



„Svona á þetta bara ekki að vera“

Rannsókn á brotthvarfi leikskólakennara

Ásta Júlía Hreinsdóttir

júní 2016

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs

Kennaradeild



HÁSKÓLI ÍSLANDS
MENNTAVÍSINDASVIÐ

Svona á þetta bara ekki að vera

Rannsókn á brotthvarfi leikskólakennara

Ásta Júlía Hreinsdóttir

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs í menntunar- og kennslufræði yngri barna

Leiðbeinandi: Arna Hólmfríður Jónsdóttir

Kennaradeild

Menntavísindasviðs Háskóla Íslands

júní 2016

Svona á þetta bara ekki að vera: Rannsókn á brotthvarfi
leikskólakennara

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til M.Ed.-prófs
í menntunar- og kennslufræði yngri barna við Kennaradeild,
Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© 2016, Ásta Júlía Hreinsdóttir

Lokaverkefni má ekki afrita né dreifa rafrænt nema með leyfi
höfundar.

Reykjavík, 2016

Formáli

Rannsókn þessi er unnin sem meistaraverkefni til fullnaðar M.Ed gráðu í menntunar- og kennslufræði yngri barna við kennaradeild Menntavísindasviðs Háskóla Íslands. Vægi rannsóknarinnar er 30 ECTS einingar. Leiðbeinandi minn var dr. Arna Hólmfríður Jónsdóttir lektor í leikskólafræðum og menntastjórnun og þakka ég henni fyrir skýra og góða leiðsögn ásamt gagnlegum samræðum sem voru ómetanlegar í ferlinu. Sérfræðingur var dr. Friðgeir Börkur Hansen prófessor í stjórnsýslufræðum og færi ég honum bestu þakkir fyrir gagnlegar ábendingar.

Rannsóknin er byggð á eiginlegri gagnaöflun sem fólst í viðtölum við tíu leikskólakennara sem áður unnu í leikskólum Reykjavíkurborgar en hafa nú snúið til annarra starfa. Viðtölin fóru fram á tímabilinu október 2015 – janúar 2016 og vil ég færa þessum leikskólakennurum bestu þakkir fyrir að gefa sér tíma til að taka þátt í rannsókninni. Án þeirra hefði verkefnið ekki orðið til.

Markmið rannsóknarinnar var að kanna ástæður fyrir brotthvarfi leikskólakennara úr því starfi sem þeir hafa menntað sig til og snúa sér að öðru. Áhugi minn á slíkri rannsókn er sprottinn úr trega mínum yfir hverjum kennara sem yfirgefur stéttina og úr áratuga samveru og samstarfi við leikskólakennara sem margir hafa snúið til annarra starfa. Mér fannst efnið þarfnast rannsóknar og beindi ég sjónum mínum að því hvort það væru þættir í starfi eða starfsumhverfi leikskólakennara eða í samfélaginu sem valda brotthvarfinu. Það er von mín að niðurstöðurnar geti orðið öðrum til gagns og hugsanlega bent á leiðir til að koma í veg fyrir brotthvarf einhverra leikskólakennara í framtíðinni en jafnframt vakið áhuga á áframhaldandi rannsóknum á tengdu efni.

Í vinnuferli þessarar rannsóknar hef ég notið hvatningar, stuðnings og aðstoðar fjölskyldu, vina og samstarfsfélaga og vil ég þakka þeim hér. Ég vil sérstaklega þakka sambýlismanni mínum Ágústi Magna Þórólfsyni og móður minni Camillu Jónsdóttur fyrir óendanlega jákvæðni, markvissa hvatningu, kærleika og stuðning sem engin orð ná yfir. Ég vil einnig þakka Rannveigu Jónsdóttur og Önnu Jónu Guðmundsdóttur fyrir yfirlstur á leiðinni, Bjarna Stefáni Konráðssyni fyrir prófarkarlestur og Ásrúnu Ýri Kristmundsdóttur fyrir yfirlstur á ensku ágrípi.

Ágrip (útdráttur)

Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á ástæður þess að leikskólakennarar ákveða að hverfa úr því starfi sem þeir hafa menntað sig til og snúa sér að einhverju allt öðru. Þetta er tilviksrannsókn þar sem aðferðum eiginlegra rannsókna var beitt en þar var gagna aflað með viðtölum við tíu leikskólakennara sem hafa skipt um starfsvettvang en unnu áður í leikskólum hjá Reykjavíkurborg. Þessir kennarar, allt konur, höfðu ólíkan starfsaldur og einnig er mislangt síðan þeir útskrifuðust sem leikskólakennarar.

Helstu niðurstöður gáfu til kynna að ástæður fyrir brotthvarfi leikskólakennara eru bæði þættir í starfi og starfsumhverfi leikskólakennara og í samfélaginu. Þeir þættir í starfi og starfsumhverfi sem komu skýrast fram tengjast álagi af ýmsum toga, stjórnun og umbun en sterkustu samfélagslegu þættirnir tengjast viðhorfum, kjarasamningum og pólitískum ákvörðunum. Niðurstöður leiddu í ljós að ástæður þátttakenda fyrir brotthvarfi voru misjafnar en margþættar þannig að margir þættir sköruðust þrátt fyrir að sögurnar að baki væru ólíkar. Hluti þátttakenda var ekki kominn á endastöð í náms- eða starfsferli og hluti fékk tækifæri sem hann ákvað að nýta sér. Það sem niðurstöður leiddu þó í ljós var að ef ekki hefðu komið til ákveðnir þættir sem hér verða flokkaðir sem ástæður brotthvarfs, er óvíst að þátttakendur hefðu allir farið í annað nám eða gripið þau tækifæri sem buðust. Einnig kom í ljós að hluti þeirra rakti brotthvarf sitt til stjórnunartengdra þátta og hluti rakti það beint til niðurskurðar í kjölfar efnahagskreppunnar.

Af niðurstöðum má draga þá ályktun að leikskólakennaraskortur og skortur á faglegum stuðningi kennara sé stór ástæða fyrir brotthvarfi margra þeirra sem tóku þátt í þessari rannsókn og hann tengist mjög mörgum þeirra þátta sem nefndir voru sem ástæður brotthvarfs. Af niðurstöðum má draga ýmsar ályktanir um endurbætur sem hugsanlega gætu dregið úr hættu á brotthvarfi af þessum orsökum.

Abstract

This is not how this is supposed to be: Preschool teachers turnover.

This thesis discusses reasons why preschool teachers decide to leave their profession for other jobs or opportunities. This is an interpretive case study and qualitative research methods were used. Ten female preschool teachers, representing a range in time from graduation and time in the profession, that used to work in preschools in Reykjavik were interviewed.

The main findings indicate that turnovers are not only due to the job and the work environment but do societal issues also play a role. Job and work environment factors include different types of workload, issues with management and recompense. The main societal reasons are entwined with respect for the profession, decisions resulting from collective bargaining agreements and political decisions. The reasons why participants left were diverse and complex and pointed to similar or overlapping common factors. Some of the participants had not reached the end of their education when they left and others got an opportunity in another profession that was too tempting to pass up. However, it is not so certain that they would have left to go back to school or jumped at other opportunities that came their way had it not been for certain reasons that here will be marked as reasons for turnover. Some of the participants did connect their leaving to issues with headmasters and management and some to workforce reduction due to the economic recession after the the Icelandic banking collapse in 2008.

The results indicate that shortage of preschool teachers and lack of professional support is a very big reason for turnover of many teachers. The results also include some suggested improvements that might help to decrease turnover from the reasons discussed here.

Efnisyfirlit

| | |
|--|-----------|
| Formáli | 3 |
| Ágrip (útdráttur) | 4 |
| Abstract | 5 |
| Efnisyfirlit | 6 |
| Myndaskrá | 9 |
| Töfluskrá | 10 |
| 1 Inngangur | 11 |
| 1.1 Kveikjan..... | 11 |
| 1.2 Markmið | 12 |
| 1.3 Uppbygging ritgerðar..... | 13 |
| 2 Fræðilegur bakgrunnur | 14 |
| 2.1 Hlutverk leikskólakennara | 14 |
| 2.1.1 Hvað segja lög, reglugerðir og aðalnámskrá um hlutverk leikskólakennara? | 14 |
| 2.1.2 Hlutverk leikskólastjóra | 15 |
| 2.1.3 Hlutverk deildarstjóra..... | 18 |
| 2.2 Hvað er brotthvarf og af hverju stafar það?..... | 19 |
| 2.3 Þættir í starfi eða starfsumhverfi sem gætu valdið brotthvarfi | 21 |
| 2.3.1 Starfsánægja | 21 |
| 2.3.2 Hvatning..... | 24 |
| 2.3.3 Starfsþróun | 25 |
| 2.3.4 Faglegt sjálfstraust..... | 27 |
| 2.3.5 Álag og heilsufar | 28 |
| 2.3.6 Starfsmannavelta..... | 31 |
| 2.3.7 Streita | 32 |
| 2.3.8 Kulnun..... | 34 |
| 2.4 Þættir í samfélaginu sem gætu valdið brotthvarfi | 36 |
| 2.4.1 Leikskólakennaraskortur | 36 |
| 2.4.2 Virðing..... | 37 |
| 2.4.3 Kreppan - niðurskurður | 38 |
| 2.5 Samantekt..... | 40 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3 | Framkvæmd rannsóknar | 41 |
| 3.1 | Rannsóknaraðferðir | 41 |
| 3.2 | Rannsóknarsnið..... | 41 |
| 3.3 | Hlutverk rannsakandans | 42 |
| 3.4 | Gagnaöflun..... | 42 |
| 3.5 | Viðmælendur | 43 |
| 3.6 | Greining gagna | 43 |
| 3.7 | Trúverðugleiki og margprófun | 44 |
| 3.8 | Siðferðileg álitamál | 44 |
| 4 | Niðurstöður | 46 |
| 4.1 | Kynning á viðmælendum | 46 |
| 4.2 | Ástæður brotthvarfs | 47 |
| 4.2.1 | Hvernig leið þeim með ákvörðun sína að hætta?..... | 48 |
| 4.3 | Álag 50 | |
| 4.3.1 | Barnafjöldi..... | 50 |
| 4.3.2 | Mannekla | 51 |
| 4.3.3 | Starfsmannavelta | 52 |
| 4.3.4 | Hávaði | 53 |
| 4.3.5 | Kennaraskortur | 54 |
| 4.4 | Viðhorf | 56 |
| 4.4.1 | Virðing fyrir starfinu..... | 57 |
| 4.4.2 | Vanmat á starfinu | 60 |
| 4.4.3 | Viðhorf starfsfólks til starfsins | 61 |
| 4.5 | Starfsumhverfi | 63 |
| 4.5.1 | Stjórnun og forysta | 63 |
| | Hlutverk rekstaraðila | 64 |
| 4.5.2 | Undirbúningstímar | 66 |
| 4.5.3 | Hlutfall afleysinga | 67 |
| 4.5.4 | Niðurskurður í kjölfar bankahruns..... | 67 |
| 4.5.5 | Umbun | 68 |
| 4.5.6 | Laun..... | 69 |
| 4.5.7 | Starfsþróun og námsleyfi..... | 69 |
| 4.5.8 | Gleði..... | 70 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4.5.9 | Hrós og hvatning..... | 71 |
| 5 | Umræða..... | 73 |
| 5.1 | Þættir í starfi og starfsumhverfi sem valda brotthvarfi..... | 73 |
| 5.1.1 | Álag..... | 73 |
| | Barnafjöldi..... | 74 |
| | Mannekla..... | 75 |
| | Starfsmannavelta..... | 76 |
| | Hávaði..... | 77 |
| | Kennaraskortur..... | 77 |
| 5.1.2 | Stjórnun, forysta og hlutverk rekstraraðila..... | 79 |
| | Hrós og hvatning..... | 81 |
| 5.1.3 | Starfstengd umbun..... | 82 |
| 5.1.4 | Viðhorf starfsfólks til starfsins..... | 84 |
| 5.2 | Þættir í samfélaginu sem valda brotthvarfi..... | 85 |
| 5.2.1 | Viðhorf, virðing og vanmat..... | 85 |
| 5.2.2 | Þættir sem rekja má til kjarasamningstengdra ákvarðana..... | 87 |
| 5.2.3 | Þættir sem rekja má til pólitískra ákvarðana..... | 88 |
| 5.3 | Hvað er til ráða?..... | 90 |
| 6 | Lokaorð..... | 93 |
| | Heimildaskrá..... | 95 |
| | Viðauki A: Upplýsingar til þátttakenda..... | 106 |
| | Viðauki Á: Upplýst samþykki..... | 107 |
| | Viðauki B: Viðtalsrammi..... | 108 |

Myndaskrá

| | |
|---|----|
| Mynd 1. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á álag | 79 |
| Mynd 2. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á viðhorf | 86 |
| Mynd 3. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á álag, fagmennsku, virðingu og fjármagn | 91 |

Töfluskrá

| | |
|---|----|
| Tafla 1: Þemu sem greind voru í gögnum..... | 46 |
| Tafla 2: Viðmælendur, aldur, starfsaldur og framhaldsnám..... | 47 |

1 Inngangur

1.1 Kveikjan

Þegar ég útskrifaðist sem fóstura vorið 1987 var landslag leikskóla og stéttarinnar töluvert annað en í dag. Fæstir sem fóru í þetta nám voru með stúdentspróf þó það væri talinn æskilegur grunnur þegar sótt var um skólavist. Heilsdagsleikskólar, sem þá hétu dagheimili, voru aðeins fyrir börn einstæðra foreldra, námsmanna og fóstura. Börn giftra foreldra og sambúðarfólks gátu fengið pláss í leikskólum og þá aðeins hálfan daginn. Þeir foreldrar sem báðir unnu úti allan daginn, sem ekki var eins algengt og það er nú til dags, þurftu þá að finna annað úrræði fyrir börn sín hinn hluta dagsins. Þá voru leikskólar og dagheimili í Reykjavík samtals 58 og börn sem voru í 4 – 6 tíma vistun voru 2.344 en 1.156 börn voru í 8 – 9 tíma vistun (Bergur Felixson, 2007). Þá þótti ekkert tiltökumál að fósturur hættu störfum til að vera heima þegar þær fóru að eignast börn og kæmu svo aftur í hlutavinnu þegar börnin uxu úr grasi ef þær þyrftu eða langaði mjög mikið til að fara aftur að vinna.

Í dag er landslagið annað en það hefur ekki gerst á einum degi. Með lögum um leikskóla árið 1994 var leikskólastigið gert að fyrsta skólastigi í skólakerfinu, sama ár breyttist starfsheitið fóstura í leikskólakennara og með lögum nr. 87/2008 var starfsheitið leikskólakennari lögverndað. Nú eru hugtökin nám og kennsla meira áberandi í orðræðu leikskóla en áður var þrátt fyrir að leikurinn sé talinn aðalnámsleið leikskólabarna. Það sem áður hét Uppeldisáætlun fyrir dagvistarheimili og fyrst var gefin út 1985 hefur þróast og breyst mikið og er nú Aðalnámskrá. Allir leikskólar eru heilsdagsskólar og sjaldgæft að foreldrar kaupi aðeins ½ dags vistun fyrir börn sín en aðeins um 2,8% barna voru í 4 – 6 tíma vistun árið 2013 (Hagstofa Íslands, 2014a). Barnahópurinn er einnig fjölbreyttari en áður; m.a. hefur menningarlegur fjölbreytileiki aukist og börnum sem njóta stuðnings hefur fjölgað. Árið 1998 voru sem dæmi 380 börn í leikskólum á höfuðborgarsvæðinu sem höfðu annað mál en íslensku að móðurmáli en árið 2013 voru þau 1453 (Hagstofa Íslands, 2014b). Fjöldi þeirra barna sem nýtur sérstaks stuðnings í leikskólum í Reykjavík hefur einnig aukist en árið 1998 nutu 247 börn þeirrar þjónustu en voru 330 árið 2013 (Hagstofa Íslands 2014c). Í október 2015 voru 81% leikskólakennara hjá Reykjavíkurborg í 80% starfi eða meira enda gerir borgin kröfur um að deildarstjórar, aðstoðarskólastjórar og skólastjórar leikskóla séu í 80 – 100% starfi og stundum eru það einu leikskólakennararnir í skólunum (Upplýsingar úr launakeyrlum Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar, 2015, október). Áhersla á menntunarhlutverk leikskóla eykst stöðugt. Kennarar á öllum skólastigum þurfa nú að ljúka meistaraprófi til að öðlast kennsluréttindi

og hlutfall leikskólakennara eykst lítið en það var 37% í skólum reknum af Reykjavíkurborg árið 2015 (Upplýsingar úr launakeyrlum Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar, 2015, október) en árið 1998 var hlutfall þeirra 31% (Hagstofa Íslands, 2014d). Í dag eru leikskólar sem Reykjavíkurborg rekur 62 talsins en þeim fækkaði nokkuð vegna sameiningar leikskóla árið 2011 (Borgarstjórn Reykjavíkur, 2011).

Miklar breytingar hafa jafnframt orðið á stöðu fjölskyldunnar í íslensku samfélagi á undanförunum árum og áratugum. Það er sífellt algengara að báðir foreldrar vinni fullan vinnudag utan heimilis því fjölskyldan þarf tvennar tekjur til að mæta daglegum þörfum. Í kjölfar bankahrunsins duga tekjurnar oft ekki einu sinni og fjölskyldur lenda í skuldavanda. Víða á landinu byrja börn æ yngri í leikskóla, alveg niður í 9 mánaða gömul þó það sé sjaldgæft í Reykjavík þar sem flest börn byrja árið sem þau eru tveggja ára.

Nú þegar liðið er á annan áratug 21. aldarinnar er framboð menntunar margfalt meira en fyrir rúmum 30 árum þegar ég byrjaði í fóstunámi og spennandi tilboð í öllum skólum, bæði innanlands og utan. Á síðustu öld var ekki algengt að fólk með starfsmenntun skipti algerlega um starfsvettvang, hvað þá oftast en einu sinni á ævinni en nú á tímum þykir það ekkert tiltökumál. Mér finnst ég hafa horft á eftir allt of mörgum stéttarsystkinum mínum til annarra starfa á þeim árum sem liðin eru frá því að ég útskrifaðist og finnst að nú sé kominn tími til að skoða af hverju leikskólakennarar velja að hætta í starfi sem þeir hafa menntað sig til og fara að gera eitthvað allt annað.

1.2 Markmið

Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á brotthvarf leikskólakennara úr því starfi sem þeir hafa menntað sig til og kanna ástæður þess brotthvarfs. Slík rannsókn hefur ekki verið gerð áður á Íslandi og mun hún því bæta við þekkingarflóruna og um leið kortleggja stöðu mála að einhverju leyti.

Rannsóknarspurningin er:

Hverjar eru ástæður brotthvarfs leikskólakennara úr starfi?

Gagna verður aflað með viðtölum við leikskólakennara sem hafa skipt um starfsvettvang en unnu áður í leikskólum í Reykjavík.

1.3 Uppbygging ritgerðar

Ritgerðin skiptist í tvo meginhluta. Fyrri hlutinn er fræðilegur kafli sem skiptist í umfjöllun um hlutverk leikskólakennara, umfjöllun um brotthvarf og orsakir þess og þætti í starfsumhverfi og samfélagi sem gætu haft áhrif á brotthvarf. Síðari hlutinn er rannsóknarhluti en þar er fjallað um aðferðafræðilegan bakgrunn rannsóknarinnar, gagnasöfnun, úrvinnslu gagna og niðurstöður. Í lokin koma svo hugleiðingar eða vanga-veltur mínar um niðurstöðurnar og þær tengdar við fræðilega hlutann ásamt því að skoða þær í þjóðfélagslegu samhengi.

Viðmælendur mínir voru allir leikskólakennarar og leikskólastarf er í brennidepli í þessu riti. Til að forðast allan misskilning vil ég taka fram að þegar ég nota orðið kennarar þá á ég við leikskólakennara eða bæði leik- og grunnskólakennara. Ef ég fjalla eingöngu um aðrar kennarastéttir þá nota ég þeirra starfsheiti. Þetta á einnig við um orðið skóli. Þegar ég tala um skóla á ég við leikskóla eða þá og jafnframt aðrar tegundir skóla en nefni þá með fullu heiti t.d. grunnskóli ef ég á eingöngu við það.

2 Fræðilegur bakgrunnur

Í þessum kafla verður fjallað um hlutverk leikskólakennara, brotthvarf og af hverju það stafar og í kjölfarið um þá þætti sem rannsóknir hafa sýnt að hafi áhrif á það hvort kennarar halda starfi sínu ótrauðir áfram eða hverfa til annarra starfa.

2.1 Hlutverk leikskólakennara

2.1.1 Hvað segja lög, reglugerðir og aðalnámskrá um hlutverk leikskólakennara?

Leikskólar á Íslandi starfa samkvæmt Lögum um leikskóla nr. 90 frá 12. júní 2008. Þeir sem hafa starfsleyfi sem leikskólakennarar samkvæmt lögum nr. 87/2008 um menntun og ráðningu skólastjórnenda og kennara við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla og starfa sem slíkir en vinna mörg og ólík störf. Þeir geta verið leikskólakennarar á deild í leikskóla, deildarstjórar, sérkennslustjórar eða verkefnastjórar í leikskóla, aðstoðar-skólastjórar, skólastjórar, leikskólaráðgjafar eða leikskólafulltrúar. Allar þessar stöður hafa sérstakar starfslýsingar sem leikskólakennurum ber að starfa eftir. Leikskólakennari sem starfar í leikskóla „starfar samkvæmt lögum og reglugerð um leikskóla, öðrum lögum er við eiga, aðalnámskrá leikskóla og stefnu viðkomandi sveitarfélags“ (Starfslýsingar leikskólakennara, 2015).

Í 1. kafla 2. greinar í Lögum um leikskóla (2008), segir að leikskólakennarar skuli veita „börnum umönnun og menntun, búa þeim hollt og hvetjandi uppeldisumhverfi og örugg náms- og leikskilyrði.“ Einnig segir „Stuðla skal að því að nám fari fram í leik og skapandi starfi þar sem börn njóta fjölbreyttra uppeldiskosta. Starfshættir leikskóla skulu mótast af umburðarlyndi og kærleika, jafnrétti, lýðræðislegu samstarfi, ábyrgð, umhyggju, sáttfýsi, virðingu fyrir manngildi og kristinni arfleifð íslenskrar menningar.“ Í Aðalnámskrá leikskóla segir að starfsfólki beri að starfa í anda aðalnámskrár og skólanámskrár síns skóla og að leikskólakennarar eigi að leiða og styrkja faglegt starf leikskólans. Í námskránni er litið á leik sem aðalnámsleið barna og eiga leikskólakennarar að sjá til þess að börn hafi tækifæri til þess og styðja við nám barna í leik. Þar kemur einnig fram að kennarar eigi að leiðbeina börnum, vinna að því að börn tileinki sér heilbrigðan lífsstíl og þeir eigi að skapa hvetjandi námsumhverfi með réttlátum vinnureglum (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Í starfslýsingum leikskólakennara (2015) er starfssviði og meginverkefnum leikskólakennara lýst og þar kemur m.a. fram að leikskólakennarar beri ábyrgð á stjórnun, skipulagningu, framkvæmd og mati starfsins, taki þátt í skólanámskrárgerð, þróunarverkefnum og mati á starfi skólans. Af þessu sést að hlutverk og ábyrgð leikskólakennara eru ærin en þó er ekki allt talið. Leikskólakennarar eiga líka að eiga

samskipti og samstarf við foreldra og ýmsa utanaðkomandi aðila, s.s. grunnskóla, ýmsar stofnanir og sérfræðinga (Starfslýsingar leikskólakennara, 2015; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

2.1.2 Hlutverk leikskólastjóra

Í starfslýsingu leikskólastjóra (2015) segir að leikskólastjóri stjórnir „daglegri starfsemi leikskólans, ber ábyrgð á gerð námskrár, ársáætlunar, ársskýrslu og mati á starfsemi leikskólans og skilar til rekstraraðila“. Þar segir einnig að hann beri ábyrgð á rekstri og fjármálum, uppeldis- og kennslugögnum, ráðningum og vinnutilhögun, uppeldi og kennslu í skólanum ásamt ýmisskonar fundum, fræðslu og upplýsingamiðlun. Í Aðalnámsrá 2011 segir m.a. að leikskólastjóri sé faglegur leiðtogi sem leiði lýðræðislegt samstarf hinna ólíku hópa er starfa innan leikskólans. Hann sé faglegur leiðtogi í forystu þróunar metnaðarfulls leikskólastarfs, stuðli að jafnrétti og uppbyggilegum samskiptum með áherslu á velferð barna og honum beri að sjá til þess að starfsfólk fái tækifæri til að vera í stöðugri starfsþróun ásamt því að bera ábyrgð á mati skólastarfsins (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Af framanskráðu sést glögglega að forystu- og stjórnunarhlutverk leikskólastjóra er skilgreint formlega bæði af Kennarasambandi Íslands og af Mennta- og menningarmálaráðuneytinu. Yfirmenn leikskólastjóra í Reykjavík starfa á skrifstofu Skóla- og frístundasviðs (hér eftir nefnt SFS) en það eru skrifstofustjóri leikskóla, mannauðsstjóri og sviðsstjóri SFS.

Leikskólastjórar eru yfirmenn síns leikskóla, bera ábyrgð á öllu því starfi sem þar fer fram og þurfa að halda þar um marga þræði sem mynda eina heild sem er starfsumhverfið. Samskipti hans við marga og ólíka einstaklinga innan skóla og utan krefjast góðar færni í samskiptum. Hann á í daglegum samskiptum við starfsfólk, börn og foreldra ásamt samskiptum við rekstraraðila og skólaskrifstofu, stofnanir og sérfræðinga en einnig aðra leikskólastjóra og fleiri fagaðila. Hann leiðir faglegt starf skólans, þarf að tryggja að unnið sé samkvæmt aðalnámskrá, skólanámskrá og starfsáætlun ásamt því að kynna sér nýngar og miðla þekkingu um þær. Hann heldur utan um uppfærslu skólanámskrár og ýmisskonar skýrslu- og áætlanagerð og krefst það nú orðið þekkingar á tölum og mismunandi tölvuforritum. Hann ber einnig ábyrgð á að viðhaldi skólans og leikskólalóðarinnar sé sinnt. Skólastjórinn ber mikla ábyrgð og í henni felst m.a. að daglega þarf hann að taka margar ákvarðanir, bæði stórar og smáar, þar sem fagleg viðmið eru höfð að leiðarljósi. Ákvörðun er oft val á milli tveggja eða fleiri möguleika og getur hún haft víðtæk áhrif og verður því að ígrunda hana vel. Ákvarðanir stjórnanda hafa áhrif á starfsmannahópinn, samheldni hans og samvinnu en einnig á börn og foreldra og

er mjög mikilvægt að vel takist til. Ákvarðanir stjórnanda geta verið það sem skilur á milli afburðastjórnanda og meðalmennskunnar (Rodd, 2006). Góður stjórnandi þarf að hafa hæfileika á borð við ábyrgðarkennd, samskiptahæfni, sveigjanleika og frumkvæði en hann þarf einnig að vera tillitssamur og geta sett sig í spor annarra. Þessir eiginleikar nýtast honum vel í forystuhlutverkinu og til þess að fá aðra til að starfa saman (Erla Kristjánsdóttir, 2003). Góð stjórnun er þó ekki eingöngu undir skólastjóranum komin því ef hann nýtir mannauðinn og deilir stjórnunarverkum verður til samvinnusamfélag sem virkjast með því að láta samstarfsfólkið finna að framlag þess skiptir máli. Það skiptir líka máli að stuðla að góðri samvinnu allra og skapa góðan starfsanda því það eykur sjálfs- traust og starfsánægju. Í hverjum skóla starfar breiður hópur fólks á öllum aldri, ungt fólk sem er að hefja störf og eldra og reynslumeira fólk sem nálgast eftirlaunaaldur og svo allt þar á milli. Þetta fólk hefur ólíka menntun og þarf stjórnandinn að búa yfir hæfileikum, aðferðum og leiðum til að styðja og styrkja hvern og einn í starfi. Leiðirnar skapast líka af því hvernig starfsmannahópurinn er saman settur, hvort þar eru margir fagmenn og hver fjöldi reynslumikilla starfsmanna er. Árangursrík handleiðsla, leiðsögn og þjálfun starfsmanna er mjög mikilvæg og er það í höndum skólastjórans að velja þá leið sem hæfir hverjum og einum. Ef vel er að staðið eykst fagþróun allra starfsmanna, starfsandi batnar og faglegt skólastarf blómstrar (Rodd, 2006).

Margir fræðimenn hafa talað um að ákjósanlegt starfsumhverfi til eflingar starfs- ánægju sé lærdómssamfélag. Það er þegar hópur fagfólks með sameiginlega sýn á nám starfar saman, leitar sameiginlegra leiða til að skoða og bæta starfshætti sína og innleiða nýjar leiðir til að bæta kennsluhætti. Það einkennist af menningu sem hvetur og viðheldur stöðugu námi kennara (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2013). Sumir hafa kosið að kalla þetta lifandi skóla og mun ég nota það hér. Lifandi skóli er í stöðugri þróun, hann staðnar ekki heldur er framsækinn og nýtir alla möguleika til þess. Markmið skólans eru skýr og unnið markvisst að þeim, hugmyndafræðin er rædd á gagnrýninn hátt og tekið er tillit til skoðana allra starfsmanna þó ekki séu alltaf allir sammála (Senge, Cambron-McCabe, Lucas og fleiri, 2000). Til þess að markmið náist er mjög mikilvægt að allt starfsfólk sé meðvitað um stefnu skólans og þá hugmyndafræði sem unnið er eftir (Sergiovanni, 1996). Stjórnandi lifandi skóla beitir ígrundaðri hugsun við ákvarðanatöku og er ófeiminn við að endurskoða ákvörðun sem tekin hefur verið ef þurfa þykir. Starfsfólkið er áhugasamt og metnaðarfullt, veit til hvers er ætlast af því, málin eru rædd faglega og viðhorf til vandamála eru jákvæð og litið á þau sem verðug verkefni til að leysa. Skoðanaskipti eru opinská, starfsandi er góður, í skólanum ríkir gleði, jákvæðni og jafnrétti og allir hlakka til að koma til vinnu. Í lifandi skóla er stjórnandinn sýnilegur,

víðsýnn og opinn fyrir nýjum hugmyndum og hann nýtir þann mannauð sem er til staðar í skólanum (Senge, Cambron-McCabe, Lucas og fleiri, 2000). Stjórnandi lifandi skóla lítur á skólann sem lærdómssamfélag þar sem hann er aðal námsmaðurinn (Sergiovanni, 1996). Hackman, Oldham, Johnson og Purdy (1975) bentu á að kennarar þurfi að búa við starfsumhverfi þar sem þeim er gefið skýrt til kynna að mannauður þeirra sé nýttur og hæfileikar þeirra og fjölbreytt hæfni fái að njóta sín. Í skýrslu Fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara (2016) til mennta- og menningarmálaráðherra segir að stefnt skuli að því að kennurum verði skapaðar aðstæður til að starfa í anda lærdómssamfélags, sinna náms- og starfsþróun í daglegum vinnutíma og að þeir hafi aðstæður til ígrundunar, fjölbreytts faglegs samstarfs og til starfendarannsóknna.

Í niðurstöðum rannsóknar Ingu Líndal Finnbogadóttur á því hvernig skapa megi eftirsóknarvert starfsumhverfi fyrir fagfólk í leikskólum, kemur fram að lærdómssamfélag sem byggir á dreifðri forystu, sameiginlegri sýn á starf skólans, samábyrgð, fagmennsku, símenntun, samvinnu og trausti leiði af sér starfsánægju og stöðugleika í skólanum sem aftur stuðlar að góðu orðspori hans. Þar kemur einnig fram að leikskólastjórar telja það lykilþátt í vellíðan þeirra sem stjórnenda að vinna að fagþróun og stjórnun með stjórnendateymi skólans. Það samræmist kenningum Rodd (2006) sem segir dreifða ábyrgð vera mjög mikilvæga í stjórnun leikskóla; þannig fá fleiri raddir hljómgrunn, ábyrgð dreifist og ákvarðanatataka batnar. Það er einnig í samræmi við niðurstöður Ólafs Brynjars Bjarkasonar (2014) í rannsókn hans á samspili jákvæðni og starfsánægju meðal leikskólastjóra þar sem áhersla var á dreifða ábyrgð.

Ekki eru allir kennarar svo heppnir að skólar þeirra teljist lifandi skólar. Skólastjórnendur og stjórnunarstíll þeirra eru líka misjafnir. Margir fræðimenn telja að orsakir óánægju og jafnvel kulnunar liggja í starfsumhverfinu og sé þá vert að athuga hvaða áhrif starfsmenn og stjórnendur hafi á umhverfi sitt (Ágústa Gunnarsdóttir, 2002; Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir, 2007). Senge, Cambron-McCabe, Lucas og fleiri, (2000) segir að ef skólastjórinn er ekki sýnilegur og ekki nægilega meðvitaður um hvað fer nákvæmlega fram í skólanum og hann nýtir ekki mannauðinn sem skyldi, starfsumhverfið er þannig að markmiðin eru ekki skýr eða ekki er unnið nægilega vel að þeim markmiðum sem sett eru, starf skólans og hugmyndafræði ekki rædd opinskátt þannig að jafnrétti ríki og nýjar hugmyndir eru óvelkomnar, sé mikil hætta á að kennarar séu ekki ánægðir í vinnunni og með tímanum minnki áhugi þeirra og metnaður.

Í niðurstöðum rannsóknar Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) á starfsánægju reyndra leikskólakennara kemur í ljós að kennararnir telja stjórnendur hafa veruleg áhrif á starfsánægju í sínum skóla. Hann þurfi að sýna samstarfsfólkinu virðingu, vera öruggur

og faglegur leiðtogi ásamt því að vera andlit skólans. Hann þurfi að hafa hæfileika til að hrifa kennarana með sér ásamt því að nýta mannauðinn og treysta þeim fyrir verkefnum. Armstrong (2009) er á svipuðum nótum og telur mjög mikilvægt fyrir stjórnendur að sjá til þess að í stofnuninni sé góður starfsandi og viðhalda honum. Þeir þurfi að gera sér grein fyrir því að til þess að það takist þurfi þeir að vera sýnilegir í starfi, hafa samráð við millistjórnendur sína, dreifa ábyrgð, sinna upplýsingamiðlun af kostgæfni og leggja áherslu á sameiginlega sýn á stofnunina sem „okkar allra“. Góður starfsandi sé alltaf til góðs fyrir stofnunina því þá beri minna á streitu og starfsmannavelta verði minni ásamt því að afköst verði meiri.

2.1.3 Hlutverk deildarstjóra

Deildarstjórar teljast millistjórnendur leikskóla. Hlutverk millistjórnanda felst í ákveðnum verkefnum sem honum eru falin. Flest þessara verkefna snúa að samskiptum eins og að tala við aðra, frammistöðumat, starfsþjálfun og að veita endurgjöf (Armstrong, 2009). Þessi lýsing er í samræmi við þau hlutverk og ábyrgð sem deildarstjórar hafa samkvæmt starfslýsingum leikskólakennara (2015) en það er m.a. að annast daglega verkstjórn á sinni deild, bera ábyrgð á upplýsingamiðlun innan deildar til starfsmanna og foreldra, milli deilda skólans og milli leikskólastjóra og deildarinnar og einnig sér hann um móttöku, þjálfun og leiðsögn nýrra starfsmanna deildarinnar. Deildarstjórar eru líka leikskólakennarar svo flest það sem stendur í starfslýsingu fyrir leikskólakennara á einnig við um deildarstjóra. Gott upplýsingaflæði og skýrar vinnureglur fyrirbyggja misskilning og auka öryggi í starfi. Samstarf við foreldra er eitt af verkefnum allra leikskólakennara, sama hvaða stöðu þeir gegna í skólanum. Samskipti við foreldra þurfa að vera fagleg, opin og heiðarleg. Nám barna og uppeldi er samvinnuverkefni foreldra og leikskóla og því er mikilvægt að gott samstarf sé á milli þessara aðila (Andersen og Rasmussen, 1996). Foreldrar eru mjög meðvitaðir og upplýstir og vilja að starfið í skólanum sé gegnsætt og upplýsingastreymið til fyrirmyndar, helst á heimasíðu skólans (Arna H. Jónsdóttir, 2012). Samstarf við foreldra þarf að byggja á trausti og virðingu fyrir þekkingu og viðhorfum hvers annars þannig að hægt sé að taka sameiginlegar ákvarðanir um einstök börn (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

Deildarstjórar bera ábyrgð á þeim börnum sem stunda nám við deildina en fjöldi þeirra getur verið misjafn eftir aldri og gólfrymi. Ef heimasíður leikskóla Reykjavíkurborgar eru skoðaðar af handahófi kemur í ljós að algengur fjöldi á deildum fyrir 4 – 6 ára börn eru 20 – 30 börn og á deildum fyrir þriggja ára börn og yngri er algengur fjöldi 15 – 20 börn. Til samanburðar má nefna að í Noregi er bundið í lög að ef börnin eru undir

þriggja ára aldri þá sé einn fagmenntaður deildarstjóri fyrir 7 – 9 börn en fyrir 14 – 18 börn séu þau yfir þriggja ára aldri (Forskrift om pedagogisk bemanning, 2005).

