



Velkomin til starfa í leikskóla

Stafrænt fræðsluefni fyrir leiðbeinendur við upphaf starfs

Melkorka Kjartansdóttir

Febrúar 2020

Lokaverkefni til M.Ed.-prófs

Deild kennslu- og menntunarfræði



HÁSKÓLI ÍSLANDS
MENNTAVÍSINDASVIÐ

Velkomin til starfa í leikskóla

Starfrænt fræðsluefni fyrir leiðbeinendur við upphaf starfs

Melkorka Kjartansdóttir

Lokaverkefni til M.Ed-prófs í Menntunarfræði leikskóla

Leiðbeinandi: Kristín Karlsdóttir

Deild kennslu- og menntunarfræði
Menntavísindasvið Háskóla Íslands
Febrúar 2020

Velkomin til starfa í leikskóla – starfrænt fræðsluefni fyrir leiðbeinendur
við upphaf starfs

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til M.Ed-prófs
í Menntunarfræði leikskóla við Deild kennslu- og menntunarfræði,
Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© 2020, Melkorka Kjartansdóttir

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

Formáli

Þegar ég hóf störf í leikskóla vorið 2013 fannst mér ég hafa alveg þokkalegan bakgrunn til þess að starfa sem leibeinandi í leikskóla enda að klára B.Ed. í grunnskólakennarafræði. Ég vissi hvernig ég átti að lesa mér til um starfið og það gerði ég, las mér til í aðalnámskrá leikskóla. Það var svo ekki fyrr en ég hóf nám í menntunarfræði leikskóla sem ég gerði mér grein fyrir því hversu mikla þekkingu mig vantaði og hversu mikilvægt það er að hafa leikskólakennarafræði á bak við sig. Starfsmannamál í leikskólum hafa títt verið til umræðu í samfélaginu og oftast en ekki á grundvelli þess að illa gengur að manna stöður leikskólanna og mikil vöntun er á fagmenntuðu starfsfólki. Ég er uggandi yfir stöðu mála í leikskólum, það er svo mikilvægt að það sé umhyggjusamt fólk sem hefur áhuga á menntun ungra barna sem starfar á fyrsta skólastiginu. Með þessu verkefni vildi ég leggja mitt af mörkum til þess að bæta faglegt starf í leikskólum.

Verkefni þetta legg ég fram til fullnaðar M.Ed. gráðu í Menntunarfræði leikskóla við Menntavísindasvið Háskóla Íslands og er metið til 30 ECTS eininga. Leiðbeinandi minn í þessu verkefni var Kristín Karlsdóttir, dósent í Menntunarfræði ungra barna og henni vil ég þakka góða leiðsögn. Sérfræðingi ritgerðarinnar, Dr. Örne H. Jónsdóttur, dósent við Menntavísindasvið Háskóla Íslands kann ég einnig bestu þakkir fyrir gagnlegar ábendingar.

Ég vil þakka fjölskyldu minni fyrir allan stuðninginn á meðan á vinnslu þessa verkefnis stóð, að hafa alltaf trú á mér og hvetja mig áfram. Þið eruð best. Tengdamóðir mín, Ásdís H. Haraldsdóttir fær sérstakar þakkir fyrir þolinmæði og yfirlestur.

Samstarfsfólki mínu vil ég þakka fyrir þolinmæðina, hvatninguna, samræðurnar og hughreystingu á meðan á náminu stóð, sérstakir þakkir vil ég færa Önnu, Helgu Kamillu, Halldóru og Fanný – takk fyrir að vera til staðar fyrir mig.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirritaðri. Ég hef kynnt mér *Vísindasiðareglur Háskóla Íslands*. Ég hef gætt viðmiða um siðferði í rannsóknum og fyllstu ráðvæðni í öflun og miðlun upplýsinga, og túlkun niðurstaðna. Ég vísa til alls efnis sem ég hef sótt til annarra eða fyrri eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Ég þakka öllum sem lagt hafa mér lið með einum eða öðrum hætti en ber sjálf ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Reykjavík, 5. janúar 2020

