar útiloki hinar, heldur eigi að taka mið af hvorum tveggja. Útilokun (e. *social closure*) tryggir ekki aðeins stöðu sérfræðihópsins heldur hafi einnig jákvæð áhrif á gæði þjónustu sem skjólstæðingurinn hlýtur. Í dag telja menn sérfræðikunnáttu til að mynda best tryggða með starfsréttindum, sem byggist á traustum fræðagrundi, og er talið að slík starfsréttindi leiði til þess að skjólstæðingar fái eins góða þjónustu og vöð er á (Sigrún Júlíusdóttir, 2006). Í þessari rannsókn verður því tekið mið af báðum þessum kenningum.

Wilensky (1964) setti fram mólél um það ferli sem starfshópar fara í gegnum, til að öðlast stöðu sérfræðihóps. Mólél hans verður notað í þessari rannsókn til að bera saman sýn annars vegar leikskólakennara og hins vegar þeirra sem starfa á vettvangi tómsunda- og félagsmála á fagþróun þeirra.

Tómsunda- og félagsmálafræðingar starfa á sviði frítímans með fólki á öllum aldri. Starfsvettvangur þeirra er mjög fjölbreyttur, til að mynda er hægt að starfa á vegum frjálsra félagasamtaka og í félagsmiðstöðvum fyrir eldri borgara. Í þessari ritgerð verður sjónum hins vegar beint að þeim sem

starfa í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum, fyrir börn og unglínga. Þar sem ekki eru til almenn lög um starfsumhverfi frístundaheimila eða félagsmiðstöðva þá er tekið mið af stefnum og upplýsingum sem heyra undir skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. Hins vegar þurfa allir leikskólar að fara eftir Aðalnámskrá og lögum sem snúa að þeim þótt þeir geti byggt starf sitt upp með ólíkum hætti. Verður því starfsumhverfi leikskólakennara túlkað út frá þeim.

Það eru ýmsir þættir sem benda til þess að starfsvettvangur félagsmiðstöðva og frístundaheimila sé í þróun. Starfsviðið hefur til að mynda undanfarin ár verið í örurum vexti, en það má rekja til breyttra samfélagsþátta, svo sem meiri frítíma fólks og að báðir foreldrar eru gjarnan útvinnandi (Árni Guðmundsson, 2007). Í dag bjóða mörg sveitarfélög á Íslandi upp á þjónustu félagsmiðstöðva, frístundaheimila eða hvoru tveggja (Félags- og tryggingamálaráðneyti, 2010; Valgerður Freyja Ágústsdóttir, 2010). Starfsemi félagsmiðstöðva og frístundaheimila er umtalsverð. 3.483 reykvísk börn voru skráð á frístundaheimili þann 1. október 2012 (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, e.d.a). Þátttaka unglínga í skipulögðu félags- og tómstundastarfi hér á landi er einnig mikil. Í nýlegri rannsókn kom fram að 56% unglínga í áttunda bekk og 51% unglínga í níunda og tíunda bekk eru þátttakendur í skipulögðu félags- og tómstundastarfi einu sinni í viku eða oftár (Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Jón Sigfússon, Hrefna Pálsdóttir, 2012).

Annað sem bendir til að starfsvettvangur frístundaheimila og félagsmiðstöðva sé að þróast er að fræðasamfélag í tengslum við greinina hér á landi er að myndast. Félagsmiðstöðvar og frístundaheimili starfa í dag eftir ákveðinni hugmyndafræði þar sem áhersla er lögð á að þjálfa samskiptafærni, auka félagsfærni, styrkja sjálfsmýnd og efla samfélagslega virkni barna og unglínga (Íþrótt- og tómstundasvið Reykjavíkurborgar(ÍTR), 2006). Árið 2001 hóf Háskóli Íslands að bjóða upp á nám í tómstunda- og félagsmálafræði. Nemendur í tómstunda- og félagsmálafræðum öðlast þar þekkingu á þessum hugtökum og öðrum kenningum sem starfið byggist á. Námið tryggir fræðilegan þátt starfstéttarinnar, til að mynda í formi æskulýðsrannsókna. Erlendis er rík hefð fyrir fræðilegum rannsóknum um áhrif tómstunda á líf fólks, sem benda til þess að félags- og tómstundastarf veiti börnum og unglíngum stað og stund til þess að kanna og styrkja sjálfsmýnd, þjálfa félagsfærni og ögra unglíngum á öðrum sviðum en gengur og gerist í skólanum og að þessi áhrif vari út lífið (Mahoney og Stattin 2000; Barber, Eccles og Stone, 2001; Feldman og Matjasko, 2005).

Þrátt fyrir það að flest sveitarfélög bjóða upp á félagsmiðstöðvar og/eða frístundaheimil og þá staðreynd að þjónustan er nýtt af mörgum íbúum þá er sveitarfélögum ekki skylt að bjóða upp á slíka starfsemi. Þó er hægt að finna eitthvað um slíka starfsemi í lögum um félagslega þjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991. Í 30. grein um málefni barna og unglinga kemur til að mynda fram að börn eigi að fá að njóta góðra uppeldiskosta, t.d. leikskóla og tómsundaiðju. Í níunda kafla sömu laga kemur fram í 35., 36. og 37. grein að bjóða skuli upp á skipulagt forvarnarstarf, að rekstur félagsmiðstöðva og annars tómsundastarfs sé í höndum félagsmálanefnda og að önnur þjónustu við unglinga fari eftir lögum um æskulýðsmál, íþróttalögum, lögum um grunnskóla og lögum um vernd barna og ungmenna. Æskulýðslög nr. 70/2007 eru til þess fallin að styðja börn og ungmenni til þátttöku í æskulýðsstarfi. Í 11 gr. æskulýðslaga nr. 70/2007 kemur fram að sveitarstjórnir setja sér reglur um á hvern hátt stuðningi við frjálst æskulýðsstarf skuli háttað. Það er hins vegar ekki tilgreint, hverjir, hvernig og með hvaða hætti starfsemi félagsmiðstöðva og frístundaheimila skuli háttað.

Tómsunda- og félagsmálafræðingar sem starfa í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum eiga margt sameiginlegt með leikskólakennurum. T.d. rekja báðar starfsstéttir upphaf sitt til breyttra samfélagshátta (Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010; Árni Guðmundsson, 2007). Starfsstéttirnar vinna með umönnun af einhverju tagi þar sem meðal annars er lögð áhersla á að þroska sjálfsmynd og félagsþroska barna og unglinga í gegnum óformlegt- og/eða tilviljanakennt nám. Mikið af því námi sem fer þar fram er í gegnum eigin reynslu, og er lýðræði einn af lykilþáttum í störfum þeirra (Mennta- og menningarmálaráðneyti, 2011; ÍTR, 2006). Árið 2012 voru 5920 börn skráð í leikskóla á höfuðborgarsvæðinu, tæplega 3500 börn sóttu starfsemi frístundaheimila og rúmur helmingur unglinga sækir starfsemi félagsmiðstöðva (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, e.d.a; Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2012; Álfgeir Logason, o.fl., 2012). Bæði þessi starfsvið snerta því marga og hafa rannsóknir sýnt að þau geti skipt sköpun fyrir þroska og aðra mannlega færni (Anderson, 1989; Fusaro, 1997; Manning-Morton og Thorp, 2003; Feldman og Matjasko, 2005).

Markmið verkefnisins var að kanna viðhorf annars vegar tómsunda- og félagsmálafræðinga og hins vegar leikskólakennara sem eiga það sameiginlegt að hafa reynslu af forystuhlutverki innan starfsstéttarinnar til fagsins, starfsumhverfis og fagþróunar. Margir nýta sér þjónustu félagsmiðstöðva og frístundaheimila, flest sveitarfélög eru farin að bjóða upp á slíka þjónustu og farið er að bjóða upp á fræðilegt nám í tengslum við

starfssviðið. Fagþróun starfsvettvangsins er þar af leiðandi komin á skrið en það er margt sem má bæta til þess að efla hana enn frekar. Þessari rannsókn er ætlað að vera einn þáttur af mörgum í því ferli. Ætlunin er að nýta reynslu leikskólakennara af fagþróunarferli þeirra til þess að stuðla að frekari fagþróun tómtunda- og félagsmálafræðinga. Þetta er mikilvægt þar sem það virðist vera almennt samkomulag um að því lengra sem starfsstétt er kominn í fagþróun sinni, því líklegra er að gæði þjónustu batni, og það staðfestir þar að auki sérfræðihlutverk starfsstétta (Sigrún Júlíusdóttir, 1999). Það er mikilvægt að hafa eins góða starfsmenn og mögulega er hægt. Það eykur líkur á að það nám sem á að fara fram komist til skila (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2008; Taguma, Litjens og Makowiecki, 2012). Í ljósi þessa tel ég fagþróun tómtunda- og félagsmálafræðinga mjög mikilvægan þátt í að bæta gæði þeirrar þjónustu sem í boði er í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum.

Í þessu verkefni er lögð áhersla á starfssvið tómtunda- og félagsmálafræðinga sem starfa í félagsmiðstöðvum og/eða frístundaheimilum. Rannsóknarspurningar sem leitast er við að svara, eru:

- Hvar standa tómtunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar, miðað við reynslu þátttakenda af fagþróun, ef tekið er tillit til fagþróunarmódel Wilensky ?
- Hvaða sérþekkingu telja tómtunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar störf þeirra byggjast á ?
- Hvernig upplifa tómtunda- og félagsmálafræðingar/ leikskólakennarar viðhorf annarra til starfsvettvangsins ?

Eins og komið hefur fram þá verður fagþróunarmódel Wilensky (1964) haft til hliðsjónar þegar verið er að meta fagþróun þessara stétta. Wilensky lagði mikið upp úr sértækri þekkingu sérfræðihópa. Þess vegna verður sérstaklega leitað svara um hvaða sérþekkingu viðmælendur töldu þessa hópa hafa. Saga leikskólakennara er lengri en tómtunda- og félagsmálafræðinga hér á landi. Leikskólakennaranám hefur verið lengur við lýði, lengra er síðan þeir stofnuðu fagstéttarfélag og stéttin hefur hlotið lögverndun á starfsvettvangi sínum, eftir áralanga baráttu (Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010). Með því að svara þessum spurningum er hægt að skoða hvaða þættir hafi stuðlað að fagþróun leikskólakennara og nýta þá svo til að efla fagþróun tómtunda- og félagsmálafræðinga.

Ritgerðin er byggð þannig upp að fyrst er bakgrunnskafli þar sem starfsstéttirnar og starfsumhverfið er kynnt. Næst kemur fræðilegur kafli þar sem fjallað er um kenningar um fagþróun (virknikenningar og

útilokunarkenningar). Síðan verður farið yfir þau stig sem Wilensky (1964) taldi starfstétt þurfa að ganga í gegnum til að geta orðið fullgildur sérfræðihópur. Kafli fjögur fjallar um þann þekkingargrunn sem leikskólakennarar og tómstunda- og félagsmálafræðingar deila. Kafli fimm lýsir aðferðafræði rannsókna, þátttakendum, gagnaöflun og greiningu. Helstu niðurstöður verða síðan kynntar í kafla sex. Í kafla sjö verða niðurstöður ræddar í ljósi fyrri kenninga og rannsókna, og rannsóknarspurningum svarað. Í lokin er dreginn hagnýtur lærdómur af rannsókninni.



## 2 Bakgrunnur rannsóknar

Í þessum kafla verður fjallað um starfssvið félagsmiðstöðva, frístundaheimila sem og leikskóla, gildi skipulagra tómstunda og leikskólastarf, hlutverk starfsfólks og fagfélaga þessara stétta.

### 2.1 Skipulögð eða óskipulögð tómstund

Tómstundir hafa alla tíð fylgt mannkyninu þó svo að hugtakið sjálft sé mjög ungt og sé talið hafa komið fram í kjölfar iðnvæðingar, þegar frítími jókst og fólk fór að hafa meiri peninga milli handanna (Árni Guðmundsson, 2007). Mörg hugtök hafa verið notuð yfir tómstundir, svo sem frítími, afþreying og dægradvöl. Því miður hafa menn ekki verið sammála um hvernig best sé að skilgreina tómstundir. Tómstund er íbyggð hugtak, þ. e. vísar í annað en sjálft sig, og því eru skilgreiningar ólíkar milli manna. Almennt samkomulag er að tómstundir vísi til athafna sem fólk stundar í frítíma sínum (Mahoney og Stattin, 2000; Amalía Björnsdóttir, Baldur Kristjánsson og Börkur Hansen, 2009; Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010). Það er síðan hægt að flokka tómstundir eftir því hvort þær eru skipulagðar eða óskipulagðar.

Þegar verið er að skilgreina skipulagt tómstundastarf þá er fullorðið fólk yfirleitt til staðar og lögð er áhersla á að bæta færni á ákveðnum vígvelli. Þátttakendur fá skýr viðbrögð við þátttöku, svo sem hrós eða verðlaun (Amalía Björnsdóttir, Baldur Kristjánsson og Börkur Hansen, 2009). Hins vegar er hægt að eyða frítíma óskipulega, eins og að horfa á sjónvarp eða hanga úti í sjoppu. Þetta eru athafnir sem fela ekki í sér reglur né að fullorðnir aðilar séu til staðar og fellur því undir óskipulagðar tómstundir (Vanda Sigurgeirsdóttir, 2010). Vanda Sigurgeirsdóttir (2010) skilgreinir tómstundir sem:

... athöfn, hegðun eða starfsemi sem á sér stað í frítímanum en flokkast ekki sem tómstund nema að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Þau skilyrði eru að einstaklingur líti sjálfur svo á að um tómstund sé að ræða, að athöfnin hegðunin eða starfsemin sé frjálst val og hafi í för með sér ánægju og jákvæð áhrif (bls, 8).

Félagsmiðstöðvastarfið fellur vel undir þessa skilgreiningu. Hins vegar á þessi skilgreining ekki nógu vel við frístundaheimilin. Börn eru skráð á frístundaheimili af foreldrum og kjósa jafnvel ekki að vera þar. Frístundaheimilin reyna þó að koma til móts við skjólstæðinga sína með því

að þeir hafa val um athafnir með á dvöl þeirra stendur. Tómskund getur því verið allt frá því að hafa litla formgerð í að hafa mikið regluverk (Mahoney og Stattin, 2000).

Í mínum huga fellur starfvettvangur frístundaheimila og félagsmiðstöðva mitt á milli þess að vera skipulagðar og óskipulagðar tómskundir. Fullorðnir ábyrgir aðilar eru til staðar og það setur starfinu mörk og viðmið. Starfsmönnum er ætlað að leiðbeina, eða mennta skjólstaðinga sína, þannig að sjálfsmýnd og félagsfærni þeirra eflist (ÍTR, 2006). Þetta er í samræmi við hugsun Jacobsen (2000 sjá í Kofod og Nielsen, 2005). Hann dregur upp mynd af félagsmiðstöðinni sem sýnir félagsmiðstöðina vera mitt á milli þess að vera söluturn og skólastarf. Hann flokkar félagsmiðstöðvastarf sem sveigjanlegt tómskundastarf sem unglíngar geta sótt á eigin forsendum. Hann telur félagsmiðstöð vera stað þar sem unglíngar geta komið og notið samvistar á jafningjagrundvelli. Félagsmiðstöðvar eru líka staðir þar sem megináhersla er lögð á forvarnagildi, sköpunargleði og nám af ýmsu tagi og því ekki einungis afþreyingarmiðaðar. Það hvort félagsmiðstöðvastarf sé skipulögð- eða óskipulögð tómskund skiptir hér máli því rannsóknir benda til þess að tómskundir með litlu regluverki hafi ekki jákvæð áhrif á líf barna, meðan skipulagðar tómskundir hafa það.

## 2.2 Gildi skipulagðs tómskunda- og leikskólastarfs

Félagsmiðstöðvastarfið er sérstakt á þann veg að ætlunin er að ná til unglínga sem af einhverjum orsökum stunda ekki annað skipulagt tómskundastarf eða standa höllum fæti (Jakob Frímánn Þorsteinsson og Ragnheiður Stefánsdóttir, 1997). Niðurstöður rannsóknar benda til þess að unglíngar í áhættuhegðun mæti frekar í félagsmiðstöðvar en í íþróttastarf. Þær eru því kjörnir staðir til að ná til þeirra sem hafa mesta þörf á því (Mahoney og Stattin, 2000).

Margir vilja halda því fram að félags- og tómskundastarf veiti skjólstaðingnum stað og stund til þess að skoða hver hann er, þjálfí félagsfærni og ögri unglíngnum á öðrum sviðum en gengur og gerist í skólanum og að þessi áhrif/nám vari út lífið (Mahoney, 2000; Mahoney, Cairns og Farmer, 2003). Rannsókn Eyglóar Rúnarsdóttur (2011) leiddi í ljós að unglíngar sem mættu í félagsmiðstöðvar í Reykjavík töldu sig læra ýmislegt af starfinu svo sem verklega færni, félagslega færni og persónulega færni. Sýnt hefur verið fram á það að börn sem kljást við einbeitingarskort, athyglisbrest eða eiga erfitt með að uppfylla námskröfur ráða oft illa við langan skóladag. Þessi sömu börn virðast þó njóta sín vel þegar kemur að tómskundum (Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2011).

Erlendar rannsóknir hafa komið misvel út fyrir félagsmiðstöðvar. Þar eru félagsmiðstöðvar flokkaðar til óskipulagðra tómsunda. Þátttaka í félagsmiðstöðvastarfi erlendis hefur verið tengt við meiri andfélagslega hegðun, unglíngarnir voru líklegri til að reykja eða neyta áfengis (Mahoney og Stattin, 2000). Aftur á móti þá virðist það vera að félagsmiðstöðvastarf á Íslandi sé frekar hægt að flokka til skipulagðra tómsunda. Þar að leiðandi koma rannsóknir á starfi þeirra betur út. Þórólfur Þórlindsson og fleiri (1998) þáttagreindi til að mynda lífsstíl íslenskra unglínga. Lífsstíl skilgreindi hann út frá hvar, hvernig og með hverjum fólk eyddi frítíma sínum. Í ljós komu nokkrar tegundir lífsstíls, svo sem lífstíll íþróttá, félagsstarfs, trúar og skemmtana. Skemmtanalífsstíll fól í sér að eyða mestum hluta frítímans án ábyrgðar aðila, fara á rúntinn, í bíó, á kaffihús, hanga fyrir utan sjoppu eða fara í partí. Þórólfur bar skemmtanalífsstíl saman við lífsstíl félagsstarfs (þeir sem komu reglulega í félagsmiðstöðvar. Í ljós kom að þeir sem tilheyrðu skemmtanalífsstíl voru líklegri til að reykja, neyta áfengis og nota hass en þeir sem stunduðu félagsmiðstöðvastarf á Íslandi.

Rannsóknir sem hafa bent til jákvæðra áhrifa félagsmiðstöðva benda allar til þess að ef stuðningur er frá starfsfólki og athafnir í samræmi við þarfir barnanna, þá leiði það til betri sjálfsmýndar og minni líkur séu á andfélagslegri hegðun (Hirsch, Roffman, Deutsch, Flynn og Pagano, 2000). Starfsemi félagsmiðstöðva á Íslandi er byggt þannig upp (ÍTR, 2006). Hirsch o.fl. (2000) komust einnig að því að starfsfólk félagsmiðstöðva veiti krökkum einstakan stuðning, meira heldur en gengur og gerist í skólafunni. Félagsmiðstöðvar með litlu regluverki og lítilli umsjá frá fullorðnum einstaklingum eru hins vegar líklegri til þess að draga að sér krakka sem taka þátt í andfélagslegri hegðun svo sem reykja eða neyta áfengis (Anderson o.fl., 2007; Mahoney og Stattin, 2000).

Ástæður þess að þátttaka í skipulögðu tómsundastarfi getur leitt til betri lífsútkomu eru að þá takmarkast möguleikar til óæskilegrar hegðunar. Unglíngum í skipulögðu tómsundastarfi er útvegað öruggt umhverfi með leiðsögn frá umhyggjusömum aðilum svo sem þjálfurum eða öðru starfsfólki (Mahoney, 2002; Osgood, Wilson, O'malley, Bachman, og Johnston, 1996). Þessar niðurstöður benda til þess að meiri líkur séu á ávinningi af tómsundum ef þær eru skipulagðar, undir eftirliti ábyrgðara aðila sem eru reiðubúnir að styðja og aðstoða skjólstæðinga sína eftir þörf.

Barnett (1995) kannaði áhrif leikskólastarfs á börn lágtekjufólks. Þar bar hann saman 36 rannsóknir. Hann komst að því að börn lágtekjufólks sem voru í leikskóla voru með hærri greindarvísitölu en börn lágtekjufólks sem voru ekki í leikskóla. Einkunnir voru að jafnaði hærri í skóla, þau voru líklegri

til að vera vísað í aðstoð við hæfi og félagsfærni þeirra var meiri. Aðrar rannsóknir á gildi leikskólastarfs hafa þar að auki bent til að minni líkur séu á afbrotum hjá börnum sem fara í leikskóla (Yoshikawa, 1995; Reynolds, Temple, Robertson, 2001). Í sænskri langtímarannsókn kom fram að börn sem byrjuðu snemma í leikskóla stóðu sig betur í grunnskóla en önnur börn og höfðu áberandi meiri félags- og tilfinningaþroska (Anderson, 1989). Rannsóknir sýna að leikskólastarf sem tekur mið af barnhverfri hugmyndafræði er í flestum tilfellum árangursríkara til lengri tíma litið en leikskólastarf sem er kennarastýrt og námsgreinamiðað (Jóhanna Einarsdóttir, 2002).

Umhyggja skipar stóran sess í leikskólastarfinu. Umhyggja leikskólakennarans birtist m.a. í viðhorfi hans og sýn til barna. Hann veitir hverju barni athygli og mætir þörfum þess, m. a. með það í huga að leiða það áfram í námi. Nú hafa rannsóknir sýnt að sú umhyggja sem einstaklingurinn nýtur fyrstu æviárin er mikilvæg fyrir það sem síðar kemur. Til að mynda kom fram það fram í langtímarannsókn á áhrifum leikskóladvalar á vitrænan og félagslegan þroska barna að gæði umhyggju og samskipta skipta miklu máli (Sigríður Síta Pétursdóttir, 2009). Hér hefur verið stiklað á stóru um möguleg áhrif skipulagðs tómstundastarfs og leikskólastarfs á þroskaferli þeirra barna sem sækja sér þessa þjónustu.

### **2.3 Félagsmiðstöðvar, frístundaheimili og leikskólar í Reykjavík**

Þegar frítími unglunga jókst höfðu þeir ekki mikið annað að gera í frítíma sínum en að slæpast niðri í bæ. Í kjölfarið var farið að leita að úrræðum til að takast á við vandann og úr varð að stofnað var æskulýðsheimili, sem er fyrirmynd félagsmiðstöðva. Fyrsta félagsmiðstöðin í Reykjavík var opnuð 1974 (Árni Guðmundsson, 2007). Skóla- og frítímasvið Reykjavíkurborgar rekur nú yfir tuttugu félagsmiðstöðvar (Skóla- og frítímasvið Reykjavíkurborgar. e.d.b).

Félagsmiðstöð er staður þar sem 13-16 ára unglingar geta komið saman og eytt frítíma sínum, undir eftirliti fullorðinna einstaklinga (ÍTR, 2006). Hulda Valdís Valdimarsdóttir (2011) gerði rannsókn á hlutverki starfsmanna félagsmiðstöðva. Hún tók viðtöl við starfsmenn félagsmiðstöðva og gerði vettvangsathugun. Þátttakendur voru beðnir um að skilgreina hvaða hæfni góður starfsmaður í félagsmiðstöð þurfi að bera. Niðurstöður voru á þann veg að grunnhæfni virtist skipta mestu máli, svo sem samskiptahæfni og verkvit. Fagleg hæfni, eins og fræðileg menntun, var einnig nefnd. Það

virðist því skipta máli að starfsmenn eigi í góðum samskiptum við börnin og þekki starfshlutverk sitt.

Fyrsta skóladaðheimilið var stofnað í Reykjavík árið 1971. Þetta var félagslegt úrræði eingöngu ætlað börnum sem bjuggu ekki við nægilega góðan kost (Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2009). Upphaflega leiddu kennarar störf frístundaheimila í Reykjavík. Eftir því sem kröfur til þeirra jukust fóru kennarar að benda á að þeir ættu ekki að sinna tómstundastarfi eða umönnun, bara kennslu. Laun voru líka lægri. Þetta leiddi til þess að Íþrótt- og tómstundasvið Reykjavíkurborgar tók við rekstri frístundaheimila (Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2009) en fellur nú undir starfsemi Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. Frá árinu 2004 hafa frístundaheimili verið starfrækt við alla grunnskóla Reykjavíkur. Þar er boðið upp á dagvistun og tómstundastarf fyrir börn í 1.– 4. bekk eftir að skóla lýkur (Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2009). 3483 börn voru skráð í frístundaheimili þann 1. október 2012 (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, e.d.a). Hefðbundinn starfstími er 13:30-17:15 alla kennsludaga. Í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum geta börnin notið sín óháð getu á öðrum vettvangi. Í báðum tilfellum er lögð áhersla á hópastarf, opið starf og lýðræði þar sem megináhersla er lögð á að bæta sjálfsmynd, þroska félagsfærni og efla sjálfstæða hugsun (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, e.d.). Af þessu má sjá að þarna fer fram ákveðið uppeldisstarf þar sem lögð er áhersla á að bæta færni á hinum ýmsu sviðum fyrir áhrif fjölbreyttra viðfangsefna.

Þá má einnig rekja sögu leikskólans til breytts samfélags. Báðir foreldrar fóru að vinna úti og þörfin fyrir gæslu varð því meiri (Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010; Jón Torfi Jónasson, 2006). Í lok árs 2012 voru starfræktir 64 leikskólar af Reykjavíkurborg og voru 5790 börn skráð í leikskóla á höfuðborgarsvæðinu þann 1. október 2011 (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2012). Leikskólinn er fyrir öll börn, óháð andlegu og líkamlegu atgervi, menningu og trú. Almennur starfstími leikskóla er frá kl. 07:30-17:30 og börn geta verið í leikskólanum í 4-9 ½ klukkustund á dag. Leikskólar starfa eftir aðalnámskrá. Starfið byggist að miklu leyti upp af valstundum, hópastarfi, samverustundum og föstum liðum (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, e.d.c) Samkvæmt nýlegri rannsókn er um það bil fimmtíu prósentum tímans í leikskólanum varið í leik (Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2005). Leikurinn er þungamiðja leikskólastarfs. Hann veitir börnum tækifæri til að læra og skilja umhverfi sitt og mynda félagsleg tengsl við önnur börn. Þannig styrkist félagsfærni, sjálfsmynd og lífsleikni nemenda (Mennta- og menningarmálaráðneyti, 2011).

Leikskólar, félagsmiðstöðvar og frístundaheimili eiga margt sameiginlegt. Þar er meðal annars lögð áhersla á að efla félagsfærni og sjálfsmynd. Lýðræði barna og unglinga skipar einnig mikilvægt hlutverk og byggist starfið að miklu leyti á kenningum um reynslunám (Mennta- og menningarmálaráðneyti, 2011; Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, e.d.; Adda Rúna Valdimarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, e.d.; ÍTR, 2006). Leikskólakennarinn og tómsundaráðgjafinn þurfa því að þekkja hlutverk sín um hvernig best sé að leiðbeina skjólstæðingum sínum svo líkur á námi séu sem mestar, það er hægt að læra m.a. í háskólanámi. Að minnst kosti kemur það fram á heimasíður Háskóla Íslands að meginmarkmið með menntun starfsfólks á þessum vettvangi er að veita nemendum heildarsýn á starfseminu og hvaða hugmyndafræði og menntarhlutverki störfin byggjast á (Háskóli Íslands, e.d.). Rannsókn Taguma, Litjens og Makowiecki, (2012) benti til að mynda til þess að faglært starfsfólk væri meðvitaðra um þessa þætti.

Eins og komið hefur fram þá er mikil eftirspurn eftir þjónustu frístundaheimila og félagsmiðstöðva. Sveitarfélögum er samt sem áður ekki skylt lögum samkvæmt að bjóða upp á slíka þjónustu. Hvergi er til nákvæm skilgreining á því hvernig starfsemi eigi að fara fram í frístundaheimilum eða félagsmiðstöðvum, hverjir eigi að bera ábyrgð á starfinu eða hver markmið starfsins séu. Hugtakið félagsmiðstöð má þó finna í lögum um félagslega þjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991. Í þeim lögum er samt sem áður ekki fjallað efnislega um slíka starfsemi heldur einungis að sveitarfélögum sé heimilt að standa fyrir starfinu sem og stuðningi við annað félags- og tómsundastarf. Í 36. gr. þeirra laga kemur þetta fram:

... Heimilt er að fela félagsmálanefndum umsjón með æskulýðs- og íþróttamálum í umboði sveitarstjórna, þar á meðal rekstur félagsmiðstöðva, tómsundastarf í skólum og rekstur mannvirkja og aðstöðu fyrir íþróttastarfsemi (Lög um félagslega þjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991).

Það er því mjög misjafnt hvaða málaflokk félagsmiðstöðvar og frístundaheimili heyra undir. Sumstaðar fellur starfsemin undir menningarmál, félagsþjónustu og fjölskylduþjónustu en annarsstaðar undir menntamál. Hins vegar er að skylda sveitarfélaga að bjóða upp á leikskóla en það kemur fram í 4. gr. laga nr. 90/2008. Þá eru einnig gerðar formlega menntakröfur til starfsfólks leikskóla.