2.2 Hvað er brotthvarf og af hverju stafar það?

Samkvæmt Íslenskri orðabók (2007) er brotthvarf skilgreint sem það að fara burtu úr tilteknum stað. Boe, Cook og Sunderland (2008) skilgreina brotthvarf kennara sem það að hætta kennslu. Hér nota ég skilgreiningu MacDonald (1999) en hún segir brotthvarf vera þegar kennari hættir sjálfviljugur starfi sínu án þess að vera kominn á eftirlaunaaldur. Í tölum frá Hagstofu Íslands (2015) um brottfall leikskólakennara er átt við þá sem voru við störf árið á undan en eru það ekki ári síðar. Hlutfall brottfalls leikskólakennara var 15,2% fyrir árið 2013. Þess ber þó að geta að þarna er miðað við stöðuna 1. desember það ár og ef fólk hættir störfum í einum leikskóla í nóvember, tekur sér leyfi í desember eða hluta hans og hefur svo störf í öðrum skóla þá er viðkomandi ekki inni í neinu starfi þann 1. desember og dettur því út af skýrslu fyrir það ár. Þessi tala er þar af leiðandi ekki fyllilega marktæk en gefur þó ákveðna vísbendingu.

Af hverju stafar svo brotthvarfið? Margar ástæður geta verið fyrir brotthvarfi en í skrifum um efnið koma ákveðnir þættir oft fram en aðrir. Þar ber helst að nefna stefnu og starfshætti fyrirtækis, þjálfun og þróun, starfsánægju, laun, umbun og hlunnindi, starfsaðstæður, streitu, stjórnun og samskipti og eiga flestir þættirnir rætur í sterkum tilfinningum (Branham, 2005; Browell, 2001).

Branham (2005) vann rannsókn í samvinnu við háskólann í Saratoga í Bandaríkjunum á ástæðum brotthvarfs. Niðurstöður þeirrar rannsóknar leiddu í ljós að það væru sjö ástæður fyrir brotthvarfi og yfirmenn vissu þær sjaldnast. Í fyrsta lagi stafi brotthvarf af því að starfið eða vinnustaðurinn standa ekki undir þeim væntingum sem starfsmaðurinn gerði sér þegar hann réði sig og hugsanlega var starfið ekki kynnt honum á raunhæfan hátt miðað við það sem síðar kom í ljós. Í öðru lagi eiga starfið og starfsmaðurinn ekki samleið. Stundum halda stjórnendur að hægt sé að þjálfa hvaða starfsmann sem er í öll störf en sú er ekki raunin. Það skiptir miklu máli að velja rétt fólk í starfið frá upphafi. Í þriðja lagi veita stjórnendur oft of litla leiðsögn og of litla endurgjöf. Starfsþróunarsamtöl einu sinni á ári veita ekki næga endurgjöf, sem á að vera heiðarleg og regluleg. Stjórnendur hafa í mörgum tilfellum litla eða enga menntun eða þjálfun í endurgjöf, hrósi og tilsögn, fá lítið af slíku sjálfir og vita ekki hvernig þeir eiga að bera sig að. Í fjórða lagi eru oft of fá tækifæri til starfsframa og þróunar í starfi. Í fimmta lagi finnst starfsmönnum þeir ekki vera metnir að verðleikum og jafnvel látið eins og þeir séu ekki nægilega mikilvægir, að störfum þeirra og vinnuframlagi sé tekið sem sjálfsögðum hlut og án þess

að eftir því sé tekið. Starfsmönnum finnst stjórnendur ekki nægilega sýnilegir, ekki þekkja alla með nafni og ekki sýna öllum jafna virðingu, eftirtekt og áhuga á því sem þeir hafa fram að færa. Einnig fannst þeim starfsumhverfið og vinnuaðstæður ekki nægilega gott. Í sjötta lagi þjást starfsmenn af streitu sem skapast af mörgum samverkandi áhrifum eins og álagi vegna starfsmannaskorts, of lítills tíma með fjölskyldunni, ósveigjanlegs vinnutíma, of lítilla fríðinda, baktals, andlegs áreitis og almennt lélegra stjórnunarháttanna. Afleiðing þess getur orðið kulnun í starfi. Í sjöunda lagi bera starfsmenn ekki nægilegt traust til yfirmanna og finna ekki til hollustu gagnvart fyrirtækinu og eru ástæðurnar margvíslegar. Þar má m.a. telja að starfsmönnum finnst yfirmenn sínir oft hugsa meira um eigin hagsmuni en heildarinnar þar sem þeir njóti góðs af árangri sem næst í fyrirtækinu, t.d. með hlunnindum og meiri launahækkunum en aðrir starfsmenn. Stjórnendur sýna starfsmönnum hvorki traust né virðingu og eru ekki í tengslum við daglegan veruleika hins almenna starfsmanns.

Þessar niðurstöður eru í samræmi við aðrar rannsóknir sem hafa sýnt fram á að langvarandi streita á vinnustað, óánægja með innra skipulag, skortur á starfsframa, stefna og starfshættir fyrirtækisins, starfið sjálft, skortur á hvatningu, endurgjöf og eftirtekt yfirmanns, laun, samskipti og stjórnunarhættir geti valdið því að starfsfólk segir upp. Rannsóknir sýna einnig að þeir sem eru ánægðir í starfi hætta síður (Browell, 2001; Tómas B. Bjarnason, 2000).

Þessir þættir tvinnast allir saman á einn eða annan hátt og er misjafnt á milli einstaklinga hvernig þeir túlka þessa þá og hvaða þættir skipta þá mestu máli. Í rannsókn sem gerð var í Michigan í Bandaríkjunum kom fram að leikskólakennarar þar nefna atriði tengd vinnuaðstæðum eins og tíma, barnafjölda og efnivið en einnig atriði sem tengdust of miklum kröfum um læsi og of litlum tíma fyrir leik og opinn efnivið sem ástæður fyrir óánægju í starfi. (Gallant, 2009). Önnur bandarísk rannsókn á brotthvarfi leikskólakennara sýnir að vinnuaðstæður, stuðningur yfirmanna, starfsandi og persónueinkenni nemenda eru áhrifaþættir þegar leikskólakennarar hætta störfum. Þeir kennarar sem segjast hafa áhrif eða taka þátt í að móta stefnu skólans, fá sjálfstæði í stjórnnum deildar sinnar og búa við góðan starfsanda eru líklegri til að haldast í starfi (Dağli, 2012).

Rannsóknir sýna greinilega mjög ólíkar niðurstöður þegar brotthvarf og ánægja með laun eru borin saman. Branham (2005) segir að laun séu oft talin vera ástæða þess að fólk skiptir um starf en svo sé ekki. Hærri laun geti aukið starfsánægju þeirra sem eru þegar ánægðir í vinnunni en launahækkun breyti sjaldnast ákvörðun þess óánægða sem þegar hefur tekið ákvörðun um að hætta. Rannsókn Dağli (2012) sem gerð var í

bandarískum almenningsleikskólum leiðir hins vegar í ljós að laun virðast vera sá þáttur sem gefur mesta vísbendingu um hvort kennarar hætta störfum eða ekki - sem er ekki í samræmi við það sem greint er frá hér að framan.

Rannókn Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) á starfskjörum og starfsánægju íslenskra leikskólakennara leiddi í ljós að 62,5% þátttakenda sáu sig í sama starfi á sama vinnustað eftir 5 ár, 8,6% sáu sig í sama starfi á öðrum vinnustað og 16% sáu sig á öðrum starfsvettvangi. Það kemur ekki fram í rannsókninni af hverju þessi 16% sáu sig við önnur störf eftir 5 ár. Það er svo spurning hvort þessi vísbending um hugsanlegt brotthvarf hefur ræst og hvort einhverjir þátttakendur eru nú þegar komnir til annarra starfa þar sem 5 ár eru síðan rannsóknin var gerð.

Niðurstöður margra rannsókna benda til þess að skortur á starfsþróun sé einn af þeim þáttum sem geta haft áhrif á brotthvarf. Samkvæmt Inga Rúnari Eðvarðssyni (2004) er starfsþróun eitt af skilyrðum þess að öðlast starfsánægju. Maslach og Goldberg (1998) telja að ef starfsmenn fá ekki nægan félagslegan stuðning í starfi og hafi ekki næga möguleika til starfsþróunar geti þeir upplifað dvínandi starfsárangur en það er einn af þeim þáttum sem teljast einkenni kulnunar.

2.3 Þættir í starfi eða starfsumhverfi sem gætu valdið brotthvarfi

Í þessum kafla er fjallað um þá þætti í starfsumhverfinu sem rannsóknir sýna að hafa áhrif á líðan fólks í starfi og gætu hugsanlega haft áhrif á eða valdið brotthvarfi.

2.3.1 Starfsánægja

Flestir verja stærstum hluta vökutíma síns á vinnustað og því mikilvægt að vel takist til við starfsval svo ánægja skapist af. Starfsánægja er einmitt eitt þeirra atriða sem skiptir flesta máli og ef einstaklingar velja sér starf sem vekur áhuga þeirra og hæfni til starfsins liggur að baki eru meiri líkur á að starfið verði þeim til ánægju (Sölvína Konráðs, 1993).

Ánægja með starf samanstendur af mörgum þáttum og er mjög flókið fyrir einstakling að svara því með já eða nei hvort hann er ánægður. Þetta er spurning sem er eins og margar aðrar viðhorfsspurningar, háð yfirgripsmikilli og fjölbreyttri reynslu svaranda og svarið byggir því á hvaða þættir starfsins, sjónarhorn eða viðmið eru honum efst í huga þá stundina og hann velur að byggja svar sitt á (Ásta Bjarnadóttir, 2000). Skilgreiningar á starfsánægju byggjast því mjög oft á flóknu samspili margra þátta og er ákaflega einstaklingsbundin. Hún byggir á starfstengdum þörfum og væntingum einstaklingsins og því hvernig og hvort honum finnast starfstengdar þarfir sínar og væntingar til starfsins vera uppfylltar. Hún felur í sér upplifun starfsmanns á starfi sínu, viðhorf hans til starfsins,

tilfinningar gagnvart starfinu og tilfinningaleg viðbrögð hans þegar hann ber saman árangur sinn í starfi og þann árangur sem hann vænti, óskaði eftir eða taldi verðskuldaðan (Evans, 1997; Guðrún Ragnarsdóttir, Ásrún Matthíasdóttir og Jón Friðrik Sigurðsson, 2010; Riggio, 2003). Starfsánægja er því einstaklingsbundin þar sem starfsmenn hafa ólíkar væntingar til starfs síns (Muchinsky, 2000). Það sem gleður einn og uppfyllir þarfir hans getur valdið öðrum vanlíðan og óánægju í starfi (Arna H. Jónsdóttir, 2003). Starfsánægja skiptir því augljóslega miklu máli fyrir bæði starfsmenn og vinnuveitendur og margir þættir geta haft áhrif á hana.

Það sem hefur áhrif á starfsánægjuna eru oftast samskipti við samstarfsmenn og stjórnendur, vinnuaðstæður, vinnuálag, starfsmannavelta, traust, streita, laun og möguleiki á starfsþróun og stöðuhækkun (Armstrong, 2009; Ásta Bjarnadóttir, 2000; Browell, 2001; Huges, Ginnett og Curphy, 2006; Ingunn Björk Vilhjálmsdóttir og Jóhanna Gústavsdóttir 1999; Riggio, 2003; Robbins, 2013). Ýmsir fræðimenn telja að þekking starfsfólks á uppeldisstefnu skólans hafi áhrif á starfsánægju þess. Ef starfsfólk þekki ekki uppeldisstefnuna finni það til óöryggis í starfi og það dragi úr starfsánægju. Gott foreldrasamstarf er talið auka starfsánægju. Gleði og ánægja foreldra smitast til barna þeirra og það hefur áhrif á starfið í skólanum og þannig á ánægju starfsfólks (Andersen og Rasmussen, 1996).

Í rannsókn á starfsánægju danskra leikskólakennara kemur í ljós að þrjú atriði vekja lang mesta ánægju kennaranna. Það eru samvera með börnunum, að fagmennska þeirra hafi áhrif á þroska barnanna og það að hafa áhrif á daglegt starf í skólanum. Foreldrasamstarf og möguleikar til starfsþróunar höfðu hins vegar minnst áhrif á starfsánægjuna (Jensen, 2010). Þetta er í samræmi við niðurstöður Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) en þar kemur fram að framfarir barnanna ásamt ánægju og þakklæti foreldra hafði jákvæð áhrif á starfsánægju kennara.

Í rannsókn Örnú H. Jónsdóttur (2001) á starfsánægju og stjórnun í leikskólum kemur fram að starfsánægja starfsfólks fólst aðallega í því að sjá gleði og lífshamingju barnanna og sjá þeim fara fram í þroska sem er í samræmi við niðurstöður Jensen. Á móti kom að ef börnin voru döpur eða fór ekki nægilega fram þá dró úr starfsánægju starfsfólksins. Einnig kom fram að starfsánægja millistjórnenda fólst frekar í árangri með börnunum en stjórnunarlegum árangri enda fannst þeim flestum erfitt að lyfta sér hærra en starfsmannahópur deildarinnar og taka stjórnina. Starfsánægjan byggðist líka á stjórnunarstíl leikskólastjóra. Mikil starfsánægja tengdist opnum samskiptum og málefnalegri umræðu, að leikskólastjórinn væri sýnilegur og tæki þátt í daglegu starfi með börnunum. Lítil

starfsánægja beindist á hinn bóginn aðallega að stjórnun skólans og því þegar leikskóla-
stjóri átti erfitt með að taka gagnrýni eða átti í ómálefnalegum, persónutengdum
ágreiningi við starfsfólkið. Í þeim tilfellum fannst starfsfólki samskipti í skólanum vera
lokuð, starfsandi slæmur, baktal blómstra og það olli óánægju.

Rannókn Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) á starfskjörum og starfsánægju leikskóla-
kennara leiddi í ljós að leikskólakennarar á Íslandi eru almennt ánægðir í starfi. Þar eru
teknir til fimm þættir sem leiddu helst til ánægju og aðrir fimm sem ollu helst óánægju.
Það sem leiddi til ánægju voru vinnufélagar, ábyrgð, starfsöryggi, verkefni sem vinnan
felur í sér og árangur í starfi en það síðastnefnda er í samræmi við niðurstöður Örnú H.
Jónsdóttur (2001). Það sem leiddi helst til óánægju voru atriði eins og laun og kjör, ímynd
starfsins, hávaði og álag, vinnuumhverfið og stjórnun en síðasti þátturinn er einmitt sá
þáttur sem olli lítilli starfsánægju í fyrrnefndri rannsókn Örnú H. Jónsdóttur (2001).
Starfsaldur þátttakenda virtist ekki hafa áhrif á starfsánægju í þessari rannsókn því 96%
þátttakenda sem hafa starfað í 10 ár eða lengur sögðust vera ánægð í starfi.

Puríður Vala Ólafsdóttir (2014) rannsakaði starfsánægju deildarstjóra í leikskólum og
umsjónarkennara í grunnskólum. Þar kemur fram að kennararnir eru sammála um að
störf þeirra séu ekki auðveld, ábyrgð og umfang mjög mikil og kennarastörf eigi skilið
meiri virðingu í samfélaginu ásamt því að launin væru það lág að þau fældu ungt fólk frá
því að velja sér kennaramenntun. Þrátt fyrir þetta voru kennararnir ánægðir í starfi en
þegar betur var að gáð byggðist sú ánægja mest á persónulegum framförum nemenda
þeirra sem er í samræmi við niðurstöður Örnú H. Jónsdóttur (2001) og Guðbjargar
Stefánsdóttur (2010). Þeir töldu besta hrósið koma frá ánægðum foreldrum sem
samræmist niðurstöðum Andersen og Rasmussen (1996) og innri hvatning fælist í því að
geta gert betur. Það sem deildarstjórunum fannst erfiðast í sínu starfi og auka starfsálag
mest voru hverskonar breytingar sem setti daglegar venjur eða skipulag úr skorðum. Þar
má nefna dæmi eins og aðlögun barna, veikindi og aðrar fjarvistir samstarfsfólks,
starfsmannavelta og breytingar á barnafjölda ásamt breytingum á húsnæði.

Rannsókn Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) á starfsánægju reyndra leikskólakennara
leiddi í ljós að stöðugleiki í starfsmannahaldi og fjöldi leikskólakennara á deildum skipti
miklu máli. Við fjölgun leikskólakennara verði samskipti og öll miðlun einfaldari því þeir
hafi sameiginlega sýn og tali sama „tungumálið“ sem geri starfið auðveldara og það hefði
áhrif á starfsánægju allra. Þá skapist enn fremur meiri fagleg umræða því einfaldir hlutir
eins og t.d. kubbaleikur hefur aðra og meiri merkingu í augum leikskólakennara en
leiðbeinenda og allir læri af því. Leikskólakennarinn geri leik úr tiltekt og flétti inn í hann

kennslu t.d. um liti, röðun og flokkun ásamt því að telja og gera tiltektina að skemmtilegum leik á meðan aðrir líti bara á tiltekt sem tiltekt. Einnig fylgja fleiri leikskólakennurum fleiri kjarasamningsbundnir undirbúningstímar sem þýðir að betra færi gefst til að gera fleira en að undirbúa faglega starfið á deildinni, t.d. að fylgjast með nýungum og afla hugmynda með því að skoða hvað aðrir eru að gera. Einnig benda niðurstöður á mikilvægi þess að leikskólastjóri beri virðingu fyrir starfsfólki sínu og deili verkefnum til þeirra af fagmennsku og trausti en jafnframt að hæfir og traustir samstarfsfélagar skipti höfuðmáli fyrir starfsánægju. Þetta rímar við niðurstöður rannsóknar Ingu Líndal Finnbogadóttur (2015) á því hvernig skapa megi eftirsóknarvert starfsumhverfi fyrir fagfólk í leikskólum. Þar kemur fram að fagfólk sækir í vinnu þar sem annað fagfólk er fyrir því þar sé metnaður í faglegu starfi. Leikskólakennurum finnst forréttindi að fá að vinna með öðrum kennurum, veikindafjarvistir og starfsmannavelta séu minni og það skapi meiri ánægju í starfi. Þar kom einnig fram að leikskólastjórar telja það auka vellíðan sína í starfi að hafa sterkan stjórnendahóp sem sé samstíga í faglegri umræðu en jafnframt fjölbreyttan faghóp því það auki víðsýni og efli fagstarfið. Þeir hvetja starfsfólkið til að auka við menntun sína á sem fjölbreyttastan hátt og þó það fylgi því álag á hina á meðan á því stendur, skilar það sér margfalt til baka inn í starf skólanna, m.a. í meiri starfsánægju.

Starfshvatning er einnig talin vera forsenda starfsánægju (Ryan og Pointon, 2007) en einnig verði starfsumhverfið að vera þannig að möguleikar starfsmanna til starfsþróunar aukist (Arna H. Jónsdóttir, 2003), ásamt faglegri þróun og þátttöku í breytingaferli en það hafi mestan vöxt og starfsánægju í för með sér (Fullan, 2007).

2.3.2 Hvatning

Samkvæmt orðabanka íslenskrar málstöðvar (2014) er hvatning örvun eða kveikja og samheiti þess er áhugahvöt. Kenningar um hvatningu í starfi byggjast flestar á því að starfshvatning leiði til starfsánægju (Ryan og Pointon, 2007). Rannsóknir sýna að hvatning getur haft áhrif á frammistöðu og árangur fyrirtækja (Riggio, 2003).

Hvatning er alltaf einstaklingsbundin. Hún er afl sem drífur meðvitaða athöfn einstaklings (Gotvassli 2006). Hún er tilfinning sem fær starfsmanninn til þess að gera eitthvað eða haga sér á ákveðinn hátt í þeim tilgangi að ná persónulegum eða starfs-tengdum markmiðum (Kilton, e.d.: og Badu, 2005). Hún er tvenns konar; innri hvatning sem er viljastýrð ákvörðun starfsmanns til að leggja meira í starf sitt og ytri hvatning sem kemur frá öðrum einstaklingi eða utanaðkomandi aðstæðum (Ryan og Pointon, 2007). Það er þó engin ein leið til hvatningar því það er einstaklingsbundið hvað hvetur og

skilningur stjórnanda á hvatningu og því sem hvetur hvern og einn er mjög mikilvægur til þess að hvatning hans beri árangur (Riggio, 2003). Kenningar um hvatningu hjálpa til við að ákvarða hvernig hegðun fólks er virkjuð, hvert á að beina henni og hvernig á að viðhalda henni (Ryan og Pointon, 2007). Hvatning er markmiðadrifin hegðun og að hvetja aðra felst í því að fá fólk til þess að stefna í þá átt til þess að ná markmiðum (Armstrong, 2009).

Ein tegund hvatningar er endurgjöf en hún er bæði ódýrt og öflugt tæki fyrir stjórnendur. Með endurgjöf getur stjórnandinn leitt fólk áfram í átt að árangursríkri útkomu. Viðurkenning á vel unnu starfi er góð hvatning sem leiðir til þess að verkið er endurtekið. Léleg frammistaða krefst líka endurgjafar. Í þannig tilfellum er líklegt að meiri eða betri útskýringar á því hvernig á að vinna starfið væru nauðsynlegar (Staren, 2009). Kunnátta starfsmanns og þekking er til lítils ef hann finnur ekki hjá sér hvatningu til að nýta sér hana til að ná settum markmiðum (Blanchard og Thacker, 2010). Endurgjöf og leiðsögn leggja grundvöll að skilningi starfsmanna á markmiðum og leiðum fyrirtækisins og hvernig á að vinna eftir þeim. Einnig gagnast þau yfirmönnum vel til að þeir geti útskýrt sem best hvernig þeir ætlast til að þátttöku starfsmanna sé háttáð og ekki síður til að útskýra frammistöðumat við starfsmenn sína (Branham, 2005). Í niðurstöðum rannsóknar Ólafs Brynjars Bjarkasonar (2014) á samspili jákvæðni og starfsánægju meðal leikskólustjóra kom í ljós að leikskólustjórar telja endurgjöf frá yfirmönnum sínum ekki góða. Þeir töldu starfsþróunarsamtöl sem þeir ættu við yfirmenn sína ekki nægilega markviss og nýttust illa enda væri sú endurgjöf sem þeir fengju á frammistöðu sína ómarkviss og samræmist það ekki áður nefndum kenningum Branham (2005).

Í skýrslu Fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara (2016) til mennta- og menningarmálaráðherra er lögð áhersla á að stefnt skuli að því að kennarar fái meiri stuðning og endurgjöf í starfi því regluleg endurgjöf hvetji til ígrundunar, ýti undir skólaþróun, efli faglegt sjálfstraust og auki starfsánægju. Eins og áður segir byggja kenningar um starfshvatningu á því að hún leiði til starfsánægju og einn af þeim þáttum sem oft eru nefnd sem grundvöllur starfsánægju er starfsþróun.

2.3.3 Starfsþróun

Í skýrslu til mennta- og menningarmálaráðherra skilgreinir Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara (2016) starfsþróun (e. professional development) á eftirfarandi hátt:

Starfsþróun er samfelld meðvitað og mótað ferli sem leiðir til umbóta og jákvæðrar þróunar. Hún er beintengd daglegu starfi kennara með nemendum og skipulögð í kringum raunveruleg viðfangsefni starfsins. Hún hefur skýran

tilgang og markmið og miðar að því að efla færni og þekkingu starfsfólks skóla og auka gæði í starfi. Hún á sér stað í faglegu lærdómssamfélagi, er augljós og samofinn hluti daglegs starfs fagfólks skóla og ber einkenni af menningu samfélags í þróun. Hún felur m.a. í sér formlegt nám, innleiðingu í starf á fyrsta starfsári, námskeið, rannsóknir á eigin starfi, þátttöku í þróunarverkefnum, ráðgjöf, ráðstefnur, fræðilestur, skólaheimsóknir. Stefnumiðuð starfsþróun stuðlar að aukinni starfsánægju, hefur áhrif á árangur í starfi og minnkar líkur á kulnun eða brotthvarfi kennara úr starfi (bls. 3).

Starfsþróun hefur einnig verið skilgreind á einfaldari hátt, m.a. sem skipulögð viðleitni skóla til að greina og uppfylla þarfir kennara eða skólasamfélagsins í heild fyrir nýja þekkingu og færni sem miðar að því að auka gæði náms (Rúnar Sigbórsson 2004; Rúnar Sigbórsson og fl. 1999). Sergiovanni (2009) telur að markmið starfsþróunar sé að aðstoða kennara við að bæta starf sitt með upplýstum ákvörðunum ásamt því að byggja upp lausnamiðaðan starfsanda. Leiðsögn og endurgjöf frá stjórnendum, samstarfsmönnum, börnum og foreldrum styrkir einnig faglegt sjálfstraust kennara sem aftur skilar betra skólustarfi. Hlutverk leikskólastjóra í starfsþróun er því mjög mikilvægt þar sem hann þarf að skapa aðstæður fyrir kennara til ígrundunar, samræðna og samvinnu en hann þarf einnig að beita leiðsögn og handleiðslu ásamt því að veita stuðning og endurgjöf. Rannsókn Sigurlínu Davíðsdóttur og Penelope Lisi (2009) á lýðræðislegri stjórnun í íslenskum framhaldsskólum styður þetta. Niðurstöður þeirra benda til þess að kennurum sem búa við lýðræðislega stjórnun finnist stjórnendur styðja vel við bakið á þeim og hvetja til endurmenntunar. Þannig ýti stjórnendur undir faglegt sjálfstraust kennaranna.

Rannsókn Ólafíu Guðmundsdóttur (2011) á starfsþróun og faglegu sjálfstrausti leikskólakennara leiddi í ljós að námskeið var helsta leiðin til starfsþróunar en veikindi í starfsmannahópnum kæmu oft í veg fyrir að kennarar kæmust á námskeiðin. Jafnframt fannst kennurum miður að þeim fannst ekki eins mikill tími nú eins og áður til að miðla þeirri þekkingu sem hlotist hafði af námskeiðum til samstarfsfólksins. Samt sem áður telja kennararnir sig búa við styrkjandi og hvetjandi starfsumhverfi þar sem hver lærir af öðrum. Fagfundir voru ofarlega á baugi og fram kom að þeir skiluðu meiru en almennir starfsmannafundir því þar væri umræðan dýpri og faglegri. Starfsmannafundirnir voru þó taldir mikilvægari fyrir starfsandann. Í niðurstöðum rannsóknar Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) á starfsánægju reyndra leikskólakennara kemur fram að viðmælendur hennar telja að ef það eru margir fagmenn í leikskólanum auki það fagmennsku, starfið verði markvissara og auðveldara ásamt því að meiri líkur séu á þróun í starfi.

Þeir sem eru að hefja starf þurfa sérstaklega á stuðningi, hvatningu, leiðsögn og símenntun að halda. Það er mikilvægt að stjórnendur stuðli að því að kennarar beri sig eftir starfsþróun á sínu þekkingarstigi þannig að hver kennari njóti starfsþróunar sem er löguð að einstaklingsbundnum þörfum hans. Þannig myndast tengsl á milli starfsþróunar og þess starfs sem hver kennari sinnir og því auknar líkur á því að starfsþróun skili tilætluðum árangri (Wayne, Yoon, Zhu, Cronen og Garet, 2008). Hvatning og starfsþróun eru eins og segir hér að framan, góðar leiðir til að bæta faglegt sjálfstraust en hvað er það?

2.3.4 Faglegt sjálfstraust

Kanadíska fræðimaðurinn Bandura (1997) segir að faglegt sjálfstraust sé trú starfsmanns á eigin hæfni til að framkvæma og skipuleggja það sem krafist er af honum í starfi þannig að hann nái tilætluðum árangri. Hann segir að faglegt sjálfstraust þróist í fjórum stigum; með reynslu, með góðum fyrirmyndum, með því að fá staðfestingu á færni sinni og með líkamlegu og tilfinningalegu ástandi sínu. Hann telur mikilvægt fyrir kennara að byggja upp gott faglegt sjálfstraust í byrjun starfsferils síns og halda því þegar breytingar verða á verkefnum hans eða starfsumhverfi. Það sé þó líklegt að við breytingar minnki faglegt sjálfstraust lítillega en hjá sterkum einstaklingi með gott sjálfstraust komist það fljótlega á fyrra stig og mjög líklega verði það meira en áður. Hann segir einnig að faglegt sjálfstraust hafi áhrif á líðan kennara og það hvernig hann sinnir starfi sínu. Bandura vitnar í Hoover-Dempsey, Bassler og Brissie (1987 og 1992) þar sem þeir segja að kennari sem er öruggur í starfi eða sýnir faglegt sjálfstraust sé líklegri til að njóta stuðnings foreldra í starfi og eins við heimanám barnanna. Hann vitnar einnig í Gibson og Cembo (1984) sem segja að slíkur kennari sé líklegri til að sinna erfiðum nemendum og fjölskyldum þeirra af meiri natni en aðrir. Bandura segir að kennari með gott faglegt sjálfstraust beini orku sinni að því að leysa verkefni sem að höndum ber, hafi gott vald á kennslu, haldi góðum aga, sinni öllum nemendum af alúð og einlægni óháð getu þeirra eða þroska og á þeirra forsendum. Að sama skapi hafi kennari með slakt faglegt sjálfstraust tilhneigingu til að ýta vandamálum og verkefnum á undan sér óleystum en það leiði í mjög mörgun tilfellum til streitu, örmögnunar og loks kulnunar.

Bandura virðist tala út frá kennurum sem eru einir með nemendum í sinni kennslustofu. Leikskólakennarar á Íslandi eru það ekki en oft á tíðum er einungis einn kennari með fleiri leiðbeinendum. Í rannsókn Örnú H. Jónsdóttur (2005) á fagþróun leikskólakennara kemur glögglega í ljós að ef ekki eru aðrir leikskólakennarar í hópi

samstarfsmanna á deildinni hefur það óæskileg áhrif á faglega sjálfsmynd leikskólakennara. Það er erfitt að vera eini fagmaðurinn á deildinni og tilhneiging skapast til þess að allir séu jafnir.

Tchannen-Moran, Woolfolk og Hoy (1998) vitna bæði í Berman, McLaughlin, Bass, Pauly og Zellman og í Guskey og Passaro til að skilgreina faglegt sjálfstraust. Þeir segja að það séu þau mörk sem hver kennari telur vera á hæfni sinni til að hafa áhrif á frammistöðu nemenda. Samkvæmt þeim hefur faglegt sjálfstraust áhrif á marga þætti skólamenningar, þar á meðal fagmennsku og áhuga bæði nemenda og kennara. Það hefur einnig áhrif á framkomu kennara í starfi, markmið þeirra, faglegan áhuga, hversu mikið þeir leggja sig fram, viðhorf þeirra til nýunga og hvernig þeir bregðast við mótlæti.

Ólafía Guðmundsdóttir (2011) rannsakaði starfsþróun og faglegt sjálfstraust leikskólakennara. Í niðurstöðum hennar kom m.a. fram að leikskólakennarar töldu gott fyrir sjálfstraustið að sækja námskeið, því í mörgum tilfellum fengu þær þar staðfestingu á þekkingu sinni, vinnubrögðum og færni og töldu þeir alla starfsþróun bæta faglegt sjálfstraust, samhliða því að bæta starfið með börnunum og vinna gegn kulnun. Leikskólakennararnir töldu einnig að gott sameiginlegt sjálfstraust kennarahópsins hefði mjög góð áhrif á faglegt sjálfstraust hvers kennara. Einnig kom fram að leikskólakennarar telja að leikskólakennaraskortur hafi neikvæð áhrif á faglegt sjálfstraust sem er í samræmi við niðurstöður Örnú H. Jónsdóttur (2005). Niðurstöður Ólafíu sýna að leikskólakennararnir voru sama sinnis og Bandura (1997) með að fyrirmyndir, staðfesting á færni sinni í starfi, reynsla og líkamlegt og tilfinningalegt ástand væru þeir þættir sem hefðu mest áhrif á faglegt sjálfstraust kennara.

Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir (2008) rannsökuðu faglegt sjálfstraust grunnskólakennara og þá sérstaklega hvort það hefði áhrif á starfsánægju og kulnun hjá þeim. Niðurstöður sýndu að því meiri stuðning, hrós og hvatningu sem skólastjórnendur veita kennurum, þeim mun sterkara er faglegt sjálfstraust þeirra. Þær sýndu einnig marktæka fylgni á milli faglegs sjálfstrausts og kulnunar en þær sýna að því sterkari sem faglegt sjálfstraust er þeim mun minni hætta er á kulnun.

Eins og áður segir telur Bandura (1997) að eitt af stigum þróunar faglegs sjálfstrausts felist í líkamlegu og tilfinningalegu ástandi einstaklingsins. Í því samhengi er hugsanlegt að líðan kennara í starfi hafi áhrif á heilsufar þeirra og álag í starfi.

2.3.5 Álag og heilsufar

Starfsaðstæður og kjör leikskólakennara geta haft áhrif á álag og heilsufar og líðan þeirra í vinnu og utan hennar. Aðstæður og skipulag geta haft bein áhrif og því er mikilvægt að

ígrunda vel alla ákvarðanatöku. Starfsaðstæður kennara eru misjafnar, t.d. aðstaða til töku undirbúningstíma og vinnusvæði til þess gert (Anna Þóra Baldursdóttir, 2002). Vinna kennara er margþætt og margt hefur áhrif á hana, s.s. starfsumhverfi, kjör, hæfni, samskipti og líðan þeirra sem hlut eiga að máli.

Rannsóknir sýna að ábyrgð kennara vex stöðugt samhliða því að verkefnum fjölgar. Einstaklingsmiðað nám, sértæk þjónusta, mat á skólastarfi, námskrágerð, endurmenntun, fundaseta, aukin tölvutækni og kröfur um kunnáttu hvað hana varðar eru sívaxandi verkefni. Einnig hefur öðrum verkefnum fjölgað eins og að sjá um að börnin séu í tilfinningalegu jafnvægi og heilbrigð án eineltis og ofbeldis auk þess sem allir kennarar eiga að stuðla að góðum starfsanda og miðla upplýsingum um mismunandi hluti og margt fleira því listinn lengist á hverju ári. Margir kennarar kvarta yfir auknu álagi og tímaleysi og því að verkefni verði erfiðari og kröfurnar meiri (Farber, 2010).

Starfsumhverfi leikskólakennara er leikskólinn og allt sem gerir hann að sjálfstæðri einingu ásamt samstarfi og annarri tengingu við aðra hluta samfélagsins. Eins og áður kom fram er leikskólinn fyrsta skólastigið en ólíkt öðrum skólastigum þar sem kennarar fylla flestar stöður þeirra sem vinna með nemendum, eru leikskólakennarar í minnihluta eða aðeins 1/3 stöðugilda í þeim fjölbreytta hópi fólks með mismunandi bakgrunn er starfar að umönnun og menntun leikskólabarna (Hagstofa Íslands, 2014d). Þessi raunveruleiki er ekki alveg í samræmi við lög en þau gera ráð fyrir því að leikskólakennarar skipi að lágmarki 2/3 stöðugilda við uppeldis- og menntastörf í leikskóla (Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008).