Melkorka Kjartansdóttir

Ágrip

Markmið þessa verkefnis er að búa til fræðsluefni fyrir nýja leiðbeinendur í leikskólum og leiðbeiningar fyrir þá sem taka á móti nýjum leiðbeinendum um hvernig haga megna móttöku og starfsþjálfun. Tilgangur með gerð fræðsluefnisins er að auðvelda móttöku við upphaf starfs í leikskólum og einfalda starf þeirra sem sjá um að taka á móti, með því að setja fram skipulagt ferli sem stuðst er við í hvert sinn sem nýr starfsmaður hefur störf. Upphaf starfs og fyrstu kynni við nýjan vinnustað eru mikilvæg og hafa áhrif á starfsánægju og áframhald í stafi. Með þessum hætti er hægt að auka skilning nýrra starfsmanna á því í hverju leikskólastarf felst og fá þannig inn öruggari starfsmenn sem skilja leikskólastarfið betur. Þær rannsóknarspurningar sem lagt var upp með í þessu verkefni voru: *Hvað einkennir faglegt starf í leikskólum? Hvernig má efla faglega sýn hjá leiðbeinendum í leikskólum?* Útkoma þessa verkefnis er hugsuð sem einn þáttur þess að efla fagmennsku í leikskólum og jafnvel að stuðla að meiri stöðugleika í starfsmannahópnum. Inntak verkefnisins er greinargerð með fræðsluefni sem samanstendur af inngangi, fræðikafla og umfjöllum um fræðsluefni. Fræðsluefnið sjálft er fyrirlestur, bæklingur og leiðbeiningar til þess aðila sem sér um móttöku nýs starfsmanns og er birt í fylgiskjöllum með greinargerðinni. Notkun fræðsluefnisins er hugsuð þannig að áður en störf hefjast inni á deild sé nýjum starfsmanni boðið að taka þátt í kynningu á leikskólastarfi. Deildarstjóri eða annar starfsmaður sem tekur á móti nýliðanum heldur utan um kynninguna. Í framhaldi af fyrstu kynningu á efninu sér starfsmaðurinn sem tók á móti nýliðanum um starfstengda leiðsögn sem er útlistuð í leiðbeiningum með fræðsluefninu. Með því að fá kynningu áður en starfið hefst á nýr starfsmaður að fá fræðslu um hvað felst í starfi leikskóla og getur hann þannig gert sér betur grein fyrir hlutverki sínu og öðlast meira öryggi sem síðan gæti aukið lýkur á að hann starfi lengur í leikskólanum en hann hafði ætlað sér í fyrstu. Með góðri móttöku og fræðslu í upphafi starfs er hægt að auka öryggi, ánægju og áhuga í starfi hjá nýju starfsfólki. Í ljósi þess að í leikskólum er skortur á fagmenntuðu starfsfólki og mikil starfsmannavelta til staðar, er verkefninu ætlað að efla leikskólastarf með það markmið að bæði faglegt og markvisst starf með leikskólabörnum verði aukið.

Abstract

Welcome to work at a preschool – digital introduction for teacher’s assistants at the beginning of work

The goal of this project is to make new material for the education of new preschool employees, as well as instructions for those who receive the newcomers on how that can be done and how to train them for their new job. The purpose of this is to make the reception of new employees both easier and simpler, by putting forward an organised process that will be used every time a new staff member starts his employment. First impressions of a job and of a new workplace are important, as they affect an employee’s happiness and continuity in the workplace. This way, new staff members will carry out their duties more securely as they have a better grasp than before of what preschool work involves. The two research questions that formed the idea at the beginning of this project were “*what is professional work at preschool?*” and “*how can professionalism be increased among preschool staff?*” The outcome of this project is intended to enhance preschool professionalism and even to promote greater stability among preschool staff. The content of the project is an analysis of educational material consisting of an introduction, a theoretical chapter, and a discussion of the educational material. The educational material consists of a lecture, a pamphlet, and instructions, for the person that oversees receiving a new employee, which are included in the accompanying documentation with the thesis. This educational material is intended for use before actual work starts in a department, when the new employee is invited to participate in a preschool introduction for which the head of department, or another employee that welcomes the newcomer, will be responsible.