## 2.4 Starfsfólk

Árið 2008 fengu leikskólakennarar á Íslandi lögverndun á starfsheiti sínu eftir langa baráttu með staðfestingu laga nr. 87/2008. Í dag má aðeins sá sem hefur menntað sig til leikskólakennara bera starfsheitið. Í gr. 6 í lögum nr. 90/2008 kemur einnig fram að leikskólastjóri, aðstoðarleikskólastjóri og leikskólakennari skulu hafa menntun leikskólakennara. Í 9. gr. laga nr. 87/2008 kemur fram að að lágmarki  $\frac{2}{3}$  hlutar stöðugilda við kennslu, umönnun og uppeldi barna í hverjum leikskóla skulu teljast til stöðugilda leikskólakennara. Þó er heimilt er að ráða starfsfólk án leikskólakennaramenntunar, fáist ekki leikskólakennari til starfa. Markmið laganna er að tryggja að þeir sem leggja stund á kennslu- og uppeldisstörf í leik-, grunn- og framhaldsskólum hafi menntun í samræmi við störf þeirra og ábyrgð (Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010; Lög nr. 87/2008). Í töflu eitt má sjá að þrátt fyrir að formleg menntunarkrafa hafi verði gerð til þeirra sem starfa í leikskóla, þá eru aðeins tæplega 34% þeirra sem starfa á leikskólum í Reykjavík með slíka menntun (Skóla- og frístundasvið, e.d.d)

**Tafla 1.** Starfsfólk leikskóla í Reykjavík eftir stöðugildum.

	<b>Fjöldi</b>	<b>Hlutfall</b>
Leikskólakennarar/stjórnendur	461	34%
Önnur háskólamenntun	269	20%
Leiðbeinendur	100	7%
Aðrir starfsmenn	543	40%
Samtals	1373	100%

Ólíkt leikskólakennurum þá er starfsheiti og starfsvettvangur tómstunda- og félagsmálafræðinga ekki lögverndað. Það er því misjafnt milli sveitarfélaga hvaða starfsheiti tómstunda- og félagsmálafræðingar bera sem starfa í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum og á öðrum stöðum þar sem menntaðir tómstunda- og félagsmálafræðingar starfa. Í Reykjavík er talað um faglærða einstaklinga sem starfa í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum sem frístundaráðgjafa, en ófaglærða sem frístunda-leiðbeinendur. Það er ekki gerð formleg menntunarkrafa til þeirra sem starfa í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum. Þó er tekið fram í 10. grein æskulýðslaga að:

„miða skal við að þeir sem starfa með eða hafa umsjón með börnum og ungmennum í æskulýðsstarfi séu lögráða og hafi þjálfun, menntun, þekkingu eða reynslu til starfsins“.

Engin nánari skýring er á hvaða menntun, þekkingu, þjálfun eða reynslu verið sé að meina. Reykjavíkurborg setur sér það markmið að ráða til starfa hæfa starfsmenn, sem búi yfir þekkingu og getu sem nýtist í starfi (ÍTR, e.d.). Í töflu tvö má sjá að 20% þeirra sem starfa í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum í Reykjavík í október 2011 eru með einhverskonar uppeldisfræðimenntun. Það er ekki tiltekið hvaða menntun þeir hafa. Flestir almennra starfsmanna, þeir sem starfa með börnunum eru ófaglærðir eða um 56% (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkur, e.d.d). Það hefur verið erfitt að ráða fólk með háskólamenntun í þau störf, þar sem þetta eru hlutastörf. Þetta hefur valdið miklum mannabreytingum frá ári til árs (Soffía Pálsdóttir, 2008).

**Tafla 2.** Starfsmenn félagsmiðstöðva og frístundaheimila í Reykjavík.

	<b>Fjöldi</b>	<b>Hlutfall</b>
Stjórnendur	26	8%
Verkefnastjórar	51,4	16%
Frístundaráðgjafar	62,6	20%
Frístundaleiðbeinendur	179	56%
<b>Samtals</b>	<b>319</b>	<b>100%</b>

Ófaglærðir starfsmenn eru í meirihluta hjá báðum stéttum. Leikskólakennarar hafa það þó fram yfir þá sem starfa í félagsmiðstöðvum eða á frístundaheimilum að sveitarfélögum er skylt að bjóða upp á slíka þjónustu og starf þeirra hefur verið lögverndað. Þegar starf er lögverndað þarf einstaklingur að uppfylla ákveðnar kröfur til að starfa á sviðinu, oftast í formi menntunar. Aðeins þeir sem hafa lokið menntun við hæfi fá aðgang að starfsvettvanginum (Reglugerð nr. 879/2010).

Margir telja lögverndun efla fagumhverfi starfstétta. Náms- og starfsráðgjafar töldu til að mynda að við það að starfsheiti þeirra yrði lögverndað þá myndi fag- og stéttarvitund starfsmanna batna (Sigurbjörg J. Helgadóttir, Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Hildur Björk Svavarsdóttir og Gerður G. Óskarsdóttir, 2006 ). Í grein eftir Sigrúnu Júlíusdóttur (1999) kemur fram barist sé fyrir lögverndun til að efla færni og þekkingu starfsmanna. Í kjölfarið tryggji það gæði þeirra þjónustu sem verið er að bjóða upp á. Leikskólakennarar eru hér ekki undanskildir og töldu þeir lögverndun staðfesta hlutverk og sérfræðikunnáttu þeirra í samfélaginu (Arna H. Jónsdóttir, 2005). Hildebrant og Eomb (2011) könnuðu hvaða hvati lægi að baki því að bandarískir kennarar sóttu um leyfisveitingu. Rafræn könnun var send á 814 einstaklinga sem höfðu fengi leyfisbréf á árunum 2002-2006.



Helstu niðurstöður voru þær að kennarar sem sóttu um leyfisbréf voru að að leita eftir betri launum, auknum gæðum í kennslu, meiri samvinnu milli kennara og meiri virðingu, bæði innri og ytri, til að bæta eigið sjálfsmat og til að fá meiri virðingu frá almenningi. Það virðist vera almennt samþykki um það að lögverndun tryggi þekkingu, gæði og stöðu starfsstéttar. Þeir sem berjast fyrir bættri stöðu starfsstéttar eru fagfélög og fagstéttarfélög og verður sögunni næst vikið að þeim.

## 2.5 Fagfélag og fagstéttarfélag starfsstéttanna

Fagfélag þeirra sem starfa við tómsundur, s .s. í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum heitir félag fagfólks í frítímaþjónustu. Tilgangur fagfélagsins er að leggja áherslu á mikilvægi frítímaþjónustu fyrir börn, unglínga og ungt fólk, leggja áherslu á mikilvægi sérþekkingar starfsfólks og að hvetja til aukinna rannsókna og eflingar menntunar á sviði frítímaþjónustu (Félag fagfólks í frítímaþjónustu, e.d.). Félagið kemur hins vegar ekki að samningum um kjör stéttarinnar. Starfsfólk á þessum vettvangi er þess í stað skráð í hin ýmsu stéttarfélög og eru kjör starfsmanna því eitthvað mismunandi. Vert er að taka fram að nýverið hefur verið stofnað stéttarfélag tómsunda- og félagsmálafræðinga en enn þann dag í dag eru þó of fáir búnir að skrá sig í félagið. Því hefur það ekki þann slagkraft sem til þarf til að hafa áhrif á hagsmuni stéttarinnar. Það þurfa að vera 40 eða fleiri svo að hægt sé að fara að semja um kjör (munnleg heimild, 2013).

Félag leikskólakennara var stofnað 6. febrúar 1950. Félagið hefur bæði verið fag- og stéttarfélag. 7. maí 1988 var fagstéttarfélag leikskólakennara stofnað. Árið 2001 gerðist félagið aðildarfélag að Kennarasambandi Íslands. Bæði félögin hafa sett fram siðareglur sem meðlimum er ætlað að fylgja. Siðareglum er fyrst og fremst ætlað að standa vörð um hag skjólstæðinga stéttarinnar sem og fræðahlutverk hennar þar sem þær leggja áherslu á að starfsmenn stéttarinnar beri ábyrgð á þekkingu og kunnáttu á verksviði sínu (Sigurður Kristinsson, 2013).

## 2.6 Samantekt

Í þessum kafla hefur verið stiklað á stóru um starfsumhverfi þeirra starfstétta sem hér eru til skoðunar. Ætlunin með verkefninu er að skoða reynslu sex einstaklinga til fagþróunar þessara stétta. Því er mikilvægt að gefa mynd af því við hvaða umhverfi er unnið. Það er margt í starfsumhverfi leikskólakennara sem bendir til þess að starfsþróun þeirra sé komin lengra á veg en tómsunda- og félagsmálafræðinga, svo sem aukið hlutfall kennara í 100% starfi. Þeir hafa starfandi fagstéttarfélag sem sér nákvæmlega um

kaup og kjör stéttarinnar. Tímstunda- og félagsmálafræðingar eru enn í þeim sporum að vera dreifðir í hin ýmsu stéttarfélög, líkt og leikskólakennarar voru til ársins 1988 (Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010) Starfsheiti og starfsvettvangur leikskólakennara hefur þar að auki verið lögverndaður sem er talið tryggja það að þeir sem starfa í leikskólum hafi menntun í samræmi við störf þeirra og ábyrgð. Í næsta kafla verður farið yfir kenningar sem tengjast sérfræðihópum og fagþróun þeirra.

### 3 Fagþróun í ljósi fyrri kenninga

Í þessum kafla ritgerðarinnar verður gerð grein fyrir fyrri kenningum um sérfræðihópa og fagþróun þeirra. Nútímaþjóðfélög virðast í auknum mæli byggjast upp á sérhæfðri vinnu og þekkingu einstaklinga. Það virðist vera ákveðinn sjarmi yfir hugtökunum fagmennska og sérfræðingur. Fleiri og fleiri starfsstéttir sækjast eftir því að vera skilgreindar sem sérfræðihópar. Kennarar, hjúkrunarfræðingar, félagsráðgjafar og verkfræðingar eru starfshópar sem hafa gert tilkall til starfsréttinda á vinnu á grundvelli menntunar og prófa (Krejsler, 2005). Þessa þróun má rekja til breyttra samfélagsaðstæðna þar sem fleiri og fleiri starfsstéttir byggja grunn sinn á þekkingu sem aðeins er hægt að ná í gegn með menntun (Evetts, 2003).

Menn eru almennt ekki sammála um hvað nákvæmlega sérfræðihópur sé, né hvernig eigi að skilgreina hann. Það er þó hægt að flokka þessar skilgreiningar niður eftir því hvaða kenningar rannsakendur nota þegar þeir skilgreina sérfræðihópa. Oftast er vitnað í virknihyggjuna (e. *functionalism*) og útilokunarkenninguna (e. *neo-Weberian/power approach*)

#### 3.1 Flokkunarfræði, virknihyggjan og eiginleikafræði

Tvær þekktar hefðir eru innan flokkunarfræða (e. *taxinomic approach*). Sú fyrri er eiginleikafræði (e. *trait approach*) sem kom fram um árið 1950 (Saks, 2012). Í eiginleikafræðum leituðust menn við að finna sameiginleg einkenni fyrir sérfræðihópa. Rannsakendur mynduðu síðan lista með einkennum sem voru einkennandi fyrir sérfræðihópa. Þessir listar voru svo notaðir til að kanna hvort hægt væri að flokka starfsstétt til sérfræðihóps. Þessar aðferðir eru dæmi um svokallaðar „*check-list*“- aðferðir (Lyons, 2011). Með þessum aðferðum átti að vera hægt að sjá hvað greindi fagstéttir frá öðrum starfsstéttum. En í raun var aðeins verið að lýsa eiginleikum ákveðinna starfsstétta og þeim viðhorfum sem rannsakendur höfðu hverju sinni. Eiginleikar sérfræðihópa voru almennt litnir jákvæðum augum, til að mynda óeigingirni, þjónustulund og hátt siðgæði (Þorgerður Einarasdóttir, 2000; Evetts, 2003; Krejsler, 2005; Lyons, 2011).

Johnson (1972, sjá í Quigley, 2011) kafaði ofan í rannsóknir 21 höfunda sem höfðu sett saman lista af nokkrum eiginleikum sem sérfræðihópar áttu að búa yfir. Hann komst að því að mikil breidd var í því hvernig rannsakendur lýstu einkennum sérfræðihópa. Í níu tilfellum komu fram einkenni sem aðeins voru talin upp af einum rannsakanda. Rannsakendur virtust ekki geta sammælst um þau einkenni sem sérfræðihópur þurfti að bera með sér. Johnson setti samt sem áður saman lista af þeim eiginleikum

sérfræðihópa sem komu oftast fram og voru: fræðileg þekking, hæfnispróf og sérhæfð þjónusta. Sú áhersla sem lögð var á þekkingu sérfræðihópa er skiljanleg þar sem þeir sem aðhylltust þessi fræði töldu lækna, presta og lögfræðinga vera hina sönnu sérfræðihópa og hafa þessar stéttir allar þurft að standast fræðilegt nám í háskóla (Saks, 2012). Eraut (1994, sjá í Quigley, 2011 ) gagnrýndi þessi aðferð. Hann sagði hana byggjast aðeins upp á listum sem höfundarnir sjálfir höfðu litið á sem einkenni sérfræðihópa. Þannig niðurstöður væri ekki hægt að taka alvarlega þar sem þær byggðust ekki á raunvísindalegum gögnum. Eraut (1994) segir að margir hverjir hafi þess vegna tileinkað sér sýn virknikenninga (e. *functionalism*) á sérfræðihópum.

Virknihyggjan (e. *functionalism*) er hin aðferðin sem fellur undir flokkunarfræði (Saks, 2012). Hún kom fram á sjónarsviðið af því að menn töldu ekki nægja að lýsa eiginleikum sérfræðistétta, heldur þyrfti að tengja hlutverk þeirra við gangverk í samfélaginu. Hugmyndir þeirra lituðust af hugmyndafræði Durkheims, um að samfélagið væri skipuleg og samræmd heild þar sem flestir þættir legðu sitt af mörkum til að viðhalda stöðugleika (Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Þeir sem aðhylltust þessa sýn litu mjög jákvæðum augum á sérfræðihópa og töldu þekkingu vera lykilþátt í yfirburðum sérfræðihópa. Þeir litu svo á að heimurinn þyrfti á sérhæfðri þekkingu að halda og að sérfræðihópar gætu veitt hana. Þeir voru því taldir nauðsynlegir samfélaginu. Þeir tengdu saman hagnýta þekkingu sérfræðihópa og stöðu þeirra í samfélaginu. Þeir hópar sem bjuggu yfir mjög sértækri þekkingu voru taldir mikilvægir fyrir samfélagið, þar sem þeir einir gátu veitt slíka þjónustu og vernduðu þar með þegnana. Í staðinn nutu þeir virðingar (Saks, 2012).

Parson er þekktastur innan þessara fræða. Hann taldi mikilvægi sérfræðihópa felast í nauðsyn þeirra til að viðhalda samfélagslegum stöðugleika, sérþekking og hlutleysi þeirra tryggði það (Evetts, 2003; Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Hann taldi sérfræðihópa hagnýta þekkingu sína í háleitum og siðrænum tilgangi til hagsbóta fyrir samfélagið og þeir uppskæru með því völd, efnahagslega umbun og virðingu umfram aðrar stéttir (Krejsler, 2005).

Richard H. Hall (1969, Evetts, 2003) varð einnig táknmynd virknihyggjunnar innan þessara fræða og lýsti hann einkennum sérfræðihópa á eftirfarandi hátt:

- Þeir hafa sinn eigin þekkingargrundvöll
- Þeir hafa völd, þ.e. vegna þess að þeir þekkja sitt svið best

- Þeir hafa bæði formlega og óformlega stjórn yfir þróun þekkingar innan stéttarinnar og hvaða nám og reynslu starfsmenn þurfi til að geta starfað innan stéttarinnar.
- Sérfræðihópur fer eftir siðareglum
- Sérfræðingar innan sömu stéttar skilja hver annan þ. e. menninguna, táknið og tungumálið sem á sér stað innan stéttarinnar.
- Þeir láta ekki stjórnast af græðgi, eru tilbúnir til samstarfs og aðstoða aðra á sviðinu.

Þar að auki áleit hann sérfræðihópa ávallt vinna verkefni með það fyrir sjónum að leysa það á eins faglegan hátt og mögulega væri hægt. Þeir væru ekki hvattir áfram af peningum, heldur ynnu til þess að útvega eins góða þjónustu og þeir mögulega gætu. Hann taldi samvinnu innan sérfræðihópa vera áberandi, og það stuðlaði að sameiginlegum einkennum stéttarinnar og gerði sérfræðingum kleift að ræða saman út frá ákveðinni hugmyndafræði (Krejsler, 2005). Andrews Abbott (1988) tók í sama streng. Hann taldi að hinir raunverulegu sérfræðihópar byggju yfir sértækri (e. *abstract*) þekkingu, sú þekking væri lykillinn að yfirráðum tiltekinna starfa. Hann taldi þekkingu sem væri of almenns eðlis draga úr trúverðugleika hópsins og sérstöðu hans.

Eftir því sem fleiri stéttir hófu að gera kröfu um formlega háskólamenntun og sérstakar leyfisveitingar til starfa kom í ljós að yngri stéttir náðu ekki þeirri félagsstöðu sem eldri stéttirnar höfðu, svo sem virðingu og völdum. Í kjölfarið varð til nýtt hugtak innan virknihyggjunnar sem kallað var hálfildings-stétt (e. *semi-profession*) sem Etzioni (1969) innleiddi. Þessu hugtaki var ætlað að gera grein fyrir starfsstéttum sem gerðu tilkall til þess að vera skilgreindar sem sérfræðihópur en náðu því ekki. Hugtakið var því notað til að aðskilja fullgilda sérfræðihópa frá öðrum starfshópum, sem einhverra hluta vegna náðu ekki fullri fagvæðingu, þrátt fyrir að uppfylla skilyrði sem sett voru fyrir sérfræðihópa. Oftast voru hin dæmigerðu kvennastörf flokkuð sem hálfildings-störf, svo sem kennarastarfið, félagsráðgjöf og hjúkrun (Þorgerður Einaradóttir, 2000). Allt eru þetta umhyggjustörf sem eru oft nátengd móðurhlutverkinu og því talin of almenn eðlis til að vera virt sem sérfræðistörf. Etzioni (1969) hélt því fram að starfsstétt sem mönnum væri af konum gæti einfaldlega ekki náð fullri fagvæðingu. Hann taldi þessar stéttir vanta virðingu og reisn (Þorgerður Einaradóttir, 2000). Þessi sýn hefur verið gagnrýnd fyrir karllæga hugsun. Glazer dregur í vafa mikið af fræðiritum um sérfræðihópa því að á þeim tíma sem kenningarnar voru settar fram var fræðasamfélagið karllægt.

Á þessum tíma voru konur ekki mikið á vettvangi atvinnulífsins og því voru eiginleikar sérfræðihópa byggðir upp af sérfræðihópum sem mannaðir voru körlum. Davis tekur í sama streng, hún segir að mikið af einkennum sérfræðihópa hafi verið þróað á tíma þegar allir sem léku hlutverk voru karlar. Því hefði umönnunarpáttur í sambandi við skjólstæðinga orðið út undan þegar verið var að skoða samband milli fagaðila og skjólstæðinga (Lyons, 2011).

Eiginleikafræðin og virknihyggjan líta báðar jákvæðum augum á sérfræðihópa og töldu sérhæfða þekkingu þeirra aðgreina þá frá öðrum starfshópum. Þessar hefðir litu svo á að sérfræðihópar nýttu þekkingu sína til góðs fyrir samfélagið og hugsuðu alltaf fyrst og fremst um hag skjólstæðingsins. Helsta gagnrýni á þessar kenningar var sú að þekking eða sérfræðikunnátta dygði ekki til ein sér til að greina störf sérfræðihópa frá öðrum starfshópum. Margar starfsstéttir höfðu sérfræðikunnátta en náðu samt ekki stöðu sérfræðihóps, hvorki í formi virðingar né umbunar. Þar með komu útilokunarkenningar fram á sjónarsviði

### **3.2 Útilokunarkenningar (e. *power approach/neo-weberian*)**

Þeir sem aðhylltust útilokunarkenningar töldu sérfræðiþekkingu ekki duga til að útskýra hvernig starfshópar næðu sérstöðu sem sérfræðihópar. Hugmynd þeirra um sérfræðihópa er að þeir mótist fyrst og fremst til að tryggja hagsmuni stéttarinnar. Fagþróun stéttarinnar sé í raun félagsleg barátta sem sé háð undir formerkjum samtakamáttar til að einoka störf á vinnumarkaði. Þetta gerist með lögverndun eða annars konar leyfisveitingu. Lögverndun sé svo í raun aðeins tromp starfsstétta í hinum kapítalíska heimi til þess að mynda girðingu í kringum starfsstéttina og hafa þannig áhrif á framboð og eftirspurn og þannig á launataxta. (Arna H. Jónsdóttir, 2005; Krejsler, 2005; Evetts, 2003; Þorgerður Einarsdóttir, 2000).

Útilokunarkenningar komu fyrst fram um 1970 Á þeim tíma varð mikil stofnanabylting í samfélaginu og fleiri og fleiri urðu launþegar stórra fyrirtækja. Margt var að breytast í atvinnuumhverfinu og í kjölfarið breyttist kenningarleg stefnumörkun. Vísindamenn hófu að skoða sérfræðihópa frá öðru sjónarhorni. Áhugi fræðimanna beindist nú ekki lengur að því að skoða hvaða hlutverki sérfræðihópar gegna í að viðhalda staðfestu í heiminum heldur veltu þeir fyrir sér hvernig starfsstéttir fá samfélagið til að veita sér tiltekin forréttindi, líkt og laun, séraðgang að störfum og svo framvegis (Macdonald, 1995).

Rannsakendur hófu að skoða þau hagsmunaátök sem sérfræðihópur átti í og hvernig þeir fóru að því að útiloka aðra frá stéttinni til að viðhalda stöðu

sinni. Kenningar Webers um félagslega útilokun (e. *social closure*) höfðu mikil áhrif í þessu samhengi. Weber notaði þetta hugtak til að lýsa því sem átti sér stað þegar hópur náði ákveðinni félagslegri stöðu og viðhélt henni. Weber taldi það félagslega útilokun þegar hópur reyndi að stjórna markaðsaðstæðum sér í hag, með því að útiloka aðra frá vettvanginum, til dæmis með því að takmarka aðgengi (Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Verk Larson frá árinu (1977) *The Rise of Professionalism* er það rit sem markar í raun upphaf þessarar stefnu (Macdonald, 1995). Í verki Larsons kom fram ný hugsmíð (e. *professional project*). Þessu hugtaki var ætlað að skilgreina það ferli og þá þróun sem á sér stað þegar starfsstétt sækir eftir sérstöðu á markaði, með því að útiloka aðra frá honum (Evetts, 2003).

Útilokunarkenningar henta bæði til að lýsa því hvernig sérfræðihópur viðheldur stöðu sinni frá öðrum og hvernig stéttaskipting verður innan sérfræðihóps. Þegar sérfræðihópur hefur tryggt stöðu sína á atvinnu-markaði í formi lögverndunar þá er það kallað lóðrétt útilokunaraðferð. Sú stéttaskipting sem verður til innan starfsstéttar er þekkt sem lárétt útilokunaraðferð. Dæmi um lárétta útilokun innan starfsstéttar leikskólakennara er til að mynda þegar leikskólakennarar börðust fyrir lögverndun á starfsheiti sínu til að aðgreina sig frá leiðbeinendum. Þetta er gert til þess að varpa ljósi á sérfræðingshlutverk þeirra (Þorgerður Einarsdóttir, 2000).

Útilokunarkenningar telja að sérfræðihópar tryggi sérstöðu sína með lögverndun. Þeir noti þekkingu sína til þess að rökstyðja mikilvægi þess að lögvernda starfsgreininga. Helsta gagnrýni á þessar kenningar er að þær byggist ekki síður en virknikenningar á illa rökstuddum grunni, þar sem niðurstöður voru ekki studdar með raunvísindalegum (e. *empirical*) gögnum. Þær hafa þar að auki verið gagnrýndar fyrir óréttmæta og neikvæða hugsun til sérfræðihópa. Það að þeir hugsi aðeins um hagsmuni sína en taki ekki tillit til skjólstæðinga (Saks, 2012).

Fræðimenn eru í dag almennt sammála um að þetta sé ekki alveg svona svart og hvítt líkt og virkni- og útilokunarkenningar lögðu upp með. Þekking sérfræðihópa er ekki lengur aðeins skilgreind sem vopn í baráttu þeirra til að öðlast sérstöðu á markaði og hafa áhrif á fríðindi stéttarinnar heldur er farið að líta svo á að sérfræðihópar útiloki aðra frá starfsumhverfinu til að tryggja það að einstaklingar viti að hverju þeir ganga. Lögverndun auki líkur á að skjólstæðingur fái góða þjónustu, hvert sem hann leitar, því að allir starfsmenn sviðsins þurfi að ganga í gegnum sambærilegt nám (Evetts, 2003; Sigrún Júlíusdóttir, 2006).

Hér hafa verið sögð skil á helstu kenningum um sérfræðihópa. Þessar kenningar gefa mynd af því hvernig sérfræðihópar hafa verið skilgreindir.

Þessar kenningar fjalla ekki um það ferli sem starfstétt fer í gegnum til að öðlast viðurkenningu sem sérfræðihópur. Það er misjafnt hvaða skilyrði hópur þarf að uppfylla til þess að flokkast til sérfræðihóps. Einn af þeim sem hafa sett fram mólél um fagþróun sérfræðihópa er Wilensky (1964).

### 3.3 Stig Wilensky um fagþróun

Mólél Wilensky (1964) má flokka til ferlakenninga (e. *process theory*) (Milana og Skrypnyk, 2009). Þeim kenningum er best lýst þannig að fræðimenn leita að vísbendingum um ákveðin ferli (e. *process*) sem starfshópur er talinn þurfa að fara í gegnum á leið sinni til að teljast til fullgilda sérfræðihópa. Þessar hefðbundnu kenningar fela í sér að um almenna þróun sé að ræða, að allir sérfræðihópar fari í gegnum sama ferli (Milana og Skrypnyk, 2009).

Það má segja að verk Wilensky (1964) hafi verið mitt á milli virknihyggju og útilokunarkenninga. Hann lagði áherslu á þekkingarhlutverk sérfræðinga, en tók fram að lögverndun starfs væri hluti af þessu ferli. Hann taldi þann þátt þó síst mikilvægan. Í kjölfar rannsóknar hans myndaðist samt sem áður bylgja sem lagði áherslu á sérfræðileyfi starfshópa (Milana og Skrypnyk, 2009). Wilensky ætlaði í fyrstu einungis að skoða fagþróun félagsráðgjafa og forstjóra sjúkrahúsa. Hann ákvað síðan að stækka verkefnið sitt og breytti því í *Professionalization of everybody*.

Helsti kostur við mólél Wilensky er að hann notaði raunvísindalega aðferð (e. *empirical*) til þess að kanna hvaða ferli starfsstéttir fóru í gegnum á leið sinni í að vera sérfræðihópur (Neal og Morgan, 2000). Hann notaði gögn sem vísuðu til sögu 18 starfstétta sem flokkuðust til sérfræðihópa, til þess að gera grein fyrir fagþróun þeirra. Hann komst að því að allir sérfræðihópar færu í gegnum ákveðin stigbundin ferli. Þessu móléli var gríðarlega vel tekið. Til marks um það er að lækna fóru að nota það til þess að sýna fram á sérfræðipekkingu sína. Menn notuðu mólélið til að sjá hvar starfsstéttir væru staddar í fagþróunarferli sínu. Mólélið var einnig notað af starfsstéttum til þess að auka líkur á fagþróun (Neal og Morgan, 2000).

Wilensky benti á að fáar starfsstéttir hefðu náð virðingu fullgilds sérfræðihóps. Hann taldi að af þúsundum starfsstétta sem sótt hafi eftir því að flokkast sem sérfræðihópur hafi ekki nema 30-40 náð fullri fagvæðingu, að minnsta kosti ef tekið væri tillit til þess hvernig hann hugsaði um sérfræðihópa (Wilensky, 1964). Hann tók dæmi um lækna, presta, verkfræðinga og lögmenn sem fullgilda sérfræðihópa. Eftir að hafa rannsakað sögu 18 starfsstétta sem samkvæmt hans hugsjón hefðu náð



fullri fagvæðingu komst hann að því að allar hefðu þær farið í gegnum sama ferli í fagþróun sinni. Þetta voru fimm stig:

- **Starfið sjálf:** Starfið verður til og verður skuldbundið, fullt starf. Þrátt fyrir það að sjúkum hefur alltaf verið sinnt var læknastarfið búið til og sjúklingar fóru að mæta á sjúkrahús til skoðunar.
- **Menntakröfur:** Fljótlega eftir að starfið er orðið til þá fara af stað vangaveltur um hvaða kröfur þurfi að uppfylla til að starfa á sviðinu. Farið verður fram á menntun, þessi menntunarkrafa er í stöðugri þróun og þrátt fyrir að hefjast ekki sem formlegt háskólanám þá eiga allir sérfræðihópar það sameiginlegt að starfsmenn innan stéttarinnar þurfa að hafa lokið háskólamenntun og sú krafa er stöðugt hækkuð til þess að auka þekkingu og rannsóknir innan sviðsins.
- **Félagasamtök:** Eru mynduð, svo sem fagstéttarfélag. Á þessu stigi fer fram mikil sjálfsskoðun um það hvort starfið sé faglegt, hvert hlutverk stéttarinnar sé og hvernig sé hægt að auka gæði og þessi háttar. Á þessu stigi eru sumir sem breyta starfsheiti, til dæmis eins og þegar fóstura varð leikskólakennari. Þessi nafnbreyting getur verið til þess að rugla stéttinni ekki saman við aðra sem sinna sambærilegu starfi og hafa ekki náð að þróast jafnmikið, til að mynda greina leiðbeinendur frá leikskólakennurum. Þetta er gert til að neytendur átti sig á hver sé hæfastur á sviðinu. Á þessu stigi verða líka átök um það hvert hlutverk stéttarinnar nákvæmlega sé, til dæmis þegar farið var að aðgreina hlutverk sjúkraliða og hjúkrunarfræðinga. Þessi átök getur bæði átt sér stað innan stéttarinnar og við aðrar sambærilegar stéttir. Hér verður til ákveðin goggunarröð innan starfsumhverfis, þeir sem eru lægra settir fylgja fyrirmælum þeirra hærra settu. Til dæmis þá flytja læknar mikið af álagi sínu yfir á hjúkrunarfræðinga eða geislafræðinga. Þessi tilhneiging á sér stað í nánast öllum stéttum (Wilensky, 1964). Það geta einnig orðið átök við samfélagið almennt, ekki aðeins vegna þess að stéttin er ný bæði hjá vísindasamfélaginu og á hinum almenna markaði, heldur einnig vegna þess að oft er hlutverk þeirra að bæta/laga það sem fer úrskeiðis í hinu almenna lífi.
- **Lögverndun:** Á þessu stigi eru stéttir að tryggja fagumhverfið sitt með opinberri skilgreiningu á starfsheiti í formi laga. Þegar það er ekki á hreinu hvaða hæfni stéttin hefur umfram aðra sambærilega þá er farið fram á lögverndun. Þar er gerð nákvæm skilgreining á hæfni starfsmanns sem vinnur á sviðinu og hvaða hæfileika og menntun hann þurfi að bera til að starfa á sviðinu. Ef einhver starfar á sviðinu án þess að hafa til þess tilskipuð leyfi þá er það orðið refsivert. Lögverndun og leyfisveiting til starfa er að mati Wilensky's

(1964) það sem skiptir minnstu máli fyrir fagvæðingu þar sem ýmsar starfsstéttir hafa fengið þennan lagalega rétt en eru samt sem ekki flokkaðar til hinna raunverulegu sérfræðihópa, til dæmis píparar. Það er tvennt sem gæti valdið því að stéttir sækja eftir þessu og það er annars vegar að bæta stöðu stéttarinnar og vernda starfsumhverfi og hins vegar að með þessu sé verið að vernda hag almennings svo að hann viti að hverju sé verið að ganga.