Eins og áður segir geta starfsaðstæður og kjör haft áhrif á líðan kennara. Harpa Njáls (2004) gerði rannsókn á vinnuumhverfi og líðan leikskólakennara. Rannsóknin var gerð í kjölfar kjarasamninga leikskólakennara árið 2001 þar sem færi var nýtt vegna breytinga á reglugerð til að minnka reiknað rými fyrir hvert leikskólabarn úr 7m² og í 6,5m² og einnig til að breyta barngildisviðmiði fyrir 5 ára börn úr 1 barngildi í 0,8 barngildi. Við þetta var hægt að fjölga börnum í leikskólum landsins um 804 barngildi og í Reykjavík einni fjölgaði leikskólaplássum um 150 við þessar breytingar. Barngildi vísa til þess hve mikið starf fylgir hverju barni. Barngildi miðast við 8 tíma vistun og stjórnast af aldri barna. Á grundvelli þeirra má svo finna út hversu mörg stöðugildi eru á hverri deild eða hversu mörg börn hver kennari á að annast. Sem dæmi má nefna að 4 ára barn jafngildir einu barngildi og því eru 8 slík í hópi eins kennara á meðan 2 ára börn teljast 1,6 barngildi og því eru 5 í hópi með einum kennara (Jón Tofi Jónsson, 2006). Niðurstöður rannsóknar Hörpu sýndu að um helmingur leikskólakennara var óánægðari með vinnuaðstæður sínar en áður,

aðallega vegna fjölgunar barna og aukins álags vegna þess og hafði það almennt neikvæð áhrif á leikskólaanda og starfsemi skólanna. Í þessari rannsókn kom einnig fram að mikill meirihluti leikskólakennara og skólastjóra fannst að eftir þessa kjarasamninga hafi kröfur til deildarstjóra um ábyrgð, stjórnun og skipulagsvinnu aukist og almennt starfsálag væri mun meira en áður (Harpa Njáls, 2004).

Í könnun sem Vinnueftirlitið lét gera árið 2000 kom í ljós að meirihluti starfsfólks leikskóla í Reykjavík segist vera andlega og líkamlega úrvinda í lok vinnudags. Einnig kom fram að 94% svarenda höfðu fundið til óþæginda frá stoðkerfi undanfarið ár, algengast í baki, mjöðmum og hnjám og hafði það oft valdið því að starfsfólk væri frá vinnu í einhvern tíma (Berglind Helgadóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Hólmsfríður K. Gunnarsdóttir o.fl., 2000). Það hljómar saman við niðurstöður rannsóknar Hjördísar Sigursteinsdóttur, Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Þorgerðar Einarsdóttur (2011) þar sem um fjórðungur svarenda metur andlega heilsu sína verri eftir hrunið en hún var áður.

Í áhættumati vegna heilsueflingar í leikskólum í Reykjavík sem gert var árið 2000 kom í ljós að starfsaðstæður í leikskólum valda miklu álagi, bæði líkamlegu og andlegu. Niðurstöður sýndu að vinnustellingar eru erfiðar óháð því hvort aðbúnaður er mjög góður eða sæmilegur og um 60 – 75% starfsmanna vinnur bograndi, á hækjum sér, krjúpandi og með hendur niðri við gólf. Einnig kom í ljós að hávaði var oft og tíðum mun meiri en viðmið gera ráð fyrir (Ágústa Guðmarsdóttir, 2006). Ekki er alltaf tekið tillit til hljóðvistar og hávaða við byggingu húsa. Kennslustofur og leikskólarými hafa t.d. stækkað og börnum fjölgað í hverju rými og það er mikilvægt að hljóðvist í þessum rýmum sé skoðuð vel og fólk varið gegn hávaða. Hvernig er hávaðadreifing, endurkast hljóðs, styrkur og fleira þess háttar? Hávaði hefur áhrif á svo marga þætti t.d. félagslega hegðun, skilvirkni, skammtímaminni, næði, samskipti og örmögnun. Það þarf líka að taka tillit til bakgrunnshávaða eins og hljóða frá tölvum, loftræstingu, útvarpi o.fl. en þeim mun meiri sem hann er þeim mun hærra er talað og því meiri verður hávaðinn (Ólafur Daníelsson, 2014).

Kennarar eru í efstu sætunum þegar kemur að fjölda raddveilusjúklinga. Vinnu- aðstæður þeirra og eðli starfsins er þannig að það ætti ekki að koma á óvart því þeir þurfa oft að beita röddinni í hávaða og stórum sölum og stundum fjarri nemendum sínum (Valdís Ingibjörg Jónsdóttir, 2013). Það er mikilvægt bæði fyrir nemendur og kennara að hugsa vel um rödd og heyrn því góð hljóðvist skiptir gríðarlegu máli fyrir líðan þeirra. Röddin er atvinnutæki kennara og ef hann getur ekki notað hana þá eru litlar líkur á því að hann geti kennt (Valdís Ingibjörg Jónsdóttir, 2014). Í niðurstöðum doktorsrannsóknar Örnú H Jónsdóttur (2012) á faglegu hlutverki, forystu og sjálfsmynd leikskólakennara

kemur fram að leikskólakennurum finnst allt of mörg börn í hverjum hópi, of mikill hávaði og dagarnir oft erfiðir og einkennast af streitu. Þetta er í samræmi við niðurstöður rannsókna Hörpu Njáls (2004) og Ágústu Guðmarsdóttur (2006) sem greint er frá hér að framan.

Niðurstöður rannsóknar Ingu Líndal Finnbogadóttur (2015) sýna að ekki búa allir leikskólar við sömu álagsþætti. Þar sem er mikið af fagfólki er minna vinnuálag og það virðist draga úr veikindum starfsfólks. Niðurstöður rannsóknar Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) á starfsánægju leik- og grunnskólakennara sýna aftur á móti fram á að veikindi og aðrar fjarvistir eru ásamt hreyfingu fólks á milli vinnustaða þættir sem valda oft mannekle og álagi á þá sem eftir eru og nefna margir kennarar það sem einn af þeim þáttum sem skapa óstöðugleika í starfsmannahaldi eða starfsmannaveltu.

2.3.6 Starfsmannavelta

Starfsmannavelta er þegar ákveðið hlutfall starfsmanna hættir störfum á ákveðnu tímabili (Sigrún Hildur Kristjánsdóttir, 2006). Einfalt reiknilíkan starfsmannaveltu er að deila með fjöldataölu starfsmanna sem hætta í hverjum mánuði/ári í meðalfjölda starfsmanna á mánuði/ári og margfalda þá tölu með hundrað (Beardwell og Claydon 2007). Í mannauðsstjórnun er talið að um 10% starfsmannavelta sé eðlileg en það fer að sjálfsögðu aðeins eftir því hvers eðlis starfið eða starfsvettvangurinn er sem um ræðir. Talið er að meðalkostnaður við að einn reyndur starfsmaður hætti störfum samsvari einum árslaunum og ef starfsmannavelta er mikil getur kostnaðurinn orðið verulegur (Branham, 2005).

Starfsmannavelta er óeðlileg þegar starfsfólk sem stendur sig vel í starfi og nær árangri finnur til óánægju vegna einhvers í vinnunni og hættir störfum. Óánægja með næsta yfirmann er oft ástæða þess að fólk skiptir um starf (Bedeian og Armenakis, 1998; Sigrún Hildur Kristjánsdóttir, 2006) Starfsmannavelta hefur alltaf einhver áhrif á starfsemi stofnunar en sé hún mikil geta áhrifin verið víðtæk. Ef lykilstarfsmenn þ.e. þeir sem eru hæfastir eða best menntaðir fyrir starfið hætta störfum getur það haft veruleg áhrif bæði á starfsandann og samstarf þeirra starfsmanna sem eftir eru. Það hefur einnig þau áhrif að vinnuálag á þá sem eftir eru eykst bæði vegna þess að ekki fást alltaf hæfir starfsmenn strax í stað þeirra gömlu og af því að nýir starfsmenn eru ekki eins afkastasamir og þeir eldri og reyndari. Afleiðingar þess eru oft að vítahringur álags og starfsmannaveltu getur myndast (Bedeian og Armenakis, 1998; Tómas B. Bjarnason, 2000).

Óstöðugleiki í starfsmannahaldi er eitt af því sem margir kennarar nefna sem erfiðasta þátt starfsins og starfsumhverfisins og er þá átt við hreyfingu á starfsfólki milli vinnustaða, manneklu, veikindi og aðrar fjarvistir. (Þuríður Vala Ólafsdóttir, 2014). Þeir tala einnig um að mikil orka fari kennslu nýrra starfsmanna sem oft er ungt fólk sem stoppar stutt og það veldur hringrás óstöðugleika og endurtekinnar kennslu. Þannig verði til stöðugt þekkingartap í stað uppbyggingar á faglegu starfi (Lilja Kolbrún Sigþórsdóttir, 2015). Óstöðugleiki í starfsmannahaldi veldur einnig því að vinnuálag á þá sem eftir eru eykst og það skapar oft bæði vanlíðan og streitu (Bedeian og Armenakis, 1998) ásamt því að hafa áhrif á líðan og daglegt starf barnanna og jafnvel öryggi þeirra líka (Andersen og Rasmussen, 1996 og Rodd, 2006).

2.3.7 Streita

Samkvæmt upplýsingum á heimasíðu Vinnuverndarstofnunar Evrópu (EU-OSHA) þá er starfstengd streita næstalgengasta heilsufarsvandamálið í Evrópu. Niðurstöður könnunar á vegum EU-OSHA leiddi í ljós að meirihluti þeirra launþega sem þátt tók, telur að vinnutengd streita sé algeng á sínum vinnustað (European agency for safety and health at work, Milczarek, M., Schneider, E. og González, E. R., 2009).

Í Íslensku alfræðiorðabókinni er streita skilgreind sem „líkamsástand sem skapast af andlegu og líkamlegu álagi. Við álag tekur varnarbúnaður líkamans til starfa, framleiðsla nýrnahettuhormóna, einkum adrenalíns, eykst til muna og býr líkamann til átaka. Ef viðbrögð líkamans nægja ekki til að koma jafnvægi á að nýju, koma fram líkamleg og andleg einkenni, t.d. taugaspenna, slen, eirðar- og svefnleysi, ör hjartsláttur, meltingartruflanir, hár blóðþrýstingur og vöðvabólga. Talið er að streita eigi þátt í tilurð ýmissa kvilla, s.s. tiltekinna geðtruflana, magasárs, háþrýstings og hjarta- og æðasjúkdóma“ (Sbr. Snara, vefbókasafn, 2014). Þessi skilgreining er samhljóða skilgreiningu Sæmundar Hafsteinssonar og Jóhanns Inga Gunnarssonar (1993) en þeir segja einnig að einkenni streitu séu t.d. uppgjöf, framtaksleysi og jafnvel verkstol, óstundvísi og fjarvistir frá vinnu, fljótfærni, áhyggjur, svefntruflanir og þreyta, kraftleysi og lítið úthald, einbeitingar-erfiðleikar og gleymaska ásamt kvíða og pirringi.

Vinnutengd streita hefur verið skilgreind sem samverkandi áhrif persónueinkenna starfsmannsins og aðstæðna í starfsumhverfinu t.d. þegar kröfur starfsins verða meiri en það sem starfsmaðurinn er fær um að takast á við (Shirom, 2003). Aukin fjölbreytni í nútíma starfsumhverfi er talin ein af ástæðum síaukinnar streitu fólks á vinnumarkaði (Kristín Björg Jónsdóttir og Ragna B. Garðarsdóttir, 2012). Riggio (2003) vitnar í Caplan og Jones (1975) og Cobb og Rose (1973) þar sem þeir segja að algeng ástæða fyrir streitu

sé of mikið vinnuálag sem skapist þegar starfið krefst óeðlilegs vinnuhraða, afkasta eða einbeitingar. Of mikið vinnuálag sé talið ein af helstu ástæðum streitu. Rannsóknir á of miklu vinnuálagi bendi til þess að tengsl séu á milli lífeðlisfræðilegra vísbendinga um streitu eins og hækkun kólesteróls, blóðþrýstings og púls. Einnig vitnar hann í Dwyer og Ganster (1991) þegar hann segir að önnur ástæða starfstengdrar streitu sé að starfsmenn hafa litla stjórn á vinnuumhverfi sínu og starfshegðun sinni. Streita sem stafar af því að starfsmanninum finnst hann vera að missa tókin sé sérstaklega algeng í lægri lögum starfa í mjög skipulögðum stofnunum. Störf sem eru það skipulögð og reglumiðuð að starfsmenn fá ekki að leggja neitt af mörkum frá eigin brjósti í uppbyggingu, þróun eða ákvarðanatöku séu líklegri til að vera álagsaukandi, sérstaklega hjá þeim sem vilja leggja eitthvað af mörkum. Riggio bendir líka á að Sethi, Caro og Schuler (1987) tali um tæknistreitu en hún stafi af óöryggi sem skapast af tækniþróun. Fyrir nokkrum áratugum síðan gátu menn t.d. öðlast menntun á einhverju sviði og þá var ólíklegt að störf þeirra breyttust að einhverju marki á starfsferlinum. Margir starfsmenn standa hins vegar frammi fyrir því í dag að störf þeirra breytast stöðugt, sér í lagi tæknilega hliðin. Ennfremur getur óöryggi í starfi orðið að stressi fyrir starfsmenn sem standa frammi fyrir því að störf þeirra eru skyndilega tölvuvædd eða séu líkleg til þess að verða tölvuvædd. Þetta styðja rannsóknir Hamborg og Siegfried (2003). Leikskólakennarar eru einmitt í þeirri stöðu að kröfur um tölvu- og tækniþekkingu í starfi eykst sífellt og eru ekki allir jafn vel búnir undir það.

Svo virðist sem einstaklingar sem hafa tilhneigingu til þess að sýna neikvæðar tilfinningar finni til meiri streitu en aðrir á sama vinnustað (Spector, Chen og O'Connell, 2000) og neikvæðir starfsmenn eru einnig líklegri til þess að láta fyrr af störfum en áætlað var (Iverson og Deery, 2001). Auk þess bendir margt til þess að neikvæðir starfsmenn bregðist síður við leiðbeiningum eða endurgjöf yfirmanna sinna um hvað mætti betur fara (Lam, Yik & Schaubroeck 2002).

En hverjar eru orsakir streitu hjá leikskólakennurum? Rannsókn Kelly og Berthelsen (1995) á reynslu ástralskra leikskólakennara af streitu sýnir að það sem veldur leikskólakennurum streitu í vinnunni eru m.a. þættir eins og tímapressa þar sem truflanir á skipulögðum tíma var mest áberandi, þarfir barna, þ.á.m. sérþarfir, veik börn og hegðunarvandi. Einnig voru nefndir ókennslutengdir þættir sem hefðu áhrif á streitu, þættir eins og símsvörun, pappírsvinna, innkaup og þess háttar, persónulegar þarfir, foreldrasamskipti sem oft eru tímafrek, önnur samskipti en einnig mismunandi viðhorf til kennsluhátta, m.a. hvernig unnið er með börn með sérþarfir. Niðurstöður rannsóknarinnar leiddu einnig í ljós að leikskólakennurum finnst starf sitt flókið og mjög

krefjandi. Hér uppi á Fróni rannsakaði Lilja Kolbrún Steinþórsdóttir (2015) aftur á móti streitu í starfi leikskólastjóra. Þar eru áherslurættirnir aðeins aðrir enda starfslýsingin önnur. Sú rannsókn leiddi í ljós að þeir þættir sem helst geta leitt til streitu hjá leikskólastjórum eru tímaþröng, lengd vinnudags, annríki, áreiti frá tölvupósti og síma, mannaforráð og samskipti við starfsfólk. Það sem niðurstöður þessara rannsókna virðast eiga sameiginlegt, er að helstu streituvaldar eru þeir þættir sem draga úr þeim tíma sem kennararnir hafa til að sinna faglegu starfi.

Aðstæður í vinnuumhverfinu sem valda líkamlegu áreiti eru líka taldar til streituvalda. Störf sem unnin eru við mjög mikinn hita, mikinn hávaða eða slæma lýsingu eða loft-ræstingu geta valdið miklu stressi (Riggio, 2003). Rannsókn Ágústu Guðmarsdóttur (2006) á vinnuumhverfi og líðan starfsmanna í leikskólum Reykjavíkur leiddi í ljós að hávaði var yfir viðmiðunarmörkum og var sá þáttur í starfsumhverfinu sem olli starfsmönnum mestum óþægindum.

Vinna er stór hluti af lífi kennara og krefst mikils af þeim. Því skiptir miklu máli að hún stuðli að ánægju þeirra og vellíðan. Vellíðan kennara hefur áhrif á gæði kennslu og ýmsa aðra þætti starfsins svo sem streitu, fjarvistir og uppsagnir (Lane, Esser, Holt og McCusker, 2010; Tsiglis, Zachopoulous og Grammatikopoulos, 2006). Síðasta stig langvarandi streitu er svo kulnun (Gold og Roth, 1993).

2.3.8 Kulnun

Rannsóknir sýna að starfsumhverfi kennara og starfsaðstæður hafa breyst, ábyrgð kennara og umfang verkefna vex stöðugt og kulnun er orð sem því miður heyrir æ oftast í tengslum við rannsóknir á starfi kennara (Þuríður Vala Ólafsdóttir, 2014).

Skilgreining Snöru, vefbókasafns (2014) á kulnun (burnout) er „útrýming, geryðing, aldauði eða slokknun“. Margir fræðimenn sem hafa skilgreint kulnun eru samhljóma í skilgreiningum sínum. Kulnun í starfi er afleiðing langtíma eða viðvarandi vinnuaðstæðna sem eru of neikvæðar og andlega krefjandi fyrir einstaklinginn og síðasta stig langvarandi streitu. Honum finnst hann ekki standa sig í starfinu, efast um eigið ágæti sem fagmanns og finnur til tilfinningalegrar og andlegrar örmögnunar (Gold og Roth, 1993; Newstrom og Davis 1997; Schaufeli og Greenglass, 2001; Tsigillis, Zachopoulou og Grammatikopoulos, 2006). Starfsmenn sem búa við óleyst átök eða árekstra á milli starfsmanna, lélegar starfslýsingar og óskilgreinda ábyrgð, óhóflega yfirvinnu, skort á endurgjöf eða óviðeigandi hegningar geta orðið fórnarlömb kulnunar, ferlis sem veldur því að tryggð þeirra og starfsgleði minnkar og þeir byrja að draga sig í hlé (Riggio, 2003).

Aðalástæður kulnunar eru langvarandi streita, vanmáttarkennd, minnkandi sjálfs-traust, hlutverkaárekstrar og óskýr hlutverk, vinnuálag, slæm samskipti, skortur á stuðningi frá yfirmönnum, siðir og venjur, aðbúnaður og tækjakostur á vinnustað, fá tækifæri til þátttöku í ákvörðunum um eigið starf eða starfsaðferðir, skortur á umbun og endurgjöf, stjórnunarstíll yfirmanna og niðurskurður (Friedman, 1991; Gold og Roth, 1993; Kristín Björg Jónsdóttir og Ragna B. Garðarsdóttir, 2012; MacDonald, 1999; Maslach og Leiter, 1997; Winnubst, 1993)

Rannsóknir hafa sýnt að tíðni kulnunar er sérstaklega mikil meðal fólks sem vinnur störf sem krefjast mikilla samskipta og nálægðar við aðra eins og heilbrigðisstéttir, kennarar, félagsráðgjafar og lögreglumenn. Kulnun á sér oftast stað í þremur áföngum. Fyrsta stigið er tilfinningaleg örmögnun sem stafar af óhóflegum starfskröfum og samskiptaörðugleikum á vinnustað. Annað stigið er tortryggni og særandi framkoma í garð annarra í vinnunni. Þriðja stigið einkennist af litlum afköstum og dvínandi starfsárangri. Þegar hér er komið sögu upplifir einstaklingurinn gremju og bjargarleysi. Hann fer að trúá því að hann valdi ekki starfinu og gefst upp (Schaufeli og Greenglass, 2001; Riggio, 2003).

Eins og fram kemur hér að framan er hlutverk og stjórnunarstíll leikskólastjóra mikilvægur þáttur í starfsanda og góðu starfsumhverfi. Senge, Cambron-McCabe, Lucas og fleiri (2000) segja að ef skólastjórinn er ekki sýnilegur, ekki nægilega meðvitaður um hvað fer nákvæmlega fram í skólanum og hann nýtir ekki mannauðinn sem skyldi, starfsumhverfið er þannig að markmiðin eru ekki skýr eða ekki er unnið nægilega vel að þeim markmiðum sem sett eru, starf skólans og hugmyndafræði ekki rædd opinskátt þannig að jafnrétti ríki og nýjar hugmyndir eru óvelkomnar, sé mikil hætta á að kennarar séu ekki ánægðir í vinnunni og með tímanum minnki metnaður þeirra. Slíkt starfsumhverfi geti ýtt undir kulnun í starfi.

Í rannsókn Gerðar Ólínu Steinþórsdóttur (2014) á kulnun meðal leik- og grunnskólastjóra kemur fram að starfsandi hefur töluverð áhrif á það hvort skólastjórar upplifa þreytu eða örmögnun í starfi. Gerður skiptir kulnun upp í nokkar tegundir, þar á meðal persónulega kulnun, kulnun sem tengist starfi og kulnun sem tengist starfsfólki. Niðurstöður hennar leiddu í ljós marktækan mun á svörum leik- og grunnskólastjóra. Á meðan 13% grunnskólastjóra upplifðu persónutengda kulnun sýndu 24% leikskólastjóra sömu svörun. Einnig upplifðu 16 % grunnskólastjóra og 29% leikskólastjóra kulnun sem tengdist starfsfólki. Svipaður munur reyndist á svörum þeirra þegar kom að upplifun á kulnun í starfi eða 15% hjá grunnskólastjórum og 28% hjá leikskólastjórum.

Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir (2008) rannsökuðu faglegt sjálfstraust grunnskólakennara. Niðurtöður þeirra sýndu að faglegt sjálfstraust skiptir

máli fyrir upplifun kennara af árangri sínum og líðan í starfi en það skiptir einnig máli þegar kemur að kulnun. Þær telja að það sé nauðsynlegt fyrir stjórnendur að skapa styðjandi og hvetjandi skólasamfélag og stuðla að uppbyggingu faglegs sjálfstrausts kennara. Niðurstöður benda einnig til þess að það sé mikilvægt fyrir kennara að taka ábyrgð á eigin starfi og starfsþróun til að koma í veg fyrir kulnun.

Í rannsókn sem Skaalvik og Skaalvik (2010) gerðu á sambandi faglegs sjálfstrausts og kulnunar hjá norskum kennurum kom í ljós að sterk tengsl voru þar á milli. Einnig kom í ljós að kennarar fundu fyrir verulegri tímabressu, vinnuálagi og tilfinningalegri örmögnun en einnig fannst þeim kröfur foreldra mjög miklar og stuðningur stjórnenda lítill. Niðurstöður sýndu tengsl milli allra þessara þátta og kulnunar.

Ekki ber öllum rannsóknarniðurstöðum saman um áhrif kulnunar á fólk og störf þess. Flestar rannsóknir sem hér er getið sýna fram á að kennarar sem sýna mikla starfsánægju séu ólíklegri til brotthvarfs en þeir sem sýna litla starfsánægju. Dağli (2012) rannsakaði brotthvarf leikskólakennara í skólum reknunum af opinberum aðilum í Bandaríkjunum. Niðurstöður hans eru ólíkar öðrum en þær sýna að kennarar sem sýna mikil einkenni kulnunar eru mjög ólíklegir til brotthvarfs. Í ljósi þeirra niðurstaðna segir Dağli að starfsánægja og kulnun séu í raun tvö ólík fyrirbæri því kennarar sem eru ánægðir í vinnunni geti líka átt við kulnun að stríða án þess að hætta störfum. Niðurstöður í rannsókn Tsigilis, Zachopoulou og Grammatikopoulos (2006) á starfsánægju og kulnun meðal grískra leikskólakennara leiddu m.a. í ljós að leikskólakennarar gera sitt besta til að stuðla að góðu námsumhverfi og reyna sitt ítrasta til að halda áfram störfum þrátt fyrir að vera tilfinningalega úrvinda og óánægðir með launakjör sín. Kulnun eða óánægja í starfi eru því ekki endilega ávísun á brotthvarf þó margt bendi í þá átt.

2.4 Þættir í samfélaginu sem gætu valdið brotthvarfi

Í þessum kafla verður fjallað um leikskólakennaraskort og niðurskurð vegna kreppu sem eru samfélagslegir þættir sem rannsóknir sýna að hafa áhrif á brotthvarf.

2.4.1 Leikskólakennaraskortur

Í skýrslu frá árinu 2004 um vinnuáætlun og kjör í leikskólum á Íslandi kemur fram að 2/3 starfsmanna sem annast uppeldi og menntun barna í leikskólum eru ófaglærðir. Þar kemur jafnframt fram að það hafi verið markmið Félags leikskólakennara og launanefndar sveitarfélaga í kjarasamningum árið 2001 að stefna skyldi að því að allir starfsmenn leikskóla sem annast uppeldi og menntun barna hafi leikskólakennaramenntun. Í skýrslunni segir að þeim sem útskrifast sem leikskólakennarar hafi ekki fjölgað

undanfarin ár og því þurfi að gera stóráttak í menntun leikskólakennara til að ná fyrrgreindu markmiði frá árinu 2001 (Harpa Njáls, 2004). Niðurstöður rannsóknar Örnú H. Jónsdóttur (2005) á fagþróun leikskólakennara styður þetta en þar segir að leikskólakennarar hafi miklar áhyggjur af leikskólakennaraskorti.

Í Aðalnámskrá leikskóla kemur fram að vel menntaðir og áhugasamir kennarar séu forsenda fyrir gæðum menntunar (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Það er eflaust það sem leikskólustjórar hafa í huga í rannsókn Lilju Kolbrúnar Steinþórsdóttur (2015) á streitu í starfi leikskólustjóra en niðurstöður hennar leiða í ljós að leikskólustjórar hafa áhyggjur af faglegu starfi og vilja leita leiða til að fjölga fagfólki í skólunum. Niðurstöður rannsóknar Bergljótar Sifjar Stefánsdóttur (2014) á hlutverki og framtíðarsýn leikskólustjóra benda í sömu átt en þær leiða í ljós að leikskólustjórar hafa áhyggjur af lítilli nýliðun í stétt leikskólakennara og að það komi niður á faglegu starfi í skólum. Þar kom einnig fram að þær áhyggjur höfðu aukist eftir að nám leikskólakennara var lengt í 5 ár. Sú virðist ekki vera raunin í Finnlandi þar sem leikskólakennarar fá, líkt og hér, starfsréttindi eftir að hafa lokið meistaraáráttu og líkt og hér er áhersla í leikskólum þar á leikinn sem námsleið barna. Munurinn er hins vegar sá að leikskólakennarar þar í landi eru líkt og læknar meðal þeirra starfsstétta sem njóta mestrar virðingar en það skýrist að hluta til með þeim kröfum sem gerðar eru til menntunar þeirra (Doyle, 2016).

Í riti sem unnið var af starfshópi fyrir mennta- og menningarmálaráðherra og heitir Aðgerðir til eflingar leikskólustigsins kemur fram að þessar áhyggjur eru almennar og það þarf að fjölga leikskólakennurum verulega til að framfylgja lögum. Einnig kemur fram að fjölga verði umsóknum um leikskólakennaranám og að áttak til þess sé í vinnslu (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2012). Stjórnir sveitarfélaga hafa einnig lýst áhyggjum sínum og mörg sveitarfélög hafa nú boðið starfsfólki sínu námsleyfi á launum til að mennta sig sem leikskólakennarar að uppfylltum ákveðnum skilyrðum. Reykjavíkurborg bauð starfsfólki með aðra háskólamenntun að fara í fjarnám samhliða starfi til að bæta við sig meistaraþrófi og öðlast þar með réttindi sem leikskólakennarar.

2.4.2 Virðing

Virðing er tvennskonar, annars vegar sjálfsvirðing sem beinist inn á við og hins vegar virðing fyrir öðrum. Virðing felur svo margt í sér, t.d. traust, tillitssemi og samkennd en einnig hæfni til að skilja hvað felst í þeim samskiptum sem við tökum þátt í, að geta sett sig í spor annarra og vera fær um að leysa úr ágreiningi á farsælan hátt (Sigrún Aðalbjarnardóttir, 2002).

Gott orðspor má segja að sé önnur yrðing yfir virðingu. Gott orðspor getur virkað sem hvatning á starfsfólk til að gera enn betur. Í leikskólasamfélaginu getur það verið hvatning eða metnaður leikskólakennara og annars fagfólks að viðhalda góðu orðspori og gæti það tengst kenningum Sergiovanni (2009) um siðferðislega starfshvata en þar er gert ráð fyrir því að kennarar leggi metnað í starf sitt og uppskeri í staðinn meiri metnað en einnig ánægju. Umbun erfiðisins kemur svo fram í góðu orðspori eða virðingu.

Á undanföllum árum hafa rannsóknir sýnt dvínandi virðingu fyrir kennarastörfum. Það eru ekki allir sammála um það hvaðan virðing sprettur og Faber (2010) rekur virðingu fyrir störfum til launa þegar hann segir að í nútíma, vestrænu þjóðfélagi þurfi laun kennara að hækka nokkuð til að starf þeirra öðlist virðingu. Þetta er ekki í samræmi við kenningar Sergiovanni sem áður var um rætt. Það er heldur ekki í samræmi við kenningar Sigrúnar Aðalbjarnardóttur (2002) um virðingu fyrir kennarastarfinu. Hún telur að allir þurfi að taka höndum saman til að efla virðingu almennings og stjórnvalda fyrir kennarastarfinu. Hún segir m.a.: „sjálfsvirðing kennara og virðing annarra fyrir kennarastarfinu er einn grundvallarþáttur farsæls skólastarfs við að mennta æsku og ungmenni landsins og búa þau undir virka þátttöku í æ flóknara samfélagi þjóða á tímum hnattvæðingar“.

2.4.3 Kreppan - niðurskurður

Í kjölfar bankahrunsins á Íslandi haustið 2008 og kreppunnar sem fylgdi skapaðist óvissa á íslenskum vinnumarkaði sem varð til þess að óöryggi og vanlíðan jókst meðal vinnandi fólks í landinu. Fólki var sagt upp og niðurstöður rannsókna sýndu að það hafði í för með sér vanlíðan bæði hjá viðkomandi og einnig hjá þeim sem héldu vinnunni. Einkenni eins og þungar áhyggjur, vöðvabólga, bakverkir, höfuðverkir, svefnerfiðleikar, kvíði og depurð gerðu vart við sig (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009).

Streita og kulnun eru oft nefnd í tengslum við niðurskurð innan fyrirtækja. Í kjölfar niðurskurðar upplifa starfsmenn breytingar á vinnuumhverfi, svo sem auknar kröfur og endurskipulagningu verkefna (Dragano; Verde og Siegrist, 2005). Þessar breytingar hafa oft og tíðum neikvæð áhrif á starfsfólk, það finnur til óöryggis í starfi sem síðar getur valdið streituvíðbrögðum sem svo kunna að leiða til kulnunar (Burke, Ng og Wolpin, 2011; Greenglass og Burke, 2002; Sparks, Faragher og Cooper, 2001).

Bankahrunið árið 2008 og kreppan sem fylgdi í kjölfarið hefur haft mikil áhrif á íslenskt samfélag og í mörgum tilfellum valdið bæði fyrirtækjum og einstaklingum miklu fjárhagslegu tjóni. Fjárhagslegt óöryggi veldur mjög oft vanlíðan og streitu og er ekki ólíklegt að

mörg leikskólabörn hafi búið í slíku umhverfi á undanförunum árum. Í mörgum sveitarfélögum hafa stjórnvöld þurft að skera niður fjármagn til leikskóla og því viðbúið að einhverjir leikskólakennarar hafi upplifað streitu tengda því og jafnvel kulnun. Í rannsókn á því hvernig efnahagshrunið kom við skólastarf tveggja sveitarfélaga kemur fram að kennurum fannst erfitt að koma við alls konar fundum sem áttu að fara fram á vinnutíma eftir hrun, þeim fannst þeir hafa minni möguleika á faglegu starfi með börnunum en áður og færri tækifæri til símenntunar. Foreldrar voru óánægðir með að þurfa á mæta á fundi á vinnutíma, þeim fannst maturinn fyrir börnin verri en áður og voru ósáttir við styttri opnunartíma (Sigurlína Davíðsdóttir, Guðný Guðbjörnsdóttir, Anna Kristín Sigurðardóttir, Arna H. Jónsdóttir, Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir, 2012).

Í kjölfar kreppunnar voru margir leikskólar í Reykjavík sameinaðir árið 2011 (Borgarstjórn Reykjavíkur, 2011). Rannsóknir Fugate, Kinicki og Prussia (2008) og Scheck og Kinicki (2000) greina frá því að algengt sé að starfsmenn sýni neikvæð viðbrögð við stofnanalegum breytingum. Með tilliti til þess er hugsanlegt að sameiningar leikskóla árið 2011 hafi orðið til þess að einhverjir kennarar hafi fundið til starfstengdrar streitu eða kulnunar og jafnvel hætt störfum. Rannsókn Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) á starfskjörum og starfsánægju leikskólakennara styður það. Þar kemur fram að 79,3% þátttakenda töldu sig finna mun á starfinu í kjölfar efnahagskreppunnar og töldu þar til þætti eins og undirmönnun, matseðlar væru öðru vísi, skort á efniviði og lítið svigrúm. Önnur rannsókn sem gerð var á starfsöryggi og líðan kennara eftir hrun styður þetta einnig. Þar kemur m.a. fram að að orðrómur um sameiningar hafi skapað óvissu og óöryggi meðal starfsfólksins og margir væru áhyggjufullir þó þeir væru ekki endilega hræddir um starf sitt. Einnig voru orð eins og mannekla, álag og þreyta algeng í máli viðmælenda og flestir tengdu það á einn eða annan hátt upplifun sinni á vinnustaðnum í tengslum við efnahagshrunið. Viðmælendur töldu að veikindafjarvistir hefðu aukist og það orsakaði enn meira álag sem aftur kallaði á meiri veikindi því fólk gæti ekki staðið endalaust þegar afleysing er af skornum skammti og um fjórðungur svarenda metur andlega heilsu sína verri eftir hrunið en hún var áður. (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir 2011).

Í rannsókn Ólafíu Guðmundsdóttur (2011) á starfsþróun og faglegu sjálfstrausti leikskólakennara kemur fram að starfsþróun sé sá þáttur sem styrki sjálfstraust leikskólakennara mest en tilgangur hennar sé að auka starfsánægju, auka hæfni starfsmanna og bæta starf með börnunum. Niðurskurður í kjölfar efnahagskreppunnar hafi hins vegar dregið verulega úr möguleikum kennara til starfsþróunar, erfiðara að

sækja námskeið og fundum hafi fækkað eða þeir lagst af. Meirihluti þátttakenda í rannsókninni talaði um að í leikskólum starfi of fáir leikskólakennarar og það valdi því að faglegar umræður og faglegur stuðningur sé ekki nægur. Það er í samræmi við niðurstöður rannsóknar Sigurlínu Davíðsdóttur, Guðnýjar Guðbjörnsdóttur, Önnu Kristínar Sigurðardóttur og fleiri (2012) en þar kemur fram að minni möguleikar voru til símenntunar en áður, auk þess sem skortur var á tíma til samráðs og fundahalds utan fasts vinnutíma eftir bankahrunið sem kennurum fannst gera starf sitt allt mun erfiðara.

2.5 Samantekt

Starf leikskólakennara er ákaflega fjölbreytt en jafnframt er ábyrgð og umfang starfsins mjög mikið. Margt er það sem hefur áhrif á hvernig til tekst í starfi hvers kennara. Rannsóknir hafa sýnt að starfsánægja, samskipti, starfs- og stjórnunarhættir, ímynd starfsins, laun, tækifæri til starfsþróunar, hvatning og faglegur stuðningur, fjöldi leikskólakennara, virðing, stöðugleiki í starfsmannahaldi og árangur í starfi eru meðal þeirra þátta sem skipta leikskólakennara miklu máli í starfi.