Following the first presentation of the material, the new employee will be provided with work-related guidance as outlined in the instructional material. By getting a presentation before his work starts, a new employee is educated in what preschool work actually entails for him, in order for him to better understand his role and to be able to carry out things in the workplace in a more secure manner, which, in turn, could make him more likely to last longer in the job. It is hoped that at the beginning of the new job, educational material can increase the safety, job-satisfaction and work-interest among new employees. Given the lack of skilled staff and high staff-turnover in preschools, the project is intended to enhance preschool work in the hope that both professional and goal-orientated work with preschool children will be increased.

Efnisyfirlit

Formáli	3
Ágrip	4
Abstract	5
Efnisyfirlit	6
1 Inngangur	7
1.1 Kynning á viðfangsefni	9
1.2 Uppbygging ritgerðar	11
2 Fræðilegur bakgrunnur	12
2.1 Þróun leikskólans - frá gæslu til skóla	12
2.2 Mikilvæg atriði sem fram koma í stefnumótun um leikskólastarf	13
2.3 Fagmennska	14
2.3.1 Upphaf fagmennsku leikskólakennara á Íslandi	17
2.3.2 Fagmennska í leikskólum	17
2.3.3 Lærdómssamfélag	19
2.4 Starfsumhverfi leikskólanna	20
2.4.1 Leikurinn - aðalnámsleið barna	20
2.4.2 Upplýsingar um líðan og nám barna	22
2.5 Móttaka nýrra leiðbeinenda	24
2.6 Starfstengd leiðsögn	25
2.7 Samantekt	28
3 Fræðsluefni fyrir nýja leiðbeinendur	29
4 Umræða	31
4.1 Kynning fyrir nýja leiðbeinendur	31
4.2 Leiðbeiningar vegna móttöku	33
4.3 Starf í leikskóla	34
5 Lokaorð	36
Heimildaskrá	38
Viðauki A: Leyfi fyrir myndbönd	43
Viðauki B: Að taka á móti – leiðbeiningar fyrir þann sem tekur á móti	44
Viðauki C: Rafrænn bæklingur	53
Viðauki D: Velkomin til starfa í leikakóla – glærur úr kynningu	54

1 Inngangur

Fagmennska í leikskólum á undir högg að sækja, sérstaklega ef horft er til þess að leikskólakennarastéttin virðist vera orðin þreytt - ef miðað er við umræðuna í samfélaginu um „kulnun í starfi“ og það kemur skýrt fram í netkönnunum sem gerðar hafa verið meðal leikskólakennara, rýnihópum og hópavinnu leikskólastjóra (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2018). Ekki eru til margar rannsóknir um kulnun leikskólakennara en í meistararitgerð Höllu Aspar Hallsdóttur (2015) greinir hún frá rannsókn sem hún gerði á kulnun leikskólakennara. Í niðurstöðum hennar kemur fram að töluverð einkenni kulnunar finnist meðal íslenskra leikskólakennara. Sjálf finn ég á eigin skinni að verða stundum þreytt á leikskólastarfinu og tel að margir þættir hafi þar áhrif. Má þar nefna of mörg börn á hvern starfsmann, óhentugt húsnæði, skort á undirbúningi og mikilli viðveru inni á deildum, lág laun og skort á fagmenntuðu samstarfsfólki. Ég fann mjög sterkt hvað miklu máli skiptir að vinna með öðrum fagmönnum, jafnvel einum fagmanni, þegar samstarfskona mín sem er leikskólakennari kom til baka úr fæðingarorlofi eftir árs fjarveru. Allt varð svo miklu auðveldara í vinnunni þegar ég þurfti ekki að vera útskýra allt sem ég var að gera og ég hafði einhvern með mér sem hafði skilning á því af hverju hlutirnir eru gerðir eins og þeir eru gerðir og af hverju börnin hegða sér eins og þau gera.