- **Siðareglur.** Hér eru settar fram siðareglur til að útiloka vanhæfa einstaklinga, til að minnka innri átök og reglur eru settar til að vernda skjólstæðinga stéttarinnar. Wilensky lagði mikið uppúr siðareglum. Hann fann það út að fullgildir sérfræðihópar væru með siðareglur sem lúta að samskiptum við samverkamenn. Þessum siðareglum er ætlað að viðhalda fagumhverfinu sem bestu, til dæmis með því að hnýta ekki í næsta mann, segja frá ef einhver starfar á sviðinu án réttinda, ekki gera lítið úr öðrum samstarfsmönnum á almannafæri og gæta þess að vinnuálag lækki ekki staðalinn (Wilensky, 1964). Hann taldi siðareglur einnig vernda skjólstæðinga þar sem þær legðu áherslu á að sérfræðingar væru meðvitaðir um veikleika sína og vísuðu skjólstæðingum annað ef það bætti hag hans. Það er misjafnt á hvaða stigi þessar siðareglur verða til. Wilensky setti þær síðastar í þessu ferli þar sem ferlið var þannig hjá meirihlutanum. Þessar siðareglur voru oft löngu komnar í ferlinu, sérstaklega hjá þeim sem sóttu nýlega eftir stöðu sérfræðihóps.

Þetta eru þau stig sem Wilensky telur að starfsstéttir þurfi að uppfylla til að ná fullri fagþróun. Wilensky lagði áherslu á sérfræðihlutverk starfstétta og að þekkingin kæmi frá eigin grunni. Hann lagði líka mikið uppúr siðareglum sérfræðihópa. Þær væru til þess fallnar að tryggja gæði starfsmanna og þannig hag viðskiptavinarins. Þessi hugsjón Wilensky er mjög í anda virknihyggjunnar, þar sem hann taldi þekkingu sérfræðinga vera til góðs. Hann tekur lögverndun fyrir í þessu ferli sem er hægt að túlka til útilokunarkenninga. Wilensky taldi þó að hvorki þekking né siðareglur dygðu til að greina raunverulega sérfræðihópa frá þeim sem sækjast eftir að verða sérfræðihópar en ná því ekki fram. Sumar stéttir geti uppfyllt þessi skilyrði án þess að ná virðingu sem sérfræðihópar. Hann nefnir nokkur atriði sem gæti valdið því.

Ein helsta ógn, sem hann telur geta haft áhrif á fagþróun starfsstéttar, er ef tæknilegur grunnur/þekking sem starfsstéttin grundvallast á byggist upp á orðaforða sem alþýðan skilur og notar. Einnig ef vísindalegur grunnur sé þess eðlis að allir geti lært hann með nokkrum einföldum reglum þá sé voðinn vís. Hann tekur dæmi um starfsvettvang umönnunarstétta til að

skilgreina þetta frekar. Hann taldi að starfsstéttir sem feli í sér mannleg samskipti líkt og umönnun barna, eigi erfitt með að uppfylla fyrstu kröfu hans þar sem að alþýðan samþykki ekki að það þurfi sérfræðikunnáttu til að sjá um börn, allir geti það.

*„lay public cannot recognize the need for special competence in an area where everyone is expert“ (Wilensky, 1964, 145).*

Það er ef vinnan er þess eðlis að flestir telji sig geta gert slíkt hið sama eða þurfi litla þjálfun til þá sé erfitt að ná viðurkenningu.

Neal og Morgan (2000) notuðu stig Wilensky til þess að bera saman fagþróunarsögu sérfræðihópa í Þýskalandi og Bretlandi. Þeir komust að því að fagþróunarferli sérfræðihópanna væri ólíkt milli landa en það sama innan hvors lands fyrir sig. Helstu munurinn á þessum löndum væri sá að í Þýskalandi hafi sérfræðihópar þróast fyrir tilstilli ríkisins og því væri fagþróun upp-niður ferli (e. *top-down*).

Arna H. Jónsdóttir (2005) rannsakaði fagþróun leikskólakennara. Arna fylgdi að ákveðnu leyti stigum Wilenskys til að gera grein fyrir fagþróun leikskólakennara, líkt og gert verður í þessu verkefni. Hún tengdi saman fræðileg skrif og greiningu á gögnum við rýnihóp, sem samanstóð af sex fulltrúum úr forystu leikskólakennara. Niðurstöður Örnú voru á þann veg að fagþróun leikskólakennara uppfyllti ekki að fullu ferli stigbundinnar þróunar Wilenskys (1964). Á þeim tíma var lögverndun á starfi leikskólakennara ekki kominn. Var það eitt af þeim stigum sem Arna taldi helst vanta upp í fagþróun þeirra. Annað sem þótti rýra faglega ímynd leikskólakennara var hve hátt hlutfall starfsmanna var í hlutastarfi. Hlutfall leikskólakennara í fullu starfi hefur hækkað mikið síðan árið 2005 (Hagstofa, 2012). Að lokum taldi hún að það þyrfti að skilgreina betur hvaða hlutverki leikskólakennarar gegna, hvernig það sé ólíkt hlutverki leiðbeinanda.

Hildur Kristjánsdóttir (2002) velti þeirri spurningu upp hvort ljósmæður væru fagstétt. Hún skoðar sögu ljósmæðra og leggur upp með að sýna fram á staðfest sérfræðihlutverk þeirra út frá fyrri kenningum. Athugun hennar er í samræmi við þá sem gerð er hér. Þó að hún notist ekki við nákvæmlega sömu viðmið um hvað starfsstétt þurfi til að vera sérfræðihópur þá eru þau sambærileg. Sú skilgreining sem hún notar til hliðsjónar er að sérfræðistétt þurfi eigin þekkingargrunn, sérhæfða menntun sem kennd er á háskólastigi, siðareglur verði að vera til staðar, lögverndun og sjálfræði starfstéttarinnar. Hún kemst að þeirri niðurstöðu að ljósmæður séu sérfræðihópur þar sem þær hafi sérhæfða menntun, sem kennd er á háskólastigi, þær hafi

sérhæfðan þekkingargrunn, þær hafi lögverndað og skilgreint starfssvið. Þær hafa eigið stéttarfélag, eigin siðareglur og gefa út fagtímarit. Hún telur veikasta hlekk ljósmæðra sem sérfræðihóps vera sá að stéttin starfar undir stjórn opinberra stofnunar.

Wilensky lagði mikið upp úr sjálfræði sérfræðingsins, að hann væri óháður ríkisvaldi en tengdur fagfélagi og siðareglum þess. Hann taldi það að starfa undir opinberri stofnun draga úr fullri fagvæðingu (e. *deprofessionalisation*). Tekið verður tillit til þess að Ísland er velferðarríki, Flestallir sérfræðihópar á Íslandi hafa þróast innan ríkisbatterís og taka þarf tillit til þess þegar ég skoða þróun þessara tveggja starfstétta.

Wilensky telur að starfsstéttir fari í gegnum fimm stig á leið sinni til þess að verða viðurkenndar sem fullgildir sérfræðihópar. Það sem helst skiptir máli er sérfræðiþekking, siðareglur og að allir hafi þessir hópar hlotið lögverndun.

## 4 Þekkingargrunnur starfsstéttanna

Þær kenningar sem fjallað hefur verið um hér leggja mikið uppúr sérþekkingu sérfræðihópa og að hún byggist á vísindalegri hugmyndafræði. Virknihyggja taldi sérfræðihópa nota þekkingu sína til hagsbóta fyrir samfélagið en útilokunarkenningar töldu sérfræðihópa aðeins nýta þekkingu sína til að stjórna vettvanginum í kringum stéttina, hvað varðar starfsréttindi og laun svo að eitthvað sé nefnt.

Það er því nauðsynlegt að líta á hvaða hugmyndafræði leikskólar, frístundaheimili og félagsmiðstöðvar byggja á. Fræðilegur þekkingargrunnur starfanna er keimlíkur, sem virðist vera í anda hugsmíðahyggju. Lögð er áhersla á virkni og þátttöku nemanda í náminu. Óformleg- og tilviljunarkennd menntun fer fram á báðum stöðum þar sem ætlunin er að efla félagsfærni, sjálfsmynd og virkni einstaklinga í lýðræðislegu samfélagi (Mennta- og menningarmálaráðneyti, 2011; Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Adda Rún Valdimarsdóttir, e.d.).

Til þess að sýna fram á tengsl þessara kenninga og þess starfs sem fram fer í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum verður fjallað stuttlega um kenningar Mead og Durkheims sem er ætlað að útskýra mikilvægi félagslegra samskipta. Starf leikskóla, frístundaheimila og félagsmiðstöðva virðist að miklu leyti byggjast á einhverskonar reynslunámi og því verður sérstaklega fjallað um þá hugmyndafræði sem liggur þar að baki.

### 4.1 Kenningar

Hægt er að rekja starfsemi þeirra starfsstétta sem fjallað er um hér til kenninga um félagsmótun þar sem lögð er áhersla á mikilvægi félagslegra samskipta sem hluta af þroskaferli fólks. Í aðalnámskrá leikskóla (2011) kemur til að mynda fram að leikurinn sé þungamiðja leikskólastarfs. Hann veiti börnum tækifæri til að læra og skilja umhverfi sitt og þróa félagsleg tengsl við önnur börn. Þannig styrkist félagsfærni og sjálfsmynd.

Georg Herbert Mead taldi fólk þroskast og læra í gegnum samskipti við hvert annað. Einstaklingur þróast yfir í það að vera félagsvera í gegnum samskipti og sjálfið myndast í kjölfarið. Mead taldi að þroski og nám væri félagslegt ferli sem ætti sér stað í gegnum samskipti við aðra (Gestur Guðmundsson, 2008). Durkheim lagði mikla áherslu á hlutverk fullorðinna sem fyrirmynda. Með samskiptum við fullorðna læra börn þær siðareglur sem þarf að fylgja (Durkheim, 2005). Samkvæmt þessum kenningum gegna samskipti við aðra miklu hlutverki í þroska og því er mikilvægt að kennarar/frístundaráðgjafar geri sér grein fyrir þeim áhrifum sem þeir hafa

á börn og unglinga í gegnum samskipti. Starfsvettvangur þessara stétta byggist þar að auki að miklu leyti á óformlegu námi sem má rekja til kenningar Dewey um reynslumiðað nám.

#### 4.1.1 Reynslumiðað nám

Segja má að bandaríski heimspekingurinn John Dewey sé faðir nútíma-hugmynda um reynslunám. Dewey taldi að ósvikið nám ætti sér stað í gegnum reynslu. Hann lagði áherslu á virkni nemenda í námsferlinu og að þeim sé treyst til að komast að skynsamlegri niðurstöðu, án þess að hún sé fyrirfram gefin. Það er í lagi að nemendum mistakist, þeir eiga að fá svigrúm til að athafna sig og læra af reynslu sinni. (Dewey, 2000; Gestur Guðmundsson, 2008).

Um leið og einstaklingur hefur öðlast reynslu í ákveðnum aðstæðum getur hann nýtt hana í öðrum aðstæðum, og bætt þannig við þekkingu sína. Það er því mikilvægur þáttur í reynslunámi að byggja ofan á það sem þegar er lært, reynslan á að vera ánægjuleg og nemandinn á að vera virkur í námsferlinu (Kristín Dýrfjörð, 2006; Dewey, 2000). Um er að ræða ferli þar sem einstaklingurinn byggir upp þekkingu, öðlast færni og breytir gildismati sínu vegna beinnar reynslu. Luckner og Nadler (1997) skilgreindu reynslumiðað nám svona:

Reynslumiðað nám á sér stað þegar einstaklingurinn tekur þátt í einhverju verkefni, íhugar það og metur á gagnrýninn hátt, afleiðir mikilvæga námsþætti með greiningunni og samþættir niðurstöðuna með breytingu á skilningi og/eða hegðun (Luckner og Nadler, 1997,3).

Eitt frægasta líkan sem sett hefur verið upp um reynslunám er námshringur Kolbs sem byggist á kenningum Dewey, Piaget og Lewin. Kolb lagði áherslu á að skoða það ferli sem myndast þegar fólk lærir af reynslunni. Hringurinn myndar fjögur stig og getur nám hafist á hvaða stigi sem er. Fólk þarf að fara í gegnum öll stigin til að nám verði. Ef ferlið stöðvast eftir reynslu þá er það háð tilviljun hvort einhver lærdómur á sér stað (Luckner og Nadler, 1997).

- **Reynsla** (e. *experience*) Fólk verður fyrir jákvæðri reynslu, hún getur verið fyrirfram ákveðin eða mótuð í formi verkefnis sem þarf að leysa. Oft er það hlutverk leiðbeinandans að setja upp þetta umhverfi en skjólstæðingarnir velja stundum hvað skuli gert.

- **Ígrundun** (e. *observation og reflection*) er mikilvægur þáttur. Hér er reynslan skoðuð frá hinum ýmsu sjónarhornum. Það er hægt að gera með misjöfnum hætti. Til að mynda er hægt að ræða saman eða skrifa skýrslu um reynsluna. Leiðbeinandi hjálpar skjólstæðingnum við að dýpka reynsluna og eykur það líkur á að nám eigi sér stað.
- **Alhæfing** (e. *concept og generalizing*): Reynslan sem maður varð fyrir, er túlkuð og maður áttar sig á við hvaða aðstæður hún gæti gagnast.
- **Beiting** (e. *applying*): Námið er nýtt í öðrum eða sambærilegum aðstæðum.

Þetta ferli getur hjálpað til við að auka vitund fólks á reynslunni í heild, hvað það geti gert til að breyta, eða bæta þessa reynslu. Með því aukast líkur á að hún feli í sér nám (Kolb, 1984, sjá í Luckner og Nadler, 1997). Helsta gagnrýni sem þetta módel hefur fengið er að það sé of einfalt og taki ekki mið af aðstæðum. Í allri vinnu með reynslu, ígrundun og hugsanlega yfirfærslu þarf að huga að fyrri reynslu þátttakenda, ræða um markmið og væntingar þeirra (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2011).

Í félagsmiðstöðum fer reynslunám fram í gegnum það að unglingar eru virkjaðir til þátttöku. Þeir fá tækifæri til að auka þekkingu sína með því að vera virkir þátttakendur í starfinu. Fræðsla í félagsmiðstöð byggist ekki upp á fyrirlestrum (Adda Rún Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, e.d.). Í leikskólasterfinu er einnig lögð áhersla á að börnin séu virkir þátttakendur, þau eigi ekki eingöngu að sitja kyrr og hlusta. Oft fá þau val um það hvað þau vilji gera og fer stærstur hluti starfs leikskólans fram í gegnum frjálsan leik (Jóhanna Einarsdóttir, 1997). Námsáætlanir leikskóla byggjast einnig á reynsluheimi barna þar sem lögð er áhersla á virkni barnsins (Jóhanna Einarsdóttir, 1997). Sá einstaklingur sem ekki þekkir til t.d. námsfrings Kolbs er ekki jafnlíklegur til þess að læra af reynslu og sá sem þekkir það. Fólk þarf að fara í gegnum öll fjögur stigin til þess að reynslan verði menntandi (Luckner og Nadler, 1997). Það má því segja að sértæk þekking þessara starfa hvíli að hluta til á þessari þekkingu. Sú menntun sem oftast fer fram í gegnum reynslunám er þekkt sem óformleg eða tilviljunarkennd menntun (Adda Rún Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, e.d.) og verður næst vikið að þeim.

#### 4.1.2 Ólík menntun

Formleg menntun (e. *formal education*) fer fram í formlegu skólakerfi sem nær yfir leikskóla, grunnskóla, framhaldsskóla og upp á háskólastig. Það er yfirleitt skipulagt út frá námskrá. Nemandi þarf að sýna fram á að nám hafi

átt sér stað með því að standast próf af einhverju tagi til að geta komist áfram á næsta stig. Í formlegri menntun er námstíminn afmarkaður, markmið skilgreind og námið er svo viðurkennt með prófskríteinum eða útskrift (Gunnar E. Finnbogason, 2009; Eshach, 2007).

Sú skilgreining sem á við formlega menntun fellur ekki nógu vel að þeirri menntun sem á sér stað í leikskóla. Algengt er að hugtökin leikur og menntun séu aðskilin í hugum fólks (Jóhanna Einarsdóttir, 2010). Almenn viðhorf til náms er að það eigi sér fyrst og fremst stað þegar fengist er við afmörkuð verkefni, sem oftast eru skipulögð og stjórnað af kennara. Námið á síðan að vera hægt að meta með prófum (Gunnar E. Finnbogason, 2009). Nám í leikskóla á hins vegar fyrst og fremst að fara fram í gegnum leik. Leikurinn er frjáls athöfn sem börn taka þátt í af fúsum vilja. Námið er því ekki afmarkað við eitthvað eitt viðfangsefni eða árangur, sem er hægt að meta með einu prófi (Jóhanna Einarsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2011). Eitt af aðalatriðum formlegs náms er að nemandi fari í gegnum mat og aðeins þannig sé hægt að fá nám viðurkennt í formi prófskríteina eða útskriftar. Þó að í leikskóla fari fram mat þá þarf barnið ekki að skila ákveðnum árangri til þess að flytjast upp á næstu deild. Það nám sem fer fram í leikskóla mætti því frekar flokka sem óformlegt nám.

Óformlegt nám (e. *non-formal education*): Slíkt nám er ekki endilega á vegum mennta- eða þjálfunarstofnana. Hér hefur nemandinn val um þátttöku. Þrátt fyrir að nemendur í bæði leikskóla og frístundaheimilum hafi ekki val um þátttöku, þá er lagt upp með að nám fari fram í gegnum viðfangsefni sem börnin velja að miklu leyti sjálf. Námið er samt sem áður skipulagt með tilliti til námsmarkmiða, námstíma og námsaðstoðar (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2011; Eshach, 2007; Colley, Hodkinson og Malcolm, 2002). Þá er hægt að flokka þátttöku í skipulögðu hópastarfi í félagsmiðstöðvum, frístundaheimilum og í leikskólum sem óformlega menntun þar sem rammi hópastarfs er afmarkaður við ákveðið viðfangsefni, leiðsögn starfsmanns og stendur yfir í fyrirfram skilgreindan tíma.

Tilviljanakennt nám (e. *informal education*) verður til í hinu daglega lífi til dæmis í tengslum við vinnu, fjölskyldu eða frítíma. Tilviljanakennd menntun getur verið meðvituð en í flestum tilfellum gerist hún sjálfkrafa og ómeðvitað (Eshach, 2007). Þessi menntun er talin varðveitast vel. Það er talið vera vegna þess að nemandinn prófar sig sjálfur áfram í gegnum endurtekningar (Gilbertson, Bates, McLaughlin og Evert, 2006). Í tómstundastarfi á sér oft stað svokallað tilviljanakennt nám. Það er nám sem verður sjálfkrafa til. Þessi menntun getur átt sér stað á ótrúlegustu stöðum í félagsmiðstöðvum, t.d. á böllum eða í gegnum leiki í



frístundaheimilinu. Í leikskólum getur þetta nám átt sér stað í fataklefanum, í biðröðinni á klósettið og við matarborðið. Hér eru starfsmenn mikilvægar fyrirmyndir þar sem börnin læra það sem fyrir þeim er haft (Durkheim, 2005).

Starfsfólk sem starfar á sviði óformlegs- og tilviljunarkennds náms, þarf að búa til umhverfi þar sem líkur á námi aukast, hjálpa viðkomandi við að mynda reynslu sem nýtist síðar, með því að ræða um og ígrunda hana (Kolb, 1984, sjá í Luckner og Nadler, 1997). Það er því mikilvægt að starfsmenn þessara stétta hafi þekkingu á hugmyndafræði um reynslunám, félagsmótun og aðra þætti sem snúa að þeim.

### 4.1.3 Sjálfsmynd og félagsfærni

Í gegnum óformlegt- og tilviljunarkennt nám bæði í leikskóla, frístundaheimilum og félagsmiðstöðvum er lögð áhersla á að þjálfra samskiptafærni, auka félagsfærni og styrkja sjálfsmynd. Í nútímapjórðfélagi vega þessir þættir sífellt þyngra og einstaklingar sem hafa góð tök á þessum þáttum standa vel að vígi á fullorðinsárum (Saffer, 2001).

Samkvæmt orðaskrá úr uppeldis- og kennslufræði (1994) vísar hugtakið félagsfærni til lærðrar hegðunar. Félagfærni gerir fólki kleift að eiga árangursrík samskipti við aðra. Félagfærni er hæfileiki til að geta tjáð tilfinningar með orðum og líkamstjáningu. Félagfærni felur í sér hegðun eins og að hjálpa öðrum, deila með öðrum og hrósa. Félagfærni þarf að þróa og fer mikilvægasti þroski hennar fram á bernsku- og unglingsárum. Einstaklingur sem hefur góða félagslega færni er líklegri til að eiga frumkvæði að samskiptum, viðhalda þeim og aðlagast vel að breyttum aðstæðum (Cole, Cole og Lightfoot, 2005, Hrund Logadóttir o.fl, 2008). Hvernig við mótumst félagslega hefur áhrif á allt okkar líf (Saffer, 2001).

Sjálfsmynd er skilgreind sem skilningur á sjálfum sér um eigin getu og hæfni, (Chiu og Klassen, 2010), sem hafi áhrif á líkurnar á velgengni í alls kyns aðstæðum. Samkvæmt orðaskrá úr uppeldis- og kennslufræði (1994) telst sjálfsmynd vera hugmynd barns um sjálft sig til líkama og sálar. Þetta er sú mynd sem við drögum af okkur. Það er samblanda af því hvernig við sjáum okkur og hvernig við speglum okkur í samfélaginu (Chiu og Klassen, 2010; Bong og Skaalvik, 2003). Það að byggja upp sjálfsmyndina er verkefni sem hver og einn þarf að kljást við á ævinni. Þátttaka í skipulögðu tómsundastarfi getur hjálpað til við að mynda og styrkja sjálfsmynd unglunga (Barber o.fl, 2005, sjá í Bohnert og Garber, 2007). Þátttakan veitir þeim ánægju og þeir eru stoltir af afrekum sínum. Unglingarnir læra að bera virðingu fyrir öðrum og læra sjálfstjórn og leiðtogaþæfni. Í tómsundum er

mikilvægt að styðja við jákvæða þróun sjálfsmyndar meðal barna, unglinga og ungs fólks. Það þarf að hjálpa því að þekkja styrk- og veikleika sína og gera það færmt um að taka ákvarðanir á grunni þeirrar sjálfsþekkingar og það bendir enn og aftur til mikilvægis þess að starfsmenn viti hvernig best sé að hafa áhrif á félagsfærni, sjálfsmynd og samskiptafærni, hvaða verkefni henti best fyrir hvað hóp til dæmis, og rannsóknir hafa bent til þess að fólk með uppeldisfræðimenntun geri sér betur en aðrir grein fyrir hvaða verkefni henti hverju barni og af hverju (Taguma, Litjens og Makowiecki, 2012; Hirsch o.fl., 2000; Manning-Morton og Thorp, 2003; Kuisma og Sandberg, 2008).

#### 4.1.4 Hlutverk sérfræðingsins

Í reynslunámi eins og í öðru uppeldisstarfi, getur hæfur starfsmaður gert gæfumuninn fyrir gæði og kraft starfsins (Árni Guðmundsson, 2007). Hlutverk kennarans í reynslunámi er í raun að vera leiðbeinandi. Hann á að styðja nemendur/skjólstæðinga með því að spyrja spurninga og hvetja til gagnrýnnar hugsunar (Dewey, 2000). Áhersla leiðbeinandans er því að skapa vettvang fyrir barnið til að læra í gegnum eigin reynslu. Það hæfir illa að nota hugtakið kennari í þessu námi þar sem hlutverk þeirra er fremur að leiðbeina skjólstæðingum til þess að hugsa um reynsluna á gagnrýnninn hátt. Réttara er að nota hugtakið leiðbeinandi (e. *facilitator*). Þetta hugtak er mikið notað af fræðimönnum um stjórnendur reynslunáms. Hlutverk leiðbeinandans er nokkurs konar samblanda af hinum ýmsu hlutverkum. Hann fylgist með leik og starfi sem er í gangi og reynir að ýta undir þá þætti sem hann telur að viðkomandi þurfi að bæta. Hann þarf að gæta þess að mata ekki hópinn af hugsanlegum útkomum heldur leyfa þeim frekar að reka sig á og hvetja einstaklingana svo áfram til nýrra lausna (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2011). Þess lýsing fellurr vel að lýsingu leikskólakennara og þeirra sem starfa á sviði frítímans þar sem starfsmönnum er ætlað að búa til umhverfi sem hvetur börn til að rannsaka, finna lausnir og skapa. Kennarinn þarf að vera vakandi fyrir áhuga barnanna og hlúa að því umhverfi sem börnin eru í til að þau geti sjálf hafið leik eða aðrar athafnir sem þau kjósa (Mennta- og menningarmálaráðneytið, 2011). Þessi lýsing á hlutverki leiðbeinanda í reynslunámi á einnig vel við þegar verið er að lýsa hlutverki þeirra sem starfa innan félagsmiðstöðva og frístundaheimila. Þar er hlutverk starfsmanna að sjá til þess að unglingum líði vel í félagsmiðstöðinni, efla virkni, ábyrgð, sjálfsmynd og sjálfstæði skjólstæðinga, tryggja að komið sé til móts við ólíkar þarfir og þroska barna og unglinga með fjölbreyttum viðfangsefnum (ÍTR, 2006).

Hlutverk leiðbeinanda í reynslunámi er mikilvægt þar sem starfsmenn eru fyrirmyndir. Þeir geta haft áhrif á félagsmótun skjólstaðinga sinna og beint þeim á beinar brautir (Durkheim, 2005). Sá starfmaður, sem býr yfir þekkingu á sínu sviði, er líklegri til þess að veita þjónustu/aðstoð við hæfi. Rannsókn á menntun leikskólakennara bendir til þess að hún leiði af sér meiri gæði í þjónustu. Þeir eru hæfari í að meta hvaða verkefni henta hverjum aldri, eru líklegri til að bjóða upp á fjölbreyttari verkefni sem henta hverjum og einum og hafa getu til þess að liðsinna börnum og tala við þau á þeirra grundvelli (Taguma, Litjens og Makowiecki, 2012). Þeir Watts og Caldwell (2008) telja nærveru leiðbeinanda vera lykilatriði í skipulögðu tómstundastarfi. Þeir geta stutt við sjálfstæði og hæfni ungs fólks með því að veita þeim tækifæri til að ná árangri í að leiða verkefni og styrkja frumkvæði þeirra.

Rannsókn Kuisma og Sandberg frá árinu (2008) var ætlað að kanna hvort munur væri á túlkun starfandi leikskólakennara og nemenda í leikskólafræði á ýmsum þáttum tengdum fagmennsku. Þátttakendur voru 57, þar af 30 nemendur og 27 starfandi leikskólakennarar. Helstu niðurstöður voru þær að bæði nemendum og starfsfólki fannst fagmennska felast í því að hafa þekkingu á sínu sviði, vita hvað verið væri að kenna og hvernig ætti að kenna það. Þessa hæfni töldu þátttakendur fólk öðlast í gegnum menntun. Fræðilegur þekkingargrunnur leikskólakennara gerir þeim kleift að aðstoða barnið þannig að það hafi jákvæð áhrif á getu þess til að læra það sem eftir er. Þeir töldu nauðsynlegt að búa yfir þekkingu á þroskastigum og eiginleikum barna. Þannig gætu þeir aðstoðað börn á ákjósanlegan hátt. Einnig kom sú niðurstaða fram að þeir töldu leiðbeinendur í leikskóla gera það sem þeim er sagt og eflaust vel, en vita hins vegar ekki hvers vegna ákveðið vinnuferli hentar betur en annað. Þeir hafa ekki þann fræðilega grunn sem maður öðlast í gegnum háskólanám í leikskólafræðum. Niðurstöður þeirra benda til þess að leikskólakennarar skeri sig frá leiðbeinendum og að menntun þeirra skipti máli því þannig hafi þeir öðlast hæfni til að sinna þörfum barna á sem bestan máta. Þessar rannsóknir benda enn og aftur á að þessi starfsvið starfi eftir ákveðnum þekkingargrunni sem er ekki á allra viti.