Rannsóknir hafa einnig sýnt að starf leikskólakennara er eitt af þeim sem krefst mikilla samskipta og nálægðar við aðra og að kennarar séu útsettir fyrir kulnun og hugsanlega brotthvarfi í kjölfar hennar. Ástæður kulnunar og brotthvarfs eru margar og flestar eiga rætur í sterkum tilfinningum. Oft valda sömu atriðin mestu um hvort einstaklingur þjáist af kulnun og því hvort brotthvarf á sér stað. Má þar meðal annars nefna starfsaðstæður, starfshætti, stjórnun og forystu, starfsanda og innra skipulag, skort á hvatningu, stuðningi, hrósi og þjálfun, skort á starfsþróun og starfsánægju, slæm samskipti, laun, álag, tímaskort, minnkandi sjálfstraust, langvarandi streitu og niðurskurð. Streita og kulnun eru oft nefnd í tengslum við niðurskurð innan fyrirtækja. Í kjölfar niðurskurðar upplifa starfsmenn breytingar á vinnuumhverfi eins og auknar kröfur og endurskipulagningu verkefna. Kennarar tengja aukningu á manneklu, álagi, þreytu og veikindafjarvistum við kreppuna ásamt mun minni möguleikum á starfsþróun og verri andlegri heilsu en áður. Orðrómur um sameiningar skapa óvissu og óöryggi hjá starfsfólki ásamt áhyggjum af framtíðinni þó þeir séu ekki endilega hræddir um að missa starf sitt. Breytingarnar hafa oft og tíðum neikvæð áhrif á starfsfólkið, það finnur fyrir óöryggi í starfi sem síðar getur valdið streituvíðbrögðum sem svo kunna að leiða til kulnunar.

Gott faglegt sjálfstraust, jákvæðni og lausnamiðuð hugsun, lítið álag, hvetjandi skólasamfélag, uppbyggjandi starfsþróun, fjárhagslegt öryggi stofnunar, stöðugleiki í starfsmannahaldi og fjöldi fagmanna virðast vera þættir sem minnka líkurnar á streitu, kulnun og brotthvarfi.

3 Framkvæmd rannsóknar

Í þessum kafla er fjallað um framkvæmd rannsóknarinnar, aðferðafræði hennar, val á viðmælendum, gagnaöflun, greiningu gagna, trúverðugleika, siðferðileg álitamál og hvernig tekist er á við þau.

3.1 Rannsóknaraðferðir

Aðferðafræði rannsókna er í grófum dráttum tvenns konar. Annars vegar eru meginlegar rannsóknaraðferðir (e. quantitative research methods) sem byggja á stöðluðum spurningum, stöðluðum svarmöguleikum, tölulegum staðreyndum og eru niðurstöður birtar sem tölfræði, í meðaltölum og dreifingu þeirra og gerð grein fyrir tengslum á milli niðurstaðna. Hins vegar eru eigindlegar rannsóknaraðferðir (e. qualitative research methods) en þær byggjast aðallega á því að dýpka skilning á viðfangsefninu í stað þess að horfa á tölulegar staðreyndir. Þar er leitast við að hlusta á hvað einstaklingar hafa að segja um eigin reynslu af ákveðnu viðfangsefni og viðhorfi þeirra til þess. Gögnum er safnað á vettvangi, þau greind og reynt að finna hvaða dýpri merkingu þau hafa en þannig gera eigindlegar rannsóknir upplýsingarnar sem felast í gögnunum allt í senn; túlkandi, lýsandi og merkingarbærar fyrir þann veruleika eða aðstæður sem tilheyra þeim félagslega veruleika eða sögulegu skeiði sem fjallað er um. Tilgangur og viðfangsefni rannsóknarinnar ræður því hvort meginleg eða eigindleg nálgun hentar betur (Crotty, 1998; Flick, 2006; Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

3.2 Rannsóknarsnið

Til að betri tenging náist við rannsóknaraðferðir er vert að rifja upp rannsóknarspurninguna sem er: Hverjar eru ástæður brotthvarfs leikskólakennara úr starfi?

Í leit minni að svörum við rannsóknarspurningunni valdi ég að nota aðferðir eigindlegra rannsókna og er þetta tilviksrannsókn (case studie). Það er rannsókn þar sem notuð eru opin einstaklingsviðtöl sem leitað er djúpt í einn eða fleiri þætti, atburði, athafnir, hópa eða aðrar heildir. Þar er leitað eftir blæbrigðum í frásögn og lýsingum þar sem áherslan er á sjónarhorn viðmælenda. Hvert tilvik er í einhverju ákveðnu sögulegu, félagslegu, stjórnmálalegu eða öðru samhengi og er meðhöndlað sem einstakt tilvik en þegar fleiri slík tilvik eru í sömu rannsókn þá eykur það áreiðanleika og réttmæti rannsóknarinnar (Ary, Jacobs, Razavieh og Sorensen, 2006; McMillan, 2004; Rúnar Helgi Andrason, 2003). Tilvik þessarar rannsóknar er brotthvarf leikskólakennara úr starfi og var gögnum safnað með því að taka viðtöl við leikskólakennara sem áður unnu í

leikskólum í Reykjavík en hafa hætt störfum. Markmiðsúrtak varð fyrir valinu þar sem þátttakendurnir voru taldir geta gefið miklar upplýsingar sem gætu hjálpað til við að svara rannsóknarspurningunni (McMillan, 2004).

3.3 Hlutverk rannsakandans

Í eigindlegum rannsóknum er oft talað um að rannsakandi sé aðalmælitækið. Hann þarf að vera góður hlustandi og heyra hvað viðmælendur eru að segja ásamt því að geta lesið í hugsanlegar tilfinningar sem að baki liggja til þess að nýta sér það við að fylgja svörum eftir með áframhaldandi spurningum til að dýpka svörin enn frekar. Hann þarf að geta sett sig í spor viðmælenda, sýnt hluttekningu og skilið sjónarhorn þeirra (Rúnar Helgi Andrason, 2003)

Rannsakandi þarf að vera meðvitaður um að skoðanir hans og orð geta haft áhrif á samskiptin við þátttakendur og þarf að gæta þess að hafa ekki áhrif á viðmælandann og orð hans með sínum skoðunum (Rúnar Helgi Andrason, 2003; Kvale, 2007).

3.4 Gagnaöflun

Viðtöl er samræðuaðferð til að safna rannsóknargögnum og eiga þau vel við þegar reynsla einstaklinga er skoðuð en einnig skynjun, þekking, væntingar, viðhorf og gildismat. Þeim er þannig ætlað að varpa ljósi á þætti í lífi fólks. Rannsakandi ákveður umræðuefnið út frá rannsóknarspurningum og samræðurnar þróast svo út frá frásögn viðmælandans því mikilvægt er að rannsakandinn noti virka hlustun til þess að ná tilætluðum árangri. Virk hlustun er færni í að skilja bæði það sem viðmælandinn segir og þær tilfinningar sem því fylgja en einnig í endurgjöf til viðmælanda þar sem rannsakandinn endurtekur með eigin orðum það sem hann telur að viðmælandinn hafi átt við. Það er eins konar aðstoð við viðmælandann við að útskýra nánar hvað hann meinar og hvernig honum líður með það (Helga Jónsdóttir, 2003; Kvale, 2007). Í þessari rannsókn voru notuð hálfopin viðtöl (e. semistructured) en það eru viðtöl þar sem rannsakandi leiðir viðtölin með fáum opnum spurningum (sjá Viðauka B). Það afmarkar viðtölin að einhverju leyti en opnar um leið möguleika til að dýpka þau. Aðferðin er mjög hentug þegar skoða skal reynslu fólks af afmörkuðum fyrirbærum í reynsluheimi þess en einnig við gagnaöflun þar sem leitað er svara við spurningum sem snúa að gildismati, viðhorfum og væntingum. Í hálfopnum viðtölum felast samræður þar sem rannsakandinn velur umræðuefnið en reynir að vera eins lítið stýrandi og mögulegt er. Hann ræðir við viðmælanda sinn á jafnréttisgrundvelli og fylgir ákveðnum viðtalsramma með fáeinum grundvallarspurningum, þó svo að viðtalið mótist af því hvaða upplýsingar koma fram og

Því sem viðmælandinn hefur fram að færa (Helga Jónsdóttir, 2003; Lichtman, 2013). Notaðar voru fáar spurningar en svörin tálkuð jafnóðum þannig að nýjar spurningar urðu til í framhaldi af svörum viðmælanda sem dýpkuðu um leið þær upplýsingar og þekkingu sem af hlaust (Rúnar Helgi Andrason, 2003).

Ég valdi að taka einstaklingsviðtöl til þess að hver viðmælandi fengi góðan tíma til að segja sína sögu óháð öðrum og einnig til að forðast galla hópviðtala sem er að viðmælandur eru misjafnlega virkir og mis málgefdir og því er hætt á að ekki fái allir að tjá allt sem þeir hafa til málanna að leggja (Helga Jónsdóttir, 2003).

Áður en viðtöl hófust var viðtalsgrunnur (sjá viðauka B) við leikskólakennara forþrifaður til að komast að og sníða af hugsanlega vankanta (Rúnar Helgi Andrason, 2003) og í framhaldi af því var gögnum safnað með viðtölum. Viðtölin voru byggð á opnum viðtalsramma, hljóðrituð með leyfi viðmælanda og afrituð á tölvutækt form og síðan greind með innihaldsgreiningu.

3.5 Viðmælandur

Viðmælandur voru valdir með markmiðsúrtaki (e. purposive sampling) en sú tegund af úrtaki er oft notuð þegar þarf að velja þátttakendur eða úrtak sem henta markmiði rannsóknarinnar (Þorlákur Karlsson og Þórólfur Þórlindsson, 2003).

Viðtöl voru tekin við tíu leikskólakennara sem unnu í leikskólum í Reykjavík en eru hættir störfum og hafa snúið sér að einhverju allt öðru. Höfundur veit um eða kannast við marga leikskólakennara sem eru í þeirri stöðu og bauð hann tíu úr þeirra hópi að taka þátt. Leitast var við að velja kennara sem hafa hætt á mismunandi tíma til að skoða hvort eitthvað benti til þess að ástæður brotthvarfs séu ólíkar eftir tímabilum. Hugsanlegir viðmælandur fengu bréf (sjá Viðauka A) þar sem óskað var þátttöku þeirra og haft samband við þá í kjölfarið.

3.6 Greining gagna

Efni viðtalanna var flokkað í þemu út frá innihaldi og þau kóðuð. Síðan voru þau greind með innihaldsgreiningu (e. content analysis) sem er aðferð sem notuð er í eigindlegum rannsóknum til að greina munstur, einkenni eða rauðan þráð í máli viðmælanda og flokka eða lykla eftir því (Flick, 2006; Ary, Jacobs, Razavieh og Sorensen, 2006; Mac Naughton, Rolfe, og Siraj-Blatchford, 2010). Þegar búið var að lykla öll gögnin var farið yfir textann í hverjum flokki og notuð samþjöppun (e. summerizing) til að einfalda textann og gera hann hnitmiðaðri (Flick, 2006). Farið var yfir texta hvers viðtals fyrir sig, þau atriði fundin sem skiptu máli til að svara mætti rannsóknarspurningunum og einnig atriði sem tengjast

fræðum um brotthvarf sem fjallað er um hér að framan. Út frá því voru fundin orð eða atriði sem eru rauður þráður í hverju viðtali og þau lykluð eða flokkuð út frá þeim. Síðan var tekinn út sá texti sem ekki féll undir framansagt og hann geymdur en flokkaði eða lykkaði textinn notaður við að svara rannsóknarspurningunum.

Í niðurstöðukafla verða flest hik eða hikorð og þagnir fjarlægðar þegar vitnað er beint til orða viðmælenda. Það kemur upplifun þeirra betur til skila og auðveldar skilning á svörum.

3.7 Trúverðugleiki og margprófun

Umdeilt er hvort hugtökin réttmæti og áreiðanleiki eigi við í eigindlegum rannsóknum. Það er hvorki á færi höfundar né annars rannsakanda að endurtaka sömu rannsókn með nákvæmlega sama hætti og eru þessi hugtök því fyrst og fremst notuð um hæfni rannsakandans til að velja réttar aðferðir við gagnaöflun og við túlkun gagna í niðurstöðum (Lichtman, 2013).

Í tilviksrannsóknum er tilvikið oftast einstaklingur og því er talað um að margprófa niðurstöður með því að nota fleiri en eina aðferð til að afla gagna til þess að nálgast áreiðanleika í mælingum. Í þessari rannsókn felst margprófunin í því að afla gagna hjá fleiri en einum aðila til að auka trúverðugleika rannsóknarinnar (Rúnar Helgi Andrason, 2003; Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

3.8 Siðferðileg álitamál

Samkvæmt Sigurði Kristinssyni (2003) er verkefni siðfræðinnar að „greina vandamálin, skýra valkostina, draga fram rökin og gagnrýna þau í von um traustari niðurstöður“. Hann talar um að í siðfræði rannsókna skuli fjórar grundvallarreglur hafðar að leiðarljósi þegar kemur að þátttakendum. Það eru sjálfræðisreglan, skaðleysisreglan, réttlætisreglan og velgjörðarreglan. Þær kveða meðal annars á um virðingu fyrir einstaklingnum og sjálfræði hans.

Til að tryggja rétt viðmælenda var þess óskað að þeir undirrituðu upplýst samþykki sitt (Sjá Viðauka A). Með upplýstu samþykki samþykkir viðmælandi að taka þátt í rannsókninni af fúsum og frjálsum vilja og hann upplýstur um að hann geti hætt þátttöku á viðtalstímanum ef hann sér ástæðu til þess. Allir viðmælendur fá nægar upplýsingar um rannsóknina eðli hennar og tilgang og til hvers er ætlast af þeim til þess að geta tekið upplýsta ákvörðun um þátttöku. Einnig fá viðmælendur nákvæmar upplýsingar um hvernig farið er með persónuupplýsingar, hvernig þagmælsku og trúnaðar verður gætt og hvernig niðurstöður verða birtar áður en þeir undirrita sitt upplýsta samþykki

(Sigurður Kristinsson, 2003). Þegar afritun hvers viðtals lauk, var sent afrit af því til viðkomandi kennara til þess að hann gæti samþykkt eða dregið til baka einstaka þætti ef honum fyndist ástæða til. Þar sem gögn rannsóknarinnar eru persónulegar upplýsingar frá viðmælendum, var rannsóknin tilkynnt til Persónuverndar.

Tengsl höfundar við stétt leikskólakennara og viðfangsefni rannsóknarinnar gætu hugsanlega verið vandamál sem ekki verður hjá komist þar sem hann hefur starfað sem leikskólakennari í 29 ár og hefur þurft að horfa á bak kennurum sem hafa snúið til annarra starfa. Í tilfellarannsóknnum er ákveðin hætt á hlutdrægni, t.d. þegar ákveðið er hvað er áhersluvert, hvaða gögn koma fram í niðurstöðum og hverju er sleppt (Rúnar Helgi Andrason, 2003). Höfundur mun eftir fremsta megni reyna að gæta hlutleysis, setja sig í spor viðmælenda og beina augum sínum að viðhorfum þeirra og upplifunum á viðfangsefninu.

Þátttakendur hafa allir hætt störfum sem leikskólakennarar. Í viðtölunum horfa þær til baka til þess tíma þegar þær voru í starfi og til þess tíma þegar þær hættu. Hugsanlegt er að fjarlægð þeirra frá starfinu og þeim tíma þegar þær hættu liti svör þeirra á einhvern hátt en þó er það alls ekki víst. Einnig gæti verið að reiði vegna brotthvarfs litaði svör þeirra. Reynt verður af fremsta megni að horfa á aðalatriðin og láta tilfinningar ekki lita niðurstöður.

4 Niðurstöður

Í þessum kafla byrja ég á að kynna viðmælendur mína, menntun, starfsreynslu, stöðu-
heiti, starfsaldur og fleira þess háttar. Til að gæta trúnaðar hefur nöfnum þeirra verið
breytt. Eftir kynningu viðmælenda verður greint frá meginástæðum brotthvarfs og síðan
frá því hvernig viðmælendum mínum leið með þá ákvörðun sína að hverfa frá
leikskólakennarastarfinu.

Við greiningu gagnanna komu fram fjögur megin þemu (tafla 1) og var hvert þema
síðan flokkað í undirþemu eins og sést í töflunni. Í eftirfarandi köflum verður greint frá
því hvernig þessi þemu birtust í viðtölum við þátttakendur í rannsókninni.

Tafla 1: Þemu sem greind voru í gögnum

| Álag | Viðhorf | Starfsumhverfi | Umbun |
|------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| Barnafjöldi | Virðingarleysi | Stjórnun og forysta | Laun |
| Mannekla | Vanmat | Undirbúningstímar | Starfsþróun og námsleyfi |
| Starfsmannavelta | Viðhorf starfsmanna | Hlutfall afleysinga | Gleði |
| Hávaði | | Niðurskurður | Hrós |

Eftir kynningu á viðmælendum skiptast kaflar og undirkaflar niður í takti við
ofangreinda gagnagreiningu.

4.1 Kynning á viðmælendum

Viðmælendur mínir voru allir konur og mun ég nota tilbúin kvenkyns fornöfn þegar ég
vísa í frásagnir þeirra og vísa til þeirra með kvenkyns persónufornafni þegar það á við.
Þessar konur höfðu mismunandi starfstitla og starfslýsingu í samræmi við það. Ég nefni
hér það starf sem þær sinntu lengst þó þær hafi hugsanlega ekki sinnt því þegar þær
hættu. Þar var einn leikskólastjóri, tveir aðstoðarleikskólastjórar, fjórir deildarstjórar og
þrjár almennir leikskólakennarar. Helmingur þeirra er með framhaldsnám sem leikskóla-
kennarar. Þær eru á aldrinum 33 – 69 ára og dreifist aldurinn líkt meðalkúrfu. Þær
útskrifuðust sem leikskólakennarar á árunum 1979 – 2008 og starfsaldur þeirra sem
leikskólakennara er 3 – 30 ár þó margar þeirra hafi unnið í leikskóla fyrir nám. Þær eiga
það allar sameiginlegt að hafa skilað 100% starfi megnið af sínum starfsaldri. Í töflu 2 má
sá yfirlit yfir viðmælendur, aldur, starfsaldur og hvort þær eru með framhaldsnám.

Rannsakandi telur að ekki sé hægt að gefa nánari upplýsingar vegna trúnaðar gagnvart viðmælendum og þar með siðferðislegra álitamála.

Tafla 2: Viðmælendur, aldur, starfsaldur og framhaldsnám.

| | Fæðingarár | Starfsaldur við brotthvarf | Framhaldsnám |
|----------|-------------|----------------------------|--------------|
| Dagbjört | 1960 -1969 | 11 ár | |
| Elsa | 1970 – 1979 | 9 ár | X |
| Guðfinna | 1960 - 1969 | 21 ár | X |
| Halldóra | 1960 - 1969 | 17 ár | |
| Laufey | 1950 - 1959 | 30 ár | X |
| Margrét | 1970 - 1979 | 20 ár | X |
| Svandís | 1980 - 1989 | 4 ár | |
| Vigdís | 1970 - 1979 | 22 ár | |
| Vilborg | 1980 – 1989 | 3 ár | |
| Þuríður | 1940 - 1949 | 26 ár | X |

Viðmælendur mínir áttu það sameiginlegt að hafa farið í leikskólakennaranám vegna áhuga síns á því og flestar þeirra höfðu einhverja starfsreynslu í leikskóla fyrir námið. Þær er allar mjög stoltar af starfi leikskólakennara og nutu þess að sinna því þó að hjá sumum hafi aðrar tilfinningar orðið sterkari undir það síðasta. Þeir sögðu kennslu í leikskóla vera mjög fjölbreytt og lifandi starf og það mikilvægasta í skólakerfinu og jafnvel í samfélaginu öllu. Viðmælendur mínir eru einnig sammála um að þetta starf sé alveg sérstakt og muni alltaf eiga sérstakan stað í hjarta þeirra, hvað svo sem framtíðin ber í skauti sér. Þeir eru sammála um að kennslan sem slík og samvera með börnunum hafi verið skemmtilegt, fjölbreytt og lifandi starf þar sem menntun þeirra nýttist vel. Margrét komst svo að orði:

Þetta starf er einhvernvegin svo inni í manni, það er í hjartanu á manni.

Samt gerðist eitthvað sem varð til þess að þær ákváðu allar að snúa til annarra starfa. Hér á eftir verður reynt að varpa ljósi á hvað kom fram í viðtölunum um brotthvarf þeirra.

4.2 Ástæður brotthvarfs

„Lífið bara gerist og þá þróast maður í margar áttir“ sagði Dagbjört, einn viðmælenda minna. Það er einmitt það sem gerist hjá mörgum, þeir vaxa, dafna, þroskast, læra meira og halda áfram sinni vegferð en ástæðurnar eru misjafnar. Í þessari rannsókn er sjónum

beint að því hvaða vegferð þeir feta sem snúa við blaðinu, hætta að starfa sem leikskólakennarar og snúa sér að einhverju allt öðru. Þátttakendur í þessari rannsókn, eru eins og áður kemur fram, með ólíkan bakgrunn og ólíkan starfsaldur en eiga þó sameiginlegt að hafa unnið hjá Reykjavíkurborg og hafa snúið baki við leikskólakennara-starfinu.

Fjórar af viðmælendum mínum nefndu að þær hafi fengið tækifæri sem þær nýttu sér til að snúa sér að öðru. Að þeirra sögn er þó óvíst að þær hefðu farið ef ekki hefðu verið forsendur eða skilyrði til staðar sem ýttu undir að þær hurfu til annarra verkefna. Þær nefndu að þær hafi þurft að þróa sig áfram en einnig nefndi hluti þeirra að ef þessar forsendur hefðu ekki verið fyrir hendi þá hefðu þær líklega aldrei hugsað um þau tilboð eða tækifæri sem bárust í þeirra hendur.

Þrjár viðmælenda minna töldu sig ekki komnar á endastöð á náms- eða starfsferli sínum en þær unnu einnig við aðstæður sem ýttu hugsanlega undir ákvörðun þeirra um að hætta og halda í annað nám. Dagbjört orðaði það þannig:

Ég var ekki óánægð en eitthvað er þarna á bak við sem ýtir manni út í þetta. Þá skulum við nefna virðinguna, launin og álagið.

4.2.1 Hvernig leið þeim með ákvörðun sína að hætta?

Hvernig leið svo viðmælendum mínum með þessa ákvörðun sína að hætta. Þær tilfinningar sem bærðust með þátttakendum voru jafn misjafnar og ástæður brotthvarfsins. Eins og áður kemur fram voru þrjár viðmælenda minna ekki komnar á endastöð í sínum náms- og starfsferli. Ein þeirra var afar sátt og leið mjög vel eftir að hafa tekið þá ákvörðun að hætta að starfa sem leikskólakennari, sátt við sína innri þrá eftir þekkingu og þróun í sínu lífi. Önnur hætti í kjölfar fæðingarorlofs þar sem hún gat ekki hugsað sér að snúa aftur til fyrri starfa þar sem starfsaðstæður voru enn óviðunandi að hennar mati. Henni leið mjög vel að fara í fæðingarorlof en leið illa gangvart börnunum á deildinni þar sem hún fór skyndilega og ekki var búið að ráða annan deildarstjóra í hennar stað. Þeirri þriðju leið aftur á móti afar illa að eigin sögn. Hún upplifði brotthvarf sitt sem mikla sálarflækju þar sem henni fannst hún vera að svíkja þá sem eftir voru og þá væri einum leikskólakennaranum færra. Hún sagðist hafa hugsað mikið um hina og þurft að brjótast út úr því fyrir sjálfa sig en á endanum hafi sér liðið mjög vel með þessa ákvörðun.

Tvær af viðmælendum mínum röktu brotthvarf sitt beint til niðurskurðar í kjölfar bankahrunsins. Þeim fannst mjög erfitt að hætta og leið mjög illa. Önnur þeirra sagði að

fyrsta árið hafi verið erfiðast og tengdi það einnig við söknuð til fyrrverandi samstarfsfélaga. Þær voru sammála um að síðar hafi tilfinningin verið sú að þetta hafi reynst góð ákvörðun sem þeim líður vel með í dag.

Fjórir viðmælenda voru mjög glaðir að hætta og leið ákaflega vel. Þær fundu til ákveðins léttis að þurfa ekki lengur að mæta til þeirrar vinnu sem þær voru að hverfa frá. Ein þeirra taldi sig jafnvel hafa þjáðst af kulnun í starfi eða a.m.k. sýnt mörg einkenni hennar og fannst starfið orðið sér ofviða. Henni fannst hún vera örmagna eftir hvern dag í vinnunni og var það henni því mikill léttir að hætta. Halldóra hafði allt aðra reynslu, var ánægð og sátt með sína ákvörðun og sagði:

Ég var algerlega tilbúin. Það reyndist mér auðvelt og ég fór að takast á við krefjandi verkefni. Ég hafði áður verið í skóla með mörgum leikskólakennurum, reynsluboltum og það var rosalega dýrmæt reynsla sem gaf mér ofboðslega mikla og góða reynslu fyrir atvinnulífið almennt.

Í þessum orðum hennar endurspegladist upplifun flestra viðmælenda minna af starfi og menntun leikskólakennara; að þetta hafi verið góð menntun og dýrmæt starfsreynsla sem nýttist í öðrum störfum og lífinu sjálfu.

Hver er svo framtíð viðmælenda minna í leikskólakennarastéttinni? Munu þær snúa aftur til starfa sem leikskólakennarar og verður það þá hjá Reykjavíkurborg? Ein þeirra sagðist alveg örugglega fara aftur til starfa í leikskóla; það væri ekki spurning um hvort heldur hvenær. Vigdís var ekki viss um að hún færi aftur í leikskóla og horfir frekar annað enda ekki sátt við starfsumhverfið. Hún sagði:

... þá væri það bara með breyttar aðstæður ... eins og staðan er í dag þá færi ég ekki aftur í deildarstjórastarf og aftur í þessa hringiðu. ... það er bara einhvern veginn þessi starfsumgerð sem er ekki nógu góð og þarf að breyta.

Þrjár viðmælenda minna sögðust búnar að ná sér í aðra menntun og starfsreynslu sem yrði örugglega þeirra framtíðarstarf. Þær sögðust að vísu vera meðvitaðar um að þær hefðu leikskólakennaramenntun og það sund væri alltaf opið ef þeim dytti í hug að fara þangað en töldu það ólíklegt við núverandi aðstæður í samfélaginu. Þrjár viðmælenda voru hins vegar alveg vissar um að þær færu aldrei að starfa aftur sem leikskólakennarar. Viðmælendur mínir eiga það flestir sameiginlegt að þær vilja ekki fara að vinna aftur í leikskóla hjá Reykjavíkurborg.

4.3 Álag

Viðmælendur mínir töluðu allar um að þeim fyndist mikið álag tengjast starfi leikskólakennara. Allar nema ein töluðu um að einhvers konar álag væri ein af ástæðum brott-hvarfsins en þær tengdu það ekki allar sömu álagsþáttum. Þegar öll svör sem tengdust álagi voru tekin saman voru þó sumir þættir sem komu oftast fram en aðrir. Barnafjöldi, starfsmannavelta, mannekla, hávaði og kennaraskortur eru þættir sem flestir viðmælendur töluðu um sem álagsvalda. Kennaraskortinn töldu þær vera sérstakan álagsþátt en hann tengdist þó aðallega hverjum hinna þáttanna á einhvern hátt.

4.3.1 Barnafjöldi

Margir viðmælenda minna töldu of mörg börn vera á hverri á deild og það hefði áhrif á álagssupplifun. Hvert leikskólabarn ætti rétt á einstaklingsmiðuðu námi og að barninu og námi þess sé sinnt af alúð og umhyggju. Þeim finnst mikilvægt að starfsaðstæður séu þannig upp byggðar að leikskólakennarar geti verið stoltir af þeirri kennslu sem þeir veita. Þeir geti verið ánægðir af því að samskipti þeirra við börn og foreldra séu á forsendum hvers og eins en þó réttlátlega út deilt og að allir fái svipaða þjónustu. Þetta finnst þeim mjög erfitt við núverandi aðstæður þar sem börnin séu of mörg á hverri deild og erfitt að sinna hverju barni eins vel og þær hefðu kosið. Í mörgum tilfellum væri aðeins einn leikskólakennari á deildinni sem sinnti deildarstjórastöðu og hann hefði bara ekki nóg handa öllum. Elsa orðaði það þannig:

Mér fannst of mörg börn á ábyrgð hvers deildarstjóra og mér fannst ég ekki ná að sinna öllum eins og ég hefði viljað og af þeirri fagmennsku sem þau áttu skilið.

Í þessu samhengi töluðu nokkrir þátttakenda einnig um að í mörgum tilfellum væri húsnæði leikskóla ekki sniðið fyrir stóra barnahópa, þar væru þrengsli, leikurinn fengi ekki notið sín og árekstrar væru tíðari. Við það bættist að nýtu eitt eða fleiri börn sérkennslu og þá fjölgaði starfsfólkinu þannig að plássíð sem börnin hefðu minnkaði enn meira.

Þrír viðmælenda minna nefndu einnig að það hefði áhrif á bæði hópastærð og pláss fyrir hvert barn hvað leikskóladagurinn væri langur hjá mörgum börnum og það auki álagið bæði á börn og kennara. Börn sem eru lengi í skólanum þurfi meira og fjölbreyttara leikrými og þær telja að hægt sé að bregðast við því með því að fækka börnum á deildum. Margrét var m.a.s. með hugmyndir um hvernig ætti að gera þetta:

Ég er alveg með það á hreinu það þarf að setja þak á barnahópa. Hámark tuttugu. Við erum að tala um að það eru deildir með upp í 30/31 barn og þetta gengur ekki. Og yngri börnin það þarf líka að setja þak þar, bara fimmtán börn. Punktur basta. Ég held það breyti bara öllu, starfsálaginu, veikindum starfsmanna og öllu.

Viðmælendur nefndu flestir að það vantaði fagfólk í leikskólana og þá helst leikskólakennara í meirihluta. Þær sögðu að það munaði miklu að hafa a.m.k. tvo leikskólakennara á deild. Það hefði áhrif á allt fagstarfið og Margrét sem hugsaði fyrrnefnda lausn sína á hópastærð fyrir tvo leikskólakennara bætti við að þar sem deildarstjórinn væri eini fagmaðurinn á deildinni, þyrfti að hugsa hópastærðina enn betur.

4.3.2 Mannekla

Flestir þátttakendur í þessari rannsókn töldu manneklu vera einn af aðalálagsþáttum í starfi sínu. Áhrif manneklu birtast á ýmsan hátt og tíndu þær til marga þætti sem hefðu búið til manneklu. Það voru þættir eins og veikindi, bæði tilfallandi skammvinn og langtíma veikindi, starfsfólk væri á námskeiðum, ónóg afleysing og tímabil undir-mönnunar sem oft myndast á milli þess sem einhver hættir og annar byrjar í staðinn. Það kom skýrt fram hjá þeim að ástæður manneklu væru margar og töldu þær að álag af hennar völdum væri þekkt í flestum skólum en legðist misjafnlega þungt á skóla. Það væri t.d. misjafnt hversu oft þyrfti að auglýsa eftir nýju fólki og hvernig það heppnaðist. Einnig nefndu þær að oft virtist sem mikið álag yki veikindatíðni. Laufey sagði:

Svo hafa líka komið mörg tímabil þar sem hefur verið mannekla bæði vegna veikinda og af því það hefur ekki fengist hæft fólk.

Vilborg sagðist ekki muna eftir álagi vegna manneklu, leikskólastjóranum hafi alltaf tekist að „redda því einhvern veginn“. Hins vegar sagðist hún heyra á öðrum leikskólakennurum eftir að hún hætti, að það væri mikið álag vegna manneklu og veikinda.

Hinir viðmælendur mínir töluðu um að aðalástæða manneklu væri sú, að afleysing væri ekki nægilega mikil í leikskólum. Afleysingastöður ættu að leysa undirbúningstíma kennara, veikindi og aðrar fjarvistir en það væri ekki gert ráð fyrir nógu mörgum stöðugildum til þess að sinna þessu. Þær nefndu að oft væru það mikil veikindi að afleysingar dygðu ekki og þá færi enginn að undirbúa starfið og þannig væri það oft dögum eða vikum saman. Vigdís hafði þetta að segja:

... aðstaða mín sem leikskólakennara hefur versnað. ... alltaf erfitt með undirbúningstímana og búið að klípa svo mikið niður í starfsmannafloörunni ... Þú getur ekki notið þess að vera leikskólakennari og notið þess að sinna starfi þínu af því ef það vantaði einhvern eða einhver veikir þá var engin aðstoð og var ekki hægt að fá manneskju og það þurfti að láta hópastarf og kennslu detta niður. Það finnst mér sorglegt.

Álagsþættir sem sköpuðust af manneklu að mati viðmælenda minna voru margir. Deildir voru ekki fullmannaðar og það kom niður á börnum og starfsfólki og þeir sem eftir voru þurftu að leggja meira á sig ásamt því að oft varð að breyta stundaskránni t.d. með því að fella niður skipulagt starf eins og hópastarf eða vettvangsferðir. Börnin misstu þá oft af skipulögðu lærdómstækifæri en fengu oftast frjálsum leik í staðinn sem viðmælendur mínir töldu einnig mikilvægan en börnum í frjálsum leik væri heldur ekki sinnt nægilega vel í manneklu. Annar álagsþáttur var að deildarstjórar áttu erfitt með að taka undirbúningstíma sína vegna þess að það voru of fáir starfsmenn á deildinni og ekki var næg afleysing fyrir hendi. Þeim fannst ekki alltaf hægt að skapa aukaálag á hina starfsmennina til þess að geta undirbúið starfið á deildinni. Það skapaði annars konar álag sem er það, að skipulag og undirbúningur starfs sæti á hakanum og það kæmi niður á starfinu. Þær sögðu að það væri misjafnt hvernig þetta væri leyst. Oft tekst það alls ekki og einhverjir unnu heima jafnvel án þess að fá það borgað vegna yfirvinnubanns. Svandís orðar það svo:

Ég held að næstum því öll árin hafi ég gert foreldraviðtölin heima hjá mér bara til að standa mig.

Nokkrir viðmælenda minna töluðu um að mannekla gæti skapast þegar vantar fólk í hús vegna námskeiða, sí- eða endurmenntunar. Þær voru sammála um að það væri misjafnt hvernig fólk liti á álagið sem skapaðist af því en það væri samt alltaf gott að fá fólk til baka með nýja þekkingu eða menntun sem skilaði sér inn í starfið. Laufey sagði einmitt í því samhengi að það væri alltaf betra að líta álagið jákvæðum og lausna- miðuðum augum, þetta væri bara verkefni til að leysa.

4.3.3 Starfsmannavelta

Allir viðmælendur mínir nefndu starfsmannaveltu á einn eða annan hátt. Ein þeirra var svolítið sér á báti og sagðist hafa verið mjög heppin með samstarfsfólk og í hennar skóla hafi verið stór hópur sem vann mjög lengi saman. Það hafi valdið því að starfsmannavelta var ekki mikil því fáar stöður voru skipaðar ungu fólki sem hugsaði sér til hreyfings.

Hinum fannst flestum mjög mikið álag skapast af því að þurfa jafnvel oft á ári að kenna nýju starfsfólki allt um starfið í skólanum og á deildinni, kynna það vel fyrir börnum og foreldrum og leggja á sig mikla vinnu til að reyna að fá góðan starfsmann. Á meðan væri oft meira álag á hina starfsmenn deildarinnar og svo kæmi jafnvel í ljós að nýi starfsmaðurinn stoppaði stutt í þessu starfi, gjarnan af því að annað „betra“ eða að minnsta kosti betur launað starf bauðst í staðinn. Þær væru alveg tilbúnar til að leggja á sig þó nokkra vinnu til að fá gott starfsfólk, kenna því og leiðbeina en það væri lýjandi þegar það skilaði ekki árangri. Þeim fannst sér í lagi þeirri þegar utanaðkomandi áhrifavalda eins og það að aðrir greiddu hærra laun gripu í taumana. Halldóra orðaði það svo:

Þetta voru alltaf launin sem ollu starfsmannabreytingunum. Ófaglært fólk sem kom að vinna hjá okkur stoppaði alltaf svo stutt af því það fékk svo einhverja miklu betur launaða vinnu annars staðar.