Í mörgum leikskólum er starfsmannavelta mikil og oft er það ungt og óreynt starfsfólk sem kemur í vinnu og stoppar stutt (Arna H. Jónsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017). Þrátt fyrir að margt af þessu unga fólki finni sig í því að vinna í leikskóla virðist það ekki skila sér í nám í leikskólakennarafræðum. Í skýrslu til Alþingis sem gerð var af Ríkisendurskoðun, *Kostnaður og skilvirkni kennaramenntunar. Háskóli Íslands og Háskólinn á Akureyri* (2017) koma fram áhyggjur varðandi yfirvofandi kennaraskort þar sem fækkun á kennaranemum hefur verið töluverð á síðustu árum. Í skýrslunni er tekið fram að ástandið í leikskólum sé sérstaklega slæmt. Samkvæmt núgildandi lögum eiga leikskólakennarar að vera tveir þriðji hluti af starfsmönnum leikskóla (Lög um menntun og ráðningu kennara og stjórnenda í leikskóla, grunnskóla og framhalsskóla nr. 587/2008). Samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands voru 6.176 manns starfandi í leikskólum landsins í lok árs 2018, af þeim voru 1.600 leikskólakennarar eða 25,9%. Ef tölur eru skoðaðar aftur til ársins 1998 hefur hlutfall leikskólakennara sem starfa í leikskólum yfirleitt verið í kringum einn þriðji (Hagstofa Íslands, 2020a).

Ég hef mikinn áhuga á leikskólastarfi og starfa í leikskóla ásamt því að vera að klára meistaranám í menntunarfræði leikskóla sem veitir mér leyfisbréf sem leikskólakennari. Að mínu mati er leikskólinn sé ein mikilvægasta grunnstoðin í samfélagi okkar þar sem starfið þarf að vera framúrskarandi til að sem bestur árangur skili sér út í samfélagið. Því er

umhugsunarvert í starfsemi leikskólanna að fólk fær að hefja störf án þess að fá grunnfræðslu um hvað leikskóli sé og á hverju starfsemi leikskólans byggir. Starfsmannaflóra leikskólanna er breið og þar starfar fólk með ólíkan bakgrunn. Margir hafa ekki komið inn í leikskóla frá því að þeir voru sjálfir í leikskóla og enn aðrir aldrei komið inn í leikskóla á Íslandi.

Í samfélaginu sem við höfum skapað okkur, þar sem báðir foreldrar vinna oftast en ekki úti og börnin eru meirihluta vökutíma síns í leikskólanum, er mikilvægt að þar sé starfsfólk með sérþekkingu í því að starfa með ungum börnum. Börn á leikskólaaldri eru á miklu mótunarskeiði og lengi býr að fyrstu gerð eins og máltækið segir og því er mikilvægt að leikskólinn sé góð viðbót við uppeldið sem börnin fá heima og þess þá heldur ef aðstæður heima eru af einhverjum orsökum ekki góðar, að leikskólinn komi þar sterkur inn sem stuðningur (Lög um leikskóla nr. 90/2008). Til þess að geta mætt þeim kröfum sem gerðar eru á leikskólana er áriðandi að vel menntað starfsfólk sem hefur virkilegan áhuga á leikskólastarfinu vinni með börnunum. Því velti ég fyrir mér hvort hægt sé að halda uppi faglegu og markvissu starfi við þær aðstæður að fagmenntað fólk er í minnihluta. Hvað verður þá um faglegt leikskólastarf?

Eins og áður sagði er mikil starfsmannavelta í leikskólum og stór hluti þessa fólks er óreynt og stoppar stutt við. Árið 2018 var brottfall starfsfólks í leikskólum á landsvísi 26,9 % og stærsti hlutinn var hjá ófaglærðu starfsfólki eða 33,6 % (Hagstofa Íslands, 2020b). Vert er að velta fyrir sér hvort markvissari móttaka nýliða gæti haft áhrif þar á?