## 4.2 Samantekt úr fræðilega kaflanum

Í þessum kafla var fjallað um virkni- og útilokunarkenningar. Þetta eru þekktustu kenningarnar sem hafa verið notaðar til að rannsaka sérfræðihópa. Niðurstöður rannsókna um sérfræðihópa geta verið breytilegar eftir því hvor kenningin er notuð þar sem þær líta ekki sömu

augum á þá. Virknikenningar líta jákvæðum augum á sérfræðihópa og telja þá nýta þekkingu sína til góðs. Aftur á móti líta þeir sem aðhyllast útilokunarkenningar svo á að sérfræðihópar nýti þekkingu sína aðeins til þess að útiloka aðra frá starfsvettvanginu og stjórna honum. Í þessu verkefni var tekið tillit til beggja kenninganna.

Þessar kenningar taka ekki mið af því hvernig sérfræðihópur verður til, þess vegna var næst fjallað um fagþróunarmódel Wilensky (1964). Hann telur starfstéttir þurfi að ganga í gegnum fimm stig til að öðlast stöðu réttmæts sérfræðihóps, farið var yfir hvert þeirra.

Í öllum tilfellum þegar verið er að skoða sérfræðihópa og eiginleika sem þeir búa yfir þá er mikið lagt upp úr að þeir hafi ákveðna sérfræðiþekkingu sem aðrir búa ekki yfir. Þar af leiðandi var næst fjallað um þá sérþekkingu sem leikskólakennarar og tólmstunda- og félagsmálafræðingar byggja starf sitt meðal annars upp á svo sem reynslunám sem á sér oftast stað í gegnum óformlega menntun og farið var yfir hvaða þætti verið sé að mennta.

## 5 Aðferðafræði

### 5.1 Rannsóknaraðferð

Í þessu verkefni er unnið út frá eigindlegri aðferðafræði. Eigindlegar aðferðir eru fyrst og fremst túlkandi og byggja á rannsóknargögnum sem eru lýsandi, það er viðtölum og vettvangsathugunum. Síðan eru gögnin greind niður í þemu sem í þeim finnast og ákveðin mynstur fundin út frá þeim (Lichtman, 2010; Creswell, 2009). Áherslan er á trúverðugleika fremur en áreiðanleika. Aðferð þessi býr yfir ákveðnum sveigjanleika en með notkun hennar er hægt að öðlast meiri og dýpri skilning á viðfangsefninu og einnig fær margbreytileikinn að njóta sín. (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003). Meginmarkmið eigindlegra rannsóknaraðferða er að öðlast skilning á aðstæðum, reynslu og hegðun einstaklinga og er slík aðferð því betur til þess fallin að svara rannsókna spurningum mínum en aðrar. Ég kaus að nota þessa rannsóknaraðferð af því að hún hentar vel til að kanna viðhorf og reynslu annars vegar tólmstunda- og félagsmálafræðinga og hins vegar leikskólakennara. Hún hentar því betur en meginlegg aðferðarfræði til að svara rannsóknarspurningum mínum.

Unnið er út frá fyrirbærafræði en þar er lögð áhersla á að reynsla manna af ákveðnu fyrirbæri getur verið mjög ólík þar sem fólk hefur ólíkan

bakgrunn. Fyrri reynsla hefur áhrif á upplifun og túlkun á hinum ýmsu fyrirbærum (Punch,1998). Í þessu verkefni er fyrirbærið viðhorf fólks til starfsstéttar sinnar rannsakað. Þetta er fyrirbæri sem getur verið mjög ólíkt í túlkun eftir fyrri reynslu, svo sem vegna ólíkrar menntunar, starfs og yfirmanna. Allt eru þetta þættir sem geta haft áhrif á viðhorf viðmælendanna, sem og margir aðrir. Markmið fyrirbærafræðinnar er að mynda heilstæða mynd af ákveðnu fyrirbæri sem margir hafa reynslu af (Creswell, 2007).

Fyrirbærafræðin gerir ráð fyrir að fyrri reynsla hafi áhrif á upplifun og túlkun fólks. Það var því nauðsynlegt fyrir rannsakandann að gera sér grein fyrir þeim hugmyndum sem geta haft áhrif á túlkun og niðurstöður (Sigríður Halldórsdóttir, 2003). Þetta ferli er þekkt sem (e. *bracketing*), þ.e. rannsakandi leggur til hliðar reynslu sínu af fyrirbærinu eins vel og hann getur, svo að hún mengi túlkunina á sem minnstan máta (Creswell, 2007; Sigríður Halldórsdóttir, 2003). Með þessu móti er maður meðvitaður um þær hugmyndir sem kunna að hafa áhrif á túlkun. Þar sem ég starfa á sviðinu og hef menntað mig á sviðinu þá geta hugmyndir mínar auðveldlega haft áhrif á túlkun og því var þetta mikilvægt skref og þurfti ég að leggja mig fram til að hugmyndir mínar smituðust ekki inn í greiningu á þeim gögnum sem ég aflaði.

### **5.1.1 Staða rannsakanda**

Ég var 20 ára þegar ég hóf störf í félagsmiðstöð og starfaði þar í tæplega 7 ár. Árið 2010 hóf ég meistaranám í tómsunda- og félagsmálafræðum, en áður hafði ég lokið B.S. gráðu í sálfræði. Hugmyndin að þessu verkefni kviknaði í raun mjög fljótlega eftir að ég fór að mennta mig í tómsunda- og félagsmálafræðum. Það var almennt spjall milli mín og samnemenda sem varð kveikjan að verkefninu. Samnemendur mínir, sem margir hverjir störfuðu á tómsundasviðinu, voru að velta fyrir sér starfsumhverfi stéttarinnar. Við vorum sammála um að staða tómsunda- og félagsmálafræðinga væri ekki nægilega góð. Það væru hvergi til lög sem skilgreindu hvaða þjónustu ætti að bjóða upp á eða með hvaða hætti. Þar að auki væru ekki gerðar miklar menntunarkröfur til starfsfólks. Rætt var um að heildarlöggjöf myndi hjálpa tómsunda- og félagsmálafræðingum sem stétt. Það myndi styrkja og veita viðurkenningu á starfið.

Mín skoðun er sú að menntun starfsfólk í tómsunda- og félagsmálafræðum sé mikilvæg. Þeir sem hafi þennan þekkingargrunn séu líklegri til þess að veita skjólstaðingum sínum betri þjónustu en þeir sem eru ómenntaðir. Það getur svo sem hver sem er læst og lokað hurðum. En

til þess að hámarka upplifun skjólstæðinga innan tómsundastarfs, hvort sem það er í formi menntunar eða bættrar sjálfsmyndar, þá þarf starfsfólk menntun í þessum fræðum. Ég tel að lögverndun geti hjálpað til við að bæta gæði þjónustu, þetta sé einhverskonar gæðastimpill. Þetta er ákveðin vottun fyrir því að einstaklingur hafi haft metnað til þess að sérmennta sig á sínu sviði. Ég tel það ekki í lagi að hver sem er geti gengið í hvaða starf sem er, sérstaklega ef boðið er upp á menntun á því sviði. Ég er ekki sammála því að starfsstéttir séu aðeins að sækja um lögverndun til að bæta kjör sín og vernda starfsvettvang sinn. Hins vegar geri ég mér grein fyrir því að það er hluti af ástæðunni. Fólk vill umbun fyrir þekkingu sína t.d. sérleyfi til starfa á vettvanginum. Ef ég veit að einstaklingur þurfti að sækja um leyfisbréf til þess að fá starfsheiti þá veit ég að hann hefur þurft að læra ákveðna grunnþætti. Það tryggir mér ákveðin gæði. Ef klósettið mitt er bilað þá hringi ég í pípara en ekki smið. Ef ég þarf að fara í skurðaðgerð þá vil ég skurðlækni ekki geðlækni. Það sama er uppi á teningnum með umönnunarstörf. Ef ég vil að barninu mínu sé kennt á réttan máta þá vil ég kennara ekki bara aðra mömmu eins og mig.

### 5.1.2 Viðtalsrannsókn

Gagna í þessari rannsókn var aflað í gegnum viðtöl og því telst hún viðtalsrannsókn. Það felur í sér að gagna er aflað með beinum samskiptum milli rannsakenda og þátttakenda. Það er hægt að afla mjög fjölbreyttra rannsóknargagna með viðtalsrannsóknnum og þau eru talin henta vel þegar verið er að kanna viðhorf og væntingar, þekkingu og gildismat. Þannig geta viðtöl verið notuð sem gagnasöfnunaraðferð í ólíkum tegundum rannsókna.

Í þessari rannsókn er gagna aðeins aflað í gegnum viðtöl, nánar tiltekið í gegnum opin hálfstöðluð viðtöl. Þar setur rannsakandinn ákveðið form á viðtalið með því að nota fyrirfram ákveðnar spurningar, en framvinda samtalsins veltur síðan á viðmælanda. Það má líkja þeim við venjulegar umræður þar sem farið er eftir ákveðnum þemum (Helga Jónsdóttir, 2003). Í stöðluðum viðtölum er farið eftir fyrir fram ákveðnum ramma sem ekki má víkja út frá. Í þessari rannsókn er gert ráð fyrir að reynsla þátttakanda sé mismunandi, þess vegna er nauðsynlegt að viðtalsramminn sé sveigjanlegur líkt og lagt er upp með í hálfstöðluðum viðtölum. Með þessu móti eru meiri líkur á að upplifun hvers þátttakanda fyrir sig af reynslu fagþróunar komi fram. Kosturinn við þessa viðtalsaðferð er því sveigjanleiki hennar, fólk hefur möguleika á að segja frá reynslunni á sinn hátt sem leiðir oft til þess að eitthvað nýtt kemur í ljós sem rannsakandi var ekki búinn að gera ráð fyrir (Kvale, 1996).

## 5.2 Þátttakendur

Þátttakendur voru fengnir með markmiðs- og snjóboltaúrtaki, þ.e. þeir voru valdir vegna reynslu sinnar og stöðu. Til að finna gott úrtak fyrir verkefnið var nokkrum stéttarfélögum sendur póstur (sjá viðauka B) um vilja til þátttöku. Kennarasamband Íslands var mjög tilbúið til þátttöku og benti á tvo einstaklinga sem vert væri að tala við. Sjálf hafði ég rannsakandi samband við þriðja viðmælandann úr kennarastéttinni eftir að hafa rekist ítrekað á nafn hans í tengslum við fagþróun stéttarinnar. Þeir þrír viðmælendur sem tilheyra frístundasviðinu hafði rannsakandi sjálfur samband við, í gegnum tölvupóst eftir gagnlega ábendingu. Þátttakendurnir eiga það allir sameiginlegt að hafa starfað fyrir hönd stéttar sinnar á ákveðnum tímamarki og þannig tekið virkan þátt í fagþróunarferli hennar, þó ekki á sama tíma né með sama hætti. Þessi gerð af úrtaki varð fyrir valinu þar sem rannsakandi hafði áhuga á að fá upplýsingar frá einstaklingum sem höfðu beina reynslu af fagþróun stéttar sinnar. Þannig vildi ég reyna að finna einstaklinga sem gætu aðstoðað við það að svara rannsóknarspurningunni (Silverman, 2010).

Í verkefninu var rætt við fimm konur og einn karl. Konur eru í miklum meirihluta leikskólakennarastéttarinnar og það eru einnig fleiri starfandi konur í frístundageiranum og því er ekki skrítið að kynjahlutfallið sé ójafnt. Þeim verður nú lýst nánar. Hafa ber í hug að nöfnum þeirra og öðrum þáttum, sem geta varpað ljósi á auðkenni þeirra var breytt.

Sigrún, leikskólakennari, er á fertugsaldri. Hún fór mjög snemma í Fóstruskólann og vissi alltaf að hún myndi mennta sig innan ummönunargeirans. Þrátt fyrir ungan aldur þá hefur viðmælandi minn mikla reynslu af starfsvettvangi leikskólakennara. Hún hefur starfað sem almennur leikskólakennari, deildarstjóri og aðstoðarleikskólalastjóri.

Katla, leikskólakennari, er á sextugsaldri. Hún hefur yfir 30 ára starfsreynslu á næstum öllum starfssviðum leikskólakennarastéttarinnar. Hún hefur verið virkur talsmaður stéttarinnar og gert mikið af góðum hlutum fyrir hana.

Gerður, leikskólakennari, er á sextugsaldri, og hefur menntað sig mjög mikið. Hún er mikils virt innan fræðasamfélags leikskólakennarastéttarinnar enda ötull talsmaður stéttarinnar.

Kári, tólmstundafræðingur, er á þrítugsaldri. Þegar ég kem að hitta hann er áberandi mikið að gera hjá honum, og fæ ég því best lýst þannig að



hann hafi snúist í hringi. Hann hefur starfað á frístundasviðinu síðan hann var rúmlega 18 ára. Hann byrjaði með skipulagt klúbbastarf. Þar stillti hann saman áhugamálum sínum og fræðslu. Kári byrjaði að mennta sig í tómsunda- og félagsmálafræði, en fór svo út til Finnlands til þess að mennta sig frekar. Hann hafði heyrt að fagumhverfi frítímamála væri allt öðruvísi á Norðurlöndunum. Hann sá að mikil hefð var fyrir starfinu og naut þess að vinna í umhverfi þar sem allir sem komu að starfinu, voru fagmenn fram í fingurgóma. Allir litu sömu augum á starfið þó að mismunandi áhugi lægi hjá hverjum og einum. Eftir útskrift fékk hann fast starf á frístundasviði hér á Íslandi og hefur lifað og hræst í þessum geira í meira en 10 ár.

Erla, sem starfa á frístundasviði, er á fimmtugsaldri. Hún geislar af gleði og er mjög tilbúin undir viðtal. Við byrjum á því að spjalla um frístundasvið, enda er hún mikill reynslubolti innan þess sviðs. Erla, er bæði með B.Ed. gráðu og svo M.Ed. gráðu frá Kennaraháskóla Íslands. Þrátt fyrir það að sú menntun er ekki tómsundafræði, sú menntun var ekki í boði þegar hún hóf nám þá hefur hún varið mestu af starfsævi sinni innan þessa sviðs. Hún hefur starfað á sviðinu í 15 ár og hefur verið virkur baráttuforkur í starfsþróun stéttarinnar.

Stína, starfar á frístundasviði, er nýskriðin á fimmtugsaldurinn og ber hann vel. Ég mæti heim til hennar í rólega hliðargötu í Reykjavík. Umhverfið er hið fallegasta. Það er yndislegt veður sem smitar gleði. Stína er eins og Erla mikil reynslubolti innan frítímageirans og hefur starfað mikið í þágu stéttarinnar. Hún hefur þar að auki lokið bæði B.Ed. og M.Ed. gráðu frá Kennaraháskóla Íslands. Í hennar tilfelli, eins og Erlu, var ekki farið að bjóða upp á nám í tómsunda- og félagsmálafræði þegar hún fór að mennta sig.

### **5.3 Gagnaöflun**

Gagnaöflun fór fram í gegnum viðtöl, annars vegar þann 20. febrúar 2012 og hins vegar þann 18. júní 2013. Þrátt fyrir að viðtölin færu fram að minni ósk þá fengu viðmælendur að ráða hvenær og hvar viðtalið færi fram. Viðtölin fóru öll nema eitt fram á vinnustað viðmælanda, þar sem viðmælendur sátu við skrifborðin sín og rannsakandi á móti. Í einu tilfelli fór viðtal fram í heimahúsi þátttakanda, vegna óviðráðanlegra aðstæðna. Við höfðum áður mælt okkur mót á starfsstað. Viðmælendur voru því í aðstæðum sem þeir nutu sín vel í.

Ætlunin var að kanna stöðu tómsunda- og félagsmálafræðinga sem sérfræðihóps í samfélaginu. Þær rannsóknarspurningar sem lagt var upp með að leita svara við voru:

- Hvar standa tómsunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar, miðað við reynslu þátttakenda af fagþróun, ef tekið er tillit til fagþróunarmódelis Wilensky ?
- Hvaða sérþekkingu telja tómsunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar störf þeirra byggjast á ?
- Hvernig upplifa tómsunda- og félagsmálafræðingar/ leikskólakennarar viðhorf annarra til starfsvettvangsins ?

Eins og hefur komið fram var um hálfstöðluð viðtöl að ræða og var því lagt upp með ákveðnar spurningar til þess að auka líkur á að hægt væri að svara rannsóknarspurningum. Þær spurningar sem voru hafðar til hliðsjónar fyrir hvert viðtal voru eftirfarandi:

1. Hvað varð til þess að þú ákvaðst að hefja störf á þessu sviði ?
2. Hvernig finnst þér viðhorf til starfsstéttarinnar ?
3. Hvernig skilgreinir þú hlutverk tómsunda- og félagsmálafræðinga og leikskólakennara og hvernig heldur þú að starfsstéttin líti á hlutverk sitt ?
4. Hvaða eiginleika finnst þér góður starfsmaður eiga að bera ?
5. Hvernig finnst þér starfið hafa þróast í gegnum tíðina ?
6. Hvernig finnst þér að tómsunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar geti aðgreint sig faglega frá öðrum stéttum ?
7. Hvað finnst þér mikilvægast að gera til að efla starfsstéttina /starfsþróunina ?

Viðtölin tóku frá 45 mínútum og upp í klukkustund og voru þau hljóðrituð. Jafnframt voru skráðir niður minnisþingar á meðan á þeim stóð og öll viðtölin voru síðan skráð orðrétt niður. Samtals urðu þetta 37023 orð. Það var því ærið verk fyrir höndum. Eftir að ég hafði ritað niður öll viðtölin hófst gagnagreiningin.

## 5.4 Gagnagreining

Gagnagreining er kerfisbundið ferli sem er notað til að fara í gegnum og flokka gögn sem aflað var. Þetta er gert til þess að auka skilning á gögnunum og gera manni kleift að deila niðurstöðum með öðrum (Bogdan og Biklen, 1995). Það fyrsta, sem ég gerði var að lesa öll viðtölin yfir. Ég reyndi að finna rauða þráðinn, hvað væri líkt og ólíkt í svörum þátttakenda

minna. Ég hóf þar næst að greina gögnin. Í þetta sinn studdist ég við skipulagða innihaldsgreiningu (e. *directed content analysis*). Þessi greiningaraðferð er notuð þegar kenningar og rannsóknir eru til um fyrirbærið og ætlunin er að nýta þær á einhvern hátt (Hsieh og Shannon, 2005). Í gagnagreiningu minni skoðaði ég til að mynda hvort ákveðnir þættir sem módel Wilensky (1964) leggur upp með í fagþróunarferli starfstétta, svo sem starfsvið, menntun, stéttarfélag og lögverndun, væru til staðar hjá þeim stéttum sem rætt var við. Einnig kannaði ég hvernig viðhorf viðmælendur hefðu til starfsþróunar, hvort það væri nær útilokunarkenningum eða virknihyggju. Þessi aðferð er þannig nokkurskonar afleiðsluflokkunarbeiting (Hsieh og Shannon, 2005). Innihaldsgreining af þessu tagi er skipulagðari en margar aðrar greiningaraðferðir. Stuðst er við fyrri þekkingu til að finna lykilhugtök fyrir kóðunina og niðurstöður eru að lokum túlkaðar út frá kenningum og fyrri rannsóknum.

Eins og áður sagði byrjaði ég á að lesa öll viðtölin yfir áður en merkt var við nokkuð. Þetta gerði ég til að átta mig á rauða þræðinum hjá hverjum og einum og einnig hvort einhver sameiginlegur grundvöllur væri milli allra viðmælenda. Því næst undirstrikaði ég lýsingu viðmælenda af reynslu sinni sem mér fannst tengjast verkefninu á einhvern hátt. Eftir þetta fór ég að kóða gögnin og mynda þemu út frá fyrri kenningum og rannsóknum sem ég hafði lesið. Texti sem passaði ekki við neinn fyrirfram ákveðinn flokk en var talinn mikilvægur, var flokkaður eftir nýjum kóða líkt og lagt er upp með í innihaldsgreiningu (Hsieh og Shannon, 2005). Sú aðferð, sem notuð var við greiningu, leiðir til þess að þeir þættir sem rannsakandi telur mikilvæga, hverfa ekki í hugsjónum fyrri kenninga. Ég var ekki gegnsýrð af því að tengja við fræðin (Hsieh og Shannon, 2005).

Niðurstöður sem fást í gegnum þetta greiningarferli, leiða til þess að hægt er að nota fyrri kenningar til þess að greina og skilja betur viðhorf aðila til reynslu sinnar. Í þessu tilfelli er það fagþróun. Því er gagnlegt að þekkja kenningar og nota þær, til að mynda þemu (Hsieh og Shannon, 2005).

## 5.5 Réttmæti og áreiðanleiki

Í eigindlegum rannsóknum vísar hugtakið réttmæti fyrst og fremst til trúverðugleika rannsóknar. Það snýr að miklu leyti að áhrifum rannsakandans. Til að auka trúverðugleika rannsóknar þá er mikilvægt að rannsakandi átti sig á eigin hugmyndum með því að velta vöngum um þær (e. *bracketing*). Niðurstöður þurfa einnig að vera sannfærandi og koma heim og saman við aðrar heimildir (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Í eigindlegum rannsóknum þá er rannsakandinn mælitækið og því er mikilvægt að rökstyðja af hverju ákveðin aðferð og þátttakendur voru valdir umfram aðra. Þessum kröfum tel ég mig hafa mætt. Ég hef gert grein fyrir hugmyndum mínum, hvers vegna þessir þátttakendur urðu fyrir valinu og af hverju ég kaus viðtalsrannsókn umfram aðrar aðferðir. Ég var meðvituð um möguleg áhrif mín á þátttakendur og reyndi gagnert að draga úr þeim t.d. með því að grípa ekki inn í samræður, spyrja ekki leiðandi spurninga, brosa og kinka kolli þótt ég hafi ekki endilega verið sammála því sem verið var að segja.

Helsti styrkur skipulegrar innihaldsgreiningar er sá að hægt er að styðjast við fyrri kenningar, bæta við meiri þekkingu og þannig mynda betri mynd af fyrirbærinu. Takmarkanir eru ef til vill of mikil hlutdrægni, þ. e. rannsakendur eru líklegri til þess að finna vísbendingar í viðtölum sem styðja kenninguna heldur en hrekja hana. Annar galli við þessa aðferð er að viðmælendur gætu verið leiddir óviljandi inn á ákveðna braut í samræðunum, rannsakandi gæti gefið frá sér einhverskonar vísbendi, eins og hrista höfuð ef hann samsinnir ekki skoðunum viðmælenda. Í þriðja lagi þá getur verið að lögð sé of mikil áhersla á að tengja upplifanir við kenningar og atriði sem gætu skipt máli hundsud. Í gagnagreiningarferlinu var meðvitað reynt að koma í veg fyrir þetta, með því að byrja á að merkja við allt sem skipta máli í hverju viðtali fyrir sig. Síðan voru tengd þemu milli viðtalanna og að lokum tengdi ég þessi þemu við fræðin (Hsieh og Shannon, 2005).

## 5.6 Siðfræðileg álitamál

Siðfræðilegir þættir snerta allar gerðir rannsókna. Ef rannsakandi fer ekki eftir ákveðnum grunnreglum siðfræðinnar þá eykur það líkur á því að þátttakendur verði fyrir skaða. Siðfræðislegar áhættur í eigindlegum rannsóknum eru að nokkru leyti ólíkar meginlegum áhættum, einkum hvernig rannsakendur velja og finna þátttakendur og svo áhrif sem rannsakandi getur haft á þá (Orb, Eisenhauer og Wynaden, 2001).

Eigindlegar rannsóknir fela oft í sér samskipti milli rannsakenda og þátttakenda og þá eru siðfræðileg álitamál aldrei langt undan, svo sem skaðsemisreglan, þá er átt við að rannsakandi þarf að gæta þess að halda viðtalinu utan áhættusvæða, til dæmis forðast að spyrja um persónuleg málefni (Sigurður Kristinsson, 2003). Það er misjafnt hvaða málefni eru viðkvæm fyrir fólk, og því þarf rannsakandi að vera búinn undir það. Í þessu verkefni voru fyrirfram mótaðar spurningar sem voru hafðar til hliðsjónar þar sem var spurt almennt um starfsvettvanginn.

Almennt eru rannsakendur sammála um nokkur siðferðileg gildi sem virða þarf í rannsóknum. Sú fyrsta er sjálfræðisreglan. Þátttakendur eiga að vera upplýstir um rannsóknina. Eftir að þeir hafa lesið upplýsingar ráða þeir hvort vilji sé til þátttöku. Það á að koma skýrt fram að þátttakendur geta dregið þátttöku sína til baka hvenær sem er án nokkurra útskýringa. Það tel ég hafa verið gert í þessari rannsókn (Silverman, 2010). Þátttakendur eiga einnig að vera upplýstir um það í hverju þátttaka þeirra felst og hvernig upplýsingar um þá verða birtar (Silverman, 2010, Sigurður Kristinsson, 2003). Í þessu verkefni fengu viðmælendur sendan tölvupóst áður en viðtalið fór fram. Í viðhengi var bréf um ósk um þátttöku í rannsókn (sjá viðauka A). Allar upplýsingar um hvernig rannsóknargögnum og upplýsingum yrði háttað komu þar fram.

Helsta vísindafræðilega og siðfræðilega vandamál mitt sem á svo oft við í eigindlegum rannsóknum er ég sjálf. Það er að rannsakandi er hér ekki hlutlaus aðili. Bæði hef ég menntun í tómsunda- og félagsmálafræðum og hef starfað á vettvangi. Það getur haft áhrif á túlkun niðurstöðu rannsóknar. Þar að leiðandi er það nauðsynlegt að rannsaka sjálfa sig í einhverjum mæli og gera grein fyrir afstöðu sinni til rannsóknarefnisins og eigin skoðunum og viðhorfum (Sigríður Halldórsdóttir, 2003; Rannveig Traustadóttir, 2003). Þetta tel ég mig hafa gert í kafla 5.1.1.

Annað álitamál sem er vert að nefna í tengslum við þessa rannsókn er val á tveimur þátttakendum. Ég sendi skilaboð til nokkurra formanna stéttarfélaga, þar sem ég fór yfir helstu atriði í verkefni mínu (sjá viðauka B). Í því skeyti bað ég þá um að benda mér á, eða hafa samband við ákjósanlega viðmælendur, fyrir verkefni mitt. Ég vildi ræða við fólk sem hafði unnið að hagsmunum stéttarinnar. Í tveimur tilfellum höfðu formenn stéttarfélaganna samband við viðmælendur um hvort vilji væri til þátttöku í rannsókn minni. Báðir þessir þátttakendur samþykktu þátttöku í rannsókninni. Hér gætu formenn stéttarfélaganna hafa verið of valdamiklir og þátttakendur ekki þorað að segja, nei ég vil ekki taka þátt. Það hefði ef til vill verið betra að fá nöfn álitlegra þátttakenda og hafa sjálf samband líkt og var gert í öðrum tilfellum.

Það er ekki hægt að framkvæma rannsókn án þess að skoða siðferðislega áhættuþætti sem geta fylgt henni. Ég tel mig hafa gert það og reyndi eftir fremsta megni að minnka þá, til að mynda spyrja ekki of persónulegra spurninga, upplýsa þátttakendur um rannsóknina, upplýsa þá um möguleikann að hætta í rannsókninni hvenær sem er og fékk skriflegt samþykki frá þeim.

## 5.7 Samantekt

Í aðferðafræðikaflanum kemur fram að um er að ræða fyrirbærafræðilega eigindlega viðtalsrannsókn. Þessi aðferð hentar vel til að kanna mismunandi viðhorf og reynslu annars vegar tómstunda- og félagsmálafræðinga og hins vegar leikskólakennara þar sem lögð er áhersla á að reynsla manna af ákveðnu fyrirbæri getur verið misjöfn.

Sex þátttakendur voru valdir með markmiðs- og snjóboltaúrtaki, þ.e. þeir voru valdir vegna reynslu sinnar og stöðu. Tekinn voru hálfstöðluð viðtöl við þátttakendur þ.e. settur var fram ákveðin spurningarrámi en framvinda samtalsins valt samt sem áður á viðmælendum. Þessi aðferð er sveigjanleg sem leiðir til þess að þátttakendur höfðu möguleika á að segja frá reynslu sinni af fagþróun á sinn hátt en ekki eftir ákveðnu spurningarformi. Viðtölin voru síðan greind eftir skipulagðri innihaldsgreiningu. Þessi greiningaraðferð er notuð þegar kenningar og rannsóknir eru til um fyrirbærið og ætlunin er að nýta þær á einhvern hátt líkt og gert er í þessari rannsókn, þar sem fagþróunarmódel Wilensky er haft til hliðsjónar til að meta hvar leikskólakennarar og tómstunda- og félagsmálafræðingar standa sem sérfræðihópur. Að lokum var farið yfir trúverðugleika rannsóknar og siðfræðileg álitamál.

## 6 Niðurstöður

Í þessum kafla verður farið yfir þær niðurstöður sem rannsakandi greindi út frá viðtölum og voru valin með tilliti til fyrri kenninga. Rætt var við tvær starfsstéttir og voru þemu myндуð út frá báðum starfsstéttum. Þar sem starfsstéttir þessar höfðu mismilanga þróunarsögu þá eiga sumir undirþættir aðeins við aðra starfsstéttina, verður það þá tekið sérstaklega fram. Helstu þemu sem komu fram voru val á starfi, starfskjör, starfsþróun, viðhorf, sérþekking og efling frekari fagþróunar.

### 6.1 Val á starfi

Það voru misjafnar aðstæður einstaklinga sem leiddu til þess að þeir hófu störf á sviðinu. Kári talaði um að hann hefði alla tíð verið félagslega virkur og því lá svona beinast við að fara að vinna í tómsunda- og félagsmálum:

Sko, ég var alveg rosalega virkur í öllu félagsstarfi sem krakki og var sko formaður nemendaráðs og var í nemendaráði í 8. og 9. bekk og þetta svona þínu kitlaði alltaf í mann og eftir að hafa verið mikið í félagsstörfum þá svona lá þetta bara beinast við. (Kári)

Erla og Stína hófu báðar störf á sviði tómsunda- og félagsmála vegna tilviljana.