Þær höfðu miklu meira umburðarlyndi gagnvart ungu fólki sem réði sig í eitt ár eða svo milli stúdentsprófs og áframhaldandi náms, hugsanlega af því þær vissu þá frá upphafi að þetta voru ekki framtíðarstarfsmenn.

4.3.4 Hávaði

Viðmælendur mínir töluðu um hávaða sem einn af aðalálagsþáttum í skólastarfi. Þær töldu hann afar lýjandi og valda streitu bæði hjá börnum og fullorðnum. Ástæður hávaðans voru yfirleitt bara erill dagsins, allir voru að vinna og því fylgdu mismunandi hljóð með mismunandi styrk. Þegar öll hljóðin komu saman var orðinn hávaði. Guðfinna tengdi hávaðann við barnafjöldann og sagði:

Mér fannst þetta bara alltof mörg börn. Það var tekið á hávaðanum í mínum leikskóla en það er samt gífurlegur hávaði og ég skrifa það allt á þennan mikla barnafjölda.

Flestar nefndu þær einhver dæmi um áhrif hávaðans, svo sem áhrif á næði sem vissulega minnkaði við mikið af hljóðum, samskipti væru öðruvísi í hávaða því þá væri meira um skapsveiflur og árekstra og sum börn ættu erfiðara með einbeitingu og úthald þegar mörg hljóð frá umhverfinu eða leik nálæggra barna væru til staðar. Þær sögðu að áhrifin á fullorðna væru svipuð en meira í ætt við þreytu og streitu. Sumar þeirra sögðu að margir, bæði börn og fullorðnir, gerðu sér ekki grein fyrir að það væri hávaði fyrir en allt í einu og þá kæmu öll álagseinkenni fram. Vilborg sagðist ekki hafa gert sér grein fyrir að það væri hávaði fyrir en hún hætti. Hún orðaði það svo:

Þá [við að hætta að vinna í leikskóla] losnaði ég við hávaðann. Það var alltaf svo mikill hávaði í leikskólanum.

Eins og fram kemur nefndi Guðfinna að úrbætur hefðu verið gerðar til að minnka hávaða. Það voru settar hljóðeinangrandi plötur í loftið í miðryminu og keyptar gólfmottur á allar deildir en það hafði að hennar mati lítil áhrif inni á deildum en hljóðvist í miðryminu batnaði stórlega. Einn viðmælandi talaði um að kennarar þyrftu að vera meðvitaðir um að minnka raddhávaða með því að vera með börnunum í verkefnum og vera í leikhæð þeirra, líka á gólfinu og muna að allir þurfa nota viðeigandi raddstyrk. Elsa talaði um hávaða en í hennar skóla var brugðist við honum með góðum árangri. Hún sagði:

Við þurfum að líta á hávaðann og svo margt annað með jákvæðum augum og skoða hvað við getum gert í málinu. Það er margt hægt að gera. Það er t.d. hægt að nota allar aðferðirnar sem einhver benti okkur á og það virkaði hjá okkur. Það er að dúka borð, setja tennisbolta á stólfætur, gúmmírör á borðfætur, mottur á gólf. Svo eru bara ekki alltaf allir sem muna eftir því að tala með inniröddinni, við þurfum víst öll að æfa okkur í því.

Sumir viðmælenda minna nefndu fjölda fagmanna í tengslum við hávaða. Þær trúðu því að þar sem væru fleiri fagmenn eða leikskólakennarar þar væri minni hávaði. Laufey nefndi að hún hafi heyrt mun á sinni deild þar sem voru tveir leikskólakennarar og annarri deild í skólanum þar sem deildarstjórinn var einn því þar hafi verið meiri hávaði. Svo hafi komið annar leikskólakennari á hina deildina og eftir nokkrar vikur hafi hávaðinn minnkað. Hún sagði:

Það var augljóst að fagmennskan skilaði sér í minni hávaða.

4.3.5 Kennaraskortur

Kennaraskortur er samkvæmt viðmælendum mínum eitthvað sem snertir alla álagsþætti sem taldir eru hér að framan þ.e. barnafjölda, manneklu, starfsmannaveltu og hávaða. Þær töldu flestar að þar sem eru fleiri leikskólakennarar væri minna álag, meiri stöðugleiki í starfsmannahaldi, meiri fagmennska og meiri starfsánægja. Þær sögðu að þar sem eru fleiri leikskólakennarar, dreifist ábyrgð og öll umsýsla um börnin og deildarstarfið. Þær töldu að þá geti deildarstjórinn óhræddur deilt ábyrgð á alls konar skráningum, gerð einstaklingsnámskráa og foreldrasamstarfi. Þar þurfi hann ekki að hafa áhyggjur af því að börnin fái ekki öll jafngóða þjónustu af því barnahópurinn sé of stór

fyrir einn kennara. Flestar þeirra höfðu reynslu af því á einhverjum tímapunkti á sinni starfsævi að hafa unnið í góðum hópi leikskólakennara og töluðu um kennaraskort af þekkingu. Margrét orðaði það svona:

Það er gaman að vinna með fólki sem hefur menntun og metnað og starfsgleði..... Það bara skiptir svo miklu máli að hafa leikskólakennarasýnina og þetta snýst algerlega um það og ekkert annað ... Leikskólakennarar eru líka það fólk sem staldrar við á leikskólanum og hefur áhugann og eljuna til að þróa gott leikskólastarf ...[faglega] umræðu í leikskólum þegar við erum að tala saman um starfið okkar, hvernig ætlum við að vinna með lýðræði, hvernig ætlum við að vinna með sköpun. Þetta er það sem gefur manni starfsánægju ... Mér finnst bara að það eigi að loka þeim deildum þar sem ekki eru leikskólakennarar ...en það þarf alltaf að halda þjónustustiginu óháð því hver gæðin eru.

Margrét var ekki ein um þessa skoðun; nokkrar nefndu að það yrðu að vera fagmenn í öllum stjórnunarstöðum en aðrar tóku dýpra í árinna og sögðu að það yrðu að vera leikskólakennarar. Leikskólaliðar voru einnig nefndir sem góð viðbót í starfsmannaflóru hversrar deildar með leikskólakennurum.

Viðmælendur mínir töluðu mikið um að leikskólinn væri fyrsta skólastigið og þar eigi fagmennska að vera í fyrirrúmi. Leikskólakennarar hafi sértæka þekkingu á börnum og leikskólastarfi, þeir hafi þekkinguna og eljuna til að þróa gott leikskólastarf, byggja það upp og takast á við faglegar áskoranir. Það skipti miklu máli að það séu margir leikskólakennarar í hverjum skóla og það viðmið sem er í lögum sé lágmark, skólarnir þurfi að hafa mikið af fagfólki þar sem leikskólakennarar eru í meirihluta þá líði öllum betur og faglega starfið verði betra. Þuríður sagði:

.... ef það eru [margir] leikskólakennarar á deildum þá er allt miklu betra og skemmtilegra. Það er betra fyrir börnin, betra fyrir starfsfólkið, betra fyrir stjórnendur.

Þrír viðmælenda minna höfðu reynt það, að margir leikskólakennarar sem höfðu unnið með þeim fluttu sig í aðra skóla. Þeirra reynsla var sú, að það hafði veruleg áhrif á starfið í skólanum, andann og líðan þeirra sem eftir eru þegar skóli, sem skipaður var mörgum leikskólakennurum missir fagfólk sitt til annarra starfa. Þeirra upplifun var einnig sú að það væri alls ekki einfalt að fá leikskólakennara í stað þeirra sem hættir eru. Það væri auglýst oft og lengi en án árangurs. Að fá leikskólakennara í stað þeirra sem hætta

störfum eða að byggja upp hóp leikskólakennara sögðu þær ekki auðvelt. Þær töluðu einnig um að það hefði stundum þær afleiðingar að fylla þyrfti í stöður deildarstjóra með ófaglærðu fólki og það væri ekki gott fyrir fagstarfið í skólanum. Elsa komst þannig að orði:

Það er slæmt þegar þarf að ráða aðra en leikskólakennara í stöður deildarstjóra og það að hafa mjög fáa leikskólakennara dregur úr leikskólaandanum í húsinu. Það vantar eitthvað mikið í starfið.

Rúmlega helmingur viðmælenda minna talaði um gleðina sem felst í því að vinna með leikskólakennurum, fólki sem hefur sömu menntun, talar sama mál og stefnir í sömu átt. Þeir voru sammála um að það væri erfiðara og mun meira álag fólgið í því að vinna með fólki sem er án bakgrunns í leikskólafræðum og aðlögun nýliða yki enn á álagið. Þær töldu að fjöldi kennara hefði jákvæð áhrif á manneklu því kennurum fylgdu minni veikindi, þeim fylgdi jafnframt meiri stöðugleiki í starfi og þeir hefðu menntunina til að takast saman á við hávaða, manneklu og annað álag af fagmennsku. Þær hafa virkilegar áhyggjur af því hversu léleg nýliðun er í stéttinni og Laufey benti á að það færu miklu fleiri leikskólakennarar á eftirlaun eða hættu á hverju ári en þeir sem útskrifuðust. Allir þessir leikskólakennarar eiga sér framtíðardrauma um stöðu leikskólakennara og orðaði Halldóra sinn draum þannig:

Það sem ég meina er að leikskólar í framtíðinni yrðu þannig að leikskólakennarar myndu keppast um að fá að vinna þar. Að FÁ að vinna taktu eftir. ... af því að það væri svo eftirsóknarvert að vera leikskólakennari og deildarstjóri í leikskóla að fólk myndi keppast um að mennta sig til þeirra starfa til að komast þar að.

Framtíðin er ókunn og framtíð leikskólakennara einnig en viðmælendur mínir eiga það sameiginlegt að vilja auka veg og vanda stéttarinnar sem mest og best um ókomna framtíð.

4.4 Viðhorf

Viðhorf fólksins í samfélaginu bæði foreldra, skólafyrivalda og almennings til starfa leikskólakennara var mikið til umræðu hjá stórum hluta viðmælenda minna. Viðhorf starfsmanna leikskóla til starfsins voru einnig rædd. Ég skipti þessum kafla upp í þrjá undirkafla í samræmi við niðurstöður gagnagreiningar og fjalla þeir um virðingu fyrir starfinu í samfélaginu, vanmat eða vanþekkingu almennings á starfi leikskólakennara og

loks um virðingu starfsmanna fyrir starfinu. Inn í kaflana fléttast svo umfjöllun um kennaraskort og áhrif hans á þessi viðhorf.

4.4.1 Virðing fyrir starfinu

Eins og áður segir var viðmælendum mínum tíðrætt um mikilvægi leikskólastigsins og þess að þar lægi grunnurinn að framtíð íslensks samfélags, það væri fjöregg sem hlúa þyrfti að á sem bestan og mestan hátt. Þær lögðu áherslu á að það þyrfti að tala um leikskóla af virðingu og margar þeirra töluðu um að sú virðingarumræða þurfi að byrja í leikskólum og hjá kennurum sjálfum og komast þaðan til annarra. En þær ætlast líka til þess að fá virðingu úr samfélaginu frá samborgurunum, t.d. foreldrum, stjórnmalá mönnum, fjölmiðlum og öðrum. Margir viðmælendur nefndu skort á virðingu sem eina af ástæðum brotthvarfs síns og fannst erfitt að vera í starfsumhverfi sem ekki nyti virðingar frá samborgurunum. Dagbjört sagði:

... ég held að þetta sé því miður enn á þeim stað hjá þeim að það er ekki litið á leikskólana sem fyrsta skólastig barnsins. Það er ekki verið að horfa á þetta með þeim gleraugum heldur þannig að þetta sé þjónusta sem þarf að vera svo fólk geti unnið ... þetta með virðinguna og allir geta unnið þetta starf ... Þú veist, þetta er ótrúlega lífseigt einhvernvegin. ... því er haldið á lofti á tyllidögum að þarna sé grunnurinn og lengi búi að fyrstu gerð en svo á ekki að setja neina peninga í þetta.

Viðmælendur mínir eru stoltir af því að vera leikskólakennarar þó þeir hafi snúið sér að öðru í dag. Þeir eiga það sameiginlegt að þetta starf er þeim hjartfólgið og þeim finnst það afar mikilvægt í samfélagslegu samhengi. Þeir hafa þó áhyggjur af því að aðrir sjái ekki mikilvægi þess og beri ekki næga virðingu fyrir því. Dagbjört komst svo að orði:

Þetta er lögverndað starfsheiti og ég veit ekki alveg hvort fólk gerir sér alveg grein fyrir því hvað það er með mikið fjöregg í höndunum í þessu starfi ... Því mín trú er að grasrótin er í leikskólanum, nýjungarnar eru í leikskólanum. Leikskólinn hefur alltaf þorað að prófa leikskólakennarar eru brjálæðislega miklir frumkvöðlar en fólk gerir sér bara ekki grein fyrir því.

Þær nefndu næstum allar einhverja þætti virðingar sem þyrfti að auka en nefndu þó ekki allar sömu atriðin sem þær töldu valda virðingu eða virðingarleysi. Þess ber þó að geta að ekki bar á ósamræmi á milli þeirra eða að þær væru ósammála þeim atriðum sem

komu frá hinum viðmælendum. Ég mun því tala um þær í fleirtölu þegar ég ræði um þau atriði sem þær nefndu í stað þess að telja upp hversu margar nefndu hvert atriði.

Einn þeirra þátta sem þær nefndu sem vott um virðingarleysi fyrir leikskólum og leikskólakennurum er að þeim finnst borgarstjórn og borgarráð ekki forgangsraða fjármunum borgarinnar rétt þegar þrengt er að leikskólum með niðurskurði og sparnaði aftur og aftur. Þær töluðu um að það væru vissulega ekki allir sammála um það hvernig ætti að verja sameiginlegu fé ríkis eða bæjarfélags en börn og menntun þeirra hljóti samt að vera framarlega í forgangsröðun í hverju samfélagi. Virðingin fyrir fyrsta skólastiginu yrði einnig að koma að ofan, þ.e. frá ráðamönnum í landinu og í sveitarfélögum. Halldóra komst þannig að orði:

Þjóðfélagið okkar er bara þannig upp byggt að peningar skipta svo gríðarlega miklu máli sem þeir gera náttúrulega en ráðamenn hafa bara forgangsraðað vitlaust á það sem þeir gera ... peningarnir rata ekki til barnanna okkar, þeir rata ekki inni skólakerfið eða inn í heilbrigðiskerfið. Þetta er alltaf spurning um þetta jafnvægi í hvað eiga þessir sameiginlegu peningar okkar að fara.

Forgangsröðun og virðingarleysi stjórnenda borgarinnar fannst þeim einnig birtast í því hver væru áhersluatriði þeirra þegar kemur að mikilvægum verkefnum. Sumum þeirra fannst að breytingar á gatnakerfi, hjólastígar, gróðursetning trjáa og dótturfyrirtæki sem gefa meiri fjárhagslegan arð en leikskólar skipi hærrí og meiri sess í hugum stjórnenda borgarinnar en leikskólamál og fannst þeim það bera vott um virðingarleysi fyrir skólastiginu, börnum og kennurum þeirra. Það kom einnig fram í máli margra að leikskólarnir hyrfu svolítið úr hugum stjórnmalamanna á milli kosninga. Þegar þeir væru á atkvæðaveiðum þá fyndist þeim gott að lofa hinu og þessu í leikskólamáli eða tala fallega um gæði leikskólastarfs til þess að fanga athygli foreldra og leikskólakennara en eftir kosningar væri minna um efndir. Þeim fannst leikskólakennurum lítil virðing sýnd þegar borgarstjórnendur virðast líta meira á leikskólann til að halda samfélaginu gangandi frekar en menntastofnun. Laufey orðaði það þannig:

.... [fulltrúar í borgarstjórn] létu alltaf eins og við værum merkileg á hátíðis- og tyllidögum og töluðu þá um fyrsta skólastigið en gleymdu því svo jafnharðan og litu yfirleitt á okkur sem pössun svo kjósendur gætu mætt í vinnuna. Svona á þetta bara ekki að vera.

Mörgum fannst jafnvel að stjórnáamenn í borginni væru ekki almennilega meðvitaðir um það hvað gerðist í leikskólum og þeirri gríðarlegu menntun sem þar væri fyrir hendi. Guðfinna var með hugmynd sem hún sagði ekki nýja af nálinni en taldi að gæti aukið þekkingu þeirra á leikskólastarfi og jafnframt aukið virðingu þeirra fyrir starfinu. Hún vildi bjóða fulltrúum í borgarstjórn og borgarráði að vinna í leikskóla í a.m.k. viku í eins konar starfsþjálfun þannig að þeir kynntust því mikilvæga starfi sem þar fer fram.

Virðingarleysi fyrir starfinu töldu þær að tengdist einnig skorti á leikskólakennurum. Þær sögðu að ef leikskólakennarar fylltu a.m.k. öll stöðugildi sem gert væri ráð fyrir samkvæmt lögum, yrði meiri virðing borin fyrir starfinu og það yrði um leið eftirsóknarverðara. Elsa gekk svo langt að segja að í leikskólum ættu ekki að starfa aðrir en fagmenn og þar ættu leikskólakennarar og leikskólaliðar að vera í fararbroddi. Einhverjar tengdu virðingarleysið við það að leikskólar eru oft að stórum hluta mannaðir ungu fólki sem er í biðstöðu á milli skólakerfa. Þeim finnst voða gott að vinna í leikskóla og fá útborgað til að safna fyrir heimsreisu, eins og Dagbjört orðaði það en þegar að því kemur að þau velja sér háskólanám þá velja þau menntun sem gefur betur í aðra hönd. Umræðan um kennaraskort og val ungmenna á námi leiðir að virðingu fyrir námi leikskólakennara. Viðmælendur mínir töluðu um að það þyrfti að auka virðingu fyrir því t.d. með því að breyta orðræðunni í samfélaginu þar sem mörgum finnst sjálfsagt að nám verkfræðinga sé fimm ár „en hrópa svo og kalla á öllum torgum“ eins og ein orðaði það yfir því að kennaranám sé lengt til jafns við það. Nokkrir viðmælendur nefndu að þegar lengd námsins væri rökstudd með faglegum rökum og samlíkingu við nám grunnskólakennara þá væri fólk fljótt að sjá nauðsyn þess að nám þessara tveggja kennarastétta fylgdist að. Laufey nefndi auk þess að þeir háskólar sem mennta leikskólakennara og félög leikskólakennara þyrftu einnig að setja af stað átak með það að markmiði að auka virðingu fyrir starfinu.

Þegar umræða um virðingu fyrir starfinu barst að foreldrum kom í ljós að mörgum fannst hún hafa breyst frá því sem áður var. Kröfur foreldra hafi aukist og þeir séu almennt þakklátir og áhugasamir um starfið og það hvernig þeirra barni gengur í skólanum. Foreldrum finnst jafn eðlilegt að börn þeirra fari í leikskóla eins og í grunnskóla en hins vegar töldu margar viðmælenda minna að það væri ekki undir sömu formerkjum því mikilvægi leikskóla í augum foreldra væri þegar allt kæmi til alls, bundið því að þeir kæmust til vinnu. Halldóra hafði þetta að segja:

Fólki finnst jafn eðliegt að börn fari í leikskóla eins og í grunnskóla, það sé bara hluti af ferlinu. En það er auðvitað aðallega til þess að fólk komist í

vinnu. Ég myndi segja að f.o.f. er fólk að hugsa um það að koma barninu í pössun svo það komist í vinnu en það lætur sig starfið samt varða.

Viðmælendur mínir töldu ákaflega mikilvægt að hafa foreldra í sínu liði og að virðingin skipti gríðarlegu máli þegar kemur að foreldrahópnum.

4.4.2 Vanmat á starfinu

Í tengslum við umræðu um virðingu fyrir starfinu skapaðist umræða um vanmat eða vanþekkingu á starfinu hjá mörgum viðmælenda minna. Það var í sjálfu sér ekki ástæða brotthvarfs heldur sáu þær eiginlega að þar lægi færi til úrbóta til að auka virðingu fyrir starfinu.

Mörgum viðmælenda minna fannst afar mikilvægt að leikskólakennarar væru duglegir að auglýsa hvað þeir eru að gera í leikskólanum. Þær sögðu þá þurfa að kynna sig og starf sitt á sem víðustum grundvelli og breiða boðskapinn út í samfélaginu. Sú kynning yrði að byggjast á faglegum rökum fyrir því hvað í starfinu ýtir undir þroskaþætti og framfarir hjá börnum og hvernig. Einnig töldu þær að kennarar þyrftu að vera duglegir að kynna rannsóknir sínar á opinberum vettvangi til að sýna fram á fræðimennsku sína. Jafnframt sögðu þær að það þyrfti að kynna nám leikskólakennara betur. Það þyrfti að kynna fyrir almenningi hversu mikil fræði og fagmennska liggja að baki náminu og sýna fram á í hverju sérfræðiþekkingin liggur en einnig hvernig námið skarast við nám annarra kennara. Einnig þyrfti að kynna vel hvað fer fram á skipulagsdögum til þess að auka skilning á mikilvægi þeirra. Margrét orðaði þetta þannig:

Leikskólar eru að gera svo margt og merkilegt en við erum bara ekkert rosalega flink að taka það saman og gera það sýnilegt. Við erum að ná árangri á hverjum einasta degi en eigum erfitt með að sýna fram á það því að þetta er allt svo huglægt hjá okkur. Leikskólakennara þurfa að setja sér markmið um árangur, taka saman gögn í daglegu starfi sem styðja við árangur og setja niðurstöður fram, tala um það og vera stolt af því sem leikskólar eru að gera. Auðvitað geta allir gert betur í þeim efnum, það vitum við alveg. Við þurfum að hugsa fram á veginn. Stöðugt að þróa, meta og sýna þann árangur sem við erum að ná alltaf.

Fjórar af viðmælendum mínum höfðu áhyggjur af því sem þær kölluðu grunnskóla-væðingu leikskóla. Þeim fannst væntingar í samfélaginu vera að færast of mikið í þá átt að leikskóli ætti að taka upp námsleiðir grunnskóla og vildu heldur að það væri í hina

áttina því leikur sem námsleið hentaði börnum mun lengur en til enda leikskólavistar. Svandís orðaði það þannig:

Ég held reyndar líka að áherslan í samfélaginu sé aðeins of mikið að færast í átt að grunnskólapælingu og það hræðir mig.

Margrét tók í sama streng og sagði:

Ég er auðvitað mjög pirruð á þessari umræðu og mér skilst að hún sé ekki eingöngu hér á landi heldur eiga leikskólakennarar víða um heim í vök að verjast fyrir leik barna sem námsleið. Fyrst og fremst túlka ég þessa umræðu út frá fjárhagslegu sjónarmiði. Það getur bara ekki legið annað að baki þessu, jú nema kannki beinlínis þekkingarleysi þeirra sem stjórna menntamálum í okkar landi.

Viðmælendum mínum fannst læsi og læsisstefna vera plássfrekari í orðræðu ráðamanna en mikilvægi leiksins og höfðu áhyggjur af því. Þær nefndu Hvítbók mennta- og menningarmálaráðherra til vitnis um það. Þær vildu ekki gera lítið úr læsisstefnum sögðu þær, en fannst að þar sem leikur er aðal námsleið barna á leikskólaaldri ætti hann og fræðin á bak við hann að vera í fyrirrúmi í umræðu um leikskóla, líka í Hvítbókinni. Þær töldu að leggja þyrfti áherslu á mikilvægi leiksins í kynningum á námi og starfi leikskólakennara.

Þær leiðir sem viðmælendur mínir nefndu hér að framan töldu þær vera til þess fallnar að auka þekkingu samfélagsins á starfinu og þeirri sérfræðiþekkingu sem leikskólakennarar búa yfir en aukin þekking samferðafólksins gæti verið leið til þess að auka almenna virðingu fyrir starfinu.

4.4.3 Viðhorf starfsfólks til starfsins

Í umræðunni um viðhorf fólks til leikskólakennarastarfsins kom fram hjá viðmælendum mínum að þeir höfðu áhyggjur af því hvernig talað væri um þetta starf og nokkrar röktu brotthvarf sitt m.a. til viðhorfa til starfsins.

Fjórir viðmælenda minna töluðu sérstaklega um viðhorf starfsfólks leikskóla til starfsins og hvernig þyrfti að breyta ýmsu þar til þess að auka virðingu fyrir starfinu. Þær töluðu um að til þess að breyta og bæta virðingu fyrir starfinu í samfélaginu þyrfti að byrja heima fyrir í leikskólunum. Leikskólakennarar þyrftu að tala starfið sitt upp, vera stoltir og auglýsa það sem vel er gert. Halldóra orðaði það svo:

Leikskólakennarar þurfa að vera meðvitaðir um hvernig þeir tala um starfið ... þá er líka spurning um það hversu sýnilegt starfið í leikskólunum er og hvernig er hægt að koma því á framfæri. Það er svo margt ósýnilegt í lífinu sem sést ekki og eitt af því er starfið í leikskólunum.

Þær sögðu að það væri gríðarlegur metnaður og fagmennska í skólum landsins og það ætti koma því á framfæri. Kennarar ættu að segja frá starfi sínu á faglegan hátt á opinberum vettvangi þar sem margir heyra eða sjá, skrifa í blöðin eða reyna að komast í útvarps- eða sjónvarpsviðtöl til að tala starfið upp og vera virkilega stoltir af því sem þeir eru að gera. Þeir eigi að hætta allri meðalmennsku í máli sínu og sýna fram á að þeir skari fram úr allir sem einn. Laufey sagði:

Það er auðvitað mjög mikilvægt að auka virðinguna og þá verða leikskólakennarar að byrja sjálfir á því að segja frá öllu því merkilega sem er að gerast í leikskólunum. Þeir verða að tala um það út um allt, skrifa í blöðin og allt. Þeir þurfa að gera þetta með miklu stolti þannig að eftir því sé tekið.

Þær töldu einnig að virðing fyrir starfinu fælist í menntuninni og þeir sem mennta leikskólakennara ættu að leggja áherslu á að nemendur þeirra væru stoltir af fimm ára námi sínu og því það sé eðlileg þróun í íslensku skólasamfélagi eins og það er í dag. Þær höfðu áhyggjur af því að leikskólakennarar væru ekki nægilega metnaðarfullir þegar þeir ræddu um starf sitt og menntunina og nefndu að þeir hefðu heyrt af umræðu meðal einhverra leikskólakennara um að lenging námsins hafi verið óþarfi. Þær töluðu um að leikskólakennarar þurfi einnig að huga að orðanotkun í umræðu um skólaskil. Elsa nefndi að það þyrfti að koma af stað nýrri orðanotkun og tryggja að allir hætti að tala um að börn „byrji í skóla“ þegar þau í raun skipta um skóla og fara úr leikskóla í grunnskóla. Þetta sé verkefni leikskólastarfsfólks eins og hún orðaði það:

Þetta er alveg sama vinnan eins og þegar við þurftum að breyta orðræðu samfélagsins úr fóstru í leikskólakennara. Við þurfum að byrja á sjálfum okkur og við verðum bara að hugsa og tala þetta út frá fyrsta skólastiginu og því að börn skipta um skóla.

Virðing fyrir starfinu telja þær að komi innan frá og vaxi svo út. Ein líkti því við þroska barna sem þroskast „frá miðju til jaðra“ eins og hún sagði að hafi verið stagglast á við hana í náminu á sínum tíma. Þær telja að leikskólakennarar þurfi að breyta orðræðu sinni í sambandi við starfið og námið því þannig berist boðskapurinn út í samfélagið með

börnum, foreldrum og starfsfólki sem leitar í önnur störf eða menntun. Það telja þær mikilvægustu byrjunina á breytingu orðræðunnar í samfélaginu og aukinni virðingu fyrir starfinu.

4.5 Starfsumhverfi

Starfsumhverfi leikskólakennara kom oft upp í umræðum við þátttakendur. Greining gagna leiddi í ljós að þemað starfsumhverfi hafði fjögur undirþemu sem voru stjórnun og forysta, undirbúningstímar, hlutfall afleysinga og niðurskurður í kjölfar bankakreppunnar. Fjallað verður um þessa þætti í eftirfarandi köflum.

4.5.1 Stjórnun og forysta

Helmingur viðmælenda minna taldi að stjórnun eða forystu í þeim skólum þar sem þær unnu í síðast hafi verið ábótavant og það hafi jafnvel verið ein aðalástæða brotthvarfs þeirra. Veikindi og fjarvistir leikskólastjóra voru mikið ræddar, erfiður starfsandi, sérstök samskipti, mannemunur og orð eins og kulnun, útbrunninn og óhæfur voru nokkuð notuð. Sögur þessara viðmælenda voru ólíkar en bar samt að sama bruni.

Einn af þeim þáttum sem nefndir voru sem ástæða brotthvarfs var fjarvera leikskólastjóra frá vinnustað. Tvær af viðmælendum mínum nefndu að skólastjórar þeirra hafi verið mikið fjarverandi, mest vegna síendurtekinnna veikinda. Laufey sagði að á þeim tíma hafi verið ráðningarbann í kjölfar bankahrunsins og því hafi ekki mátt ráða í stöðu aðstoðarskólastjóra sem hafi því þurft að bæta starfi leikskólastjórans við sig eftir fremsta megni. Afleiðing þess hafi verið að aðstoðarskólastjórinn sinnti aðeins því nauðsynlegasta á öllum stöðum, samhliða því að vera ein af afleysingunum í skólanum. Svandís sagði að leikskólastjórinn hafi alltaf verið að koma og fara svo það hafi ekki verið nein samfella í neinni stjórnun og engin afleysing nema aðstoðarskólastjórinn í íhlaupum. Þær voru sammála um að aðhald, leiðsögn og eftirfylgni með faglegu starfi hafi minnkað og að lokum orðið að engu sem varð til þess að faglegt starf í skólanum hafi rýrnað og starfsánægja minnkað. Á endanum hafi leikskólakennarar þessara skóla hætt smátt og smátt en flestir þeirra fundið sér nýjan leikskóla.

Annar þáttur sem viðmælendur mínir nefndu var samskipti við leikskólastjóra. Tvær þeirra nefndu að leikskólastjórar hafi gert upp á milli fólks, talað niður til þess og ekki hafi gilt sömu reglur fyrir alla. Þetta hafi orðið til þess að starfsandinn varð mjög erfiður, traust minnkaði, baktal var daglegt brauð og starfsmannavelta var mikil. Svandís talaði um að stjórnandinn hafi haft þannig áhrif á starfsfólk sitt að metnaður hafi minnkað og kennarar ekki verið eins faglegir og áður. Hún sagði:

Hún [leikskólastjórinn] var orðin svo skrítn í samskiptum og gerði rosalegan mannamun Það voru bara svo margir svona ótrúlega skrítnir hlutir sem gerðu alla brjálaða og þá urðu allir brjálaðir út í alla og allir gerðu bara eitthvað inni á sinni deild og það var enginn metnaður fyrir samstarfi.

Sá hluti viðmælenda sem nefndi stjórnun sem eina af ástæðum brotthvarfs, talaði um hvað það hafi verið erfitt að vera ekki í sama liði og skólastjórinn. Hann hafi fjarlægst stefnu skólans og starfið þar í heild ásamt því að fjarlægjast flesta starfsmenn. Þetta hafi valdið óöryggi í starfsmannahópnum og ýmsum öðrum, óæskilegum áhrifum, eins og slæmum starfsanda, minni samheldni, minni metnaði, lausung í vinnubrögðum og almennri óánægju. Elsa nefndi að leikskólastjóri hafi lengi verið með ómeðhöndluð kulnunareinkenni en það hafi skapað óöryggi í starfsmannahópnum og dregið úr atorku.

Þrír af viðmælendum mínum nefndu mikilvægi þess að stjórnendateymið væri samstíga og stæði saman í öllu sem þeir gerðu. Þær höfðu allar upplifað slíkt samstarf og söknuðu þess mikið. Nokkrar nefndu einnig mikilvægi þess að hugsa í lausnum og vera jákvæður fyrir breytingum. Halldóra orðaði það þannig:

Það þarf aðeins að setjast niður og skoða hvað er hægt að gera. ... Það þarf að horfa út fyrir boxið, finna nýjar leiðir ... svo allir vinni

Þær töldu þetta mikilvægt til þess að skapa jákvæðni í starfsmannahópnum og byggja upp vonir.

Hlutverk rekstaraðila

Þessi helmingur viðmælenda talaði einnig um hlutverk starfsmanna Skóla- og frístundasviðs (SFS) hjá Reykjavíkurborg í stjórnun, leiðsögn og aðhaldi fyrir leikskólana og hvernig þeim hefði oft fundist þeir bregðast því hlutverki.

Viðmælendur mínir sem hér eiga í hlut voru ósáttir við það hvernig starfsmenn SFS og yfirmenn leikskólanna brugðust við kvörtunum þeirra vegna vinnubragða leikskólastjóra eða vegna mikilla fjarvista þeirra. Þeim fannst illa komið fram og foreldrar og börn svikin um fagmennsku þar sem ekki var gripið inn í þrátt fyrir kvartanir, hnignun faglegs starfs og uppsagnir starfsmanna. Þeim fannst að yfirmenn leikskólastjóra ættu að vinna börnunum í borginni í hag en hefðu ekki gert það vegna þess að þeir væru bundnir af áunnum réttindum leikskólastjóra sem eru oft svo sterk og mikil eftir margra ára starf. Þeim fannst mörgum að starfsmenn sviðsins hefði átt að grípa inn í til að halda í leikskólakennara umfram leikskólastjóran. Laufey sagði:

Við gáfumst mörg upp á þessum stað af því að leikskólasvið gerði ekkert í málunum þrátt fyrir að við og foreldrarnir færum á fundi og kvörtuðum yfir skólastjóranum og hans vinnubrögðum. Það gerðist heldur ekkert þó foreldrar héldu áfram að kvarta þegar kennarar byrjuðu að yfirgefa staðinn. Það vissu allir þarna niður frá af hverju við hættum í þessum skóla.

Hún var ekki sú eina sem sagði að uppsagnir kennara sem höfðu kvartað hefðu ekki haft áhrif. Þær sögðu að þeim hafi fundist þetta mjög erfitt og þeim leið eins og skilaboðin sem þær fengju frá yfirmönnum starfsmannamála hjá leikskólasviði væru að þær og störf þeirra skiptu litlu máli því leikskólastjórinn hafi átt allan rétt og hans störf hefðu verið mikilvægari fyrir leikskólann. Svandís tók svo til orða:

Það sem magnaði óánægju mína var viðbragsleysi skólayfirvalda eða Skóla- og frístundasviðs þegar það virtist ekki skipta neinu máli þótt starfsfólkið hefði bitra reynslu af leikskólastjóranum og sæi fyrir sér að það færi allt til fjandans ef hún kæmi aftur og allt færi í rugl aftur og fólk hætti ef hún kæmi aftur.

Helmingur þeirra hugsaði lausnamiðað og vildi koma með hugmyndir um hvað mætti betur fara. Þær töldu að yfirmenn SFS þyrftu að hugsa í víðara samhengi og líta á málin frá öllum hliðum, ekki bara frá hliðum réttinda leikskólastjóra. Þeir þyrftu að huga að því í hverju máli fyrir sig hvernig málum væri best komið fyrir börnin í viðkomandi skóla og til hvaða ráða væri hægt að grípa þannig að svo mætti verða. Það þyrfti að finna leiðir þannig að allir hlutaðeigandi högnuðust á einhvern hátt en börnin og menntun þeirra væri alltaf í fyrirrúmi. Ef leiðin til þess væri að setja leikskólastjóranum afarkosti, yrði það að vera þannig. Halldóra sagði:

Það þarf aðeins að setjast niður og skoða hvað er hægt að gera. Einn veikur eða útbrunninn leikskólastjóri og þau áhrif sem það hefur á starfið snertir starfsfólk, foreldra og börn í langan tíma svo þetta eru nokkur hundruð manns sem þetta hefur áhrif á. Það þarf að finna nýjar leiðir... Þá erum við að tala um yfirmenn leikskólastjóra, að þeir geti fundið leiðir svo allir vinni, leikskólastjórinn og leikskólinn.

Ráðningabann var að einhverju leyti skiljanleg orsök hruns og kreppu í þeirra huga en þátttakendum fannst ráðningabann ekki eiga við þegar skólastjóra eða aðstoðarskólastjóra vantaði í leikskóla, þrátt fyrir að það væri tímabundið eða um óákveðinn tíma.

Stjórnendur leikskóla væru tveir, skólastjóri og aðstoðarskólastjóri og það væri ekki að ástæðulausu. Það hefði líka komið í ljós þegar aðstoðarskólastjórinn átti að sinna verkefnum beggja, að það var of mikið og hann gat ekki sinnt öllu eða haldið í alla þræði.

Fleirum en þessum helmingi viðmælenda minna fannst stjórnun og forysta eiga þátt í brotthvarfi sínu. Hinir töluðu einnig um hvernig verkefnum sem SFS leggur á leikskóla fjölgar stöðugt. Þeim fannst mörgum að aðalverkefni sitt - sem hafi verið að mennta börnin á fyrsta skólastiginu - hafi oft þurft að gjalda fyrir pappírsvinnu sem þurfti að vinna eða þjónustukönnun sem þurfti að svara eða önnur „skrifborðsverkefni frá sviðinu“ sem leikskólastjóri fól þeim að vinna. Laufey orðaði það þannig:

Það var eins og fólkið á skrifstofunni hefði engan skilning á starfi okkar og héldi að við hefðum bara ekkert að gera og bjó til alls konar skrifstofuverkefni handa okkur sem bættust endalaust ofan á okkar aðalstarf sem er að mennta yngstu börnin í samfélaginu.

Nokkrir viðmælenda minna sögðust stundum hafa haft það á tilfinningunni að þær væru að létta verkefnum af starfsfólkinu á skrifstofu SFS.

4.5.2 Undirbúningstímar

Margir viðmælenda minna höfðu orð á því að kjarasamningsbundnir undirbúningstímar í þeirra skóla hafi oft fallið niður vegna þess að afleysingahlutfallið hafi verið svo lágt og afleysingin hafi farið í að leysa af vegna veikinda eða annarra fjarvista og ekki einu sinni dugað til þess. Þó að afleysing hafi átt að koma til að leysa af vegna undirbúningstíma, þá hafi alltof oft þurft að „lána“ hana, eða það hafi vantað á viðkomandi deild og ekki verið möguleiki að fara frá. Svandís sagði:

... [það var] krafa um faglegt starf sem ég gat ekki sinnt af því ég fékk ekki tíma til að undirbúa það ...Mér fannst líka rosalega erfitt þegar staðan var þannig að við fengum ekki afleysingu fyrir undirbúning, þá fannst mér erfitt að fara.

Viðmælendur mínir voru flestar sammála um að það þyrfti að sjá til þess að afleysingahlutfall í leikskólum væri þannig að staðreyndum væri snúið við og það væri a.m.k. í færi tilfellum að undirbúningstímar féllu niður, þeir færðust kannski bara til í versta falli. Æskilegast væri auðvitað að leikskólakennarar þyrftu ekki að hafa áhyggjur af þessu og undirbúningstímar væru jafn sjálfsagðir og væru jafn eðlilegir og morgunmatur eins og ein orðaði það.

Mörgum viðmælenda minna finnst þeir tímar sem eru kjarasamningsbundnir allt of fáir til að leikskólakennarar geti staðið undir merkjum, styrkt faglega starfið og sinnt starfi sínu eins vel og kostur er. Margrét á sér framtíðardraum sem hún telur að gæti aukið starfsánægju og fagmennsku leikskólakennara. Hún orðaði hann þannig:

Það væri gaman að vita hvort við leikskólakennarar gætum unnið til tvö inni á deild og unnið svo að skýrslugerð eða í þróunarstarfi eftir það. Að við fengjum meiri undirbúningstíma til svoleiðis hluta sem myndi skila sér í betra faglegu starfi fyrir leikskólann.

Viðmælendur mínir töldu að deildarstjórar þyrftu a.m.k. að fá mun fleiri tíma því þeir hafi í svo mörg horn að líta. Þá komum við aftur að afleysingamálunum. Fleiri undirbúnings-tímar krefjast fleiri stöðugilda fyrir afleysingu en viðmælendum mínum finnst bara tími til kominn að fjöldi undirbúningstíma sé endurskoðaður og afleysingamál löguð, því verkefnum leikskólakennara fjölgar alltaf og sérstaklega verkefnum deildarstjóra.

4.5.3 Hlutfall afleysinga

Eins og segir hér að framan er það skoðun viðmælenda minna að hlutfall afleysinga í leikskólum borgarinnar sé alls ekki nægilegt. Þuríður sagði:

... afleysingamálin alls ekki í góðum málum. Það þarf að finna einhverja betri lausn á þeim þannig að það sé næg afleysing. Veikindi eru mjög þreytandi stanslaust og aldrei næg afleysing og það eykur álagið.

Elsa orðaði það þannig:

Það er auðvitað ekki eðlilegt þegar afleysingarnar í skólanum duga aldrei til að leysa af það sem þarf þannig að það er mjög sjaldan fullmannað alls staðar í húsinu án þess að undirbúningstímum sé sleppt. Það er líka alltaf vont ef þarf að senda börn heim af því of margar stöður eru ómannaðar.

Þær sögðu hlutfall afleysinga engan veginn í takti við kröfur um skólastarf og öryggi barna í leikskólum og það þurfi tvímælalaust að laga svo það standi ekki eðlilegu skólastarfi fyrir þrifum.

4.5.4 Niðurskurður í kjölfar bankahruns

Viðmælendur mínir ræddu margir um niðurskurð í leikskólum borgarinnar í kjölfar bankahrunsins og hjá tveimur þeirra var það aðalástæða brotthvarfsins. Leikskólar voru

sameinaðir og þá misstu einhverjir vinnuna og aðrir kusu að hætta en það var í mörgum tilfellum þungbært fyrir þá sem eftir sátu. Viðmælendur mínir voru ekki sammála um áhrif sameiningar og komst Þuríður svo að orði:

... fólkið var óöruggt og það leið held ég engum vel. Foreldrarnir og starfsfólkið var eins og hengt upp á þráð sem var lengi verið að ná niður og er sums staðar enn því þetta er ekki búið.

Vigdís leit öðru vísi á sameininguna en Þuríður. Hún vann í skóla sem var sameinaður öðrum og leit á sameiningarferlið sem mjög skemmtilegt tímabil og að sameiningin hafi tekist einstaklega vel.

Vilborg rekur brotthvarf sitt beint eða óbeint til þess að Reykjavíkurborg ákvað að fella niður fríðindi til starfsmanna eins og forgang fyrir börn leikskólakennara í leikskólana.

Margir viðmælenda minna ræddu um ráðningabann sem sveitarfélög gripu til í kjölfar hrunsins. Þær töldu það hafa haft mikil áhrif á starfið því það olli í mörgum tilfellum manneklu sem erfitt var að mæta og fannst álag aukast mikið á þeim tíma því skólar hafi verið undirmannaðir og jafnvel án afleysinga í langan tíma. Þegar ráðningabanninu var aflétt fannst viðmælendum mínum ekki um auðugan garð að gresja í umsókn um starf í leikskólunum og sumir umsækjendur ekki einu sinni að sækjast eftir vinnunni sem þeir sóttu um. Sumir voru hreinlega ráðnir til að ráða einhverja í þær stöður sem vantaði í og einhverjir þeirra sáu fljótt að þetta var ekki starf fyrir þá og fóru. Samkvæmt viðmælendum mínum var þessi niðurskurðartími mjög erfiður í leikskólum. Svandís sagði:

þá fór bara allt til fjandans þegar hrúnið kom ... og það var aldrei nein afleysing fyrir neinu og það mátti ekki ráða neinn í vinnu ... og svo upp úr því þegar mátti fara að ráða ... og þeir sem sóttu um voru bara einhverjir sem stoppuðu bara í 2 vikur eða eitthvað.

4.5.5 Umbun

Umfjöllun viðmælenda minna um umbun í starfi eða starfsumhverfi var af ýmsum toga; laun og launatengd umbun, umbun sem tengdist stjórnun og fólst í hrósi og hvatningu en einnig umbun sem bundin er í ánægju og gleði starfsins ásamt hrósi og hvatningu manna á milli. Það var viðmælendum mínum jafnframt umbun í starfi að hafa faglegan stuðning

af öðrum leikskólakennurum og hafa aðra fagmenn, þá sér í lagi leikskólakennara, með sér í liði eða á deild.

4.5.6 Laun

Viðmælendur mínir voru ekki á sama máli þegar kom að umræðu um þau laun sem þær fá greidd fyrir störf sín. Þær skiptust í tvennt þar sem annar hópurinn sagði að launin skiptu miklu máli og væru ein af aðal ástæðum brotthvarfs en hinn hópurinn sagði að laun skiptu alltaf einhverju máli en önnur atriði væru mikilvægari. Nokkrar nefndu að þær hafi vitað strax þegar þær fóru í námið að launin væru léleg en á þeim tímapunkti hafi starfið verið þeim eins konar hugsjón. Væntingarnar hafi síðan breyst og launin farið að skipta meira máli.

Nokkrar töluðu um að í okkar íslenska samfélagi væri virðing launatengd eða væri a.m.k. mjög sterk tenging á milli launa og virðingar. Kennarar væru almennt ekki ofarlega í þeim virðingarstiga og það þyrfti að laga, hvernig sem farið væri að því. Halldóra sagði:

... þegar maður er búinn að lifa svona lengi í þessu þjóðfélagi þá finnur maður ofboðslega sterkt tenginguna í samfélaginu við virðingu eftir launum. Kennarar, leikskóla- og grunnskólakennarar, það er ekki borin mikil virðing fyrir þeirra starfiþ.e. að því yngri sem nemendurnir eru því verri eru launin og þeim mun minni virðingu hafa þeir [kennararnir].

Elsa sagði að kannski þyrfti það bara að vera eitt af verkefnum leikskólakennara að snúa þeirri röðun í virðingarstigann við. Þær gerðu sér grein fyrir því að laun leikskólakennara hefðu hækkað eitthvað aðeins í síðustu samningum en það þyrfti að gera betur og leiðréttu betur launamun á milli starfsheita leikskólakennara.

4.5.7 Starfsþróun og námsleyfi

Viðmælendur mínir töluðu margir um hve slæmt þeim þótti þegar stjórnvöld í Reykjavík ákváðu í niðurskurði eftir hrun bankakerfisins að hætta veitingu námsleyfa á launum sem þó er gert ráð fyrir í kjarasamningum leikskólakennara. Þær sögðu einnig að það gengi erfiðlega að sinna símenntun eins og að sækja námskeið, skoða aðra skóla og fara á ráðstefnur þegar það væri mannekla eða veikindi og afleysing sem er af skornum skammti er ekki fyrir hendi. Þær bentu á að til þess að hægt sé að sinna starfsþróun, sí- og endurmenntun þurfi að vera nægilega margir kennarar eftir í skólanum þannig að nám og öryggi barna sé tryggt. Þær töldu það samt afar nauðsynlegt til að efla sig í starfi og til að hafa andrými til að sinna starfi sínu betur. Margrét sagði:

Maður verður að reyna að nærast einhvern veginn svo maður geti haldið áfram ... bara að endurnýja sig einhvern veginn ... því miður er ekkert farið að veita námsleyfi aftur en maður þarf bara samt að fara út á nokkurra ára fresti. Það þarf ekki að vera ár, bara önn eða einn mánuður ... sýna ekki rannsóknir það að við þurfum að nærast til að tóra í þessu starfi. Við þurfum að mennta okkur, ná okkur í næringu, það held ég sé alveg ljóst.

Viðmælendur mínir lögðu áherslu á mikilvægi sí- og endurmenntunar, þess að bæta sig í starfi með viðbótarnámi, námskeiðum eða öðrum kostum sem bjóðast. Nokkrir þeirra líktu því við að taka vítamín og töldu að það væri lífsnauðsynlegt til að geta sinnt starfi sínu af fagmennsku alla starfsævina. Dagbjört komst svo að orði:

Það þarf að koma sí- og endurmenntun, þú þarft að geta kúplað þig út, þú þarft að geta verið endurnærður, góður kennari starfsævina út. Þú getur bara kreist svo og svo mikið vatn úr einum steini sjáðu til.

4.5.8 Gleði

Viðmælendum mínum fannst afar mikilvægt að vera í starfi sem er nærandi og gefur orku til jafns við að eyða henni. Þær töluðu um að það væri svo mikilvægt að upplifa ánægjuna sem felst í starfinu. Ennfremur var gleðin yfir vel unnu starfi, þróun og uppbyggingu starfsins, gleði vegna skemmtilegs samstarfs eða bara gleðin yfir því að vera saman og hafa gaman, viðmælendum mínum hugleikin efni. Margrét orðaði það þannig:

Það sem gaf mér starfsánægju, það að þróa starf áfram, byggja ofan á og taka faglegum áskorunum ... Þetta starf er náttúrlega bara samskipti út í eitt og það verður að vera gleði og gaman í vinnunni

Margrét var alls ekki sú eina sem talaði um mikilvægi þess að hafa gaman í vinnunni og hlakka til þess að mæta á hverjum morgni. Margar töluðu um að þær hefðu alltaf hlakkað til að hitta börnin og gleðjast með þeim yfir stórum áskorunum og smáum, glaðst yfir að finna væntumþykju og hlýju foreldra, barna og samstarfsfólks.

Allir viðmælendur mínir höfðu einhvern tíma fundið slíka umbun og sumir jafnvel alla starfsævina. Sumir viðmælenda töluðu um að starfsumhverfið hefði breyst og nú fyndu þær þreytu í starfsmannahópnum vegna álags og að þá minnki gleðin og starfsánægjan meðal starfsmanna. Það væri ekki eins mikið hlegið í kaffistofum og áður, hlátursköstin og sameiginlega ánægjan væri ekki eins mikil. Það vildu tvær af viðmælendum mínum

skrifa á tæknivæðingu og símanotkun því það væru of margir að fletta í símanum í kaffistofunni og hættir að hlæja saman. Margrét orðaði það þannig:

... upplifði ég alltaf meiri og meiri þreytu í starfsmannahópnum ... það var miklu léttara yfir fólki, miklu meira hlegið og bara miklu meiri gleði hér áður fyrr ... Mér finnst þetta bara vera farið þessi gleði og hlátursköst og sameiginlega ánægjan og samskiptin sem gaf manni svo mikið í starfsánægjuna. ... Það eru bara allir að fletta í símanum í kaffistofunni og hættir að hlæja saman. Þetta starf er náttúrulega bara samskipti út í eitt og það verður að vera gleði og gaman í vinnunni. Þegar það er farið þá er starfsánægjan ekki eins.

Þegar sameiginlega gleðin minnkar í starfsmannahópnum hefur það áhrif á einstaklingana og hjá sumum viðmælenda hafði gleðin dvínað og jafnvel horfið hjá öðrum. Þegar umbunin sem felst í starfsgleðinni var ekki lengur fyrir hendi þá fannst Guðfinnu sjálfhætt og orðaði það svo:

Ég fann bara ekki löngunina til að mæta í vinnuna, ég fann ekki gleðina.

Sem betur fer var Guðfinna eini viðmælandi minn sem hafði týnt gleði starfsins algerlega þó margar hinna hefðu minnkaða löngun til starfsins en eins og fram hefur komið var það alls ekki ástæða brotthvarfs allra að þær hefðu ekki gleði eða löngun til starfs leikskólakennarans lengur.

4.5.9 Hrós og hvatning

Hrós og hvatning eru tegundir umbunar sem viðmælendur mínir sögðust fá misoft. Þær sögðust margar vera afar þakklátar fyrir hrós eða hvatningu frá samstarfsfólki, börnum og foreldrum og það hafi vakið gleði og vellíðan.

Nokkrir viðmælenda minna töluðu sérstaklega um að þeim hafi fundist slæmt að fá hvorki hrós né jákvæða endurgjöf frá yfirmönnum sínum, leikskólastjórum og yfirmönnum sínum hjá SFS og í ráðhúsinu. Þeim fannst eins og þær hefðu farið á mis við eitthvað eða misst af því og það minnkaði starfsánægju þeirra. Þær töluðu um mikilvægi jákvæðni, hvatningar og hróss frá stjórnendum fyrir starfsánægju, starfsandann og uppbyggingu einstaklingsins það væri jákvæð umbun sem kostaði ekki neitt en gæfi bæði gefanda og þiggjanda svo mikið. Laufey sagði að hrós væri jákvæð styrking sem allir ættu að temja sér að nota því það myndi örugglega bæta samfélagið. Þuríður notaði eigin reynslu til að benda á það sem henni fannst að betur mætti fara í stjórnun og sagði:

Maður lærði það að reyna að vera jákvæður og hrósa fólki, byggja það upp og tala um það sem vel var gert. Það skiptir svo miklu máli.

Þær nefndu einnig að þeim þætti leiðinlegt að yfirmenn borgarinnar gleymdu alveg öllum fallegu orðunum sem þeir notuðu um leikskóla og mikilvægi þeirra á framboðsfundum um leið og kosningum væri lokið. Leikskólar tilheyrðu fyrsta og mikilvægasta skólastiginu og það þyrfti að gera öllum grein fyrir því hvað þar væri falinn mikill fjársjóður. Dagbjört sagði:

... því er haldið á lofti á tyllidögum að þarna sé grunnurinn og lengi búi að fyrstu gerð en svo á ekki að setja neina peninga í þetta.

Nokkrir viðmælenda minna nefndu þá hvatningu sem þær finna innra með sér yfir vel unnu verki eða því að vita að starf þeirra hafi borið árangur. Þær nefndu að það fælist hvatning í framförum barna og einnig í því að sjá skýrslur eða námskrár verða að veruleika. Tvær nefndu að það hafi verið eitt af einkennum skömmu fyrir brotthvarf að þær hættu að finna þessa innri hvatningu sem áður var svo góð tilfinning.

5 Umræða

Markmið rannsóknarinnar var að skoða af hverju leikskólakennarar ákveða að hverfa úr því starfi sem þeir hafa menntað sig til í 3 – 5 ár og snúa sér að einhverju allt öðru.

Í þessum kafla verður fjallað um helstu niðurstöður rannsóknarinnar og þær settar í fræðilegt samhengi (sjá fræðilega umfjöllun í 2. kafla). Hann skiptist í tvo kafla og taka þeir mið af yfirköflum í fræðilegri umfjöllun í 2. kafla en það eru þættir í starfi og starfsumhverfi annars vegar og í samfélaginu hins vegar sem valda brotthvarfi. Þeir kaflar skiptast í undirkafla sem spruttu úr gögnunum og miða að því að svara rannsóknarspurningunni.

5.1 Þættir í starfi og starfsumhverfi sem valda brotthvarfi

Eins og fram kemur í niðurstöðum liggja ýmsar ástæður að baki brotthvarfs leikskólakennaranna sem þátt tóku í þessari rannsókn. Þeir þættir sem voru mest áberandi og falla undir þætti í starfi og starfsumhverfi verða tíundaðir hér á eftir. Þetta eru álag, stjórnun, hvatning og umbun á vinnustað og viðhorf starfsfólks til starfsins. Þetta rímar við niðurstöður Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) sem leiddu í ljós að það sem olli helst óánægju meðal leikskólakennara voru álag, vinnuumhverfi og stjórnun en einnig laun, kjör og samfélagslegir þættir, tengdir ímynd starfsins.

5.1.1 Álag

Eins og fram kemur í niðurstöðum fjölgar verkefnum leikskólakennara sífellt, ábyrgðin vex og álagið eykst. Þetta er í samræmi við rannsóknir Faber (2010) en hann segir að kennarar kvarti yfir því að verkefnin verði æ erfiðari og kröfurnar meiri og tímaskortur og álag aukist sífellt. Leikskólakennarar sinna mörgum mismunandi störfum eins og fram hefur komið en störf þátttakenda í þessari rannsókn féllu öll undir starfslýsingar leikskólakennara, deildarstjóra og leikskólastjóra. Störf þeirra eru svipuð þegar kemur að starfi með börnunum en ólík að mörgu öðru leyti. Störf flestra þeirra sem rætt var við virðast þó einkennast af álagi. Álagi sem er margþætt og hefur mismunandi afleiðingar en er einn af þeim þáttum sem oftast kom fram hjá þátttakendum sem orsök þess að þeir yfirlagðu starfið sem þeir höfðu menntað sig til.

Niðurstöður leiða í ljós að leikskólakennarar eru flestir mjög stoltir af starfi sínu og finnst það vera undirstaða skólakerfisins. Þeir vilja geta sinnt því sem allra best og vilja að yfirmenn skólans komi til móts við þá með því að skapa starfsumhverfi og starfsaðstæður sem stuðla að því að þeir geti sinnt þessu mikilvæga starfi á sem bestan

máta. Draumur þátttakenda er að í öllum skólum séu margir kennarar sem saman sinni starfi sínu af samhug og gangi í takt; hver skóli sé ein eining en ekki margar og þar sé traustur og heilbrigður starfsmannahópur. Raunveruleikinn er þó annar eins og fram kemur í niðurstöðum. Sumir viðmælenda minna eru þreyttir og tala jafnvel um að þeir séu úrvinda eða örmagna eftir daginn. Álag er alltof mikið að mati þeirra og eykst sífelld og það eru ákveðnir álagspættir sem þeim finnst erfitt að búa við og finnst torveldi þeim starfið um of. Þetta eru þættir eins og fjöldi barna á deildum, mannekla, starfsmannavelta, hávaði og skortur á leikskólakennurum og verður fjallað sérstaklega um þá hér á eftir. Þessi umræða um þreytu er í samræmi við könnun Vinnueftirlitsins á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks í leikskólum í Reykjavík þar sem meirihluti starfsfólks sagðist vera líkamlega og andlega úrvinda að vinnudegi loknum (Berglind Helgadóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2000).

Barnafjöldi

Það var áberandi í máli þátttakenda að fjöldi barna á deildum væri orðinn of mikill. Það væru of mörg börn undir stjórn hvers deildarstjóra og þeim hafi oft liðið eins og þeir hafi ekki náð að sinna hverju barni fyrir sig eins og þeir hefðu viljað. Þeim fannst vond tilfinning geta ekki sinnt starfi sínu af þeim heilindum og samviskusemi sem fagmennska þeirra býður. Hvert barn eigi rétt á einstaklingsmiðuðu námi og að því og námi sé sinnt af alúð og umhyggju.

Þátttakendur komu með hugmyndir að lausnum til að draga úr álagi tengdu barnafjölda og plássleysi og var það m.a. að það væru aldrei fleiri en 20 börn á deild hjá eldri börnum og 15 hjá þeim yngri. Eins og kemur fram í rannsókn Hörpu Njál's (2004) er það ekki nýtt að leikskólakennarar séu óánægðir með fjölda barna á deildum og álagi honum tengdu. Niðurstöður doktorsrannsóknar Örne H. Jónsdóttur (2012) styðja einnig þessar niðurstöður en þar kom fram að leikskólakennurum finnst of mörg börn í hverjum hópi og dagarnir erfiðir og einkennast af streitu.

Þeir leikskólakennarar sem tóku þátt í þessari rannsókn starfa ekki lengur í leikskólum og horfa því allir til baka á starf sitt í leikskólanum, brotthvarf sitt og ástæður þess. Eins og kemur fram í kafla um siðferðileg álitamál er hugsanlegt að fjarlægð einhverra þeirra frá brotthvarfi liti frásögn þeirra nú. Niðurstöður sýndu hins vegar að það var ekki hægt að flokka svör þeirra eftir því hversu langt var síðan þær hurfu til annarra starfa. Þeir lögðu mismikla áherslu á álag vegna barnafjölda og plássleysis en fjöldi kennara á deild kom inn í umræðuna hjá flestum. Hugsanlegt er að fjöldi kennara á deild eða sú staðreynd að margir viðmælenda minna voru einu leikskólakennararnir á

deildinni sinni sé ástæðan en ekki fjöldi barnanna. Einn leikskólakennari á deild hefur tvímælalaust meira á sinni könnu en ef þeir eru tveir eða fleiri og geta skipt á milli sín verkefnum eins og foreldrasamtölum, gerð einstaklingsnámskráa, útfyllingu kvarða og hverskonar mati. Það mætti einnig ætla að ef það eru fleiri leikskólakennarar þá aukist fagmennska og ýmsir hliðarkvillar verði léttvægari.

Mannekla

Þátttakendur í þessari rannsókn töluðu m.a. um að þeir hafi oft upplifað tímabil þar sem ekki fékkst hæft fólk til starfa og þá hafi stöður verið ómannaðar. Slík mannekla hafi valdið miklu álagi á alla starfsmenn. Þetta stemmir við orð Branham (2005) sem talar um álag vegna starfsmannaskorts.

Þátttakendur töluðu um að afleysingastöður væru ekki nægilega margar til að sinna þessu. Undirbúningstímar féllu oft niður af því að afleysingar færu allar í að leysa af vegna veikinda og dygði ekki nærri því alltaf til. Þátttakendur töluðu um að stundum kæmu löng tímabil þar sem vantaði of marga í hús og stundum jafnvel þannig að það þyrfti að senda börn heim. Á það sé ætíð litið sem neyðarúrræði sem flestum finnst mjög vont að þurfa að beita. Þetta skapi álag sem kemur bæði til vegna aukavinnu sem fólk þarf að leggja á sig þegar einhvern vantar en einnig álag sem skapast af því að deildastjórar og aðrir leikskólakennarar ef þeir eru fyrir hendi komast ekki frá til að undirbúa starfið á deildinni. Þetta er í samræmi við niðurstöður Bedeian og Armenakis (1998) sem sögðu að mannekla væri ein af ástæðum óstöðugleika í starfsmannahaldi og afleiðingar þess væru aukið vinnuálag á þá sem eftir eru sem oft á tíðum skapi bæði vanlíðan og streitu. Þetta er einnig í samhljómi við niðurstöður Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) sem gáfu til kynna að veikindi og aðrar fjarvistir valdi oft manneklu og álagi.

Viðmælendur mínir töluðu margir um að mikið álag verði til þess að veikindatilfellum fjölgi. Með það í huga og með hliðsjón af framangreindum niðurstöðum og rannsóknum má hugsanlega draga þá ályktun að mannekla aukist þar sem mikil mannekla er fyrir og þar verði álag því enn meira. Í niðurstöðum kom fram að mannekla vegna náms af einhverjum toga væri oft litin öðrum augum og var í því samhengi bent á að jákvæðni og lausnarmiðuð hugsun borguðu sig. Einnig kom fram að í einum skóla hafi leikskólastjórinn alltaf leyst allt sem tengdist fjarvistum og manneklu á farsælan hátt þannig að ekki hafi myndast álag þess vegna. Það má hugsanlega draga þá ályktun að í þeim skóla hafi ríkt jákvæðni og lausnarmiðuð hugsun og því hafi verið litið á álag og manneklu sem verkefni til að leysa þar á bæ. Það vekur jafnframt spurningar um hvort að skort hafi á jákvæðni og lausnarmiðaða hugsun þegar um álag og manneklu er að ræða í skólum hinna viðmælenda minna sem hana nefndu.

Starfsmannavelta

Þátttakendur í þessari rannsókn töluðu um að einn af álagsþáttunum sem þeir hefðu búið við í sínum skólum hafi verið síendurtekinn óstöðugleiki í starfsmannahaldi. Starfsmannavelta er skilgreind í 2. kafla. Þátttakendur í rannsókninni töldu mikið álag tengjast starfsmannaveltu og er það í samræmi við niðurstöður Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) sem leiddu í ljós að starfsmannavelta væri einn af erfiðustu þáttum starfsins. Sumir viðmælenda minna tengdu hana við það að eftirsóknarverðara væri að vinna annars staðar af því þar væru greidd hærrí laun. Aðrir tengdu hana við ungt fólk sem var á milli skóla eða starfa og enn aðrir tengdu hana við það að ráðið var inn fólk sem ekki reyndist hæft til að sinna sínu starfi og var látið hætta á reynslutíma. Þær sögðu að óstöðugleiki í starfsmannahaldi eða óeðlileg starfsmannavelta eykur einnig álag á þá sem eru við störf í skólanum, ekki einungis álag við þjálfun nýrra starfsmanna heldur einnig álag af því að ekki er alltaf fullmannað og samræmist það niðurstöðum Bedeian og Armenakis (1998) sem segja að vinnuálag á þá sem eftir eru aukist bæði vegna þess að ekki fást alltaf hæfir starfsmenn strax í stað þeirra gömlu og af því að nýir starfsmenn eru ekki eins afkastamiklir og þeir eldri og reyndari.

Niðurstöður sýna að þjálfun nýrra starfsmanna getur verið bæði tíma- og orkufrek og það reynir á þolrif deildarstjóra þegar þeir þurfa síendurtekið að þjálfu nýtt fólk. Að mati viðmælenda þarf nýtt fólk ekki aðeins að kynnast börnunum og þeirra þörfum, foreldrum og samstarfsfólki, það þarf einnig að læra allt um starfsvenjur skólans, hefðir, menningu og venjur. Deildarstjórar og annað starfsfólk skólans leggi alúð sína í að taka vel á móti nýjum starfsmanni, gefa honum tíma og tækifæri og kenna honum að aðlagast nýjum starfsvenjum. Einnig kom fram að það er lýjandi að þurfa að gera það oft sama skólaárið og það tekur tíma frá uppeldi og menntun barnanna. Það er í samræmi við niðurstöður Andersen og Rasmussen (1996) og Rodd (2006) sem telja að óstöðugleiki í starfsmannahaldi hafi áhrif á líðan og daglegt starf barnanna.

Eins og fram kemur í 2. kafla hefur það veruleg áhrif á starfsanda og samstarf þeirra starfsmanna sem eftir eru þegar lykilstarfsmenn, þ.e. þeir sem eru hæfastir eða best menntaðir fyrir starfið, hætta störfum (Bedeian og Armenakis, 1998; Tómas B. Bjarnason, 2000). Með tilliti til orða þeirra má gera ráð fyrir að leikskólakennarar séu þessir lykilstarfsmenn í leikskólum. Þeir ganga oftast í takt, eins og einn viðmælenda minna orðaði það. Einnig kom fram að þeir eru betur samofnir menningu skólans og kunna skil á fræðilegu samhengi hans. Það er í samræmi við niðurstöður Bedejans og Armenakis (1998) Tómasar B. Bjarnasonar, 2000).

Hávaði

Niðurstöður greina frá því að hávaði fer misjafnlega vel í fólk, bæði börn og fullorðin. Það er einnig misjafnt hvað viðmælendur mínir telja vera hávaða og hvar þolmörk gagnvart honum liggja. Eins og fram kemur í 2. kafla er ekki alltaf tekið tillit til hljóðvistar við byggingu leikskóla, rými hafa stækkað, börnum fjölgað og hávaði er oft yfir viðmiðunarmörkum og er það sá þáttur sem olli starfsfólki mestum óþægindum samkvæmt rannsókn Ágústu Guðmarsdóttur (2006).

Niðurstöður leiddu í ljós að hávaði sem skapast í erli dagsins er talinn vera töluverður álagsþáttur sem hafi áhrif bæði á börn og kennara. Hann sé streituvaldandi og afar lýjandi ásamt því að hafa áhrif á vinnufrið og næði, einbeitingu, samskipti og úthald bæði barna og kennara. Það er í samræmi við niðurstöður Ólafs Daníelssonar (2014) sem gefa til kynna að hávaði hafi áhrif á þessa þætti en einnig skammtímaminni, félagslega hegðun, skilvirkni og örmögnun.

Nokkrir kennarar nefndu leiðir bæði frá rekstaraðila og það sem hægt var að gera innanhúss til að minnka hávaða en með misjöfnum árangri að þeirra sögn. Þær leiðir sem virtust bera mestan árangur voru áhersla á að allir á deildinni töluðu á lágu nótunum, að kennarar væru með börnunum í verkefnum og skarkalaminkandi aðgerðir eins og tennisboltar á stólfætur, gúmmírör á borðfætur, dúkar á borð og margar mottur á gólfið ásamt því að setja hljóðeinangrandi plötur í eða með loftum. Hugsanlega má leiða líkum að því að þessar aðgerðir hafi ekki verið reyndar í öllum leikskólunum og því hafi verið meiri hávaði þar. Einnig er hugsanlegt að þreyttir kennarar sem hafa verið undir álagi gleymi áminningum um inniröddina frekar og að þreyttir kennarar fari síður niður á gólf. Niðurstöður sýna einnig að fagmennska minnkar hávaða og var í því samhengi bent á að þegar leikskólakennurum fjölgaði á deildinni þá minnkaði hávaðinn. Með tilliti til þess að rannsóknir sýna að starfsánægja leikskólakennara eykst þegar þeim fjölgar, má leiða líkum að því að þar séu þeir ekki jafn þreyttir og þeir muni frekar eftir inniröddinni og því að vera á gólfinu með börnunum.

Kennaraskortur

Eins og fram kemur í 2. kafla vantar leikskólakennara til starfa á Íslandi og er það mikið áhyggjuefni. Leikskólakennarar hafa sjálfir verulegar áhyggjur af þróun mála og eru viðmælendur mínir þar engin undantekning og er það í samræmi við niðurstöður rannsókna sem getið er um í 2. kafla, þ.á.m. Hörpu Njáls (2004).

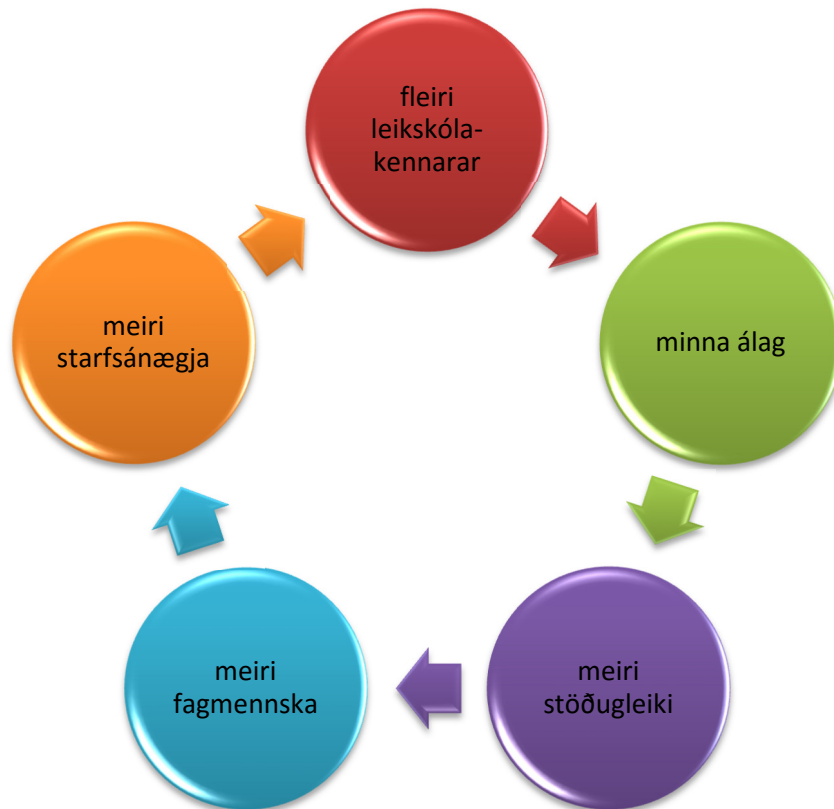
Viðmælendur mínir lögðu áherslu á að það væri minna álag á deildarstjórnann þegar það væru fleiri leikskólakennarar starfandi á deildinni. Það er í samræmi við niðurstöður Örnú H. Jónsdóttur (2005) sem segja að ef deildarstjórinn er eini leikskólakennarinn á

deildinni hafi það óæskileg áhrif á faglega sjálfsmynd hans því það sé erfitt að vera eini fagmenntaði starfsmaðurinn á deildinni og tilhneiging skapist til þess að allir séu jafnir. Það skiptir öllu máli að í hverjum skóla sé nóg af „leikskólakennarasýninni“ eins og einn viðmælenda minna kallaði það, það fylgi því metnaður, áhugi, starfsgleði og fagleg umræða.

Niðurstöður mínar sýna verulegar áhyggjur af leikskólakennaraskorti, brotthvarfi og lítilli nýliðun í stéttinni. Þær gefa jafnframt til kynna mikilvægi þess að í skólum sé hátt hlutfall fagfólks þar sem stærsti hluti hópsins séu leikskólakennarar. Það er í samræmi við niðurstöður Ingu Líndal Finnbogadóttur (2015). Það er jafnframt í samræmi við niðurstöður rannsóknar Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) sem leiddu í ljós að starfsmannavelta og fjöldi leikskólakennara á deild hefðu mest áhrif á starfsánægju.