Þá dett ég eiginlega inn í, sko, starf fyrir, hérna svona algera tilviljun missti sumarstarfið mitt þannig að það að ég í rauninni hafi valið mér þennan vettvang til að starfa við er sem sagt svolítið tilviljunum háð. (Erla)

Svo datt ég inn í starf, inn í félagsmiðstöðvarstarfið eftir að ég útskrifast úr Kennó. Vinkona mín hafði verið að vinna í félagsmiðstöð og hún hafði líka verið í Kennó og hún svona stakk því að mér að sækja um í félagsmiðstöð í sumarstarf eftir að ég útskrifaðist. (Stína)

Bæði Erla og Stína höfðu menntað sig sem kennarar en fóru að vinna í félagsmiðstöð. Á þeim tíma var námsframboð minna en í dag. Tómsunda- og félagsmálafræði var til að mynda ekki kennd á Íslandi. Það kom fram í

viðtali við Stínu að margir þeirra sem höfðu menntun kennara störfuðu í félagsmiðstöðvum.

Það var þarna talsvert stór hópur sem var þarna farinn að vinna á vettvanginum og gæti haft áhuga. Það var mikið af fólki sem var að vinna í félagsmiðstöðvum sem fór í kennarann út af því að þetta nám var ekki í boði þá og fólk ekki tilbúið að fara til útlanda eða gat það bara ekki. Það var a. m. k rosalega mikið af kennurum á þessu sviði. (Stína).

Þeir leikskólastarfsmenn sem rætt var við höfðu allir menntað sig í Fóstruskólanum. Þær fóru þó í námið á ólíkum forsendum. Sigrún sagði:

Mamma var leikskólakennari þannig ég er í rauninni alin upp með þessari stétt og mér fannst þetta bara hollt og praktískt nám sem myndi veita mér ákveðið starfsöryggi og og þegar ég var að skoða sálfræði á sínum tíma þá gaf það nám enginn réttindin sko, þannig að ég vissi að maður fengi bara svipuð laun í rauninni eftir Fóstruskólann og ef ég færi að vinna bara eftir BA- nám í sálfræði gæfu þau réttindi ekki neitt, þannig ég ákvað að skella mér í fóstruskólann því það myndi veita mér ákveðin réttindi og þarna öryggi. En ég ætlaði alltaf að fara að læra eitthvað annað og meira (Sigrún).

Sigrún virðist því velja starfið vegna starfsöryggis og réttinda þrátt fyrir það að á þeim tíma sem hún fór í skólann var lögverndun á starfsheiti eða starfi leikskólakennara ekki til staðar. Hún talaði um að hana langaði að læra eitthvað meira, en hefði alltaf frestað því. Hún hefur unnið í 15 ár sem leikskólakennari og aðstoðarleikskólastjóri. Katla útskrifaðist fyrir meira en 30 árum frá Fóstruskólanum og hefur starfað bæði sem leikskólakennari og eins og hún segir sjálf:

Það var í raun tilviljun að ég endaði í fóstruskólanum. Ég sótti um bæði í Kennó og í Fóstruskólanum. Ég fékk fyrr svar frá Fóstruskólanum þannig ég ákvað að fara þangað. Eftir að ég kláraði skólann fór ég að starfa sem leikskólakennari svo sem deildarstjóri og að lokum sem leikskólastjóri en síðustu 14 ár er ég er búin að vera í þessu stéttarfélagstússi.



Gerður fór einnig í Fóstruskólann vegna tilviljunar. Hún hafði flutt til Reykjavíkur af landsbyggðinni, var með lítið barn og allt í einu fékk hún þá flugu í höfuðið að vilja mennta sig meira. Hún byrjaði á því að fara og ræða við mann úr þroskajálfanáminu en þá var of seint að sækja um í það nám. Hann benti henni á að það væri enn opið fyrir umsóknir í Fóstruskólann og þar sem Gerður hafði lokið stúdentsprófi þá flaug hún inn í hann. Gerður lauk náminu á svipuðum tíma og Katla en fann það alltaf að stjórnun hentaði henni betur en kennsla:

Þannig að ég bara byrjaði og bara þetta átti, bara, mjög vel við mig en samt vissi ég alltaf að ég yrði svona frekar stjórnunar-kona, eða svona mér fannst alltaf skemmtilegra eða þú veist það átti bara betur við mig að vinna með fullorðnu fólki heldur en börnum endilega.

Þrátt fyrir að ólíkar forsendur leiddu til þess að viðmælendur mínir fór að starfa eða mennta sig í þeirra geira, þá eiga þau það öll sameiginlegt að vera miklir reynsluboltar og hafa verið ötulir baráttumenn fyrir sínar stétt.

## 6.2 Starfskjör

Í þessum kafla verður farið yfir nokkra þætti sem komu fram um starfskjör stéttanna. Þessar starfsstéttir hafa þróast innan ríkis. Þetta er þjónusta sem sveitarfélög veita þegnum sínum og hafa þau því áhrif á starfskjör þeirra. Í þeim viðtölum sem ég tók kom fram að bæði leikskólar og frístundaheimili urðu til vegna samfélagslegra þátta. Farið var að bjóða upp á þjónustuna vegna ytri þarfa, svo sem þess að báðir foreldrar hófu að vinna úti. Það kemur fram í orðum Erlu þar sem hún ræðir um það af hverju frístundaheimilin hafi orðið til. Hún segir:

Þetta er náttúrliga úrræði sem að verður til út af þörf; fyrir það að börn séu í öruggu umhverfi og hérna og ehfh foreldrar geti unnið sína vinnu, einhvern vegin, sko, átt fyrir salti í grautinn og allt það (Erla).

Sigrún, Katla og Gerður nefndu allar að leikskólar hefðu í fyrstu verið opnaðir sem samfélagslegt úrræði. Til dæmis sagði Katla:

Fyrst þá voru náttúrliga leikskólarnir fyrst og fremst fyrir börn sem bjuggu við fátækt. Þetta var hugsað sem, sko, já, að þau færu í leikskólann til þess að fá góða aðhlyningu og gott að

borða og annað slíkt. Svo hefur þetta auðvitað þróast í gegnum árin.

Starfsvettvangi þessara stétta varð því í báðum tilfellum ætlað í fyrstu að vera einhverskonar gæsla svo foreldrar gætu unnið úti. Starfsemin hefur síðan þróast í takt við auknar menntakröfur.

### 6.2.1 Starfshlutfall

Niðurstöður mínar benda til þess að algengt sé að fólk starfi sem hlutastarfsfólk innan tómsundageirans. Allir áttu viðmælendur mínir innan tómsunda- og félagsmálafræða það sameiginlegt að hafa hafið störf sem hlutastarfsfólk.

Veturinn 2007 fékk ég fullt starf og hérna, vann þar sem tómsundaleiðbeinandi og svo bara svona um það leyti sem ég er að útskrifast þá er mér boðinn verkefnastjórastaða í félagsmiðstöð (Kári).

Ég var í sumarstarfi og býðst svo hlutastarf í félagsmiðstöðinni haustið eftir reyndar. Svo bauðst mér full starf árið '98 og ég tók því og hef meira og minna starfað í þessum geira síðan (Erla).

Almennur vinnutími frá 8-4 virðist almennt ekki gilda um hið almenna starf í frístundageiranum eins og kemur fram

Svo er þetta í eðli sínu svolítið þannig að í eðli sínu eða þessi kvöldvinna, að, þú veist, það eru kannski ekki eða, eeee, hentar kannski ekki endilega fólki eða það er ekki endilega tilbúið í að vera í því endalaust (Kristín).

Kári kom einnig inn á að þetta sé starf sem unnið er eftir skóla. Hans hlutverk er í raun rekstur þriggja eininga. Þar tilheyra tvö frístundaheimili og ein félagsmiðstöð. Starfssviðið virðist mjög viðamikilið, til að mynda sér hann um rekstur, umönnun og skipulagningu starfsins. Það gæti verið að þar sem starfið er ekki skilgreint í lögum, þá sé ekki á hreinu hvað ber að flokka til starfssviðsins. Viðhorf hans bendir til þess að hann telji að um fagstarf sé að ræða. Kári á að sjá um þrjá starfsstaði. Hann getur ómögulega verið á þrem stöðum í einu. Hann talar því um að hann þurfi að fjarstýra fagstarfinu:

Ég náttúrliga þarf að reka þessa tvo starfsstaði og ég svona sé um rekstur ooog svona þessi praktísku mál og svona reyni að stýra fagstarfinu svona einhvern veginn fjarstýra því, já ég bara stýri frístundastarfi fyrir 6 til 16 ára börn. Þannig að maður finnur það að því minni tíma sem maður hefur, því einhvern veginn kannski, eða ég meina því minna faglegra verður starfið eða það bara hlýtur að vera þannig. Þannig að það er svona já þannig að maður er bara orðinn einhver leiðinlegur kall á skrifstofu, að þá verður minna um það, eða þá fær þetta lýðræði svona þínu að fjúka finnst mér sko. Það var svona þínu wake upp call þegar ég áttaði mig á því (Kári)

Það kom fram í viðtölunum við þá sem unnu á vettvangi tómsunda að allir hefðu hafið starfsferil sinn á hlutastarfi. Síðar fengu þeir boð eða sóttu um fullt starf. Þessar 100% stöður eru allar stjórnunarstöður, annað hvort að sjá um rekstur eða skipulagningu stórra sviða. Niðurstöðurnar gefa til kynna að fólk sem er í æðri stöðum innan starfsvettvangs frítímans sé í 100% starfshlutfalli. Líklegt er að umræða um starfshlutföll hafi komið fram hjá öllum viðmælendum mínum vegna þess hve algeng hlutastörf eru á tómsundasviði. Önnur ástæða sem gæti valdið þessu er að viðmælendur mínir hafi talið það hluta af eigin starfsþróun að fara úr hlutastarfi í fullt starf. Stína var sú eina sem benti á að það væri að aukast að fólk væri ráðið inn í 100% stöður. Enginn af viðmælendum leikskólakennara gerði grein fyrir starfshlutfalli sínu.

### **6.2.2 Menntunarkröfur**

Niðurstöður mínar, út frá þeim tómsunda- og félagsmálafræðingum, sem rætt var við hér, benda til þess að gerð sé krafa um háskólapróf til þeirra sem koma að ráðningum, skipulagningu og rekstri frítímasviðs, að minnsta kosti til þeirra sem starfa á höfuðborgarsvæðinu. Reynsla Kára bendir til þess að krafa um háskólamenntun sé nokkuð algeng á höfuðborgarsvæðinu:

Eftir því sem maður færir fjær höfuðborgarsvæðinu að þá svona finnst mér menntunarkröfur minnka en hérna í Reykjavík á þá var sko bara krafa um háskólapróf að svona ef þú ætlaðir a. m. k. að vera í fullu starfi (Kári).

Minni menntunarkrafa er gerð til almennra starfsmanna þó að margir séu að mennta sig með starfinu og sinni þar af leiðandi hlutastörfum líkt og lesa má úr ummælum Kára hér að ofan og hér að neðan:

Starfið svolítið byggist upp á fólki í hlutastarfi, sem er að læra eitthvað annað. Ég hef reyndar verið það heppinn í gegnum tíðina að það hafa verið mjög margir tómsundafræðinemar eða tómsundafræðingar sem hafa verið að vinna með mér (Kári).

Enda þótt gerð sé formleg menntunarkrafa til þeirra sem starfa á leikskólasviðinu, benda niðurstöður mínar til þess að algengt sé að menntaðir leikskólakennarar séu í minnihluta. Reynsla viðmælenda er sú að það sem valdi þessu sé að of fáir einstaklingar séu leikskólakennaramenntaðir.

Ég meina það hefur alla tíð verið mikil vöntun á leikskólakennurum og síðan ég byrjaði að vinna sem leikskólakennari hefur starfsfólk leikskóla verið í svona 30% tilfella leikskólakennarar. Ég held að það sé ekki til nóg af faglærðum leikskólakennurum og þó að við kæmum öll til starfa þá væri það ekki nóg til að manna allar stöður (Sigrún).

Ef ekki tekst að ráða leikskólakennara þá eru ráðnir leiðbeinendur. Þátttakendur í þessari rannsókn telja að munur sé á starfsaðferðum faglærðra og ófaglærðra.

Það skortir oft á að leiðbeinendur í rauninni sko hafi kannski þekkingu á okkar námi þannig að svona dagsdaglega í starfinu með börnin þá er ekkert endilega víst að þeir átti sig endilega á því að við gerum hlutina eins og við gerum þá af því að ég sem sagt hef ákveðna þekkingu sem að ég fæ, náttúrulega fékk í mínu námi og þú veist ákveðin skilning á því hvernig börnin læra og ég veit hvað það er sem skiptir máli í þeim efnum. Það skiptir líka máli samskipti sem fara fram á klósettinu, fataklefanum, við matarborðið. Þú ert alltaf að leggja inn, þú ert alltaf að, sko, sem fagmaður ertu alltaf að vinna eitthvað við starfið, alveg sama við hvaða verkefni þú ert (Sigrún).

Þú sinnir starfinu á annan hátt eftir að þú ert búin að fara í gegnum þriggja eða fimm ára nám en ef þú ert kannski bara með grunnskólapróf eða stúdentspróf (Katla).

Gerður telur að hægt sé að gera greinarmun á leiðbeinanda og leikskólakennara því að sá sem hefur menntað sig í leikskólafræðum þekkir mikilvægi umhyggjunnar í starfi. Hún telur að leikskólakennarar hugsi öðruvísi en leiðbeinendur.

Leikskólakennarinn náttúrulega á að vera með alltaf þessa hugsun, þú veist, alltaf þessa námshugsun, umhyggjuhugsun og, hugsun um námið sem fer fram í umhyggjunni (Gerður).

Þetta viðhorf kom einnig fram hjá tólmstunda- og félagsmálafræðingum. Þeir töldu menntun starfsmanna hafa áhrif á það hvernig þeir störfuðu.

Mér finnst maður oft fá svona mest út úr fólkinu sem að hérna er að annaðhvort hefur lært eitthvað eða er að læra eitthvað. Þá getur maður nýtt það svona með fram þú veist af því að það er svona að þæla kannski svona meira í því hvað það er að gera heldur en ekki sko (Kári).

Ég upplifi það a.m.k með mitt starfsfólk að fólk veit út í hvað það er að fara og það er oft kannski búið að vera að vinna hlutastarf samhliða því að vera að mennta sig og er síðan að koma inn með mjög sterka fagvitund inn og er algjörlega með það á hreinu hvað það er að gera þarna og hvað það vill vinna áfram með (Stína).

Hins vegar virðist menntun ekki skipta öllu máli. Aðrir þættir eins og að hafa áhuga á að starfa með börnum, áhuga á góðum samskiptum og mikilvægi þess að hafa fjölbreytni í starfsmannaflórinni kom fram hjá öllum viðmælendum mínum sem starfa á tólmstundasviði. Fjölbreytni í starfsmannaflórinni skiptir einnig máli fyrir gæði starfsins.

Það er líka rosalega gott eins og í félagsmiðstöðinni að geta fengið svona einn íþróttastrák, fengið einn svona tölvugúru eða listaspiru skilurðu. Og svona raða fólki saman sem er með ólíka eiginleika sko því að það sem skiptir líka máli er að að fjölbreyttur hópur af fólki nær sko til fjölbreytts hóps af krökkum skilurðu (Kári).

Og þú ert alltaf að hugsa um þú veist sko, ég er með þennan hóp og mig vantar svona og þennan með þessa reynslu og

þessa típu og einhvern sem passar inn í hópinn og maður er líka að horfa inn í það ekki bara menntunina (Kristín).

Þessar niðurstöður benda til þess að það sé ekki nóg að vera menntaður í tólmstunda- og félagsmálafræðum til þess að vera góður starfsmaður. Maður þarf líka að hafa áhuga og getu til þess að eiga í mannlegum samskiptum.

### 6.3 Starfsþróun

Þessu þema er ætlað að gera grein fyrir því hvaða þættir viðmælendur mínir töldu hafa haft áhrif á starfsþróun stétta sinna. Þeir tólmstunda- og félagsmálafræðingar, sem rætt var við, töldu félagsmiðstöðvastarfið hafa breyst og þróast í gegnum tíðina. Tveir þeirra rifjuðu til að mynda upp þann tíma þegar haldin voru flöskuböll í félagsmiðstöðinni og þegar fólk reykti inni.

Þú veist, húsvörðurinn var bara með lykla og sá bara um að opna, og það voru bara allir að leika sér og einhvern veginn, og hérna starfsmenn bara reyktu með unglíngunum og krakkar sem voru í skólanum 76 ... þau fóru að lýsa fyrir mér þau voru að reykja inni og það voru bara haldinn flöskuböll í ..... og eitthvað og ég var bara svona alveg, jáááá. Þú veist þess vegna vilja foreldrar kannski ekki senda unglíngana sína í félagsmiðstöðina (Kári).

Einu sinni þá var leyfilegt að reykja inni í félagsmiðstöðvunum og það var ekki fyrr en 98 sem átak um reykingar fyrir utan félagsmiðstöðvar tók gildi, það þótti einu sinni bara ágætisleið að reykja þarna með krökkunum (Kristín).

Þeir rifjuðu það upp að eitt sinni hafi félagsmiðstöðvar bara verið staður til þess að safna unglíngum saman á. Þeir bentu á að foreldrar unglínga þekki ekki þá starfsemi sem sé í gangi í félagsmiðstöðvum í dag, þar sem hún sé svo breytt síðan þeir voru unglíngar sjálfir. Viðmælendur mínir komu inn á það á opnunarfundum að starf innan félagsmiðstöðva sé ekki eins og það var þegar þeir voru ungir.

Leikskólakennarar sem rætt var við komu inn á það að starfið hefði náttúrulega fyrst einungis verið ætlað sem góð aðhlyning fyrir börn sem bjuggu ekki við góðan kost. Því var því ætlað að vera einskonar gæsla fyrir börn:

Þetta var hugsað sem, sko, að þau færu í leikskólann til þess að fá góða aðhlyningu og gott að borða og annað slíkt, svo hefur þetta auðvitað þróast í gegnum árin (Katla).

Starfið hafi síðan þróast með tilliti til breyttra tíma. Til að mynda hafi verið farið að mennta fóstur og starfsheiti þeirra breyst í leikskólakennara.

Þó við erum, auðvitað erum við ekki að kasta rýrð á starfið eins og það var hérna áður fyrr. Það var bara í takt við þarfir og menninguna sem þá gilti (Katla).

Gerður talaði um að þegar menntun leikskólakennara var flutt á háskólastig þá hafi það helst breytt því að leikskólakennarafræði urðu sterkari þáttur í náminu. Áður hafði áherslan einkum verið á sálfræði og félagsfræði.

Starfsþróun er alltaf samspil við þjóðfélagið eða ef er hægt að segja sem svo. En sem sagt breytingarnar eru helst þær að leikskólafræðin eru orðin mun, finnst mér, mun svona sterkari (Gerður).

### **6.3.1 Menntun og fræðsla starfsmanna skiptir máli**

Í dag hefur starfið þróast og benda niðurstöður mínar til þess að aukin fræðsla starfsmanna hafi haft þar áhrif á. Aukin menntun hafi leitt til uppeldislegrar meðvitundar. Í dag hefur til að mynda verið gefin út starfsmannahandbók sem leggur drög að starfinu. Stína nefndi það að þegar hún hóf störf í félagsmiðstöð þá hafi slík handbók ekki verið til. Hún vissi ekki hvaða hugmyndafræði starfið byggðist á, né til hvers var ætlast af henni. Með árunum og meiri menntun virðist þetta vera að breytast, a.m.k. með tilliti til upplifunar þátttakenda minna:

Mér finnst við alltaf vera að gera betur og betur og betur, það eru auknar menntunarkröfur eftir því sem útskrifast fleiri þá finnst mér fagleg umræða verða meiri (Erla).

Það eru fleiri sem eru að útskrifast úr, sem sérmenntaðir í þessu fagi, og þetta skilar sér allt... til lengri tíma litið, held ég þannig að, sko, fagvettvangurinn er að fá líka svona aukið vægi, þú veist, ég held að við séum í svona hægri en stöðugri uppbyggingu (Erla).

Menntun virðist líka skipta máli í starfsþróun leikskólakennara, a.m.k. ef tekið er tillit til viðhorfs Gerðar þegar hún lýsti því af hverju farið var að líta öðrum augum á starfsemi leikskóla.

Það skipti líka máli að menntunin fór á háskólastig var gerð sambærileg við aðra kennaramenntun (Gerður).

Menntun starfsmanna var eina þemað um starfsþróun sem ég fékk út úr viðtölum við þá sem störfuðu á tómstundasviðinu. Í lýsingu leikskólakennara á starfsþróun sinni komu fram fleiri undirþættir. Ég tel að það sé vegna þess að starfsþróun þeirra er komin lengra á veg. Einn þáttur sem kom fram hjá öllum leikskólakennurum og var talið hluti af starfsþróun þeirra, voru lagabreytingar.

### **6.3.2 Lagabreytingar**

Reynsla þeirra leikskólakennara sem ég ræddi við um starfsþróun, var sú að í fyrstu hafi aðeins verið lögð áhersla á gæsluhlutverk starfsstéttarinnar. Það hlutverk hafi breyst í kringum 1990-91 þegar lög hafi verið sett um leikskóla. Þá hafi leikskólinn formlega orðið til og dagheimilin eins og þau voru áður, voru að hverfa.

1990, já, undir 1990 þá er svona byrjað að afmá þessi skil, að brúa bilið á milli leikskóla annars vegar og dagheimili hins vegar. Í kringum 1990 - 91 eru, sko hérna, sett ný lög um leikskólann þar sem þetta er. Leikskóli er sem sagt orðið samheiti yfir þessa skólagerð en dagheimili detta út og þetta er orðið að heildstæðri stofnun á landinu (Katla).

Árið 91 er það sem sagt sett inn í lögina að leikskólinn sé fyrsta skólastigið í skólakerfinu og þá varð starfsheiti, eða þá varð starfsheiti leikskólakennara til sem hafði áður verið fóstura. Og allt þetta hefur svona áhrif á ímyndina, hérna ímynd starfsstéttarinnar. Þessi þróun að einhver hefur sagt frá gæslu til skóla, þessi þróun (Gerður).

Þetta viðhorf bendir til þess að lög sem hafi verið sett um stofnunina hafi valdið því að farið var að líta starfsvettvanginn öðrum augum. Annað sem þema sem kom fram í gegnum viðtöl við leikskólakennara og talið er hafa haft áhrif á fagþróun var sameining stéttarinnar í eitt stéttarfélag.



### 6.3.3 Fagstéttarfélag

Niðurstöður mínar benda til þess að stofnun fagstéttarfélags hafi styrkt stöðu leikskólakennara. Þeir voru ekki lengur dreifðir í hin og þessi stéttarfélög og töldu viðmælendur mínir það hafa haft áhrif á faghlutverk þeirra.

Starfsmenn stéttarinnar voru í hinum og þessum stéttarfélögum oft eftir sveitarfélögum, voru dreifðir út um allt og það fundum við bara að var mjög slæmt fyrir faghlutverkið (Gerður).

Ýmist var félagið fagfélag eða stéttarfélag og rifjar Katla upp þróun félagsins sem svo:

Fyrst var það inni í ASÍ upp úr 1950 og gekk síðan í BSRB 15 árum seinna, já, 65 gekk félagið í BSRB, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, ásamt öðrum. Þá var það reyndar bara fagfélag og leikskólakennararnir voru bara í starfsmannafélögum bæjanna. Þannig hópurinn var svona tvístraður í stéttarfélagi og hafði ekki mikið með sín kjör að sjálfu sér að gera, en fagfélagið starfaði alltaf, sem að sko lagði áherslu á fagið sem slíkt. 1988 er félagið stofnað sem stéttarfélag sem það hefur verið síðan. Og það hafði gríðarlega mikil áhrif að koma öllum hópnum í eitt sameiginlegt sterkt félag sem bæði gat fjallað um kjörin og fagið (Katla).

Það virðist því vera að með því að sameina alla innan eins félags hafi þeir hlotið aukinn slagkraft. Þau störf sem unnin hafi verið af fagstéttarfélaginu hafa haft mikil áhrif á starfsþróun leikskólakennara. Til að mynda hefur það beitt sér fyrir lögverndun starfsins. Viðmælendur mínir rifjuðu það upp að sú vinna hefði hafist í kjölfar þess að leikskólinn var skilgreindur sem fyrsta skólastigið og starfsheitið leikskólakennari lögfest.

Hvað á ég að segja, já 90, já upp úr 90 já upp úr því að skólastigið er lögfest sem fyrsta skólastigið og starfsheitinu breytt 94-95 að þá fórum við í heilmikið átak til að fá lögverndun (Katla).

Hjólin fóru að snúast fyrir alvöru eftir að leikskólakennarar færðu sig úr BSRB yfir í Kennarasamband Íslands en það var árið 2001

Árið 2001 flutti fagstéttarfélag leikskólakennara sig yfir í Kennarasamband Íslands. Þá svona fóru hjólin að snúast svona hraðar þá vorum við komin náttúrliga í samband og nánara samneyti og samband með öðrum kennarahópum og svona höfðum svona miklu meiri slagkraft og geta barist saman fyrir hinum ýmsu hlutum, og meðal annars, meðal annars hérna löggildingu (Katla).

Því benda niðurstöður til þess að stofnun fagstéttarfélags hafi haft mikil áhrif á fagþróun leikskólakennara.

#### **6.3.4 Lögverndun**

Lögverndun var annar þáttur sem kom fram í viðtölum viðmælenda minna sem hluti af fagþróun leikskólakennara. Þátttakendur mínir rifjuðu upp hvers vegna leikskólastéttin ákvað að gera lögverndun að baráttumáli hjá sér. Viðmælendur voru allir sammála því að með því að sækja um lögverndun þá hafi stéttin verið að sækja eftir ákveðnum réttindum:

Lögverndun tryggir að einstaklingur með tiltekna menntun má aðeins nota þetta starfsheiti en svo í rauninni tryggir lögverndunin líka ákveðin réttindi, s.s. þannig að þú hafir ákveðinn rétt sem útskrifaður, til dæmis kennari, á ákveðnum störfum þannig það má ekki ráða í starfið annan en þann sem hefur þessi tilteknu réttindi. Þannig það er kannski líka svolítið kappsmál hjá okkur þ.e. þessi réttindahluti, okkur þótti mikilvægt að í rauninni halda í grunnskólakennarana hvað þetta varðar að njóta sambærilegra réttina og kjara (Sigrún).

Þarna er því farið á fullt í rauninni að vinna að lögverndun starfsheitis því við vildum njóta sambærilegra réttinda og grunnskólakennarar (Katla).

Reynsla viðmælenda minna virðist einnig hafa verið sú að leikskólakennarar hafi sótt eftir lögverndun til þess að gefa starfinu sérfræðistimpil og að það sé vottun um gæði.

Þetta dregur líka fram svona sérfræðingshlutverkið, það er svona það sama og viðurkenning á kennarastarfinu, að þú þarft að hafa þennan pappír, þetta tryggir gæði (Katla).

Lögverndun sem að hefur síðan alltaf verið mjög mikið baráttumál í rauninni að fá hana til þess í rauninni geta sagt: Jú við erum alvöru fagstétt, svona í þjóðfélagslegu samhengi þá erum við alvöru fagstétt (Gerður).

Katla minntist einnig á að lögin væru ætluð til að bæta gæði til barnanna hún sagði:

Þegar við settum lögin að þá var það alveg skýrt af okkur hálfu og nefndarinnar sem sömdu leikskólalögin að gömlu viðmiðin væru hámarks viðmið .., að þessi breyting væri ekki hugsuð til að fjölga börnum inná deildum, heldur þvert á móti til þess að bæta starfsumhverfi barnanna.

Ég hafði mikinn áhuga á að vita hvort lögverndun hafi haft einhver áhrif. Þær niðurstöður sem fengust í þessari rannsókn benda til þess að lögverndunin sem slík hafi ekki haft mikil áhrif á starfsvettvang leikskólakennara. Þeir eru a. m. k. enn í miklum minnihluta þeirra sem starfa á vettvangi. Gerður sagði það ekki hafa breytt miklu að hennar mati og það ætti kannski bara eftir að verða hluti af einkennum leikskólakennara þetta langa fræðilega nám.

Það breyttist sjálfu sér ekkert, eða ég veit það ekki, kannski hefur eitthvað breyst hjá stéttinni sjálfri. Kannski lítur hún öðruvísi á sig og kannski getur hún talað öðruvísi um sig. En það virðist ekkert vera voðalega mikil gleði með það til dæmis með menntunina. Af því að það virðist ekki enn þá vera orðinn hluti af identitetinu að við þurfum að hafa 5 ára menntun svona mikla menntun (Sigrún).

Sigrún minntist reyndar á þá auglýsingarskyldu sem hvílir á sveitarfélögunum þannig að:

Þeim ber í rauninni að auglýsa stöðu leikskólakennara á hverju ári og þarna en það eru náttúrlega bara engir leikskólakennarar til að sækja um (Sigrún).

Starfsöryggi leikskólakennara er því tryggt með lögnum. Sigrún upplifði það einnig að með lögverndun væri búið að veita viðurkenningu á náminu og nú gæti hún borið sig saman við grunnskólakennara.

Þetta sem sagt var ákveðin viðurkenning, að námið væri í rauninni, sambærilegt og ábyrgðin, sambærileg við grunnskólakennara. Þú veist það var eitthvað svolítið svona, jú það svona setur í manni, manni finnst starfið manns skipta máli og maður getur haft einhvern svona hóp sem viðmið (Sigrún)

Sigrún og Katla voru sammála um að það væru ákveðnir kostir sem fylgdu lögverndun, til að mynda væri gott að hafa 1/3 stöðugilda innan leikskólans eyrnamerkta fyrir aðra:

Mörgum fannst gott að þegar þetta var skilgreint svona 2/3 og 1/3 að þar með var búið til sko rými eða pláss inni í leikskólanum skilgreint fyrir aðra eins og til dæmis bara fólk með aðra háskólamenntun það hefur svona aukist aðsókn inn í leikskólana fólk með aðra háskólamenntun (Katla).