Viðmælendur mínir höfðu áhyggjur af háum meðalaldri leikskólakennara og því að margir kennarar færu á eftirlaun á komandi árum. Samkvæmt upplýsingum frá Kennarasambandi Íslands er meðalaldur félaga í Félagi leikskólakennara 42,4 ár á meðan meðalaldur í Félagi stjórnenda leikskóla er 51,5 ár. Það þýðir að stór hluti leikskólakennara á landinu nálgast eftirlaunaaldur hratt og örugglega og lítil nýliðun þýðir að stéttin yngist ekki. Niðurstöðurnar sýna einnig að viðmælendur mínir vilja fæstir fá aðra en leikskólakennara í stjórnunarstöður í leikskólum. Ef aðrir væru ráðnir þá finnst þeim að þeir verði a.m.k. að hafa aðra uppeldismenntun. Margir þeirra gengu svo langt að segja að það ætti hreinlega að loka deildum þar sem ekki væru uppeldismenntaðir starfsmenn við stjórnvölinn. Það kom fram að leikskólar eru fyrsta skólastigið í íslensku menntakerfi og þó þar sé ekki skólaskylda eiga öll börn rétt á menntun leikskólakennara eins og kveður á um í lögum.

Niðurstöður þessarar rannsóknar leiða í ljós að kennaraskortur hefur áhrif á marga þætti leikskólastarfs. Það kemur einnig fram að ef kennurum fjölgar hafi það bætt áhrif á marga þætti sem hafa á einn eða annan hátt áhrif á brotthvarf leikskólakennara t.d. að þar sem eru fleiri leikskólakennarar væri minna álag, meiri stöðugleiki í starfsmannahaldi, meiri fagmennska og meiri starfsánægja (sjá mynd 1).



Mynd 1. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á álag

Samkvæmt niðurstöðum Hörpu Njál's (2004) hefur það verið markmið Félags leikskólakennara og launanevndar sveitarfélaga frá því árið 2001 að fjölga leikskólakennurum. Nýútkomin skýrsla Fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara (2016) til mennta- og menningarmálaráðherra er mjög lausnamiðuð og þar er að finna mörg ráð til þess að fjölga leikskólakennurum. Það má lesa þá ósk úr niðurstöðum þessarar rannsóknar að það takist sem fyrst.

5.1.2 Stjórnun, forysta og hlutverk rekstraraðila

Í Aðalnámskrá segir að leikskólastjóri eigi að vera faglegur leiðtogi og forystumaður metnaðarfulls leikskólastarfs í sínum skóla. Hann á sem sagt að draga þann vagn sem leikskólinn er og vera leiðtoginn sem hinir starfsmenn skólans fylgja af áhuga. Gamall málsháttur segir að eftir höfðinu dansi limirnir. Flestir viðmælenda minna áttu þá ósk að í leikskólanum væri sterkur leiðtogi, valddreifing, samstíga stjórnendateymi, allar skoðanir virtar og teknar sameiginlegar ákvarðanir, samvinna í hávegum höfð og mannauðurinn nýttur. Það er í samræmi við niðurstöður Erlu Kristjánsdóttur (2003) þar sem segir að góður stjórnandi þurfi að hafa hæfileika á borð við ábyrgðarkennd, tillitssemi, samskiptahæfni, sveigjanleika og frumkvæði ásamt því að geta sett sig í spor

annarra til þess að geta sinnt forystuhlutverkinu og til þess að fá aðra til að starfa saman. Það samræmist einnig kenningum Hackman, Oldham, Johnson og Purdy (1975) en þar kemur fram að stjórnendur þurfi að gefa kennurum skýrt til kynna að mannauður þeirra sé nýttur og hæfileikar þeirra og fjölbreytt hæfni fái að njóta sín. Niðurstöður sýndu að helmingur þátttakenda í þessari rannsókn röktu brotthvarf sitt að einhverju leyti til stjórnunarstíls en það er í samræmi við kenningar Bedeian og Armenakis (1998) sem segja að óánægja með næsta yfirmann sé oft ástæða þess að fólk skiptir um starf.

Einn af þeim þáttum sem raktir voru til leikskólastjóra var fjarvera hans frá vinnustaðnum. Þegar heilt ár eða jafnvel lengri tími líður þar sem lítill samfella er í viðveru leikskólastjóra og afleysing er aldrei fyrir hendi nema aðstoðarskólastjórinn sem sinnir því nauðsynlegasta meðfram öðru sem tilheyrir hans starfi, er ekki von á góðu. Þá heldur enginn utan um skólann, aðhald, eftirfylgni og leiðsögn er af skornum skammti og heildstætt faglegt starf í skólanum versnar. Þetta er inntakið í máli tveggja viðmælenda minna. Afleiðingin var sú að starfsánægja minnkaði og ánægja foreldra einnig, leikskólakennarar yfirgáfu staðinn og ýmist hættu alveg eða fundu sér aðra starfsstöð. Þetta er í samræmi við þær ástæður sem Branham (2005) og Browell (2001) rekja fyrir brotthvarfi en það eru m.a. starfshættir, leiðsögn, starfsánægja, stjórnun og samskipti. Eins og fram kemur í niðurstöðum ríkti ráðningabann hjá borginni í kjölfar efnahagshrunsins og því var ekki ráðið í afleysingar fyrir leikskólastjóra eða aðstoðarskólastjóra þegar þá vantaði, ekki frekar en önnur stöðugildi og lýstu viðmælendur mínir furðu sinni á því. Með tilliti til þess og niðurstaðna minna má leiða líkum að því að ef svo hefði ekki verið, hefðu leikskólakennararnir sem sögðu upp og færðu sig annað og þeir sem hættu alveg, hugsanlega verið áfram í sínum gömlu skólum, sáttir við sitt.

Annar þáttur var samskipti við leikskólastjóra. Í niðurstöðum kom fram að leikskólastjóri gerði upp á milli fólks þannig að ekki giltu sömu reglur fyrir alla sem gerði það að verkum að starfsandinn var erfiður, baktal blómstraði og starfsmannavelta var mikil. Þetta samræmist niðurstöðum Örnú H. Jónsdóttur (2001) þar sem segir að þegar leikskólastjóri átti í ómálefnalegum, persónutengdum ágreiningi við starfsfólkið hafi það m.a. valdið baktali, slæmum starfsanda og lítilli starfsánægju. Þetta samræmist kenningum Branham (2005) þar sem hann talar um að ástæður brotthvarfs geti verið að stjórnandi sýni ekki öllum starfsmönnum sömu virðingu, áhuga eða eftirtekt og þeir hafi það á tilfinningunni að þeir séu ekki metnir að verðleikum. Niðurstöður sýndu einnig að viðmælendum fannst yfirmenn leikskólastjóra ekki taka á málum á viðunandi máta þegar kvartað var undan leikskólastjóra.

Aðrir þættir sem voru nefndir, var þegar skólastjórinn fjarlægist stefnu skólans og er ekki með samstarfsfólkið með sér í liði. Þá verða árekstrar, það veldur óánægju, slæmum starfsanda, skorti á samheldni, minnkandi metnaði og ómarkvissari vinnubrögðum. Einnig var langtíma ómeðhöndluð kulnun leikskólastjóra nefnd. Hún veldur óöryggi í starfsmannahópnum og einkenni kulnunar sem eru mörg og misjöfn hafa áhrif á starfsfólk, starfið og starfsumhverfið allt eins og fram kemur í 2. kafla, ef til vill án þess að fólk geri sér grein fyrir því fyrr en það er um seinan. Þetta vekur umhugsun um kenningar Bandura (1997) þar sem hann segir að kennari með slakt faglegt sjálfstraust hafi tilhneigingu til að ýta vandamálum og verkefnum á undan sér óleystum en það leiði í mjög mörgum tilfellum til streitu, örmögnunar og loks kulnunar. Með hliðsjón af því má leiða líkum að því að kennari eða skólastjóri sem hefur samstarfsfólkið ekki með sér og sýnir einkenni kulnunar, hafi ekki sterka faglega sjálfsmýnd.

Í niðurstöðum kom fram mikilvægi þess að stjórnendateymið væri samstíga og stæði saman í gegn um þykkt og þunnt sem rímar við niðurstöður Ingu Línadal Finnbogadóttur (2015) sem segja að vinna með stjórnendateymi skólans að stjórnun og þróun fagstarfs stuðli að aukinni starfsánægju og vellíðan. Það er jafnframt í samræmi við kenningar Armstrong (2009) sem lagði áherslu á mikilvægi valddreifingar og að skólastjóri og millistjórnendur hefðu gott samráð. Einnig kom fram mikilvægi þess að líta lausnamiðað og af jákvæðni á hlutina, það sé alltaf gott að geta litið á það sem rekur á fjörurnar sem verkefni en ekki vandamál. Það auki jákvæðni og líkur á að allt leysist á sem farsælastan hátt fyrir alla, það auki gleði í starfi og geri starfið auðveldara á allan hátt. Ef stjórnendateymið hefði unnið sem einn maður í skólunum þar sem kvartað var undan leikskólastjórunum má hugsanlega leiða líkum að því að þar hefði ríkt meira traust, starfsánægja verið meiri og stjórnendateymið hugsanlega unnið lausnamiðað að því að allir væru saman í samheldnu liði. Ekki er þó hægt að fullyrða neitt um það en líkur benda til þess að samheldnum stjórnendahópi hefði frekar tekist að aðstoða leikskólastjóran við að finna leið til að vinna úr sínum málum á farsælan hátt, uppræta illar tungur, bæta starfsandann og auka metnað og samheldni í starfsmannahópnum.

Allir þeir þættir sem nefndir eru hér koma á einhvern hátt að starfsánægju og er það í samræmi við niðurstöður Örne H. Jónsdóttur (2001) sem segja að starfsánægja starfsfólks í leikskólum byggist m.a. á stjórnunarstíl leikskólastjóra.

Hrós og hvatning

Niðurstöður sýna að starfsfólki finnst mikilvægt að fá staðfestingu frá sínum yfirmanni og öðru samstarfsfólki sínu á því, að það standi sig vel. Nokkrir viðmælenda minna töluðu

um að þeir fengju ekki hrós eða hvatningu frá skólastjóra sínum eða frá öðrum yfirmönnum leikskólamála. Það samræmist niðurstöðum Ólafs Brynjars Bjarkasonar (2014) en þar segir að leikskólastjórar telji endurgjöf frá yfirmönnum sínum ekki góða. Niðurstöður bentu einnig til þess að sveitarstjórnarnendur væru ósparir á fallega umfjöllun um leikskóla og gildi þeirra þegar þeir væru á atkvæðaveiðum en þess á milli gleymdist það algerlega.

Af hverju hrósar fólk ekki? Af hverju hrósa yfirmenn ekki? Er hugsanlegt að þessi skortur á hrósi og hvatningu eigi rætur að rekja til vankunnáttu og þekkingarleysis á gildi hróss eins og Branham (2005) heldur fram? Er hugsanlegt að stjórnendur kunni hreinlega ekki að hrósa og veita jákvæða endurgjöf? Það kom ekki fram í máli þátttakenda enda eru þeir hugsanlega ekki í stakk búnir til að meta þekkingu annarra, en þetta eru a.m.k. verðugar vangaveltur. Það má einnig velta því fyrir sér hvort þessir stjórnendur hafi horft á hvatningu með þeim augum Riggio (2003) að hvatning hafi áhrif á frammistöðu og út frá því ekki fundist sínir kennarar þurfa á hvatningunni að halda af því þeir stæðu sig svo vel. Ef sú hefur verið raunin þá hefur viðkomandi stjórnandi a.m.k. ekki lesið sitt fólk nægilega vel þar sem því fannst hrósið vanta.

Skortur á hrósi og hvatningu dró úr starfsánægju viðmælenda minna og fannst þeim eins og þeir hefðu farið á mis við eitthvað. Það er í samræmi við kenningar Ryan og Pointon (2007) um að starfshvatning sé forsenda starfsánægju. Ég upplifði þó alls ekki að viðmælendur mína skorti faglegt sjálfstraust, að einum undanskildum. Það er ekki í samræmi við niðurstöður Ólafíu Guðmundsóttur (2011) sem benda til þess að staðfesting á færni í starfi hafi ásamt fleiri þáttum áhrif á faglegt sjálfstraust kennara. Niðurstöður Önnu Þóru Baldursdóttur og Valgerðar Magnúsdóttur (2008) sýndu að þeim mun meiri stuðning, hrós og hvatningu sem skólastjórnendur veita kennurum þeim mun sterkara er faglegt sjálfstraust þeirra. Það má því leiða líkum að því að viðmælendur mínir hefðu haft enn meira faglegt sjálfstraust hefðu þeir búið við mikla starfshvatningu og hrós. Ef tekið er mið af fleiru í kenningum Ryans og Pointons (2007), eins og því að hvatning sé bæði innri og ytri hvatning, ásamt minni tilfinningu fyrir góðu faglegu sjálfstrausti flestra viðmælenda, má hugsanlega draga þá ályktun að innri hvatning og viljastýrð ákvörðun þeirra til að leggja mikið í starf sitt, hafi haft meiri áhrif á faglegt sjálfstraust þeirra en ytri hvatning frá stjórnanda sem ekki var fyrir hendi.

5.1.3 Starfstengd umbun

Niðurstöður þessarar rannsóknar leiða í ljós að það að hafa gaman í vinnunni og hlakka til að mæta á hverjum degi, gleði yfir vel unnu verki og vegna lítilla skrefa sem höfðu

áunnist í þróun starfsins eða hjá einstöku barni, gleði vegna góðs samstarfs eða af því það var bara svo gaman að vera saman, eru nærandi þættir sem umbuna og vekja vellíðan. Faglegar framfarir, uppbygging fagstarfs, þróun leikskólastarfs og fleiri áskoranir tengdar faglegu starfi vekja gleði og starfsánægju, væntumþykja og hlýja samstarfsfólks, barna og foreldra skipta þessa leikskólakennara miklu máli en einnig sameiginleg ánægja starfsfólksins. Það samræmist meðal annars niðurstöðum Örnú H. Jónsdóttur (2001), Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) og Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) sem segja að starfsánægja leikskólakennara byggist mest á persónulegum framförum nemenda þeirra og að innri hvatning felist í því að geta gert betur. Margir viðmælenda nefndu einmitt að þetta þekktu þeir úr starfi og þannig vildu þeir hafa þetta. Starfsánægja er samt svo háð tilfinningum og persónulegri reynslu að það er einstaklingsbundið hvað vekur hverjum gleði í starfi eins og fram kemur í rannsóknum Ástu Bjarnadóttur (2000), Riggio (2003) og mörgum öðrum rannsóknum sem nefndar eru í 2. kafla. Ef horft er á þær niðurstöður og niðurstöður Farber (2010) og Hörpu Njáls (2004) sem segja að aukið álag dragi úr starfsánægju, má hugsanlega álykta að viðmælendur mínir, sem bjuggu við álag af misjöfnum toga með ólíkum, einstaklingsbundnum áhrifum, hafi verið misjafnlega í stakk búnir til að njóta þeirrar umbunar og hvatningar sem þeir fengu.

Margir töluðu um að það hefði orðið breyting á starfsánægju á undanförunum árum. Það væri ekki eins mikill hlátur og gleði í starfsmannahópnum, fólk væri þreyttara. Hugsanlega var það vegna tækniframfara og breytts samskiptaforms í kjölfar þeirra eins og tveir viðmælenda minna nefndu. Hugsanlega má leiða líkum að því að það tengst því að starfsfólk þekki ekki stefnu skólans nægilega vel eins og Andersen og Rasmussen (1996) segja að valdi óöryggi í starfi og dragi úr starfsánægju? Ef tekið er mið af kenningum Bedeian og Armenakis (1998) og Tómasar B. Bjarnasonar (2000) má draga þá ályktun að leikskólakennarar teljist lykilstarfsmenn í leikskólastarfi og við skulum gefa okkur að þeir þekki stefnu skólans. Ef hins vegar er tekið mið af álagi, manneklu, starfsmannaveltu og tímaskorti sem rætt er um hér að framan, má leiða líkum að því að ekki gefist alltaf tími til að kynna stefnu skólans nægilega vel fyrir nýju starfsfólki. Ef skóla byggja margir starfsmenn sem ekki þekkja stefnu skólans nægilega vel, er ekki ólíklegt að kenningar Andersen og Rasmussen (1996) eigi þar við og þar séu starfsmenn sem eru óöryggir í starfi og hafi því minni ánægju af starfi sínu en ella. Að þeim forsendum gefnum má hugsanlega draga þá ályktun að þeir starfsmenn finni einnig til vanmáttar gagnvart þeim sem meira vita og eru með menningu skólans í blóðinu. Enn fremur má ætla að það minnki löngun til sameiginlegrar gleði með hópnum sem aftur hafi áhrif á að gleði og

hlátur í starfsmannahópnum verði minni en leikskólakennararnir sem um ræðir, hefðu óskað eftir.

Viðmælendur mínir sögðust margir þakklátir fyrir hrós og hvatningu frá samstarfsfólki, börnum og foreldrum og gleðjast yfir því. Það er í samræmi við niðurstöður Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) sem segja að þakklæti og ánægja foreldra hafi haft jákvæð áhrif á starfsánægju kennara en stemmir einnig við niðurstöður Þuríðar Völu Ólafsdóttur (2014) og Andersen og Rasmussen (1996) en niðurstöður þeirra leiddu í ljós að leikskólakennarar töldu að besta hrósið kæmi frá ánægðum foreldrum.

Ryan og Pointon (2007) fjalla um innri hvatningu, þar sem hvatning og umbun eru meðal annars fólgin í því að setja sér markmið, vinna að þeim og ná þeim. Eins og fram hefur komið leiddu niðurstöður í ljós miklar áhyggjur af kennaraskorti og afleiðingum hans. Þar kom einnig fram hversu miklu máli það skipti fyrir starfið og starfsánægjuna að hafa fleiri en einn kennara á deild. Með það að markmiði að fá fleiri leikskólakennara og með vísan til áhrifa fjölda þeirra á starfsánægju, má draga þá ályktun að það sé mikil umbun og ástæða til að gleðjast, þegar einn leikskólakennari bætist í hópinn, hvað þá ef þeir eru fleiri. Þetta samræmist niðurstöðum Guðbjargar Gunnarsdóttur (2015) en þær gáfu til kynna að stöðugleiki í starfsmannahaldi og fjöldi leikskólakennara á deildum hefði veruleg áhrif á starfsánægju.

Með vísan í umræðu hér að framan um skort á ytri hvatningu frá stjórnendum og gleði viðmælenda yfir ytri hvatningu frá foreldrum og innri hvatningu úr starfinu má leiða líkum að því að faglegt sjálfstraust þeirra hafi byggst meira á því síðarnefnda og þess vegna hafi skortur á hvatningu frá stjórnendum ekki haft mikil áhrif á faglega sjálfstraustið sem ég upplifði að þær hefðu margar í svo ríkum mæli.

5.1.4 Viðhorf starfsfólks til starfsins

Niðurstöður þessarar rannsóknar leiddu í ljós að skortur á virðingu fyrir starfi leikskólakennara og fyrir leikskólum er einn af þeim þáttum sem sem valda brotthvarfi. Þær leiddu einnig í ljós að það eru margar leiðir færar til að auka virðingu fyrir starfinu og að leikskólakennarar og starfsfólk leikskóla eigi að vera fremst í flokki í því verkefni. Kennarar eigi að vera stoltir af starfi sínu því stoltið byrjar innan frá og virðingin vex af því. Þeir eigi að tala um starf sitt við hvern sem heyra vill af því stolti og fagmennsku sem þeir einir eiga í hjarta sínu og þekkingarbrunni. Þeir eigi að gæta orða sinna og gæta þess að draga ekki úr virðingunni með óvarlegri orðanotkun en sýna þess í stað fram á hvar þeir skara fram úr í sínu starfi. Kennarar eigi að vera hreyknir af því að nám þeirra sé fimm ár eins og flestra annarra háskólamenntaðra stétta og skólar sem mennta kennara þurfi að blása

kennaranemum stolt í brjóst strax frá upphafi, bæði stolti yfir lengd námsins og stolti af starfi sínu. Þetta er í samræmi við orð Sigrúnar Aðalbjarnardóttur (2002) en hún segir að grundvöllur farsæls skólastarfs sé sjálfvirðing kennara og virðing annarra fyrir starfi þeirra.

Niðurstöður leiddu einnig í ljós að leikskólakennarar þurfa að vera fyrirmynd og byrja á að hugsa hvernig og hvað þeir segja sjálfir, vera ánægðir af því að nám þeirra er jafn langt og annarra háskólastétta og leggja áherslu á að það er jafn mikilvægt, finna fagleg rök og hafa þau á takteinum. Ef einhverjum leikskólakennurum finnst að það hafi verið frumhlaup að lengja nám þeirra í fimm ár eins og fram kom í niðurstöðum, talar það menntunina og starfið niður ef mið er tekið af öðrum niðurstöðum og þeim hugmyndum sem fram komu til að auka virðingu stéttarinnar. Ef kennarar verða duglegir við að kynna almenningi hversu faglegt, gott og mikilvægt starfið er í leikskólum og mið er tekið af þeirri virðingu sem finnskir kennarar njóta, má leiða líkum að því að þegar fram líða stundir hafi lenging námsins í bland við góða umræðu í samfélaginu þau áhrif að virðing fyrir starfinu vex til muna. Niðurstöður leiddu í ljós að kennarar þurfa að leggja grunninn að því að breyta orðræðu um leikskólakennara og leikskólastarf í samfélaginu og það sé því á þeirra ábyrgð að auka virðingu fyrir starfinu með því að tala starfið á hærra stall. Með vísan í kenningar Bandura (1997) um faglegt sjálfstraust má álykta að gott faglegt sjálfstraust auki stolt kennara af starfi sínu og þar með hæfileika þeirra til að ræða starfið faglega við aðra með það að markmiði að auka virðingu fyrir starfinu.

5.2 Þættir í samfélaginu sem valda brotthvarfi

Í niðurstöðum kom fram að þeir þættir í samfélaginu sem valda brotthvarfi eru viðhorf, kjarasamningstengdar ákvarðanir og pólitískar ákvarðanir. Í umræðu hér á eftir verður fjallað um þessa yfirþætti samhliða umræðu um undirþættina sem komu fram í niðurstöðunum.

5.2.1 Viðhorf, virðing og vanmat

Niðurstöður þessarar rannsóknar leiddu í ljós að skortur á virðingu fyrir starfinu og fyrir leikskólum er ein af ástæðum brotthvarfs enda sé erfitt að sinna starfi sem ekki nýtur virðingar samborgaranna. Niðurstöðurnar stemma við rannsókn Guðbjargar Stefánsdóttur (2010) sem leiddi í ljós að ein af aðalástæðum fyrir óánægju kennara í starfi hafi verið ímynd starfsins.

Með vísan í kaflann um virðingu starfsmanna hér að framan þarf uppbygging virðingar að byrja hjá leikskólakennurunum sjálfum þar sem stolt þeirra af starfinu og því

að vera leikskólakennarar skipar stærstan sess. Þeir þurfa að rökstyðja á faglegan hátt allt sem gert er í skólanum og styðjast þar við aðalnámskrá, skólanámskrá og starfsáætlun. Þannig berst metnaðarfull umræða um mikilvægi starfsins og skólastigsins til foreldra. Það samræmist kenningum Sigrúnar Aðalbjarnardóttur (2002) um virðingu fyrir kennarastarfinu sem áður eru nefndar þar sem hún telur að það sé á ábyrgð allra í samfélaginu, þar á meðal bæði kennara og foreldra að efla virðingu almennings og stjórnvalda fyrir starfinu. Það er freistandi að draga þá ályktun að foreldrar sem eru upplýstir á faglegan máta um það sem gerist í skólanum, hvernig börnin þeirra fái mikilvæga kennslu á öllum námsviðum og þroski öll sín greindarsvið og þroskaþætti í góðum höndum vel menntaðra kennara, geri sér grein fyrir fagmennsku leikskólakennara og mikilvægi hennar. Þá má álykta sem svo að vel upplýstir foreldrar sem tengja leik barnanna við faglegan bakgrunn skólans, beri meiri virðingu fyrir leikskólastarfinu og kennurum. Af því mætti svo draga þá ályktun að foreldrar og starfsmenn sem bera virðingu fyrir leikskólastarfi og menntun kennara beri það með sér áfram út í samfélagið og komi af stað jákvæðri umræðu um leikskólamálaflökinn.

Niðurstöður leiddu einnig í ljós að virðingarleysi fyrir starfinu tengdist skorti á leikskólakennurum. Niðurstöður rannsóknar Ólafíu Guðmundsdóttur (2011) benda til þess að skortur á leikskólakennurum hafi neikvæð áhrif á faglegt sjálfstraust þeirra. Hugsanlega má draga þá ályktun af ofansögðu að fleiri kennarar auki faglegt sjálfstraust og fagmennsku, aukin fagmennska þýði meiri og betri kynningu á starfinu sem leiði til þess að fleiri sæktust eftir því að mennta sig sem leikskólakennarar (sjá mynd 2)



Mynd 2. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á viðhorf

Í niðurstöðum þessarar rannsóknar kom fram virðingarleysi gagnvart leikskólum sem birtist í rangri forgangsröðun fjármuna borgarinnar. Eins og fram hefur komið er hægt að leiða líkum að því að betri kynning á starfinu og fagmennsku leikskólakennara auki virðingu. Það verður þá einnig að ætla að slík kynning sem auki virðingu í þjóðfélaginu hafi áhrif í þá átt að virðing stjórnenda borgarinnar fyrir faglegu starfi í leikskólum aukist og í kjölfarið sjái þeir mikilvægi þess að hætta að spara við leikskólana. Virðing launa kom einnig fram í niðurstöðum og að kennarar væru ekki hátt skrifaðir á launavirðingarstiganum en það er í samræmi við kenningar Farber (2010) en hann rekur virðingu fyrir störfum til launa þegar hann segir að í nútíma vestrænu þjóðfélagi þurfa laun kennara að hækka nokkuð til að starf þeirra öðlist virðingu. Í framhaldi af ályktunum um fræðslu til að efla virðingu fyrir leikskólum og kennurum má gera ráð fyrir því að þegar öllum hinum þáttunum er náð, og virðing leikskólakennara verður eins og í Finnlandi, að staða kennara hækki verulega í virðingarstiganum sem tekur mið af launum (Doyle, 2016).

5.2.2 Þættir sem rekja má til kjarasamningstengdra ákvarðana

Í þessum kafla verður fjallað um atriði sem viðmælendur mínir nefndu sem þætti í sínu brotthvarfi og tengjast kjarasamningum. Kjarasamningstengdir þættir brotthvarfs skiptust í tvennt í niðurstöðum þessarar rannsóknar. Annars vegar stafaði það af of lágum launum og hins vegar vegna ónógra undirbúningstíma.

Niðurstöður sýndu að þátttakendur skiptust í tvennt þegar kom að brotthvarfi vegna launa. Annars vegar þeir sem sögðu að laun skiptu miklu máli og væru ein af aðalástæðum brotthvarfs og hins vegar þeir sem sögðu að laun skiptu einhverju máli en önnur atriði skiptu höfuðmáli þegar kæmi að brotthvarfi. Það kom einnig fram í niðurstöðunum að væntingar til launa hafi breyst hjá hluta þátttakenda frá því þær útskrifuðust og þar til þær hættu og laun farið að skipta meira máli. Það voru þó ekki endilega þeir þátttakendur sem það sögðu sem töldu laun vera stóran hluta af brotthvarfi sínu. Þessar niðurstöður eru í samræmi við rannsóknir Branham (2005) og Dağli (2012) en samkvæmt Branham eru laun ekki oft ástæða brotthvarfs, hærri laun geti aukið starfsánægju þeirra sem þegar eru ánægðir en skipti þá ekki máli sem hafi ákveðið að hætta. Niðurstöður Dağli benda hins vegar til þess að laun skipti mestu máli þegar kemur að brotthvarfi. Að því sögðu má leiða getum að því að það sé persónubundið og aðstæður hjá viðkomandi skipti meira máli þegar kemur að því hvort laun hafi úrslitaáhrif á brotthvarf.

Óánægja vegna undirbúningstíma var nokkur í niðurstöðum og aðalástæðan var sú að þeir féllu niður, helst af því að afleysing var ekki fyrir hendi eða af því að tímarnir þóttu ekki nægilega margir. Rannsókn Önnu Þóru Baldursdóttur (2002) bendir til þess að aðstaða til töku undirbúningstíma hafi áhrif á líðan kennara í vinnu og er það í samræmi við niðurstöður þessarar rannsóknar. Þátttakendur í rannsókninni voru með lausnir á þessum vanda eins og svo mörgum og töldu einfaldast að auka hlutfall afleysinga til muna þannig að undirbúningstímar féllu ekki niður og hægt væri að fjölga þeim. Undirbúningstímar nýtast til að styrkja fagstarfið á deildum á margvíslegan hátt. Út frá því má álykta sem svo að fagmennska aukist ef undirbúningstímum sem tekst að nýta fjölgar. Miðað við framansagt er freistandi að draga þær ályktanir að þá aukist tími til að kynna starfið betur og af meiri fagmennsku og virðingin aukist.

5.2.3 Þættir sem rekja má til pólitískra ákvarðana

Niðurstöður benda til að þeir þættir í brotthvarfi sem rekja mátti til pólitískra ákvarðana voru niðurskurður í kjölfar bankahrunsins, hlutfall afleysinga, starfsþróun og námsleyfi. Þetta eru allt atriði sem sveitarstjórnir, og í tilfelli þessarar rannsóknar, borgarstjórn eða borgarráð taka á einhvern hátt ákvarðanir um, eru allir fjármálalegs eðlis eða kosta borgina eitthvað af fjárlögum sínum.

Í kjölfar niðurskurðar Reykjavíkurborgar og sameiningar leikskóla eftir bankahrunið, urðu ýmsar breytingar í leikskólasamfélaginu. Niðurstöður þessarar rannsóknar leiða í ljós að leikskólakennarar hurfu til annarra starfa vegna þeirra. Í tilfelli þessarar rannsóknar voru það tveir kennarar eða 20% þátttakenda. Ekki vil ég segja að sú tala sé fordæmisgefandi um fjölda þeirra sem hættu í kjölfar niðurskurðar borgarinnar en það voru a.m.k. fleiri en þessir tveir úr röðum kennara í leikskólum borgarinnar sem hættu af þeim sökum. Tvær mismunandi skoðanir á sameiningum leikskóla komu fram í niðurstöðunum. Annars vegar að sameining hafi verið þungbær, valdið óöryggi hjá starfsfólki og foreldrum og að ekki hafi tekist vel til að vinna úr sameiningunni. Hins vegar var sú skoðun að sameiningarferlið hafi verið skemmtilegt tímabil og tekist afar vel. Þetta eru tvær gerólíkar skoðanir og er ekki ólíklegt að einhverjir þeirra sem unnu í skólum sem voru sameinaðir séu sammála annarri hvorri þeirra og aðrir raði sér og skoðunum sínum einhvers staðar þar á milli.

Eins og kemur fram í niðurstöðum hafði ráðningabann sem ríkti í leikskólum Reykjavíkurborgar í kjölfar hrunsins mikil áhrif á starf leikskólanna þar sem það bjó til meiri manneklu en áður hafi verið og erfiða tíma í leikskólunum. Hlutfall stöðugilda sem sinna afleysingum í hverjum skóla snertir ýmsa þætti sem snúa að brotthvarfi í þessari

rannsókn eins og komið hefur fram. Þátttakendur rekja brotthvarf sitt hvorki beint til ráðningabannsins sem slíks, né hlutfall afleysinga en þetta tvennt hafði áhrif á álag í leikskólunum og aukið álag er ein af ástæðum brotthvarfs eins og fjallað var um í sérstökum kafla hér að framan. Þar var einnig rætt um brotthvarf leikskólakennara vegna fjarveru leikskólastjóra á tímum ráðningabanns. Það er hugsanlegt að leiða megi líkum að því að ef ráðningabann hefði ekki verið fyrir hendi, þá hefðu stjórnendur viðkomandi skóla verið tveir og það ástand sem skapaðist þá ekki orðið. Að því sögðu er hugsanlega hægt að rekja brotthvarfið til niðurskurðarins en í því felast of mörg vafaatriði og ekki ljóst hvað gerst hefði.

Það sama er ekki að segja um starfsþróun og námsleyfi sem einnig lúta pólitískum ákvörðunum. Niðurstöður mínar leiða í ljós að þrá eftir meira námi er ástæða brotthvarfs og þegar ekki eru veitt námsleyfi á launum má gera ráð fyrir að kennarar leiti annarra leiða. Eins og fram kemur í 2. kafla benda ýmsar rannsóknir til þess að starfsþróun sé stór þáttur í starfsánægju og þar á meðal er rannsókn Inga Rúnars Eðvarðssonar (2004). Í tilfellum þátttakenda í minni rannsókn leiddi nám suma þeirra einmitt inn á aðrar brautir sem urðu til þess að þeir hættu. Ef námsleyfi hefðu verið veitt er hugsanlegt að þessir aðilar hefðu nýtt sér þann kost og valið nám sem þeir hefðu getað stundað á launum og síðan snúið endurnærðir til starfa aftur sem leikskólakennarar í leikskólum Reykjavíkur. Niðurstöður leiða einnig í ljós að starfsþróun og símenntun sat oft á hakanum vegna manneklu eða af því að ekki fékkst afleysing. Það er í samræmi við niðurstöður rannsóknar Ólafíu Guðmundsdóttur (2011) á starfsþróun og faglegu sjálfstrausti leikskólakennara en hún leiddi í ljós að námskeið var helsta leiðin til starfsþróunar en veikindi í starfsmannahópnum kæmu oft í veg fyrir að kennarar kæmst á námskeiðin. Það er einnig í samræmi við niðurstöður Sigurlínu Davíðsdóttur, Guðnýjar Guðbjörnsdóttur, Önnu Kristínar Sigurðardóttur og fleiri (2012) þar sem fram kemur að eftir bankahrunið voru minni möguleikar til símenntunar en áður.

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að ýmsir þættir sem snúa að sí- og endurmenntun snerti brotthvarf leikskólakennara og er því þörf á endurbótum. Í skýrslu Fagráðs um símenntun og starfsþróun kennara (2016) kemur fram að stöðug starfsþróun kennara sé nauðsyn, skapa þurfi aðstæður og tækifæri til starfsþróunar og heildstæð langtíma stefna í starfsþróunarmálum kennara og skóla sé brýnt verkefni. Með það í huga má ætla að staða starfsþróunar og endurmenntunar kennara fari að breytast til hins betra.

5.3 Hvað er til ráða?

Hvað er hægt að gera til að koma í veg fyrir að fleiri leikskólakennarar yfirgefi starfið sem þeir hafa menntað sig til? Hvað er til ráða þegar álag, kennaraskortur, stjórnun og forysta, virðingarleysi, niðurskurður og kjarasamningstengdar- og pólitískar ákvarðanir verða til þess að margir leikskólakennarar hverfa til annarra starfa? Hér að framan hafa niðurstöður verið raktar og þær fela í sér ástæður brotthvarfs en einnig ýmsar lausnir til að sporna við því. Í þessum kafla ræði ég almennt um þær hugmyndir að lausnum á brotthvarfi sem komu fram í niðurstöðum ásamt ályktunum sem dregnar voru af þeim og fræðunum sem fram koma í þessu riti og hvernig hægt er að framkvæma þessar hugmyndir.