Það væri ekki endilega best að hafa allar stöður eyrnamerkta fyrir útskrifaða leikskólakennara vegna þess á að sú staða getur alveg auðveldlega komið upp að það sé hagur okkar og barnanna að fá inn fólk með aðra menntun, þannig að það má fastráða annað fólk með aðra menntun. Þá erum við ekki að tala um ófaglærða heldur erum við í rauninni að tryggja fólk með aðra fagmenntun ákveðin réttindi innan skólans. Það eru aðrir betur til þess fallnir en ég að vinna ákveðin verkefni (Sigrún).

Þetta viðhorf ber vott um að gætt er að hag skjólstæðinganna. Þær viðurkenna að leikskólakennarar viti ekki alltaf best í öllum aðstæðum.

Þessar niðurstöður benda til þess að leikskólakennarar hafi sótt um lögverndun til þess að bæta stöðu sína, bæði faglega og til að tryggja að menntun þeirra gæfi þeim ákveðin réttindi. Allir viðmælendur mínir minntust á að það hefði þurft að semja við sveitastjórnir til þess að fá lögverndun. Næsti kafli er því tileinkaður þeim.

### **6.3.5 Áhrif opinberra stofnanna**

Allir þátttakendur mínir, bæði þeir sem störfuðu á vettvangi tólmstunda og þeir sem störfuðu sem leikskólakennarar, komu inn á að sveitastjórn hafi að einhverju leyti haft áhrif á fagþróun.

Í frístundaheimilum er ekki mikil áhersla lögð á, eða hérna sko við varla megum ráða eitthvað fagmenntað fólk, skilurðu, í vinnu. Starfið svolítið byggist upp á fólki í hlutastarfi sem er að læra eitthvað annað og það er kannski svolítið eins í félagsmiðstöðinni. En það er kannski eftir því sem maður færir fær fjær höfuðborgarsvæðinu að þá svona finnst mér menntunarkröfurnar minnka. Þú mátt líka alveg ráða einhvern sem var með háskólapróf enn sko það er náttúrlega alltaf dýrara sko (Kári).

Ég túlka þessi orð Kára þannig að honum sé heimilt að ráða til sín háskólamenntaðan einstakling en hann hafi hins vegar aðeins ákveðið fjármagn til rekstursins og því þarf hann að ákveða hvort hann hafi einfaldlega fjármagn til að ráða háskólamenntaðan einstakling. Tómsunda- og félagsmálafræðingar töldu að í kjölfar kreppunnar 2008 hefði mikið verið skorið niður í fjárframlögum til vettvangsins. Þeir komu til að mynda inn á að það sé stöðug barátta að viðhalda faglegu starfi innan félagsmiðstöðva og frístundaheimila.

Þetta er ekki geiri sem að ... hafa svona verið það, hafa ekki verið svona beinar og breiðar brautir, ég meina við vöðum sko ekkert í peningum og það eru ekki allir tilbúnir til að bakka okkur upp þannig að þetta er alltaf svona einhvernveginn svolítill barátta fyrir bara stöðu þessara þátta í lífi barna og unglunga (Erla)

Það er ekki mikið af félagsmiðstöðvum sem bjóða upp á dagsopnun lengur út af hagræðingu. Þessi aðbúnaður að hlúa að, að vera svona vinir í eyðimörkinni fyrir hina, sem eru ekki í íþróttum, að það er ekkert í boði í mörgum félagsmiðstöðvum í dag og það er sá þáttur sem ég hef áhyggjur af (Erla).

Þetta hefur náttúrlega breyst, þegar ég var til dæmis að vinna í .... þá var fullt af fólki að vinna þarna og það var opið öll virk kvöld nema þriðjudaga. Þá vorum við einmitt með vinahópa, þú veist, þannig að það voru oftast dagopnanir, það var, þú veist meira starfsfólk og meiri opnun og meira svona frjálsræði miðað við það sem er núna (Stína)

Við erum búin að fara svolítið hægt í hruninu. Það er svona reyndar mismikið eftir sveitarfélögum, sko, en, hérna auðvitað, þú veist, það varð bara 100% niðurskurður hérna í Arnarstapa og það er bara uppi á borðinu og það náttúrulega er erfitt að fara upp á við í því skilurðu (Kári).

Reynsla þátttakenda bendir til þess að það að færa frístundaheimili og félagsmiðstöðvar undir rekstur skóla hafi ekki endilega haft góð áhrif. Félagsmiðstöðvar eru ekki jafnmikið opnar og áður og fjárframlög frá sveitarfélögum eru það lág að þótt vilji sé til þess að ráða háskólamenntað starfsfólk þá er buddan einfaldlega tóm.

Reynsla leikskólakennara af fagþróun sinni bendir einnig til þess að sveitarstjórnir hafi haft þar áhrif á. Það kom til að mynda fram í viðtölum að sveitarstjórnarmenn vildu ekki veita leikskólakennurum lögverndun á starfi sínu þar sem þeir töldu sig eiga að ráða hvaða þjónustustig boðið væri upp á. Sigrún kom inn á að sveitarfélögin væru ekki sammála um að það þyrfti 5 ára háskólamenntun til að starfa í leikskóla.

Þeir sögðu bara að hérna fjárhagslega ráða sveitarfélögin ekkert við þetta og töldu þetta binda hendur sínar um of varðandi það hversu hátt þjónustustig þeir byðu upp á. Sveitarfélögin hafa horfa á þetta út frá peningahliðinni og reikna með því fólk með masterspróf geri kröfu um hærri laun (Sigrún).

Þar sem sveitarfélögum er skylt að bjóða upp á leikskólaþjónustu telja sveitarstjórnarmenn sig geta ákveðið á hvaða stigi þessi þjónusta sé. Það kom fram í viðtölum að þar af leiðandi hafi leikskólakennarar og sveitarfélög hafið samningarviðræður. Niðurstaðan var sú að einungis þyrftu 2/3 hlutar starfsfólks leikskóla að vera leikskólakennaramenntaðir. Leikskólakennarar hafa út frá þessari reynslu a. m. k. ekki mikið vald á því hvaða stig þjónustu þeir vilja bjóða upp á.

Þannig að þá var samið um það að til að fá löggildingu að það þyrftu einungis 2/3 hlutar leikskólastarfsmanna að hafa lokið 5 ára háskólanámi eða forvera þessa náms (Katrí).

Sveitarfélögin virðast vera hér við stýrið. Þetta er enn eitt dæmið þar sem ytri stofnanir hamla starfsþróun og þeim gæðum sem þar eru í boði. Ég

spurði viðmælendur hvernig þeim þætti viðhorf til stéttarinnar vera og verður farið í það næst.

## 6.4 Viðhorf til stéttanna

Almennt voru þátttakendur sammála því að það viðhorf sem ríkti til starfsstéttanna væri að ekki þyrfti sérhæfða menntun til að starfa á sviðinu. Reynsla þeirra var sú að fólk virtist ekki átta sig á því hvaða hlutverk starfsmenn stéttanna gegna, það geri ekki greinarmun á fag- og ófaglærðu fólki sem starfar á þessum sviðum. Þetta kom fram í máli Erlu þar sem hún segir:

En ég held að viðhorfin hafa kannski verið þetta að, þú veist, ég meina, við erum enn þá að glíma við þetta, þarf eitthvað fagfólk til þess að vinna í geiranum, ég meina er þetta ekki bara spurning um að opna og loka hurðum og sjá til þess að enginn fari sér að voða (Erla, tómsfundasvið).

Reynsla þeirra sem starfa á tómsfundasviði var sú að fólk þekkti störfin ekki nógu vel, út á hvað þau ganga. Bæði Kári og Stína komu inn á það:

Það eru ekkert margir sem að þekkja þetta, og þetta fag eða skilja hvað það gengur út á. En mér finnst svona kennarar og starfsfólk skóla vera, þú veist, þau eru farin að gera sér alveg þokkalega grein fyrir því hvað við getum gert (Kári).

Það er rosalega erfitt finnst mér þegar maður er inni í þessu sjálfur, að átta sig á hvernig aðrir.. sjá þetta fyrir sér, en auðvitað upplifir maður að fólk veit ekki alveg nógu mikið út á hvað þetta gengur (Stína).

Þessi reynsla bendir til þess að þeir sem þekkja starfið séu farnir að gera sér grein fyrir mikilvægi þess. Hins vegar séu margir sem þekkja það ekki. Ég tel þetta vísbendingu um að tómsfunda- og félagsmálafræðingar þurfi að hlúa betur að því fræða almenning um starfsvettvanginn.

Niðurstöður úr viðtölum sem tekin voru við leikskólakennara benda til þess að viðhorf til leikskólakennarastéttarinnar séu með svipuðum hætti og til tómsfunda- og félagsmálafræðinga.

Það svona eimir eftir af þarna, þessum, fornaldarviðhorfum til leikskólans að við hérna, já, að það þurfi enga menntun til þess

að, sinna litlum börnum heldur að það geti í rauninni allir sinnt þessu starfi, bara fínt (Sigrún).

Gerður telur einnig að leikskólakennarar njóti enn ekki virðingar sem sérfræðihópur frá samfélaginu. Hún sagði að enn væri litið á starfið að miklu leyti sem gæsluhlutverk.

Það hefur dregið mjög úr umsókn á kennarasviði eftir lengingu náms, ég hugsa að þetta þykir bara enn þá, sko, svona ekkert nógu merkilegt starf, þetta er bara svona þjóðfélagslega umræðan. Þetta er hlutverk sem er svo tengt fjölskyldunni og áður þá móðurhlutverkinu, sem sagt móður- eða föðurígildi. En til þess að mennta barnið og til þess að það fari fram nám með ákveðnum hætti eins og leikskólafræðin og námssálfræðikenningar leggja áhersla á, að börn læri á þessum árum, það er eins og það nái ekki í gegn (Gerður) .

Orðræðan í samfélaginu er þannig að það geti nánast hver sem er gengt þessu starfi. Það er eiginlega þannig. Þó svo að stjórnvöld hafa víða verið að hampa til dæmis leikskólanum eða menntun yngstu börnum að þá eigum við langt í land enn þá með því að öðlast svona, já, þjóðfélagslega viðurkenningu (Gerður).

Þetta bendir til þess að fólk líti fyrst og fremst á leikskóla sem góðan stað fyrir börnin. Það virðist þó vera einhver framför í viðhorfum til þessara stétta. Að minnsta kosti benti Stína á að staða frístundaheimila og félagsmiðstöðva væri alla vega orðin þannig foreldrar séu farnir að upplifa það að þetta sé góður staður til að vera á. Þau eru fegin að krakkarnir séu þarna en ekki einhvers staðar annars staðar. Sigrún telur að viðhorf til leikskólans sé að breytast og taldi hún að ungt fólk í dag, eða það sem á börn í leikskólum í dag, geri kröfur um ákveðin gæði í starfinu. Hún tók það fram:

Að ef þú myndir spyrja foreldra í dag í svona viðhorfskönnunum að þá myndi sem sagt niðurstaðan vera sú að þeim finnst skipta máli, að það sé gott að vera með faglegt starf í leikskólanum að það sé ekki bara kröfur um að börnum líði vel og séu heldur vilja þau líka svona ákveðið gæðanám fyrir börnin sín (Sigrún).



Þessi reynsla bendir til þess að leikskólakennarastéttin sé að vinna sigra, foreldrar séu farnir að gera sér betur grein fyrir þeirri getu sem leikskólakennarar búa yfir, til dæmis hvernig best sé að kenna börnum.

## 6.5 Sérstaða starfsstéttanna

Rannsóknin leiddi í ljós að viðmælendur eru þeirrar skoðunar að starf tómstunda- og félagsmálafræðinga stuðli að einhverskonar menntun.

Mér finnst þetta vera svona uppeldisstarf og þá á ég ekki við sko, um eitthvað uppeldi sem nær bara að 18 ára aldri, þú veist, þetta er bara svona mentorinn meira, ekki kennari (Erla).

Viðmælendur mínir komu allir inn á það að starfsvettvangur tómstunda- og félagsmálafræðinga snerti aðra fleti en skólann.

Við svona fókuserum á svona kannski aðra hluti en skólinn, sko, og erum kannski að þjálfa aðra þekkingu og hæfni hjá krökkum aðra en sem skólinn er að vinna með (Kári).

Það virðist vera að starfsvettvangurinn feli í sér óformlegt nám, a. m. k. ef tekið er tillit til orða Erlu, þar sem hún segir:

Mín sýn hefur alltaf verið sú að líta á frístundavettvanginn sem óformlegan menntaveg, þú veist, það er ótrúlega reynsla... og þau bara fylla vel í bakpokann bæði börn og unglingar með þátttöku í frístundastarfi (Erla).

Þessi ímynd af starfi tómstunda- og félagsmálafræðinga er ekki ósennileg. Sú hugmyndafræði sem liggur að baki bæði félagsmiðstöðvastarfi og starfi frístundaheimila er um reynslunám. Því er erfitt að tala um starfsfólk sem kennara, þar sem ekki er um að ræða kennara í hinum hefðbundna skilningi. Það kom fram að hlutverk tómstunda- og félagsmálafræðinga væri frekar að hvetja nemendur til virkrar þátttöku og styðja þá til að mynda sér gagnrýna hugsun. Niðurstöðurnar benda þannig til þess að starfið feli ekki aðeins í sér umönnun, heldur á að fara þarna fram óformlegt nám þar sem lögð er áhersla á að virkja félagsfærni og sjálfsmýnd. Stína kom samt inn á það að starf tómstunda- og félagsmálafræðinga er ekki aðeins ætlað til þess að mennta. Það byggist líka á afþreyingu og hún benti á að það mætti ekki gera lítið úr þeim þætti.

Þó að það sé svona svona mismikil dýpt í þessu sem við erum að gera, svona eftir því hvað er í gangi en þú, við lítum þannig á það að þau læri af þessu öllu saman að lokum (Stína).

Hér er þannig verið að búa til vettvang þar sem þeir sem hafa menntun í tómsunda- og félagsmálafræðum eru „betur til þess fallnir“ að sníða umhverfi í frítímanum, þannig að einhverskonar reynsla í formi menntunar verði, sama hvort verið sé að horfa á bíómynd eða um skipulagt hópastarf sé að ræða. Þrátt fyrir það að leikskólakennarar hafa lengi vel borið sig saman við grunnskólakennara þá kom fram í viðtölum mínum að starfið væri í raun ekki það sama:

Við höfum alltaf lagt áherslu á það í gegnum árin eða í gegnum þessa þróun og bara úti í leikskólunum líka, að leikskólastarfið sé öðruvísi en grunnskólastarf. Við höfum alveg passað upp á að varðveita sérkenni leikskólastarfsins, og áhersluna á að námið fer fram í gegnum leik, skapandi starf og daglegar athafnir (Katla).

Það er einkenni skóla að kennarinn sér um kennsluna og svo einhverjir aðrir um þetta eitthvað annað sem fer fram, sko, eins og barnið sé bara helmingurinn hér og svo helmingurinn hér. Í leikskólanum er barnið bara, það er litið á barnið sem einn einstakling og kennslan og umönnunin er samofin allan daginn. Það náttúrulega þekkist ekki á neinum stað (Gerður).

Hér túlka ég viðhorf þeirra þannig að þeirra þekking og starfsvettvangur sé ekki sá sami og grunnskólakennara. Þær búa yfir ákveðinni lykilmæni sem grunnskólakennarar hafa ekki. Þessi viðhorf benda einnig til þess að það fari ekki fram formlegt námi í leikskólum heldur svo kallað óformlegt nám í gegnum leikinn.

### **6.5.1 Hlutverk starfsfólks**

Þátttakendur voru beðnir um að skilgreina hlutverk starfsfólks. Erla skilgreindi hlutverk tómsunda- og félagsmálafræðinga sem leiðbeinanda. Tilgangur leiðbeinanda væri að hámarka reynsla þátttakenda af frístundastarfinu

Þú veist, þetta er bara svona ... svona mentorinn meira, ekki kennari, þótt að kennari sé alveg fínt orð og sumir vilja nota

frístundakennari. Okkar hlutverk er svona að ígrunda með fólki og það að reyna að hámarka reynslu og, hérna, ánægju og það sem fólk fær út úr þátttöku í frítímastarfi, það held ég að sé svona í leiðarljósi (Erla).

Stína taldi að hlutverk tómsunda- og félagsmálafræðinga væri að veita ráðgjöf:

Ef þú sem fagmaður upplifir að þetta sé ekki endilega hentugasti vettvangurinn fyrir þennan einstakling þá áttu að veita ráðgjöf um það og þekkja vel önnur tilboð sem eru í gangi og, og, hérna, opna augu fólks fyrir því að það gæti kannski leitað annarra leiða líka til að sinna áhugamálum, hugarefnum eða sjálfboðaliðapátttöku annars staðar, þannig að þetta er mannræktar- og menntunarhlutverk (Stína).

Þetta viðhorf bendir til þess að Stína telji að fólk sem starfi í geiranum eigi að búa yfir ákveðinni þekkingu og geta veitt ráðgjöf. Viðhorf Erlu til hlutverks tómsunda- og félagsmálafræðinga er svipað þar sem hún segir:

að það séu hagsmunir, hvað á maður að kalla þetta, þjónustuþegans, barnsins, unglings, eldri borgarans eða þess sem þú ert að vinna með eða er undir þinni forsjá á hverju sinni, að það séu þeirra hagsmunir sem eigi að ráða ferðinni. Markmið dagsins er ekki endilega að þú blómstrir og fáir alla athyglina heldur einhvern veginn þá ertu að vinna í þágu annarra (Erla).

Hlutverk leikskólakennara kom ekki eins skýrt fram í viðtölum við þá en Sigrún talaði þó um að allt í starfinu skipti máli, leikskólakennarinn væri alstaðar að leggja inn.

Það skiptir líka máli samskipti sem fara fram á klósettinu, fataklefanum, við matarborðið, þú ert alltaf að leggja inn, sko, sem fagmaður ertu alltaf að vinna eitthvað við starfið, alveg sama við hvaða verkefni þú ert (Sigrún).

Sigrún benti líka á að það væru ekki til neinar ákveðnar starfslýsingar innan leikskólasviðsins, t.d. fyrir starf leikskólakennara, deildarstjóra eða leiðbeinanda.

Þannig það eru ekki til neinar starfslýsingar fyrir í rauninni leiðbeinendur í leikskóla og það er ekki til neitt skýrt um, sko, ábyrðarhlutverk leikskólakennara gagnvart leiðbeinendum (Sigrún).

## 6.6 Litið til framtíðar

### 6.6.1 Lögverndun

Ákveðið var að spyrja viðmælendur sem störfuðu á tómstundasviðinu hvaða viðhorf þeir hefðu til lögverndunar. Allir voru þeir sammála um það að eins og staðan er í dag þá væri of snemmt fyrir stéttina að sækja um lögverndun. Það sé vegna þess hve ung stéttin er og þar af leiðandi fáir sem hafi lokið þessari menntun.

Ég er ekkert endilega viss um að það sé eitthvað rétti pósturinn fyrir okkur. Það eru svo fáar nýjar stéttir sem að gera það reyndar og ég held bara að menntun er bara menntun í dag og ef þú ert bara búinn með þetta nám þá ertu ... þú veist þá ertu kominn inn í ákveðið fag. Það er líka bara, þú veist, við erum svo fá (Kári).

Kári virðist vera smeykur við að festa starfið í einhvern lagaramma eins og má sjá í máli hans

Maður veit bara um alltof mörg dæmi um einhverja starfsmenn sem að hérna eru búnir að mennta sig í þessu en kannski hafa samt ekki alveg það sem þú þarft til í starfið, sko. Og það er svolítið hættulegt. Sko, ég er svo hræddur við að það verði eitthvað svona, ... uhhh hérna, uuu, þú veist, að þá verður að ráða tómstundafræðing í þetta starf. Þú veist að hérna er kominn tómstundafræðingur og það verður að ráða hann í vinnu. Það má ekki ráða mann sem er með meistarapróf í uppeldis- og menntunarfræðum. Við erum svo fá að þá er maður þínu hræddur við þetta. Þannig að ég veit ekki en það kannski kemur einhvern tíma þegar við verðum aðeins fleiri (Kári).

Stína er sammála því að það sé of snemmt að ræða lögverndun þar sem fáir hafi tómstunda- og félagsmálafræðimenntun:

Þeir sem eru búnir að læra finnst eins og eigi að setja kröfur oft um þessi störf, að það eigi að setja kröfu um þessa menntun, en við höfum ekki gert það að þótt við viljum uppeldismenntað fólk og þá einkum þetta eða annað sambærilegt vegna þess að enn þá finnst okkur ekki vera nógu margir, sko, sem að hafa útskrifast til þess að maður geti sett þessa kröfu, vegna þess að þú kannski færð 20 umsækjendur og það eru kannski bara einn eða tveir með þessa menntun og þá ertu í rauninni í þessari stöðu um að þú hefur ekki lengur þetta val, og maður vill hafa val, að geta valið úr einhverjum, þú veist, 5-6 flottum kandídötum (Stína).

Niðurstöður mínar benda samt til þess að það gæti vel farið svo að lögverndun yrði skoðuð seinna meir, slík menntun sé mjög mikilvæg en það sé ekki hægt að loka á aðra þar sem of fáir hafi þessa menntun

Þannig að þó að þessi menntun sé mjög mikilvæg og nýttist rosalega vel í starfinu, að þetta er enn þá svo ung stétt kannski, þannig að manni finnst það kannski svolítið erfitt að fara að loka strax á alla hina (Stína)

Erla gaf ekki mikið upp og sagði:

Þú veist það eru kostir og gallar um það þarna umræðan um löggjöfina í kringum starfið, þú veist, það er eigum við að strúktúra þetta svona mikið og setja þetta í stífan lagaramma (Erla).

### **6.6.2 Stofnun stéttarfélags**

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að eitt sterkt stéttarfélag gæti komið sér vel fyrir starfsþróun stéttarinnar. Að minnsta kosti ef tekið er tillit til reynslu leikskólakennara. Kári kom inn á stéttarfélagsumræðu sem skref fram á við í fagþróun allra tómstunda- og félagsmálafræðinga. Hann telur að stéttarfélagið geti til að mynda barist fyrir kaupum og kjörum stéttarinnar. Hann sagði:

Stéttarfélagið var stofnað fyrir ári síðan en tómstundafræðingar standa ekki nógu við bakið á okkur sko við erum ekki kominn með nógu marga félaga til þess að geta djöflast í, hérna í stéttinni. Við erum samkvæmt lögum enn of fá í

stéttarfélaginu. Samt eru útskrifaðir eitthvað 120-130 tóms-  
stundafræðingar, sko, en fólk er bara svo hrætt um sín réttindi  
í öðrum félögum. Við erum á mjög flottri leið, en okkur vantar  
bara töluvert fleiri til að geta, þú veist, sagt bara: „Heyrðu,  
halló! Við erum hérna og við viljum kjarasamning núna“ (Kári).

Hingað til hefur aðeins verið starfrækt félag fagfólks í frítímaþjónustu. Kom  
það fram hjá einum viðmælenda mínum að það hafi verið stofnað af því að  
lengi vel, og enn í dag, starfa margir á sviðinu sem eru ekki með háskólapróf  
í tóms- og félagsmálafræðum en eru samt sem áður faglærðir.

Það kom fram að það sé margt óljóst innan starfsvettvangs tóms-  
og félagsmálafræðinga. Starfsheiti þeirra sem vinna sömu störf eru til að  
mynda breytileg eftir sveitarfélögum. Það er enga fasta starfslýsingu að  
finna. Það kom fram að þetta þyrfti að bæta:

Við þurfum að horfa í sérstöðuna, af því að ég meina frítíminn  
er auðvitað þitt, þinn vettvangur og og passa sig einhvern  
vegin að skilgreina, sinn vettvang vel, og einhvern veginn  
svona vera bara talsmaður þess fyrir hvað þetta stendur í  
rauninni svolítið gagnvart öðrum stéttum. Maður þarf svolítið  
að vera talsmaður þessa náms og þessarar starfsstéttar, þú  
veist, af því þetta er svo nýtt (Stína).

Stína taldi að það myndi skipta sköpum ef fleiri gætu fengið 100% vinnu á  
sviðinu. Hún sagði:

að ef fleiri geta gert þetta að sínu framtíðarstarfi, og verið þá í  
fullu starfi að það hljóti að hafa jákvæð áhrif fyrir þróun  
þessarar stéttar, styrkja og festa hana í sessi (Stína).

### 6.6.3 Rannsóknir

Erla kom inn á það að til þess að efla starfsþróun tóms- og  
félagsmálafræðinga og til að fá virðingu sem sérfræðihópur þurfi stéttin að  
vera duglegri að ígrunda starfið.

Þú veist, hvað er það sem er að ganga vel ? Ef við erum með  
hópastarf að kanna í hverju felst ánægjan, hver eru markmiðin,  
þú veist, hvert, hver er árangurinn, á hvaða sviðum er þessi  
árangur og hvað hef ég getað gert öðruvísi, hvernig ætlaði ég  
að gera það, og hvernig ætli ég geri það næst ? (Erla).

Þetta viðhorf bendir til þess að tómsunda- og félagsmálafræðingar þurfi að vera duglegri við að rannsaka störf sín. Þeir þurfa að gera rannsóknir til þess að geta sagt að það að hafa tekið þátt í þessum tómsundum skilaði þessu og þessu og þessu í félagsfærni, í sjálfsmynd og svo framvegis. Það þarf fleiri rannsóknir á sviðinu, það þarf að byggja upp virðingu og sýna fram á að sú þekking sem fólk býr yfir eftir nám í tómsunda- og félagsmálafræðum skili sér út til samfélagsins.

Þú veist það er ekki nóg að stinga puttanum uppí vindinn og segja: „júúú, þetta er nú örugglega að virka.“ (Erla).

Þegar leikskólakennararnir voru spurðir um það hvað myndi efla frekari fagþróun stéttarinnar þá nefndu þeir að stéttin þyrfti að vera duglegri að „kynna“ sig. Þetta kom fram bæði hjá Kötlu og Gerði.

Við þurfum að vera duglegri að kynna starfið, t.d. virðast foreldrar gera lítinn greinarmun á því hvort það eru margir faglærðir eða fáir (Katla).

Það er brýnt verkefni hjá stéttinni minni að vinna sig úr þessari dilemmu að í rauninni að að skilgreina hvernig sést fagmennska mín betur heldur en þeirra sem vinna við hliðina á mér (Gerður).

Katla og Gerður virðast vera sammála því að fræðilegur grunnur, sem liggur að baki starfinu, sé ekki að skila sér. Viðmælendur mínir eru allir sammála um nauðsyn þess að fjölga þeim sem sækja námið því að það hefur dregist umtalsvert úr aðsókn í leikskólakennaranám eftir að það var lengt. Katla telur það vera það sem skipti mestu máli í dag.

Áhyggjuefni númer eitt, tvö og þrjú, er að fókusera á nýliðun (Katla).

Ein af þeim útskýringum sem viðmælendur mínir gáfu á því að dregið hafi úr aðsókn í leikskólakennaranám, er að það sé of lítill kjaramunur á leiðbeinendum og leikskólakennurum.

Sko vissulega munar í prósentum á okkur og leiðbeinendum en prósentur af lágri upphæð er vissulega aldrei há upphæð sko, þannig að þarna já ég meina fólk sér sér kannski ekki hag í því (Sigrún).

Það er örugglega of lítt kjaramunur á leiðbeinendum og leikskólakennurum. Það er líka eitt sem við heyrum að það borgi sig ekki að læra þetta. En það á nú eftir að semja um sko laun sem sagt á grundvelli þessara breyttu aðstæðna að menntunin lengist, það er líka vinna sem er í gangi og það er fyrir alla hópa leik-, grunn- og framhaldsskólakennara vegna þess að það er nú bara eitt af gildum samfélagsins að meiri menntun gefur hærri laun (Gerður).

Viðmælendur mínir eru sammála því að fólk sjái sér einfaldlega ekki hag í fara í leikskólakennaranám. Það sé vegna þess að of litlu muni á kjörum leiðbeinanda og leikskólakennara. Katla nefnir reyndar að það eigi eftir að semja um kjör eftir að gerð hafi verið krafa um 5 ára háskólamenntun og að það viti allir að meiri menntun gefi hærri laun. Niðurstaða benda því til þess að það þurfi að skilgreina betur hlutverk þessara stétta, hvernig sérfræðiþekking þeirra aðskilji þá frá ófaglærðum einstaklingum sem starfa á sviðinu.

## 6.7 Samantekt

Reynsla viðmælenda minna af starfsvettvangi sínum bendir til þess að fagþróun leikskólakennara sé lengra komin en tómtunda- og félagsmálafræðinga. Það má rekja til þess að lengra er síðan starfsvettvangur leikskólakennara varð til, það er lengra síðan fyrsti leikskólinn var stofnaður, fræðilegt leikskólakennaranám á sér einnig lengri sögu og leikskólakennarar hafa haft starfandi fagstéttarfélag síðan 1988. Reynsla viðmælenda var sú að með stofnun fagstéttarfélags hafi stéttin fengið aukinn slagkraft þar sem þeir fóru sjálfir að sjá um kaup og kjör stéttarinnar. Annað sem leikskólakennarar töldu upp sem hluta af fagþróun sinni voru lagalegar breytingar. Leikskólinn var formlega settur í lög og eftir langa baráttu hefur starf þeirra verið lögverndað. Rannsóknin bendir til þess að tómtunda- og félagsmálafræðingar séu eiginlega nýgræðingar á starfsvettvangi og því margt sem þeir geti lært af leikskólakennurum. Í næsta kafla verða niðurstöður rannsóknar skoðaðar með tilliti til fræðilegrar þekkingar.





## 7 Umræða

Í þessum kafla verður rannsóknarspurningum svarað með tilliti til þeirra niðurstaðna sem rannsóknin leiddi í ljós og fyrri fræða. Í fyrstu verður reynsla viðmælenda af fagþróun starfsstéttanna borin saman við fagþróunar módel Wilensky.

### 7.1 Fagþróun

- Hvar standa tómsunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar, miðað við reynslu þátttakenda í fagþróun, ef tekið er tillit til fagþróunarmódel Wilensky ?

Fagþróunarmódel Wilensky (1964) var notað til þess að bera fagþróun starfsstéttanna saman. Hann taldi starfsstéttir þurfa að fara í gegnum fimm stig til þess að hægt væri að flokka þær sem fullgilda sérfræðihópa. Nákvæma útskýringu á þessum fimm stigum má finna í kafla 3.3.

Viðhorf og reynsla þátttakenda í þessari rannsókn bendir til þess að fagþróun tómsunda- og félagsmálafræðinga sé svo sannarlega komin af stað. Margt gott hefur verið að gerast í þessum geira undanfarin ár, t.d. eru fleiri farnir að gera þetta að framtíðarstarfi sínu og fleiri sem fá 100% vinnu á sviðinu. Það er í boði háskólanám á sviðinu, það er starfandi fagfélag á sviðinu, með virtum siðareglum og nú nýverið var stofnað stéttarfélag tómsunda- og félagsmálafræðinga. Það er samt sem áður margt sem tómsunda- og félagsmálafræðingar eiga eftir að ganga í gegnum, að minnsta kosti ef miðað er við fagþróun leikskólakennara og fagþróunarmódel Wilensky.

Á fyrsta stigi Wilensky (1964) er starfið búið til. Niðurstöður mínar benda til þess að starfsvið félagsmiðstöðva, frístundaheimila og leikskóla hafi orðið til vegna ákveðinna þjóðfélagsbreytinga. Annars vegar var verið að efla félagsaðstöðu og stuðning við æskulýð innan borgarinnar og koma til móts við breyttar uppeldisaðstæður barna og ungmenna (Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2009, Árni Guðmundsson, 2007; Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir, 2010).

Allir áttu viðmælendur mínir innan tómsundageirans það sameiginlegt að hafa hafið störf sem hlutastarfsfólk. Þau ræddu líka um þörfina á því að fjölga starfsfólki í fullri stöðu. Þessi reynsla viðmælenda bendir til þess að störf á þessu sviði byggist að einhverju leyti á hlutastörfum. Þetta er í samræmi við grein sem Soffía Pálsdóttir skrifaði (2008) um hve hátt hlutfall þeirra sem störfuðu í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum væri í

hlutastörfum. Störf leikskólakennara voru í fyrstu að mestu leyti unnin sem hlutastörf. Það þarf ekki að líta lengra en til ársins 2005. Þá var enn stór hluti leikskólakennara í hlutastarfi (Arna H. Jónsdóttir, 2005). En nú eru þeir margir hverjir í 100% starfi. Árið 1998 má sjá að 47,5 % leikskólakennara voru í minna en 70% starfshlutfalli (Hagstofan, Starfsfólk í leikskólum eftir starfshlutfalli 1998). Árið 2012 voru aðeins 18,3% leikskólakennara í svo litlu starfshlutfalli (Hagstofan, Starfsfólk í leikskólum eftir starfshlutfalli 2012).

Niðurstöður mínar benda því til þess að báðar starfsstéttir uppfylli að mestu fyrsta stig Wilensky. Tómsunda og félagsmálafræðingar eru reyndar ekki alveg búnir að uppfylla það skilyrðið, því að nokkuð er um að fólk sé í hlutastarfi. Sérstaklega virðist það eiga við um fólk sem starfar í félagsmiðstöðvum og frístundaheimilum. Ég tel það þó líklegt að sú tilhneiging fari að breytast líkt og gerðist hjá leikskóla- og grunnskólakennurum (Hagstofa, e.d.) í kjölfar þess að auknar menntunarkröfur voru gerðar til þeirra. Það verður ef til vill aðeins erfiðara fyrir tómsundafræðinga, þar sem sumt af starfinu fer að miklu leyti fram utan hefðbundins vinnutíma.

Wilensky taldi að annað stig fagþróunar væri þegar farið væri að mennta fólk til starfsins. Þessar menntunarkröfur væru svo í stöðugri þróun. Tómsunda- og félagsmálafræðingar eru að einhverju leyti komnir inn á stig tvö hjá Wilensky (1964) í fagþróunarferli sínum. Nú er í boði háskólanám á þessu sviði, bæði grunn- og framhaldsnám. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til þess að algengt sé að gerð sé krafa um háskólamenntun til þeirra sem stýra frístundastarfi í Reykjavík. Það er í samræmi við rannsókn Valgerðar Freyju (2010) og stefnu Skóla- og frítímasviðs Reykjavíkurborgar. Það er þó ekki enn búið að setja fram formlega menntakröfur til þess að starfa í félagsmiðstöðvum eða frístundaheimilum. Sú staðreynd að stjórnvöld gera ekki sérstakar menntunarkröfur til starfsmanna félagsmiðstöðva og frístundaheimila hjálpar ekki til við fagþróun þeirra. Því það kom fram að aukin menntun starfsmanna hafi stuðlað að miklu leyti að aukinni fagþróun. Menntunin hafi leitt til þess að í dag er lagður hugmyndafræðilegur grunnur að baki starfinu. Ef farið verður að gera formlegar menntunarkröfur þá eru allar líkur á því að fagþróun þessara stétta eflist enn frekar.

Leikskólakennarar eru búnir að uppfylla annað stigið að fullu. Í fyrstu var menntun þeirra á framhaldsskólastigi, svo varð hún þriggja ára háskólanám og nú er gerð formleg menntakrafa um inngöngu í starfið með lögum nr. 87/2008. Leikskólakennarar þurfa að ljúka fimm ára háskólanámi til þess að mega starfa sem leikskólakennarar. Staðan er samt sem áður sú að fáir

innan starfsstéttarinnar eru með leikskólakennaramenntun, ekki nema 30%. Viðmælendur mínir tóku það einnig fram að mikið hefði dregið úr aðsókn í leikskólakennarafræði eftir að námið var lengt og það megi fyrst og fremst rekja til of lítils ávinnings þess að mennta sig innan þessara fræða.

Þriðja stig í fagþróunarferli Wilensky einkennist af því að starfsstéttin er í mótun. Hér eru stéttirnar að aðgreina sig frá öðrum starfsstéttum. Stofnuð eru stéttarfélag sem standa að baki þeirri baráttu sem er fyrir höndum. Hingað til hefur aðeins verið starfrækt fagfélag fyrir fólk í frítímaþjónustu. Þar er sérstaklega unnið að því að gera allt umhverfi í kringum vettvang sem faglegast. Fagfélagið hefur sett fram siðareglur sem starfsfólk á frítímasviði á að framfylgja (Félag fagfólks í frítímaþjónustu, e.d.). Það kom þó fram að búið væri að stofnsetja stéttarfélag tómsunda- og félagsmálafræðinga. Of fáir hefðu skráð sig í félagið, og því gætu þeir ekki enn haft neitt með kjör stéttarinnar að gera. Einn viðmælandi minn benti á að fólk væri of hrætt um réttindi sín í öðrum félögum. Það er sambærilegt þeirri reynslu sem leikskólakennara viðmælendur mínir töluðu um að hefði átt sér stað þegar þeir stofnuðu stéttarfélag sitt. Þetta bendir til þess að tómsunda- og félagsmálafræðingar séu farnir að dýfa tánni í þetta stig.

Niðurstöður úr viðtölum við leikskólakennara benda til þess að mikill slagkraftur hafi myndast eftir að leikskólakennarar stofnuð eigið stéttarfélag árið 1988. Starfsmenn voru nú sameinaðir í eitt sterkt félag sem hafði áhrif á kjör og stöðu stéttarinnar. Leikskólakennarar lýstu þessu ferli mjög svipað og því sem gerist á þriðja stigi Wilensky (1964). Leikskólakennarar fóru til að mynda að aðgreina sig frá ófaglærðum einstaklingum, þegar þeir tóku upp starfsheitið leikskólakennari, en áður hafði það verið fóstur. Í niðurstöðum má sjá að starfsþróun leikskólakennara er að miklu leyti tengd við lagabreytingar. Árið 1991 var nafnið leikskóli sett lög, (lög nr. 48/1991). Í kjölfarið breyttist heiti starfsstéttarinnar úr fóstur yfir í leikskólakennari. Þá er það einnig sett inn í lög að leikskólinn sé fyrsta skólastigið. Viðmælendur mínir töldu að með þessu hafi verið lögð áhersla á menntagildi leikskólans. Þessar breytingar töldu viðmælendur hafa haft jákvæð áhrif á starfsstéttina. Þessu svipar til þess sem Wilensky (1964) talar um að eigi sér stað á stigi þrjú. Á þessu stigi verða stundum átök um hlutverk stéttarinnar. Þessi átök geti bæði átt sér stað innan stéttarinnar og við aðrar sambærilegar stéttir. Hér verður til ákveðin goggunarröð innan starfsumhverfis. Hæfni starfsstéttar er aðskilin með nýjum starfsheitum þeirra sem hafa þróast meira. Þetta sé gert svo að fólk átti sig á þeim þekkingarmun sem skilur starfsfólkið að. Fólk veit að leikskólakennari er faglærður en leiðbeinandi ekki. Eftir að leikskólinn var titlaður sem fyrsta skólastigið og menntun leikskólakennara var flutt upp á háskólastig, fóru að heyrast háværar raddir

um að lögvernda ætti starfið. Þessi krafa er í samræmi við fagþróunarferli annarra stétta þar sem krafa um lögverndun er næsta stig (Wilensky, 1964).

Á fjórða stigi Wilensky eru stéttir að tryggja fagumhverfi sitt með opinberri skilgreiningu á starfsheiti í formi laga. Tómtunda- og félagsmálafræðingar hafa ekki náð þessu stigi. Hins vegar er búið að lögvernda starfsvettvang leikskólakennara með lögum nr. 87/2008 og nr. 90/2008. Þátttakendur í þessari rannsókn virtust telja að lögverndun myndi leiða til betri réttinda og viðhorfs til starfstéttarinnar. Þetta er í samræmi við hugsun annarra starfsstétta. Það geta þó verið misjafnar ástæður sem eru gefnar fyrir lögverndun en oftast er verið að sækja eftir ákveðnum rétti (Evetts, 2003; Hildebrant og Eomb, 2011). Þessi hugsun á betur við útilokunarkenningar um sérfræðihópa og það hvers vegna þeir sækir um lögverndun (Macdonald, 1995). Þegar leikskólakennarar voru síðan spurðir út í hvort lögverndunin hefði haft einhver áhrif, kom í ljós að svo var ekki. Það sem þeir gátu helst nefnt var að kannski hefði þetta haft jákvæð áhrif á ímynd og viðhorf leikskólakennara til starfsvettvangsins. Nú þyrfti að auglýsa lausar leikskólakennarastöður á eins árs fresti sem ófaglærðir einstaklingar væru í. Einnig kom það fram að of stutt væri síðan þetta hefði tekið gildi. Kreppan hefði komið fljótt á eftir sem þeir töldu einnig hafa haft áhrif á frekari kjarabaráttu þeirra. Viðmælendur mínir nefndu það einnig að þeir hefðu þurft að semja svo að þeir fengju lögverndunina í gegn. Til að mynda varð að lengja nám leikskólakennara upp í fimm ár. Þetta hefði leitt til þess að færri sæktu sér þessa menntun. Fólk sæi sér einfaldlega ekki hag í því.

Leikskólakennarar töldu lögverndun líka vera gæðastimpil, sem upplýsti fólk um þekkingu starfsfólks. Katla og Gerður tölu ákveðna kosti fylgja því að hafa 1/3 stöðugilda innan leikskólans eyrnamerkta fyrir aðra þar sem aðrir sérfræðihópar væru betur til þess fallnir að þjóna ýmsum skjólstæðingum stéttarinnar. Þetta viðhorf ber vott um umhyggju fyrir hag skjólstæðinga. Þetta er í samræmi við hugsun Wilensky um sérfræðihópa, þar sem hann segir að þeir sem starfi sem sérfræðingar eigi það sammerkt að vera „meðvitaðir um veikleika sína innan stéttarinnar, virða það sem aðrir sérfræðingar segja, og vísa viðskiptavininum annað ef það bætir hag hans“ (Wilensky, 1964, 141). Hér er því einnig verið að hugsa um að gæði þjónustunnar verði sem mest. Þetta viðhorf er í samræmi við viðhorf til sérfræðistétta í dag. Þekking þeirra er ekki lengur aðeins skilgreind sem vopn í baráttu þeirra til að öðlast sérstöðu á markaði og hafa áhrif á fríðindi stéttarinnar heldur er farið að líta svo á að sérfræðihópar útiloki aðra frá starfsumhverfinu til að auka líkur á að skjólstæðingur fái góða þjónustu hvert sem hann leitar (Evetts, 2003).

Tómstunda- og félagsmálafræðingar voru einnig spurðir um viðhorf til lögverndunar. Viðhorf viðmælenda minna til lögverndunar benda til þess að þeir telji lögverndun fyrst og fremst leið til þess að útiloka aðra frá stéttinni. Þeir töldu til að mynda of snemmt að sækja um slík réttindi þar sem of fáir væru menntaðir tómstunda- og félagsmálafræðingar. Þessi viðhorf til lögverndunar eru sambærileg leikskólakennurum og falla að skilgreiningu útilokunarkenninga á einkennum sérfræðihópa þar sem lögverndun er fyrst og fremst notuð til að mynda girðingar í kringum starfstéttina (Krejsler, 2005; Evetts, 2003; Þorgerður Einarsdóttir, 2000). Viðmælendur mínir töldu of snemmt fyrir tómstunda- og félagsmálafræðinga að sækja um lögverndun þar sem svo fáir hefðu þessa menntun. Ég er sammála þeim og tel lögverndun eins og staðan er í dag ekki líklega til þess að hjálpa þeim við að öðlast virðingu sem sérfræðihópur. Leikskólakennarar hafa til að mynda fengið lögverndun. Þeir eru samt langt frá því að ná að uppfylla þann kvóta sem settur var til að tryggja fagvettvanginn. Það hversu fáir lærðir leikskólakennarar eru á sviðinu er talið vera eitt af þeim atriðum sem hamli fagþróun leikskólakennara (Arna H. Jónsdóttir, 2005). Meiri hluti starfsfólks er ófaglært. Það gæti leitt til þess viðhorfs að í raun þurfi ekki að mennta sig til þess að starfa á sviðinu og því er sniðugt að bíða þar til fleiri hafa lokið námi í tómstunda- og félagsmálafræði.

Fimmta stigi er náð, samkvæmt Wilensky, þegar að starfsstétt setur sér siðareglur. Félag fagfólks í frítímaþjónustu hafa sett fram siðareglur sem tómstunda- og félagsmálafræðingar sem starfa í félagsmiðstöðvum, frístundaheimilum sem og á öðrum stöðum eiga að framfylgja. Þeir eru því komnir á þetta stig sem og leikskólakennarar.

Þeir eiga til að mynda eftir að fara í gegnum margt á stigi þrjú og fjögur hjá Wilensky, svo sem nánari skilgreiningu á starfshlutverki, fá fast starfsheiti, lögverndað starfsheiti, það á eftir að setja fram formlegar menntunarkröfur til þess að starfa á sviðinu og einnig hafa þeir ekki lögverndun á starfinu. Starfstéttin á því eftir að ganga í gegnum margt til þess að vera virt sem sérfræðihópur, það er ná fullri fagþróun.

Leikskólakennarar virðast vera búnir að fara í gegnum öll fimm stig Wilensky (1964). Arna H. Jónsdóttir gerði sambærilega rannsókn og þessa. Niðurstöður hennar voru þær að stéttina skorti þrjá þætti til þess að ná fullri fagþróun, a. m. k. með tilliti til fagþróunarmódelis Wilensky's (1964). Það var að fjölga fólki í fullu starfi, ná lögverndun og svo skilgreina hlutverk leikskólakennara betur svo að hægt væri að aðgreina þá frá ófaglærðu starfsfólki. Í dag eru hlutfallslega fleiri leikskólakennarar sem sinna fullu starfi (Hagstofa, e.d.). Leikskólakennarar virðast því nokkurn veginn vera

búnir að ná því stigi. Það er framþróun frá því að Arna gerði sína rannsókn. Annað sem Arna taldi vanta upp á var lögverndun starfsins. Nú er búið að lögvernda starfið, lög nr. 90/2008. Enda þótt búið sé að uppfylla þessar kröfur, sem Arna taldi vanta upp á þá benda niðurstöður til þess að viðhorf til starfsstéttarinnar sé enn á þá lund að ekki þurfi menntað fólk til að starfa á leikskólum.

## 7.2 Sérþekking

Líkt og komið hefur fram þá leggja fyrri kenningar mikla áherslu á sérþekkingu sérfræðihópa. Því tel ég nauðsynlegt að skoða hvaða sérþekkingu viðmælendur töldu starfsvettvang sinn byggjast á. Sú spurning sem var ætlað að svar var:

- Hvaða sérþekking telja tólstunda- og félagsmálafræðingar og leikskólakennarar störf þeirra byggjast á ?

Reynsla viðmælenda bendir til þess að faglært fólk starfi öðruvísi en ófaglærðir. Þeir sem voru menntaðir, hvort sem það voru tólstunda- og félagsmálafræðingar eða leikskólakennarar, voru taldir hæfari til að sinna starfinu. Það virðist því vera að fólk öðlist ákveðinn þekkingargrunn, sértæka þekkingu, í gegnum menntun sem ófaglærðir búa ekki yfir. Þessi viðhorf eru í samræmi við niðurstöður úr rannsókn sem gerð var af Manning-Morton og Thorp (2003) og Kuisma og Sandberg (2008). Þessi viðhorf er einnig hægt að tengja við niðurstöður Huldu Valdísar Valdimarsdóttir (2011). Niðurstöður hennar voru þær að einn af þeim þáttum sem starfsmaður í félagsmiðstöðvum var talinn þurfa að hafa, var fagbundin hæfni, það er hæfni sem fólk öðlast í gegnum formlegt nám.

Einn þátttakandi í þessari rannsókn benti á að faglærðir leikskólakennarar átti sig á mikilvægi umhyggju í starfi leikskólakennara. Það kom fram að leiðbeinendur á leikskóla vinni í sjálfu sér sömu störf og geri það eins og leikskólakennarar, en átti sig ekki á því af hverju til dæmis umhyggja sé svona mikilvægur þáttur. Langtímarannsókn á áhrifum leikskóladvalar á vitrænan og félagslegan þroska barna sýnir að það sem skiptir máli eru gæði umhyggjunnar og samskiptanna (Sigríður Síta Pétursdóttir, 2009). Þessi niðurstaða með tilliti til rannsóknar Sigríðar (2009) bendir til þess hversu mikilvæg menntun leikskólakennara er.

Þá kom einnig fram að leikskólakennarar gerðu sér betur grein fyrir því hvernig menntun barna færi fram í gegnum leik, og hversu mikilvægur leikurinn væri í því hlutverki. Sigrún kom inn á að öll samskipti skiptu máli,

að sem fagmaður sé maður alltaf að leggja inn, alveg sama við hvaða verkefni maður sé. Þessi upplifun af starfinu er í samræmi við óformlegt og tilviljunarkennt nám (Eshach, 2007). Þetta bendir einnig til þess að leikskólakennarar þurfi að hafa þekkingu á reynslunámi þar sem nám barnanna á að fara fram í gegnum þeirra eiginna leik og upplifun (Kristín Dýrfjörð, 2006; Dewey, 2000). Allt þetta bendir til þess að menntun leikskólakennara skiptir máli og sé þörf í starfi þeirra. Í gegnum menntun lærir fólk um þá hugmyndafræði og þann þekkingargrunn sem starfið byggir á. Það öðlast þekkingu á þeirri færni sem þarf til að starfa og hvernig koma eigi þeim boðskap á framfæri (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2008).

Þátttakendur voru sammála um að í félagsmiðstöðvum, frístundaheimilum og leikskólum sé verið að efla aðra þætti en stefnt sé að í grunnskólum. Sú mynd sem þátttakendur höfðu af starfsviði félagsmiðstöðva og frístundaheimila bendir til þess að um sé að ræða einhverskonar reynslunám, bæði óformlegt- og tilviljunarkennt nám. Til að mynda kom fram í máli Erlu og Stínu að um óformlegan menntavettvang væri að ræða. Þótt það væri mismikil dýpt í því sem verið væri að gera þá væri ætlunin að börnin lærðu af öllu starfinu. Þessi sýn á starfið passar við skilgreiningu á óformlegu- og tilviljanakenndu námi (Eshach, 2007).

Erla kom einnig inn á að það væri hlutverk tómtunda- og félagsmálafræðinga að ígrunda með fólki, og þannig hámarka reynslu og ánægju þess sem það fær út úr þátttöku í tómtundastarfi. Þessi hugsun samræmist einu frægasta líkani sem sett hefur verið upp um reynslunám, námshring Kolbs (Luckner og Nadler, 1997). Þessi ímynd af starfinu er einnig í samræmi við hugmyndafræði félagsmiðstöðva og frístundaheimila (Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir, e.d.; Adda Rúna Valdimarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, e.d.; ÍTR, 2006). Þetta bendir til þess að tómtunda- og félagsmálafræðingar séu stétt sem vinnur eftir ákveðnum þekkingargrundvelli um reynslunám. Rannsóknir sem hafa bent til jákvæðra áhrifa félagsmiðstöðva benda allar til þess að ef stuðningur er frá starfsfólki og athafnir í samræmi við þarfir barnanna þá leiði það til betra sjálfsálits og minna af andfélagslegri hegðun (Hirsch, Roffman, Deutsch, Flynn og Pagano, 2000). Starfsmenn sem hafa menntað sig eru betur til þess fallnir að sníða viðeigandi umhverfi og verkefni í misjöfnum aðstæðum heldur en ómenntaður starfsmaður (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2008). Því tel ég að sá sem hefur menntað sig í tómtunda- og félagsmálafræðum sé líklegri til þess að tryggja það að reynsla skjólstæðinga verði menntandi.

Það er greinilegt að viðmælendur mínir telja að starfsfólk sinni starfinu á annan hátt eftir að hafa menntað sig og þekki þá hugmyndafræði sem



starfið byggist á. Tómsunda- og félagsmálafræðingar hafa þar að leiðandi grunn til að ná fullri fagþróun (Abbott, 1988; Wilensky, 1964).

### 7.3 Viðhorf til starfstéttanna

Það virðist vera að í allri umræðu um fagþróun umönnunarstétta að þær eigi erfiðara með að öðlast virðingu sem sérfræðihópur en aðrar stéttir. Nokkrir þættir virðast hafa þar áhrif á þó að einkum sé starfið talið of tengt móðurhlutverkinu til þess að almenningur samþykki að það þurfi sérstaka menntun til að starfa við umönnun (Arna H. Jónsdóttir, 2005; Sigrún Júlíusdóttir, 1999; Krejsler, 2005; Lyons 2011). Ég vildi því kanna hvernig þátttakendur í þessari rannsókn upplifðu viðhorf annarra til starfsstéttarinnar, rannsóknarspurning var:

- Hvernig upplifa tómsunda- og félagsmálafræðingar/ leikskólakennarar viðhorf annarra til starfsvettvangsins ?

Þátttakendur mínir sem störfuðu innan tómsundageirans upplifðu það viðhorf frá öðru fólki að ekki þurfi fagfólk til þess að vinna í félagsmiðstöðvum eða á frístundaheimilum. Þetta sé bara spurning um að opna og loka hurðum og sjá til þess að enginn fari sér að voða. Viðmælendur innan leikskólakennarastéttarinnar upplifðu líka þessi viðhorf til stéttarinnar. Þetta viðhorf er vel þekkt hjá starfsstéttum þar sem unnið er með umönnun af einhverju tagi.

Tómsunda- og félagsmálafræðingar starfa í svokölluðum umönnunargeira. Samkvæmt þeim kenningum sem hér hefur verið fjallað um þá er mjög erfitt fyrir umönnunarstarfsstéttir að fá viðurkenningu sem sérfræðihópar frá samfélaginu þar sem þær byggja ekki þekkingu sína á eigin grundvelli, þetta starf sé of almenns eðlis og algeng skoðun sú að allir geti starfað við þetta (Wilensky, 1964; Abbott, 1986, sem Etzioni 1969). Wilensky benti á að starfsstéttir, sem fela í sér mannleg samskipti líkt og umönnun barna, eigi erfitt með að uppfylla kröfu hans um sérþekkingu, þar sem að alþýðan samþykki ekki að það þurfi sérfræðikunnáttu til að sjá um börn, allir geti það: „Lay public cannot recognize the need for special competence in an area where everyone is expert“ (Wilensky, 1964, 145). Hann taldi til að mynda ekki hægt að flokka kennara til sérfræðihópa en þeir eru það í dag. Tel ég að ötul barátta, gegnum fjöldann allan af rannsóknum, sem hafa sýnt fram á að gæði kennara skipti máli fyrir

námsframvindu barna, hafi þar skipt miklu máli. Rannsókn Taguma, Litjens og Makowiecki (2012) benti til þess að menntun leikskólakennara leiði af sér betri gæði í þjónustu, þeir séu hæfari í að meta hvaða verkefni hentar hvaða aldri, eru líklegri til að bjóða upp á fjölbreyttari verkefni sem hentar hverjum og einum og hafa getu til þess að liðsinna börnum og tala við þau á þeirra grundvelli. Rannsóknir benda einnig til þess að þekking og hæfni kennara sé helsti áhrifaþáttur á árangur nemenda og þá umfram marga aðra áhrifaþætti (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2008).

Það viðhorf að ekki þurfi menntun til að starfa á sviðinu er líka hægt að rekja til þess að almenningur getur rætt um starfið. Þetta eru ekki formúlur eða blóðniðurstöður líkt og verkfræðingar eða læknar vinna með. Þeir sem hafa rannsakað sérfræðihópa telja að ef tungumál starfsstéttarinnar sé þannig að allir geti notað og skilið það, þá séu minni líkur á að samfélagið samþykki starfsstéttina sem sérfræðihóp (Krejsler, 2005). Það er því ekki ólíklegt að það, hversu almenn orðræðan er hjá leikskólakennurum og innan félags- og tólmstundafræða, hafi áhrif á þetta fornaldarviðhorf um að ekki þurfi menntaða einstaklinga til að starfa á sviðinu.

Mikil áhersla, er lögð á umhyggju í starfi leikskólakennara og það getur dregið úr líkum á að þeir fái samþykki sem sérfræðihópur því að umhyggja er talin draga verulega úr sérfræðingshlutverkinu (Lyons, 2011; Krejsler, 2005). Þó að umhyggja sé talin vera ein orsök þess að kvennastéttir nái ekki að fagvæðast þá hafa rannsóknir leitt í ljós að umhyggja frá faglegum starfsmanni hafi áhrif á þroska barna (Sigríður Síta Pétursdóttir, 2009) en það virðist ekki skipta máli. Þau viðmið sem sett voru í fyrstu um sérfræðihópa hafa enn áhrif á hugsun okkar um þá, þrátt fyrir gagnrýnisraddir um að störf kvennanna séu að mestu byggð upp sem eftirmynd af karlastörfum og unnin af körlum (Lyons, 2011).

Þar sem eðli beggja starfsstéttanna er umönnun þá þurfa þær enn frekar að sýna fram á að þeir sem hafi þessa menntun sinni starfinu betur en þeir sem hafi hana ekki og það verður ekki gert öðruvísi en með rannsóknum, vinna að þróunarverkefnum, skrasetja og meta starfið.

## 7.4 Efling starfsumhverfis

Að lokum vildi ég leita upplýsinga um það hvað viðmælendur mínir töldu starfsstéttirnar þurfa að gera til þess að efla sig enn frekar. Allir viðmælendur mínir komu inn á það hve nauðsynlegt það væri að rannsaka starfið og fræða fólk um sérfræðihlutverk starfsstéttanna. Katla og Gerður komu báðar inn á það að umræðan um leikskólakennarastarfið væri oftast á almennum nótum, þannig að fræðilegi hlutinn lyti alltaf lægra haldi.

Samkvæmt virknikenningum, útilokunarkenningum og Wilensky þarf starfsstétt að sýna fram á sértæka þekkingu á sínu sviði til þess að almenningur viðurkenni hana sem sérfræðistétt. Starf sem er of almenns eðlis, sem allir telja sig geta unnið við án menntunar á mjög erfitt með að ná fullri fagþróun (Arna H. Jónsdóttir, 2005; Krejsler, 2005; Evetts, 2003; Þorgerður Einarisdóttir, 2000). Allir viðmælendur mínir voru sammála um að það þyrfti að fræða almenning betur um sérfræðihlutverk stéttanna. Þetta er í samræmi við hugmyndir Krejsler (2005) en þar kemur fram að ef ætlunin sé að sækja eftir virðingu sem sérfræðihópur þá þurfi starfsstéttin að vera dugleg að sýna fram á hvað felst í þekkingargrunni hennar. Þetta sé gert með því að rannsaka starfið og koma því í orð. Til dæmis væri hægt að rannsaka hvað gerir leikskólakennara að hæfari starfsmönnum innan leikskólasviðsins. Það þarf svo að koma þessum niðurstöðum til samfélagsins svo þeir átti sig á mikilvægi þeirrar þekkingar sem menntaðir starfsmenn búa yfir.

## 8 Hagnýtur lærdómur og lokaorð

Starfsvettvangur félagsmiðstöðva og frístundaheimila er ekki skilgreindur í lögum. Ég tel tímabært að stéttin setji sér það markmið að þessi þjónusta og skilgreining á henni sé sett í lög, til að mynda að það komi fram hverjir eigi að sjá um reksturinn, fyrir hverja starfið er, hvaða leiðarljós skuli höfð til hliðsjónar og hver meginmarkmið séu með starfi félagsmiðstöðva og frístundaheimila. Það er einnig mikilvægt að það komi fram hvernig aðbúnaður eigi að vera svo sem hvað varðar húsbúnað, lýsingu og loftræstingu. Með því aukast líkur á að faglega sé staðið að rekstri þessarar þjónustu.