Þegar hugsað er í lausnum er við því að búast að einhverjar lausnir kosti peninga. Ef taka skal á álagseinkennum eins og hávaða þarf það ekki að kosta mikið en ef bregðast á við honum, manneklu, starfsmannaveltu og barnafjölda á faglegan hátt, eins og að fjölga kennurum þá kostar það þó nokkuð. Það felst einnig kostnaður í því að auka hlutfall afleysinga í öllum skólum þannig að mannekla valdi ekki álagi og skerðingu á menntun og þjónustu. En hvað er ekki á sig leggjandi til þess að börn þessa lands fái þá menntun sem þeim ber samkvæmt lögum. Leikskólakennarar eru ekki alveg eins sjaldgæfir og fjögurra blaða smári en það gæti stefnt í það. Það kostar því töluvert átak og fjármuni að fjölga þeim. Ef lausnirnar eru lagðar fram í óraunhæfum heimi þá felast þær flestar í því að fara að lögum um leikskóla og leikskólakennarar verði að lágmarki þriðjungur starfsmanna á deild. Ef haldið er áfram í draumaheiminum þá væri þriðjungurinn mannaður öðru uppeldismenntuðu fagfólki og leikskólaliðum. Börn eiga jú rétt á menntun frá leikskólakennurum samkvæmt lögum. Ef hins vegar er horft inn í raunveruleikann aftur þá er alltaf möguleiki að skera niður þjónustu til að tryggja gæði leikskólastarfs þannig að barnafjöldi í hverjum skóla miðaðist alltaf við að þriðjungur starfsmanna sé leikskólakennarar. Það þýddi að í skóla þar sem væru tveir leikskólakennarar starfandi á deildum þá gætu, svo dæmi sé tekið, verið 24 fjögurra ára börn miðað við útreikninga barngilda í þeim skóla. Líklega er það ekki raunhæft heldur þar sem margt bendir til þess að þjónusta sé herra metin en fagmennska. Norska leiðin þýðir einnig niðurskurð á þjónustu og fækkun barna svo ekki er hægt að tala um hana. Það verður því að blása í seglin og eyða peningum í að fjölga leikskólakennurum svo um munar þannig að börnin fá það sem þeim ber í menntun á fyrsta skólastiginu og til að fjölga stöðugildum í afleysingu þannig að allir kennarar fái sinn undirbúningstíma og öll stöðugildi séu fyllt alla daga. Niðurstöður þessarar rannsóknar leiða ótvírætt í ljós að ef leikskólakennurum fjölgar þá breytist margt. Ef þeir þættir sem um er rætt hér að framan eru teknir saman má leiða líkum að því að ef

leikskólakennurum fjölgar. minnki álag, fagmennska verði meiri, leikskólabörn fái betri menntun, foreldrar verði ánægðari, virðing í samfélaginu aukist og meira fjármagni verði veitt til skólanna en það hefur aftur áhrif á álagsmyndun (sjá mynd 3).



Mynd 3. Áhrif fjölgunar leikskólakennara á álag, fagmennsku, virðingu og fjármagn

Stjórnun og forysta í leikskólum nær í raun í sinni víðustu mynd ekki eingöngu til leikskólastjóra heldur einnig til millistjórnenda sem eru hluti af stjórnunarteymi skólans og til þeirra stjórnenda sem eru fyrir ofan skólastjórnann. Eins og fram hefur komið eru margar utanaðkomandi ákvarðanir sem stjórna því sem gerist í leikskóla, hvernig hann er rekinn og hvað er hægt eða má gera. Pólítískar ákvarðanir ráða þar miklu, t.d. því hvort það er niðurskurður eða uppgangur, hvort það eru lagðir peningar í skólamál borgarinnar eða götuprengingar, hvort það eru veitt námsleyfi til leikskólakennara til að auka fagmennsku skólanna eða til annarra starfsmanna til að þeir geti náð sér í leikskólakennaramenntun. Lykilatriðið er samt alltaf það að allir sem koma að stjórnun eða ákvarðanatöku sem tengist leikskólum verða að ganga í sama takti, taktinum sem er bestur fyrir leikskólabörnin og þá menntun sem þau hljóta í skólanum sínum.

Í köflum hér að framan hafa verið raktar orsakir brotthvarfs en einnig fjölmargar hugmyndir að lausnum sérhönnuðum til þess að koma í veg fyrir að fleiri kennarar hverfi á braut af sömu orsökum og þeir sem rætt var við í þessari rannsókn. Einhver myndi kannski spyrja hvort þessir kennarar sem tóku þátt í rannsókninni líti á sig sem sjálfskipaða gæðastjóra í leikskólum en svo er alls ekki. Flestar þeirra voru mjög lausnamiðaðar og horfðu með opnum huga til þess hvað væri hægt að gera til þess að

finna rót brotthvarfsvandans og ráða bót á honum. Kannski geta aðrir lært af þeim. En af hverju er þessum leikskólakennurum svo umhugað um starfið, ástæður brotthvarfs og kennaraskort svo dæmi sé tekið en hætta svo sjálfar. Því hefur vonandi verið svarað hér að framan en það er gott til þess að vita að starfandi leikskólakennarar eiga hauka í horni í leikskólakennurum sem horfnir eru annað.

6 Lokaorð

Þegar ég byrjaði 17 ára gömul að vinna í leikskóla í sumarafleysingum voru 24 fjögurra og fimm ára gömul börn á deildinni og tveir starfsmenn. Þó leikskólar væru þá hálf dags skólar og starfsmenn fengju klukkutíma í matarhlé þá var vinnudagurinn frá því hann hófst og þar til honum lauk, níu klukkutímar. Ég efast ekki um að í skólum þar sem voru leikskólakennarar á deildum, hefur fagstarfið verið metnaðarfullt þó kröfurnar hafi verið aðrar en í dag. Það hefur nefnilega mikið vatn runnið til sjávar síðan þá, eins og saga leikskólakennarastéttarinnar ber með sér. Þegar ég útskrifaðist sem fóstura þá fengu 66 aðrar fóstrur í Bústaðakirkju skírteini upp á réttindi sín afhent en nú útskrifast töluvert færri og allir tala um leikskólakennaraskort.

Niðurstöður þessarar rannsóknar gefa margt til kynna og leiða ýmislegt í ljós en þær benda stíft í þá átt, að það vanti leikskólakennara til starfa og að með mörgum kennurum í hverjum skóla væru minni líkur á brotthvarfi. Þær benda einnig til þess að með fjölda kennara í hverju skóla minnki líkur á því að leikskólar eða leikskólakennarar þyrftu að búa við þær aðstæður sem ollu brotthvarfi þeirra sem tóku þátt í þessari rannsókn.

En hvað er gefur þessi rannsókn til kynna um áframhaldandi rannsóknir? Hvað væri forvitnilegt að rannsaka frekar? Ég sé fyrir mér langan lista af verðugum rannsóknar-efnum sem tengjast niðurstöðum þessarar rannsóknar. Það gætu t.d. verið:

Hvernig má auka virðingu fyrir starfi leikskólakennara?

Hverjar eru afleiðingar kennaraskorts í leikskóla á faglegt starf?

Hvaða leiðir eru færar til að fjölga leikskólakennurum?

Hvaða áhrif hafa langtíma fjarvistir / veikindi leikskólastjóra á faglegt starf í leikskóla?

Hver eru áhrif niðurskurðar í leikskólum á faglegt starf?

Það eru í öllu falli margar leiðir færar og vonandi verð ég svo heppin að fá að lesa niðurstöður úr rannsóknum um einhver þessara efna sem hér eru talin á komandi árum.

Eftir þessa rannsókn er það alveg ljóst í mínum huga það þarf að leggja allt kapp á að fjölga leikskólakennurum svo um munar og það þarf að sjá til þess að enginn skóli þurfi að vera án leikskólakennaraandans af því að þar séu of fáir leikskólakennarar. Það þarf einnig að auka virðingu í samfélaginu fyrir leikskólakennurum og menntun þeirra þannig að allir sjái hversu frábært það er og öfundsvert að vera leikskólakennari. Síðast en ekki síst þurfa leikskólakennarar að hrópa sig hása um gæði leikskólastarfs hvar sem þeir

mögulega geta þannig að það verði lýðum ljóst að í leikskólum sem tilheyra fyrsta skóla-
stigi samfélagsins vinna kennarar að faglegu menntunarstarfi sem öll þjóðin getur verið
stolt af.

Heimildaskrá

- Andersen, J. og Rasmussen, K. (1996). *Mer foreldresamarbeid*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Anna Kristín Sigurðardóttir. (2013). Skóli sem lærdómssamfélag. Í Rúnar Sigbórsson, Rósa Eggertsdóttir, Guðmundur Heiðar Frímansson (ritstjórar), *Fagmennska í skólastarfi : skrifað til heiðurs Trausta Þorsteinssyni* (bls. 35-53). Reykjavík: Háskólaútgáfan; Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Anna Þóra Baldursdóttir. (2002). Kennarar og kulnun. *Uppeldi og menntun*, 11, 171-189. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirId=000604408
- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2007). Líðan kennara í starfi – vinnugleði eða kulnun? *Uppeldi og menntun*, 16, 73-91. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirId=001013900
- Anna Þóra Baldursdóttir og Valgerður Magnúsdóttir. (2008). Faglegt sjálfstraust grunnskólakennara: Áhrif á starf og starfsþróun. *Uppeldi og menntun*, 17, 69-85. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirId=001081060
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11. útgáfa). London: Kogan Page Limited.
- Arna H. Jónsdóttir. (2001). Starfsánægja og stjórnun í leikskólum. *Uppeldi og menntun*, 10, 45-59. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirId=000501247
- Arna H. Jónsdóttir. (2003). Starfsánægja: einstaklingsbundin skynjun. Í Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir (ritstjórar), *Fagmennska og forysta.: Þættir í skólastjórnun* (bls. 157 – 170). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Arna H. Jónsdóttir. (2005). Fagþróun leikskólakennara. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 123 - 148). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/10844>
- Arna H. Jónsdóttir. (2012). *Professional roles, leadership and identities of Icelandic preschool teachers: Perceptions of stakeholders*. Óbirt doktorsritgerð: University of London. Sótt af http://skemman.is/stream/get/1946/13199/31705/1/Arna_H_Jonsdottir_EdDthesi_sfinal3_august2012.pdf
- Ary, D., Jacobs, L. C., Razavieh, A. og Sorensen, C. (2006). *Introduction to research in education* (7. útgáfa). Belmont: Thomson Wadsworth.
- Ágústa Guðmarsdóttir. (2006). Heilsuefling í leikskólum í Reykjavík: Áhættumat árið 2000. *Læknablaðið*, 92, 599–607. Sótt af <http://www.laeknabladid.is/2006/09/nr/2515>

- Ágústa Gunnarsdóttir. (2002). Kulnun er merki um truflaða starfsemi innan stofnunar. *Skólavarðan*, 5, 10-12.
- Ásta Bjarnadóttir. (2000). Starfsánægja ungra Íslendinga. *Sálfræðiritið*, 6, 63-77. Sótt af <http://www.hirsla.lsh.is/lsh/bitstream/2336/77653/1/S2000-06-F8.pdf>
- Badu, E. E. (2005). Employee motivation in university libraries in Ghana: A comparative analysis. *Information Development*, 21(1), 38-46. Sótt af <http://idv.sagepub.com/content/21/1/38.full.pdf+html>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Beardwell, J. og Claydon, T. (2007). *Human resource management. A contemporary approach* (5. útgáfa). Harlow: Prentice Hall.
- Bedeian, A. G. og Armenakis, A. A. (1998). The cesspool syndrome: How to dreck floats to the top of declining organizations. *Academy of Management Executive*, 12 (1), 58-63. Sótt af <http://www.istor.org/stable/pdf/10.2307/4165441.pdf?acceptTC=true>
- Berglind Helgadóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Kolbrún Ósk Hrafnadóttir, Kristinn Tómasson, Svava Jónsdóttir og Þórunn Sveinsdóttir. (2000). *Könnun á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks á leikskólum í Reykjavík*. Reykjavík: Vinnueftirlitið. Sótt af http://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2000_leikskolasky.pdf
- Bergljót Sif Stefánsdóttir. (2014) "*Sá verður að vaka, sem á að halda öðrum vakandi*" : *hlutverk leikskólustjóra eftir efnahagshrun og framtíðarsýn þeirra*. Óbirt M.Ed-ritgerð: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19463>
- Bergur Felixson. (2007). *Leikskóli fyrir alla. Úr sögu leikskóla Reykjavíkurborgar 1975-2005*. Reykjavík.
- Blanchard, P. N. og Thacker, J. W. (2010). *Effective training: systems, strategies and practices*. New Jersey: Pearson Education.
- Boe, E. E., Cook, L. H. og Sunderland, R. J. (2008). Teacher turnover: Examining exit attrition, teaching area transfer, and school migration. *Exceptional Children*, 75(1), 7-31. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=542a7bd2-653a-49fe-a3f4-f3305341d6bb%40sessionmgr115&vid=1&hid=106>
- Borgarstjórn Reykjavíkur. (2011). Fundargerð borgarstjórnarfundar 19. apríl, 2011. Sótt af http://eldri.reykjavik.is/desktopdefault.aspx/tabid-725/4398_view-750/
- Branham, L. (2005). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognise the subtle signs and act before it's too late*. New York: American Management Association.

- Browell, S. (2001). *Successful staff retention in a week*. London: Hodder & Stoughton.
- Burke, R. J., Ng, E. W. S. og Wolpin, J. (2011). Hospital restructuring and downsizing: Effects on nursing staff well-being and perceived hospital functioning. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1), 81-98. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/1238193205?accountid=28822>
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. London: Sage Publications.
- Dağlı, Ü. Y. (2012). America's public school kindergarten teachers' job turnover and associated factors. *Educational sciences: theory and practice*, 12(4), 3121-3134. Sótt af <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1003004.pdf>
- Doyle, W. (2016, 26. mars). This is why Finland has the best schools. *The Sydney morning herald*. Sótt af <http://www.smh.com.au/national/this-is-why-finland-has-the-best-schools-20160324-gnqv9l.html>
- Dragano, N., Verde, P. E. og Siegrist, J. (2005). Organisational downsizing and work stress: testing synergistic health effects in employed men and women. *Journal of Epidemiol Community Health*, 59, 694–699. Sótt af <http://jech.bmj.com/content/59/8/694.full.pdf+html>
- European agency for safety and health at work, Milczarek, M., Schneider, E. og González, E. R. (2009). *OSH in figures: stress at work — facts and figures. European risk observatory report*. Luxembourg: European Communities. Sótt af [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C OSH in figures stress at work](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C%20OSH%20in%20figures%20stress%20at%20work)
- Erla Kristjánsdóttir (2003). Tilfinningagreind og stjórnun. Í Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir (ritstjórar), *Fagmennska og forysta: Þættir í skólastjórnun* (bls. 81–104). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 13(8), 831-845. Sótt af <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X97000279>
- Fagráð um símenntun og starfsþróun kennara (2016). *Skýrsla til mennta- og menningarmálaráðherra 10.mars 2016*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneyti. Sótt af <http://starfsthrounkennara.is/wp-content/uploads/2014/02/skyrsla160310.pdf>
- Farber, K. (2010). *Why great teachers quit and how we might stop the exodus*. California: Corwin, a Sage Company.
- Flick, U. (2006). *An introduction to qualitative research*. (3.útgáfa). Sage Publications.

- Forskrift om pedagogisk bemanning FOR-2005-12-16-1507. (2005). Sótt af <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-12-16-1507>
- Friedman, I. A. (1991). High- and low-burnout schools, school, aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325–333. Sótt af <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2f461e5acfac482198784da424e48e3f%40sessionmgr4005&vid=1&hid=4204>
- Fugate, M., Kinicki, A. J. og Prussia, G. E. (2008). Employee coping with organizational change: An examination of alternative theoretical perspectives and models. *Personnel Psychology*, 61 (1), 1–36. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/220138485/fulltextPDF?accountid=49582>
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4. útgáfa). New York: Teachers College Press.
- Gallant, P. (2009). Kindergarten teachers speak out: „Too much, too soon, too fast!“. *Reading Horizons*, 49(3), 201-220. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/236496177/fulltextPDF?accountid=135943>
- Gerður Ólína Steinþórsdóttir. (2014). *Er kertið þitt að brenna út skólustjóri? Kulnun grunn- og leikskólustjóra*. Óbirt M.Ed.-ritgerð; Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19482>
- Gold, Y. og Roth, R. A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout: the professional health solution*. London: Falmer Press.
- Gotvassli, K. Å. (2006). *Barnehager: organisasjon og ledelse* (4. útgáfa). Oslo: Universitetsforlaget.
- Greenglass, E. R. og Burke, R. J. (2002). Hospital restructuring and burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 25(1), 89-114. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/200013087/fulltextPDF?accountid=49582>
- Guðbjörg Gunnarsdóttir. (2015) „Maður staðnar ekki í þessum leikskóla“ *Rannsókn á starfsánægju reyndra leikskólakennara*. Óbirt M.Ed.-ritgerð; Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/23247>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2009). Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa. Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 789-798). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Guðbjörg Stefánsdóttir. (2010). *Starfskjör og starfsánægja íslenskra leikskólakennara*. Óbirt MS.-ritgerð: Háskóla Íslands, Viðskiptafræðideild.
- Guðrún Ragnarsdóttir, Ásrún Matthíasdóttir og Jón Friðrik Sigurðsson. (2010). Velferð kennara er lykillinn að öflugum framhaldsskóla: Rannsókn á starfsánægju og starfsumhverfi framhaldsskólakennara. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*.

- Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.khi.is/greinar/2010/008/index.htm>
- Hackman, J. R., Oldham, G., Johnson, R. og Purdy, R. (1975). A New strategy for job enrichment. *California management review*, 17(4), 57 – 71. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9820745-02a1-4435-ae6a-d9cb928756a2%40sessionmgr112&vid=1&hid=106>
- Hagstofa Íslands. (2014a). *Börn í leikskólum í Reykjavík eftir aldri og lengd viðveru 1998 – 2013*. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af <http://hagstofa.is/?PageID=2604&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=SKO01102%26ti=B%F6rn+%ED+leiksk%F3lum+eftir+kyni%2C+aldri%2C+landsv%E6%F0um+og+lengd+vi%F0veru+1998%2D2013%26path=../Database/skolamal/IsNemendur/%26lang=3%26units=Fjöldi>
- Hagstofa Íslands. (2014b). *Börn í leikskólum á höfuðborgarsvæðinu með erlent móðurmál 1998 – 2013*. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af <http://hagstofa.is/?PageID=2604&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=SKO01103%26ti=B%F6rn+%ED+leiksk%F3lum+me%F0+erlent+m%F3%F0urm%E1l+1998%2D2013+%26path=../Database/skolamal/IsNemendur/%26lang=3%26units=Fjöldi>
- Hagstofa Íslands. (2014c). *Börn í leikskólum í Reykjavík sem nutu sérstaks stuðnings 1998 – 2013*. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af: <http://hagstofa.is/?PageID=2604&src=https://rannsokn.hagstofa.is/pxis/Dialog/varval.asp?ma=SKO01105%26ti=B%F6rn+%ED+leiksk%F3lum+sem+nutu+s%E9rstaks+stu%F0nings+1998%2D2013+%26path=../Database/skolamal/IsNemendur/%26lang=3%26units=Fjöldi/Hlutfall>
- Hagstofa Íslands. (2014d). *Starfsfólk í leikskólum eftir menntun 1998 – 2013*. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af: <http://hagstofan.is/Hagtalur/Skolamal/Leikskolar>
- Hagstofa Íslands. (2015). *Brottfall starfsfólks við uppeldi og menntun eftir menntun; Leikskólakennarar*. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af <http://hagstofan.is/?PageID=2604&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=SKO01311%26ti=Brottfall+starfsf%F3lks+vi%F0+uppeldi+og+menntun+eftir+menntun+1998%2D2013+%26path=../Database/skolamal/IsStarfsfolk/%26lang=3%26units=Fjöldi/Hlutfall>
- Hamborg, K. og Siegfried, G. (2003). New technologies and stress. Í M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst. og C. L. Cooper (ritstjórar), *The handbook of work and health psychology* (2. útgáfa). West Sussex: Wiley.
- Harpa Njáls. (2004). *Vinnuaðstæður og kjör í leikskólum á Íslandi 2004*. Útdráttur úr skýrslunni: Áhrif kjarasamnings Félags leikskólakennara og Launanefndar sveitarfélaga. Reykjavík: Borgarfræðasetur Háskóla Íslands og Reykjavíkurborgar. Sótt af <https://borg.hi.is/leikskolar.pdf>

- Helga Jónsdóttir. (2003). Viðtöl sem gagnaöflunaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 67–84). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2011). „Rosaleg óvissa hjá okkur og vondur tími“: Um starfsöryggi og líðan kennara eftir hrun. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2011*. Reykjavík: Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2011/014.pdf>
- Huges, R.L., Ginnet, R.C., Curphy, G.J. (2006). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (6. útgáfa). Boston: McGraw-Hill.
- Inga Línal Finnbogadóttir. (2015) *Hvernig skapa má eftirsóknarvert starfsumhverfi fyrir fagfólk í leikskólum: er lærdómssamfélag lykillinn?* Óbirt M.Ed-ritgerð: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/23229>
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2004). *Þekkingarstjórnun*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Ingunn Björk Vilhjálmsdóttir og Jóhanna Gústavsdóttir. (1999). *Starfsánægja*. Reykjavík: Bókaklúbbur atvinnulífsins: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Iverson, R. D. og Deery S. J. (2001). Understanding the „Personological“ basis of employee withdrawal: The influence of affective disposition on employee tardiness, early departure and absenteeism. *Journal of applied psychology*, 86(5), 856–866. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=dd214f8e-fd56-4774-9496-592c8de35083%40sessionmgr110&vid=1&hid=106>
- Íslensk orðabók. (2007). Mörður Árnason (ritstjóri) (4. útgáfa). Reykjavík: Edda útgáfa.
- Jensen, V. B. (2010). Pædagoger er stolte af deres arbejde. *Børn og unge*, (28). Sótt af <http://www.boernogunge.dk/internet/boernogunge.nsf/0/22CCA699E00BF510C12577EB00320A93?opendocument>
- Jón Torfi Jónsson. (2006). *Frá gæslu til skóla: um þróun leikskóla á Íslandi*. Rannsóknarstofa um menntakerfi. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kelly, A.L og Berthelsen, D.C. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 2, 4, 345-357.
- Kilton, R. (e.d.). *Using feedback to motivate staff*. Sótt af http://rwkenterprises.com/uploads/3/3/0/0/3300445/using_feedback_to_motivate_the_staff.pdf
- Kristín Björg Jónsdóttir og Ragna B. Garðarsdóttir. (2012). Áhrif stjórnunarstíls á starfsprot starfsmanna á niðurskurðartímum. *Sálfræðiritið*, 17, 29–41. Reykjavík: Sálfræðingafélag Íslands.
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. London: Sage Publications.

- Lam, S. S. K., Yik, M. S. M. og Schaubroeck, J. (2002). Responses to formal performance appraisal feedback: The role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 192–201. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=30526b95-7882-4a93-a3f1-00e317a68fc6%40sessionmgr114&vid=1&hid=106>
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B. og McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5, 16–26. Sótt af <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1557308709000523>
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: a user's guide*. (3. útgáfa) London: Sage publications.
- Lilja Kolbrún Steinþórsdóttir. (2015). *Streita í starfi leikskólastjóra: „Maður dettur ekki í draumalandið þegar maður leggst á koddann“*. Óbirt M.Ed.-ritgerð; Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/22944>
- Lög um leikskóla nr. 90/2008.
- Lög um breytingar á lögum um leikskóla nr. 38/2009.
- Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnaenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008.
- MacDonald, D. (1999). Teacher attrition: a review of literature. *Teaching and Teacher Education*, 15, 835–848. Sótt af <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X99000311>
- Mac Naughton, G., Rolfe, S. A. og Siraj-Blatchford, I. (2010). *Doing early childhood research: international perspectives on theory and practice* (2.útgáfa). England: McGraw-Hill companies
- Maslach, C. og Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. Sótt af http://ac.els-cdn.com/S096218499880022X/1-s2.0-S096218499880022X-main.pdf?tid=668fd1d0-d24f-11e4-81e5-00000aacb362&acdnat=1427220099_025e076f29cf4610f6efddfc8561df8f
- Maslach, C. og Leiter, M. P.(1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: fundamentals for the consumer*. (4. útgáfa) Boston: Pearson education.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2011). *Aðalnámskrá leikskóla*. Reykjavík: Höfundur. Sótt af <http://namtilframtidar.is/pdf/adalnamskra-leikskola.pdf>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2012). *Aðgerðir til eflingar leikskólastigsins*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneyti. Sótt af

<http://www.menntamalaraduneyti.is/media/forsidumyndir/Adgerdaaetlun-vegna-leikskola.pdf>

Munchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology* (6. útgáfa). California: Wadsworth Pub. Co.

Newstrom, J. W. og Davis, K. (1997). *Organizational behavior: human behavior at work* (10. útgáfa). Boston: McGraw Hill Companies.

Orðabanki íslenskrar málstöðvar. (2014). Sótt af <http://ordabanki.hi.is/wordbank/search>

Ólafía Guðmundsdóttir. (2011). *Starfsþróun og faglegt sjálfstraust leikskólakennara: Hvað hvetur og hvað letur?* Óbirt M.Ed.-ritgerð; Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/10310>

Ólafur Brynjar Bjarkason. (2014). *Samspil jákvæðni og starfsánægju: rannsókn meðal leikskólalastjóra*. Óbirt M.Ed.-ritgerð: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19661>

Ólafur Daníelsson. (2014). *Áhrif hávaða á streitu*. Upptaka frá ráðstefnu Vinnuverndarvikunnar 2014. Sótt af <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/vinnuverndarvikur/2014/radstefna-2014/>

Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial / organizational psychology* (4. útgáfa). New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior* (15.útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall.

Rodd, J. (2006). *Leadership In Early Childhood* (3. útgáfa). England: Open University Press.

Rúnar Helgi Andrasón. (2003). Tilfellarannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 281 – 293). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Rúnar Sigbórsson. (2004). Hún er löng leiðin til stjarnanna. *Netla - Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.khi.is/greinar/2004/008/index.htm>

Rúnar Sigbórsson (ritstjóri), Börkur Hansen, Jón Baldvin Hannesson, Ólafur H. Jóhannsson, Rósa Eggertsdóttir og Mel West. (1999). *Aukin gæði náms: Skólaþróun í þágu nemenda*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.

Ryan, A. J. og Pointon, J. (2007). Reward and performance management. Í J. Beardwell og T. Claydon, *Human resource management: A contemporary approach* (5. útgáfa), (bls 487-524). Harlow, England: Prentice Hall.

Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: a reflective practice* (6.útgáfa). Boston: Pearson.

- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. Í M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst. og C. L. Cooper (ritstjórar), *The handbook of work and health psychology* (2. útgáfa), (bls 63-82). West Sussex: Wiley.
- Schaufeli, W. B. og Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16(5), 501-510. Sótt af <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c75e5a8d-3a6a-4999-86d4-90b1816a5378%40sessionmgr4005&vid=1&hid=4204>
- Scheck, C. L. og Kinicki, A. J. (2000). Identifying the antecedents of coping with an organizational acquisition: a structural assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 627–648. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/224880969/fulltextPDF?accountid=49582>
- Senge, P., Cambron-McCabe, N. Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. and Kleiner, A. (2000). *Schools that learn. A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday/Currency.
- Sergiovanni, T. J. (1996). *Leadership for the schoolhouse: how is it different? Why is it important?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Sigurður Kristinsson. (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 161-179). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða megingdlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar). *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir, Guðný Guðbjörnsdóttir, Anna Kristín Sigurðardóttir, Arna H. Jónsdóttir, Börkur Hansen, Ólafur H. Jóhannsson og Steinunn Helga Lárusdóttir. (2012). Efnahagshrunið og skólastarf í tveimur íslenskum sveitarfélögum: Skólakreppa? *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/menntakvika2012/014.pdf>
- Sigurlína Davíðsdóttir og Lisi, P. (2009). Lýðræðisleg skólastjórnun – Hvar skiptir hún máli? *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2002/005/03/index.htm>
- Sigrún Aðalbjarnardóttir. (2002). Í eilífri leit: virðing og fagmennska kennara. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2009/007/07/index.htm>
- Sigrún Hildur Kristjánsdóttir. (2006). Þegar starfsmenn skipta ört um starf. *Friðs verslun*, 68(4), 55 – 57. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnirId=001013520
- Skaalvik, E. M. og Skaalvik, S. (2010). Teachers self-efficacy and teachers burnout: a study of relations. *Teaching and Teachers Education*, 26, 1059–1069. Sótt af

http://ac.els-cdn.com/S0742051X09002479/1-s2.0-S0742051X09002479-main.pdf?tid=7aee69fe-ce29-11e4-b578-00000aab0f26&acdnat=1426764008_6a61de04a35709b5a7e060a44620e599

Snara vefbókasafn. (2014). Niðurstaða textaleitar af <http://snara.is/>

Sparks, K., Faragher, B. og Cooper, C. L. (2001). Well being and occupational health in the 21 century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9615b89f-2c81-41f7-87a5-3ea8963f1fb2%40sessionmgr112&vid=1&hid=106>

Spector, P. E., Chen, P. Y. og O'Connell, B. J. (2000). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=b236b15e-c72f-4ca7-b33d-e2407127420a%40sessionmgr110&vid=1&hid=106>

Staren, E. D. (2009). Optimizing staff motivation. *Physician Executive*, 35(4), 74-77. Sótt af <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3f168490-c9cd-4e8e-8c4a-f2f1254bc5e7%40sessionmgr114&vid=1&hid=106>

Starfslýsingar deildarstjóra í leikskólum samkvæmt kjarasamningi FL og Sambands íslenskra sveitarfélaga. (2015). Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag leikskólakennara. Sótt af <http://ki.is/kjaramal/kaup-kjor/kjarasamningar/felag-leikskolakennara#starfslýsingar>

Starfslýsingar leikskólakennara samkvæmt kjarasamningi FL og Sambands íslenskra sveitarfélaga. (2015). Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag leikskólakennara. Sótt af <http://ki.is/kjaramal/kaup-kjor/kjarasamningar/felag-leikskolakennara#starfslýsingar>

Starfslýsingar leikskólastjóra úr kjarasamningi KÍ vegna FSL og Sambands íslenskra sveitarfélaga. (2015). Reykjavík: Samband íslenskra sveitarfélaga og Félag stjórnenda leikskóla. Sótt af <http://ki.is/kjaramal/kaup-kjor/kjarasamningar/felag-stjornenda-leikskola#starfslýsingar>

Sæmundur Hafsteinsson og Jóhann Ingi Gunnarsson. (1993). Streita og heilsa. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Sálfræðibókin* (bls. 511 - 555). Mál og menning, Reykjavík.

Sölvína Konráðs. (1993). Vinnan. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári (ritstjórar), *Sálfræðibókin* (bls 385-428) Reykjavík: Mál og menning.

Tchannen-Moran, M., Hoy, A.W. og Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: its meaning and measure. *Review of Educational research*, 68(2), 202–248. Sótt af <http://search.proquest.com/docview/214114604/fulltextPDF/668E19B2C4C843B2PQ/6?accountid=49582>

- Tómas B. Bjarnason. (2000). Hvers vegna segir fólk upp? *Frjáls verslun*, 62(7), 38–40.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. og Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256-261. Sótt af http://academicjournals.org/article/article1379600568_Tsigilis%20et%20al.pdf
- Upplýsingar úr launakeyrslum Skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar í október 2015*. Hildur Björk Svavarsdóttir tók saman, óútgefið efni Reykjavík: Skóla- og frístundasvið.
- Valdís Ingibjörg Jónsdóttir. (2013). Röddina þarf að viðurkenna sem bótaskýlt atvinnutæki. *Skólavarðan*, 13(2), 34–35. Sótt af http://issuu.com/kennarasamband/docs/skolavardan_2tbl_13arg_2013?e=10593660/6754023
- Valdís Ingibjörg Jónsdóttir. (2014). *Kennsluumhverfið: hlúum að rödd og hlustun*. Reykjavík: Kennarasamband Íslands, Samband íslenskra sveitarfélaga, Vinnueftirlitið og Mannvirkjastofnun. Sótt af <http://www.samband.is/media/skolamal/Handbok-Kennsluumhverfid---hluum-ad-rodd-og-hlustun.pdf>
- Wayne, A. J., Yoon, K. S., Zhu, P., Cronen, S. og Garet, M.S. (2008). Experimenting with teacher professional development: motives and methods. *Educational researcher*, 37(8), 469-479. Sótt af <http://edr.sagepub.com/content/37/8/469.full.pdf+html>
- Winnubst, J. (1993) Impact of professional burnout on creativity and innovation. Í W. B. Schaufeli, C. Maslach og T. Marek (ritstjórar), *Professional burnout: recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Þorlákur Karlsson og Þórólfur Þórlindsson. (2003). Um úrtök og úrtaksaðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 51-66). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Puríður Vala Ólafsdóttir. (2014). *Starfsánægja leikskóla- og grunnskólakennara: Hvað hvetur og hvað letur?* Óbirt M.Ed-ritgerð: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19731>

Viðauki A: Upplýsingar til þátttakenda

Ég heiti Ásta Júlía Hreinsdóttir og er meistaranemi við Kennaradeild Menntvísindasviðs Háskóla Íslands. Ég er að vinna að lokaverkefni mínu í menntunar- og kennslufræði yngri barna. Verkefni mitt er eigindleg rannsókn á brotthvarfi leikskólakennara úr starfi og eru allir þátttakendur leikskólakennarar sem hafa snúið sér að öðrum starfsvettvangi. Leiðbeinandi minn í þessari rannsókn er Dr. Arna H. Jónsdóttir.

Með þessu bréfi vil ég biðja þig um að taka þátt í rannsókninni með því að leyfa mér að taka viðtal við þig þar sem þú deilir með mér reynslu þinni af því að skipta um starfsvettvang.

Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á brotthvarf leikskólakennara úr því starfi sem þeir hafa menntað sig til og kanna ástæður þess brotthvarfs. Slík rannsókn hefur ekki verið gerð áður á Íslandi svo ég viti til og mun hún því bæta við þekkingarflóruna.

Rannsóknarspurningin sem ég vinn út frá er:

Hverjar eru ástæður brotthvarfs leikskólakennara úr starfi?

Viðtalið verður hljóðritað og síðan mun ég afrita það frá orði til orðs á tölvu. Eftir afritun mun ég senda það til þín og biðja þig að lesa það yfir og merkja við ef þar er eitthvað sem þú vilt ekki að ég hafi orðrétt eftir þér. Fyllsta trúnaðar verður gætt gagnvart öllu því sem fram kemur í okkar samtali, nafn þitt mun hvergi koma fram eða annað sem gæti borið kennsl á þig eða þín persónueinkenni.

Ef eitthvert umræðuefni eða spurning í rannsókninni er þess eðlis að þú vilt ekki ræða það eða svara er það þín ákvörðun. Ef eitthvað verður til þess að þú sérð þér ekki fært að halda áfram þátttöku í rannsókninni getur þú hætt þátttöku hvenær sem þú vilt.

Ég mun hafa samband við þig á næstu dögum til að heyra hvort þú hefur áhuga á að taka þátt í rannsókninni. Áætlað er að viðtölin verði tekin á tímabilinu október - desember á þessu ári.

Með von um jákvæð viðbrögð,

Ásta Júlía Hreinsdóttir

ajh2@hi.is.

Viðauki Á: Upplýst samþykki

Ég undirrituð / -aður samþykki hér með að taka þátt í rannsókn Ástu Júlíu Hreinsdóttur á brotthvarfi leikskólakennara. Ég treysti því að öll gögn verði meðhöndluð sem trúnaðarmál og að ég geti hætt þátttöku hvenær sem er.

Undirskrift

Viðauki B: Viðtalsrammi

Eftir hve mörg ár í starfi hættir þú að starfa sem leikskólakennari?

Hvað olli því að þú hættir?

Hvernig leið þér með að hætta?

Hvernig hefur þér liðið með þá ákvörðun síðan?

Telur þú líklegt að þú snúir aftur til starfa sem leikskólakennari?

Spurningar til stuðnings ef á þarf að halda:

Var eitthvað í starfinu sem þér fannst erfitt?

Var eitthvað í starfsumhverfinu sem þér fannst erfitt?

Hvernig leið þér í vinnunni?

Hvernig var starfsandinn á þínum vinnustað?

Hvernig fannst þér fólkið í samfélaginu líta á starf þitt?

Finnst þér það álit hafa breyst síðan þú hættir?

Hvernig fannst þér sveitarstjórnarmenn líta á starf þitt?

Telur þú það álit hafa breyst síðan þú hættir störfum?

Spurningar til aðgreiningar

Hvert er fæðingarár þitt?

Hvenær útskrifaðist þú sem leikskólakennari?

Hvað starfaðir þú í mörgum leikskólum frá útskrift og þar til þú hættir?

Hvert var starfshlutfall þitt?