Það sem tómsтуда- og félagsmálafræðingar þurfa að gera til að efla enn frekar fagþróun stéttarinnar er að fjölga fólki í fullu starfi til að mynda með því að samtvinna störf frístundaheimila og félagsmiðstöðva, fjölga fólki sem sækir sér menntunina. Hér tel ég nauðsynlegt að fólk sjái sér hag í því að læra þetta nám, og rannsaka starfsvettvanginn nánar, þá einkum hvaða áhrif starfið hefur á þroska barna og unglunga. Tómsтуда- og félagsmálafræðingar geta hér lært af leikskólakennurum og farið strax út í mikla kynningarvinnu á starfi sínu og hvaða hugmyndafræði liggur að baki. Samfélagið í heildi þarf að gera sér grein fyrir sértækri þekkingu tómsтуда- og félagsmálafræðinga. Það er eitt af því sem eykur líkur á að starfhópurinn verði viðurkenndur sem sérfræðihópur. Tómsтуда- og félagsmálafræðingar þurfa þess vegna að vera duglegir að fræða fólk um menntunarþátt starfsins og hvernig sú menntun fer fram. Nauðsynlegt er að ígrunda þau hugtök sem liggja til grundvallar faginu, og efla rannsóknir sem sýna fram á gildi starfsins, að minnsta kosti ef verið er að vinna að því að fá virðingu sem sérfræðihópur.

*Það er ekki nóg að stinga puttanum upp í vindinn og segja: „Já þetta er að virka“ (Erla, starfar á tómsitudasviði).*

Til að efla fagþróun þurfa leikskólakennarar að skilgreina nánar sérsvið sitt. Það skipar háan sess í því að öðlast viðurkenningu sem sérfræðihópur (Hildur Kristjánsdóttir, 2002). Í dag gegna leiðbeinendur í raun sama starfi og leikskólakennarar. Það er ekki til nein starfslýsing sem greinir í sundur sérsvið leikskólakennara og leiðbeinenda. Það er því ekki skrítið að foreldrar geri sér ekki grein fyrir, eða setji það ekki fyrir sig, að ómenntaðir starfsmenn sinni börnum þeirra. Þennan skilgreiningarhluta tel ég vera mjög mikilvægan, sérstaklega í ljósi þess hversu hátt hlutfall ófaglærðra

starfsmanna starfar á sviðinu. Á meðan viðhorf til leikskóla-kennarastéttarinnar er enn þannig að það þurfi bara stórt fang og hlýtt hjarta til að starfa á sviðinu þá er greinilegt að það þarf að skilgreina starfssvið þeirra nánar, þannig farið sé að líta á þá sem sérfræðihóp.

Þessu verkefni er ætlað að vera einn þáttur af mörgum til að stuðla að frekari fagþróun innan starfsvettvangs tómsunda- og félagsmálafræðinga. Fræðasviðið er nýtt og því margt sem hægt er að rannsaka enn frekar. Til dæmis væri gaman að ranska hvað fólk teldi starfsvið tómsunda- og félagsmálafræðinga fela í sér. Það væri einnig gaman skoða hvort menntaðir tómsunda- og félagsmálafræðingar störfuðu í raun á annan veg en ófaglærðir, og velta því fyrir sér hvernig þá. Einnig væri gaman að skoða hversu mikilvæg fólk finnst þjónusta þessarar stéttar vera og af hverju. Það er margt sem á eftir að rannsaka á þessu sviði og því spennandi tímar fram undan.



## 9 Heimildaskrá

- Abbott, A. (1988). *The System Of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago.
- Adda Rúna Valdimarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir. (e.d.) *Starfsmannahandbók félagsmiðstöðva ÍTR*. Sótt þann 10 júlí 2013 af:  
[http://www.kringlumyri.is/PortalData/7/Resources/kringlumyri/ha\\_ndbok\\_felagsmidstodva.pdf](http://www.kringlumyri.is/PortalData/7/Resources/kringlumyri/ha_ndbok_felagsmidstodva.pdf)
- Adda Rúna Valdimarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir. (e.d.) *Starfsmannahandbók fristundaheimila ÍTR*. Reykjavíkurborg sótt þann 2. ágúst 2013 af:  
[http://www.reykjavik.is/PortaldData/1/Resources/skjol/svid/itr/skjol/fristundaheimili/fristundaheimili\\_starfsmannahandbok.pdf](http://www.reykjavik.is/PortaldData/1/Resources/skjol/svid/itr/skjol/fristundaheimili/fristundaheimili_starfsmannahandbok.pdf)
- Anderson, B. E. (1989). Effects of public day-care: A longitudinal study. *Child development*, 60(4), bls. 857-866
- Arna H. Jónsdóttir. (2005). Fagþróun leikskólakennara. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar). *Kynjamyndir í skólastarfi*, (125-151). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Amalía Björnsdóttir, Baldur Kristjánsson og Börkur Hansen. (2009). Tíminn eftir skóla skiptir líka máli. Um tómstundir og frítíma nemenda í 1., 3., 6. og 9. bekk grunnskóla. *Netla, veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt þann 24 mars af:  
<http://netla.khi.is/greinar/2009/010/index.htm>
- Anderson, S. A., Sabatelli, R. M., og Kosutic, I. (2007). Families, urban neighborhood youth centers, and peers as contexts for development. *Family Relations*, 56, bls. 346-357.
- Andrés Ingi Jónsson og Oddný Helgadóttir. (2010) *Spor í sögu stéttar*. Ritstjórar Ásmundur Örnólfsson, Hrafnhildur Sigurðardóttir, Ingibjörg Margrét Gunnlaugsdóttir og Ingibjörg Kristleifsdóttir. Skrudda, Ísafoldprentsmiðja: Reykjavík.
- Álfgeir Logi Kristjánsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Jón Sigfússon, Hrefna Pálsdóttir. (2012). Ungt fólk; Menntun, menning, íþróttir, tómstundir, hagir og líðan nemenda í 8., 9. og 10. bekk grunnskóla.

- Mennta og menningarmálaráðneytið*. Sótt þann 12. júlí 2013 af <http://www.rannsoknir.is/media/rg/skjol/Ungt-folk-2012.pdf>
- Árni Guðmundsson. (2007). *Saga félagsmiðstöðva í Reykjavík 1942–1992*. Hafnafjörður: Höfundur
- Barber, B. L., Eccles, J. S., og Stone, M. R. (2001). Whatever happened to the jock, the brain, and the princess? Young adult pathways linked to adolescent activity involvement and social identity. *Journal of Adolescent Research*, 16, bls. 429-455.
- Barnett, W. Steven. (1995). Long-Term Outcomes of Early Childhood Programs. *The Future of Children*, 5 bls. 25-50 sótt þann 2. ágúst 2013 af <http://www.jstor.org/stable/1602366>
- Bogdan, C.R. og Biklen, K. S. (1995). *Data Analysis in Qualitative Research for Education an Introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon
- Bohnert, A. M., og Garber, J. (2007). Prospective relations between organized activity participation and psychopathology during adolescence. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 35, bls. 1021-1033.
- Bong, M. og Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy. *Educational Psychology Review*, 15, bls. 1-40.
- Chiu, M. M. og Klassen, R. M. (2010). Relations of mathematic self-concept and its calibrations with mathematics achievement: Cultural differences in fifteen-year-olds in 34 countries. *Learning and Instruction*, 20, bls. 2-17.
- Cole, N., Cole, S. R. og Lightfoot, C. (2005) Fyrst prentuð 1989. *The Development of Children*. (5. útgáfa) New York: Worth Publishers
- Colley, H., Hodkinson, P. og Malcolm, J. (2002). *Non-formal learning: Mapping the conceptual terrain. A consultation report*. Leeds: University of Leeds Lifelong Learning Institute sótt þann 2. ágúst 2013 af [http://www.infed.org/archives/etexts/colley\\_informal\\_learning.htm](http://www.infed.org/archives/etexts/colley_informal_learning.htm)
- Creswell, J. V. (2007). *Qualitative inquiry & research design : choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA : Sage
- Dewey, J. (2000). *Reynsla og menntun* (Gunnar Ragnarsson þýddi). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.



- Durkheim, E. (2005). The dualism of human nature and its social conditions. *Durkheimian Studies*, 11, 35-45.
- Eshach, H. (2007). Bridging In-school and Out-of-school Learning: Formal, Non-Formal, and Informal Education. *Journal of Science Education and Technology*, 16(2), bls. 171-190.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). (2006). Employment developments in childcare services for school-age children. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities sótt þann 3. ágúst 2013 af:  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/32/en/1/ef0632en.pdf>
- Evetts, J. (2003) The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), bls. 395-415.
- Eygló Rúnarsdóttir. (2011). „Maður lærir líka að vera góður“ *Sýn unglinga á félagsmiðstöðvar og eigin þátttöku í starfi þeirra*. Óbirt meistaraþrófsritgerð: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið sótt þann 4. maí. 2013 af: <http://skemman.is/en/item/view/1946/7715>
- Feldman, A. F. og Matjasko, J. L. (2005). The role of school-based extracurricular activities in adolescent development: A comprehensive review and future direction. *Review of Educational Research*, 75(2), bls. 159-210.
- Félag fagfólks í frítímaþjónustu. (e.d.). sótt þann 4. maí 2013 af <http://www.fagfelag.is/default2.asp?strAction=getPublIntro&intCategoryId=116>
- Félags- og tryggingamálaráðneytið. (2010). *Þjónusta sveitarfélaga við börn og barnafjölskyldur*. Sótt þann 9. júlí, 2013 af [http://www.velferdarraduneyti.is/media/utgafa2010/29102010\\_Skyrsla\\_um\\_thjonustu\\_sveitarfelaga.pdf](http://www.velferdarraduneyti.is/media/utgafa2010/29102010_Skyrsla_um_thjonustu_sveitarfelaga.pdf)
- Flick, U. (2006). *A Introduction to qualitative research*. London: SAGE.
- Fusaro, J.A. (1997). The Effect of Full-Day Kindergarten on Student Achievement: A Meta-Analysis. *Child Study Journal*, 27(4), bls. 269-77
- Gestur Guðmundsson. (2008). *Félagsfræði Menntunar*. Reykjavík: Skrudda.
- Gilbertson, K., Bates, T., McLaughlin, T. og Evert, A. (2006). *Outdoor Education. Methods and strategies*. Champaign IL: Human Kinetics

- Gunnar E. Finnbogason. (2009). Að gera hæfni sýnilega. Mat á raunfærni. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt þann 1. Ágúst 2013 af <http://netla.hi.is/greinar/2009/008/index.htm>
- Hagstofan. (2013). Starfsfólk í leikskólum eftir starfshlutfalli 1998-2012. Sótt þann 10 ágúst 2013 af: <http://www.hagstofa.is/?PageID=2604&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=SKO01302%26ti=Starfsf%F3lk+%ED+leiksk%F3lum+eftir+starfshlutfalli+1998%2D2012++++%26path=../Database/skolamal/IsStarfsfolk/%26lang=3%26units=Fj%F6ldi>
- Háskóli Íslands (e.d.) *Tómstunda- og félagsmálafræði*. Sótt þann 5 maí af: [http://hi.is/ithrotta\\_tomstunda\\_og\\_throskathjalfadeild/tomstunda\\_og\\_felagsmalafrædi](http://hi.is/ithrotta_tomstunda_og_throskathjalfadeild/tomstunda_og_felagsmalafrædi)
- Háskóli Íslands. (e.d.) *Leikskólakennarafræði*. Sótt þann 3 ágúst 2013 af <http://www.hi.is/kennaradeild/leikskolakennarafrædi>
- Helga Jónsdóttir. (2003). Viðtöl sem gagnasöfnunaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*, (bls. 67 – 84). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Hildebrandt, S. A., og Eomb, M. (2011). Teacher professionalization: Motivational factors and the influence of age. *Teaching and Teacher Education*, 27, bls. 416-423.
- Hildur Kristjánsdóttir. (2002). Eru ljósmæður fagstétt ? hugmyndir um fagstéttir og hvað einkennir þær. *Ljósmæðrablaðið*. Bls. 5-14.
- Hirsch, B. J., Roffmann, J. G., Deutsch, N. L.m Flynn, C.A., Loder, T. L., og Pagano, M. E. (2000). Innercity youth development programs: Strengthening programs for adolescent girls. *Journal of Early Adolescence*, 20, 2. bls 210-230.
- Hulda Valdís Valdimarsdóttir. (2011). „Þetta er svo miklu dýpra en bara að sitja með þeim og hanga“ *Starfsfólk í félagsmiðstöðvum ÍTR*. Óbirt meistaraþrófsritgerð. Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt þann 5. Maí 2013 af <http://skemman.is/handle/1946/5813>
- Hrund Logadóttir, Arndís Þorsteinsdóttir, Ásgerður Guðnadóttir, Bryndís Guðmundsdóttir, Elísabet Helga Pálmadóttir, Sigrún Einarsdóttir, Þorgerður Laufey Diðriksdóttir og Þórdís Bragadóttir. (2008). *Skýrsla starfshóps um eflingu sjálfsmýndar og félagsfærni barna/nemenda í leik og grunnskólum*. Sótt 15. mars 2011 af [http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/menntasvid/skyrslur/skyrsla\\_starfshops\\_sjalfsmynd\\_felagsf.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/menntasvid/skyrslur/skyrsla_starfshops_sjalfsmynd_felagsf.pdf)

- Hsieh H, F. og Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), bls. 1277-1288
- Íþróttta og tómsfundasvið Reykjavíkur (ÍTR). (2006). *Starfsskrá skrifstofu og tómsfundamála - Ítr.* Sótt þann 10 júlí 2013 af:  
[http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/itr/skjol/utgefidefni/Starfsskr\\_TR\\_2007.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/itr/skjol/utgefidefni/Starfsskr_TR_2007.pdf)
- Íþróttta- og tómsfundasvið Reykjavíkur. (e.d.). *Meginstefna og starfsáherslur ÍTR 2005-2010. Reykjavík*
- Jakob Frímánn Þorsteinsson og Ragnheiður Stefánsdóttir. (1997). *Samfés Handbókin*. Reykjavík: Samfés.
- Jakob Frímánn Þorsteinsson (2011). *Úti er ævintýri. Rannsókn á hálandisferðum Smáraskóla*. Óbirt meistaraþrófsritgerð, Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.
- Jóhanna Einarsdóttir. (1997). Áhrif kenning John Dewey á leikskólastarf. *Athöfn, tímarit leikskólakennara*, 29(1), bls. 28-32.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2002). Flegjum við barninu með það vatninu ? *Netla-Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt þann 9. ágúst 2013 af  
<http://netla.hi.is/greinar/2002/010/index.htm>
- Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir. (2005). Hvernig tala leikskólastjórar um leikskólann? *Tímarit um menntarannsóknir*, 2, bls. 53–68.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2010). Leikur og nám á mótum skólastiga. *Rannsóknarstofa í menntunarfræðum ungra barna*. Sótt þann 9. ágúst. 2012 af:  
[http://www.stofnanir.hi.is/rannung/sites/files/rannung/B%C3%A6klingurLeikurN%C3%A1m\\_0.pdf](http://www.stofnanir.hi.is/rannung/sites/files/rannung/B%C3%A6klingurLeikurN%C3%A1m_0.pdf)
- Jóhanna Einarsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir (2011). Við hugsum kannski meira um námið sem leikurinn felur í sér“ Starfendarannsókn um tengsl leiks og læsis í leikskóla. *Netla-Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt þann 12. september 2013 af: <http://netla.hi.is/greinar/2011/ryn/007.pdf>
- Jón Torfi Jónasson. (2006). *Frá gæslu til skóla. Um þróun leikskóla á Íslandi*. Reykjavík: Rannsóknarstofa um menntakerfi, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Kofod, A. og Nielsen, J.C. (2005). *Det normale ungdomsliv. Hverdagsliv, fællesskab, trivsel og fremtid.* København: Center for ungdomsforskning.
- Kolbrún Þ. Pálsdóttir og Valgerður Freyja Ágústsdóttir. (2011). Gæði eða geymsla. Um frístundaheimili og dagvistun fyrir 6-9 ára börn á Íslandi. *Netla –Veftímarit um uppeldi og menntun.* Sótt þann 9. Júlí 2013 af <http://netla.hi.is/greinar/2011/alm/003.pdf>
- Kolbrún Þ. Pálsdóttir. (2009). Frístundaheimili fyrir 6-9 ára börn í reykvísku skólafarfi. *Uppeldi og menntun*, 18(1), 37–59. Sótt þann 19 júní 2013 af [http://timarit.is/view\\_page\\_init.jsp?pageId=5015792](http://timarit.is/view_page_init.jsp?pageId=5015792)
- Krejsler, J. (2005). Professions and their identities: How to explore professional development among (semi-) professions. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 49(4), bls. 335-357.
- Kristín Dýrfjörð. (2006). Lýðræði í leikskólum. Um viðhorf leikskólakennara. *Netla- veftímarit* sótt þann 9. júlí 2013 af: <http://netla.hi.is/greinar/2006/009/index.htm>
- Kuisma, M. og Sandberg, A. (2008). Preschool teachers and student preschool teachers thoughts about professionalism in Sweden. *European Early Childhood Education Research Journal*, 16(2), bls. 186-195.
- Kvale S. (1996). *Interviews An Introduction to Qualitative Research Interviewing.* Kalifornía: Sage Publications.
- Lichtman, M. *Qualitative Research in education a user's guide.* London: SAGE.
- Luckner, J. L. og Nadler, R. S. (1997). *Processing the experience. Strategies to Enhance and Generalize Learning* (2. Útg.) Dubuque Iowa: Kendall/Hunt Books
- Lyons, M. (2011). The Professionalization of Children's Services in Australia. *Journal of Sociology*, bls 1-17 sótt þann 4. ágúst 2013 af <http://jos.sagepub.com/content/early/2011/08/02/1440783311407945>
- Lög um leikskóla.* nr. 48/1991
- Lög um leikskóla* nr. 90/2008
- Lög um leikskóla* nr. 87/2008
- Lög um félagslega þjónustu sveitarfélaga* nr. 40/1991
- MacDonalds, K. M. (1995). *The Sociology of the professions.* London: Thousand Oaks

- Mahoney, J. L. og Stattin, H. (2000). Leisure and adolescent antisocial behavior: The role of structure and social context. *Journal of Adolescence*, 23, bls. 113-127.
- Mahoney, J. L. (2002). School extracurricular activity participation as a moderator in the development of antisocial patterns. *Child Development*, 71(2), bls. 502-516.
- Mahoney, J. L., Cairns, B., D. og Farmer, T. W. (2003). Promoting Interpersonal competence and educational success through extracurricular activity participation. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), bls. 409-418.
- Manning-Morton, J. og Thorp, M. (2003). Key times for play: The first three years. *Maidenhead: Open University Press*.
- Mennta- og menningarmálaráðneyti. (e.d.) *Aðalnámskrá leikskóla*. Sótt þann 8. júlí 2013 af: <http://www.menntamalaraduneyti.is/utgefingefni/namskrar/adalnamskra-leikskola/>
- Milana, M. og Skrypnik, O. (2009). *Pathways towards Professionalisation Professionals vs. role professionals: Conceptualizing professionalism among teachers of adults*. Sótt þann 9. ágúst 2013 af: [http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/eubecomingadulthoodeducators/activities/participationatconferences/resources\\_2550.pdf](http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/eubecomingadulthoodeducators/activities/participationatconferences/resources_2550.pdf)
- Neal, M. og Morgan, J. (2000). The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. *European Sociological Review*, 16(1), bls. 9-26
- Osgood, D. W., Wilson, J. K, O'malley, P. M., Bachman, J. G. og Johnston, L. D. (1996). Routine activities and individual deviant behavior. *American Sociological Review*, 50, bls. 231-243.
- Orb, A. Eisenhauer, L. og Wynaden, D. (2001). Ethics in Qualitative Research. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(1), bls. 93-96
- Orðanefnd Kennarháskóla Íslands. (1994). Orðaskrá úr uppeldis- og sálarfræði. *Rit Íslenskrar Málanefndar 2*. Reykjavík: Íslensk málnefnd.
- Punch, K. F. (1998). *Introduction to social research. Quantitative and qualitative approaches*. London: Sage
- Quigley, S., A. (2011). Academic Identity: A Modern Perspective. *Educate*, 11(1), bls. 20-30

- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2008). Markmið kennaranáms: Starfshæfni og fagmennska. *Tímarit um menntarannsóknir*, (5), bls. 93-106 sótt þann 8 ágúst 2013 af:  
[http://fum.is/wp-content/uploads/2010/09/6\\_ragnhildur1.pdf](http://fum.is/wp-content/uploads/2010/09/6_ragnhildur1.pdf)
- Rannveig Traustadóttir. (2003). „Femínískar rannsóknir“. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum* (bls. 267–280). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Reglugerð um viðurkenningu á faglegri menntun og hæfi til starfa hér á landi* Nr. 879/2010
- Reynolds. AJ., Temple. JA., Robertson. DL., og Mann EA. (2001). Long-term Effects of an Early Childhood Intervention on Educational Achievement and Juvenile Arrest: A 15-Year Follow-up of Low-Income Children in Public Schools. *JAMA*. 285,(18), bls. 2339-2346. Sótt þann 3. ágúst 2013 af:  
<http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=193816>
- Saffer, D. R. (2001) *Developmental Psychology* (6.útg). USA: Thomson learnzig
- Saks, M. (2012) Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise. *Profession and Professionalism*, 2(1), bls. 1-10
- Sigríður Halldórsdóttir. (2003). Vancouver-skólinn í fyrirbærafræði. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum*. (bls. 240-267). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigrún Júlíusdóttir. (1999). Um sérfræðileyfi í félagsráðgjöf. Sérfræði, siðfræði og fagþróun. *Félagsráðgjafablaðið*, 8(1), bls. 7-11.
- Sigrún Júlíusdóttir (2006) Félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu – Eitt sérfræðisvið. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar). *Heilbrigði og Heildarsýn*. Háskóli Íslands.
- Sigríður Síta Pétursdóttir. (2009). „Blítt bros og hlýtt faðmrag“ Um viðhorf leikskólakennara til umhyggju í leikskólastarfi. *Tímarit um menntarannsóknir*, 6, bls. 129–144
- Sigurbjörg J. Helgadóttir, Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, Hildur Björk Svavarsdóttir og Gerður G. Óskarsdóttir (2006). *Greining á Starfi: Náms og starfsráðgjafar í grunnskólum Reykjavíkur*. Reykjavík: Gagnadeild Menntasviðs

- Sigurður Kristinnsson. (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar). *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*, (161-181). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Sigurður Kristinnsson. (2013). *Endurskoðun Siðareglna: Hvers vegna og hvernig? Siðareglur og gildi í nútíma samfélagi. Starfsdagar Proskapjálfafélags Íslands 24.-25. janúar 2013*. Sótt þann 4. ágúst 2013 af:  
[http://www.throska.is/assets/starfsdagar/starfsdagar\\_2013/endurskodun\\_sidareglna\\_hvers\\_vegna\\_og\\_hvernig.pdf](http://www.throska.is/assets/starfsdagar/starfsdagar_2013/endurskodun_sidareglna_hvers_vegna_og_hvernig.pdf)
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða Megindlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum*. (bls. 219-237.) Akureyri, Háskólinn á Akureyri
- Silverman, D. (2010). *Doing qualitative research* (þriðja útgáfa). London: SAGE
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (e.d.a). *Fjöldi barna á frístundaheimilum í Reykjavík í október 2011*. Sótt þann 2. ágúst. 2013 af: [pxweb.reykjavik.is/Dialog/Saveshow.asp](http://pxweb.reykjavik.is/Dialog/Saveshow.asp)
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (e.d.b.). *Félagsmiðstöðvar*. Sótt þann 20. ágúst 2013 af  
[http://www.reykjavik.is/desktopdefault.aspx/tabid-4595/7932\\_view-1514/](http://www.reykjavik.is/desktopdefault.aspx/tabid-4595/7932_view-1514/)
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (e.d.c) *Upplýsingar fyrir foreldra um leikskóla og dagvistun í Reykjavík*. Sótt þann 4. ágúst 2013 af  
[http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola\\_og\\_fristundasvid/skjol/slenskur\\_b\\_klingur.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola_og_fristundasvid/skjol/slenskur_b_klingur.pdf)
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (e.d.d) *Stefna og starfsáætlun skóla- og frístundasviðs 2012* sótt þann 11. september 2013 af  
[http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola\\_og\\_fristundasvid/skjol/Starfs\\_tlun\\_SFS\\_2012\\_21\\_juni\\_med\\_fskj.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola_og_fristundasvid/skjol/Starfs_tlun_SFS_2012_21_juni_med_fskj.pdf)
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2012). *Árskýrsla Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar 2011*. Sótt þann 11. september 2013 af  
[http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola\\_og\\_fristundasvid/skjol/A\\_rsky\\_rsla\\_SFS\\_2011.pdf](http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skola_og_fristundasvid/skjol/A_rsky_rsla_SFS_2011.pdf)
- Soffía Pálsdóttir. (2008). *Meiri festa í starfsfólki frístundaheimila*. Sótt þann 3. Ágúst 2013 af <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/1243264/>

- Taguma, M., Litjens, I og Makowiecki, K. (2012) Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Finland. *OECD* sótt þann 4. ágúst 2013 af: <http://www.oecd.org/edu/school/49985030.pdf>
- Vanda Sigurgeirsdóttir. (2010, 31. desember). Skilgreining á hugtakinu tólmstundir. *Netla, vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt þann 12 júlí. 2013 af: <http://netla.hi.is/menntakvika2010/025.pdf>
- Valgerður Freyja Ágústsdóttir. (2010). Könnun á starfsemi og stjórnun lengdrar viðveru. Sótt þann 1 ágúst 2013 af: [http://www.samband.is/media/grunnskoli/Konnun\\_lengd-vidvera\\_2010.pdf](http://www.samband.is/media/grunnskoli/Konnun_lengd-vidvera_2010.pdf)
- Watts, C. E. og Caldwell, L. L. (2008). Self – determination and free time activity participation as predictors of initiative. *Journal of Leisure Research*, 40(1), bls. 156–181.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone ? *American Journal of Sociology*, 70, bls. 137-158.
- Yoshikawa Hirokazu. (1995). Long-Term Effects of Early Childhood Programs on Social Outcomes and Delinquency. *The Future of Children* , 5(3) – 51-75 sótt þann 2 ágúst 2013 af: <http://www.jstor.org/stable/1602367>
- Þorgerður Einarsdóttir. (2000). Sérfræðihópar og fagþróun í ljósi kynferðis. Í Friðrik H. Jónsson og Ingjaldur Hannibalsson, (ritstjórar). *Rannsóknir í félagsvísindum III. Erindi flutt á ráðstefnu í október 1999*. (131-147). Reykjavík: Háskólaútgáfan
- Þórólfur Þórlindsson, Inga Dóra Sigfúsdóttir, Jón Gunnar Bernburg og Viðar Halldórsson. (1998). *Vímuefnaneysla ungs fólks: Aðstæður og umhverfi*. Reykjavík: Rannsóknastofnun uppeldis og menntamála.
- Æskulýðslög* nr. 70/2007



## Viðauki

Reykjavík 6. júní. 2013

### Ósk um þátttöku í rannsókn

Ég heiti Edda Ósk Einarsdóttir og er að vinna að masterslokaverkefni mínu í tómstunda- og félagsmálafræði við Háskóla Íslands. Markmið verkefnisins er að kanna viðhorf annars vegar tómstunda- og félagsmálafræðinga og hins vegar leikskólakennara til fagsins, starfsumhverfis og fagþróunar. Ég mun taka viðtöl við sex þátttakendur sem eiga það sameiginlegt að hafa reynslu af forystuhlutverki innan starfsstéttarinnar. Með hjálp viðmælenda minna get ég áttað mig betur á fagþróun starfsstéttarinnar og hverju sú þróun hefur breytt fyrir stéttina, til dæmis hvaða áhrif aukin menntun starfsfólks, breytingar á starfsumhverfi og lögverndun starfsheitis hefur haft á fagið, ef einhverjar.

Þú getur hjálpað mér með því að samþykkja upptöku af samtali okkar sem mun taka á bilinu 30-60 mínútur. Þátttaka í rannsókninni er valfrjál og þú getur dregið þig út úr rannsókninni á síðari stigum. Frjálst val er um það hvaða spurningum þú kýst að svara. Fyllsta trúnaðar verður gætt varðandi allar upplýsingar sem verða aflað. Passað verður upp á að ekki sé hægt að rekja svör til þín og verður nafn þitt eða auðkenni sem hægt er að rekja til þín hvergi skráð í opinberum eða birtum gögnum. Eftir að unnið hefur verið úr gögnum verða þau geymd í 6 mánuði en síðan eytt.

Ábyrgðarmaður rannsóknar er Kolbrún Þ. Pálsdóttir, lektor í tómstunda- og félagsmálafræði, [kolbrunp@hi.is](mailto:kolbrunp@hi.is).

Ef einhverjar spurningar vakna hafðu þá endilega samband við mig í netfangið [eoel@hi.is](mailto:eoel@hi.is) eða í síma 848-5045.

Bestu þakkir

---

Edda Ósk Einarsdóttir

Vinsamlegast **staðfestu samþykki** með undirritun hér fyrir neðan og afhentu mér blaðið þegar við hittumst. Takk fyrir, Edda.

Mér hefur verið kynntur tilgangur þessarar rannsóknar og í hverju þátttaka mín er fólgin.

Ég \_\_\_\_\_ samþykki  
hér með þátttöku.

## Viðauki

Heil og sæl. Ég heiti Edda Ósk Einarsdóttir og er meistaranemi í tómstunda- og félagsmálafræði. Ég var að vona að ég gæti fengið viðtal við þig í tengslum við meistaraverkefni mitt. Mig langar til að bera saman viðhorf sex einstaklinga sem unnið hafa að félagsstörfum fyrir sína fagstétt og tekið virkan þátt í fagþróun. Ég mun taka viðtöl við þrjá aðila sem starfa á vettvangi tómstunda- og félagsmálafræða og ég fékk ábendingu um að ræða við þig. Viðtalið mun taka um 30-60 mínútur, það verður hljóðritað en farið verður með gögn sem trúnaðarmál og þeim eytt sex mánuðum eftir skil.

Leiðbeinandi minn er Kolbrún Þ. Pálsdóttir, lektor í tómstunda- og félagsmálafræði, [kolbrunp@hi.is](mailto:kolbrunp@hi.is)

Í viðhengi er upplýsinga og samþykkisbréf.

Bestu kveðjur, Edda Ósk.