Sjálf þekki ég hversu erfitt getur reynst að vinna í leikskóla og vera eini, eða einn af fáum starfsmönnum, sem eru með einhverja fagþekkingu. Auk þess hef ég reynslu af því að vera leiðbeinandi sem vantar grunnþekkingu á því út á hvað leikskólastarf gengur. Þegar ég byrjaði að vinna í leikskóla sem leiðbeinandi var ég með B.Ed. í grunnskólakennarafræði og þar af leiðandi með ákveðinn grunn og vissi því hvaða aðferðir ég átti að nota til þess að kynna mér starf leikskólanna, eins og að lesa aðalnámskrá leikskóla (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Ekki er sjálfsagt að fólk sem hefur ekki stundað nám í menntunarfræðum þekki þær aðferðir. Þess vegna held ég að ef gerðar væru forkröfur til þeirra sem eru ekki leikskólakennarar, um að fara í gegnum ákveðið fræðsluefni áður en vinnan hefst í leikskólanum, myndi það gera öllum aðilum starfið auðveldara, bæði leikskólakennurum sem eru að taka á móti nýjum leiðbeinendum og þeim sem eru að hefja störf í leikskóla. Mín skoðun er sú að ekki ætti að vera möguleiki að labba inn af götunni og byrjað að vinna með börnum. Fræðsla ætti að vera skilyrði þegar störf hefjast í leikskólum og leibeinendum þannig gefinn kostur á því að skilja það hvað leikskólastarf er.

1.1 Kynning á viðfangsefni

Mig langar að leggja mitt á vogarskálarnar til þess að auka fagmennsku í leikskólum með því að útbúa fræðsluefni sem er hugsað til þess að efla nýja leiðbeinendur og einfalda starf deildarstjóra þegar þeir eru að taka á móti, með öðrum orðum að efla og einfalda móttöku nýrra leiðbeinenda í leikskólastarfið. Ég tel að þannig mætti auka fagsýn allra í leikskólum og ýta um leið undir að til verði virkt lærdómssamfélag (Stoll, Bolam o.fl., 2006; Hargreaves og Fullan, 2012).

Í leikskólum er mikið um að vera og enginn dagur er eins. Oftar en ekki er nýjum leiðbeinendum hent í djúpu laugina, eins og kom fram í niðurstöðum úr viðtölum sem Þóra Sigurborg Guðmannsdóttir (2019) greinir frá í meistaraverkefni sínu. Ástæðan er sú að ekki gefst nægur tími til þess að taka almennilega á móti þeim og því vantar upp á markvissa kynningu á því hvað leikskóli er í raun og veru. Líklega væri hægt að einfalda það ferli sem felst í móttöku nýrra leiðbeinenda ef til væri skipulega fram sett fræðsluefni fyrir alla leikskóla á Íslandi um: Hvað er leikskóli, hvert er hlutverk hans og hver eru verkefni og hlutverk starfsfólks. Með þeim hætti fengju allir sömu upplýsingar þegar þeir hefja störf og hver og einn leikskóli geti aðlagð efnið að sínum starfsháttum. Sá sem tekur á móti nýjum leiðbeinenda getur fullvissað sig um að ákveðin grunnfræðslu um starfið hafi farið fram sem hægt er að byggja ofan á í starfsþjálfuninni inni á deild, ásamt leiðbeiningum um hvernig haga skuli móttöku. Með þessu móti er möguleiki að efla fagvitund hjá leiðbeinendum og jafnvel kveikja áhuga á formlegu námi í leikskólakennarafræði. Mikilvægt er að byrja frá upphafi á að fræða nýtt starfsfólk um hvernig byggja eigi upp starf í leikskólum því það er erfitt að kenna gömlum hundi að sitja. Faglegt starf í leikskólum landsins virðist vera á undanhaldi (Arna H. Jónsdóttir, Bryndís Garðarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2013) og því hlýtur starfið að eflast töluvert ef þeir sem eru ófaglærðir fá meiri fræðslu um leikskólastarf, hvað felst í starfi leikskólans og hvert hlutverk hans sem menntastofnunar er.

Efnislegt innihald fræðsluefnisins mun snúa að grunnkynningu á því hvað leikskóli er og hvað vinna í leikskóla snýst um. Þrjú grundvallarhugtök verða rauði þráðurinn í gegnum fræðsluefnið; fagmennska, skráningar og leikur. Ástæðan fyrir því að þessi hugtök urðu fyrir valinu voru að eins og kemur fram í aðalnámskrá leikskóla (2011) þá er leikurinn aðalnámsleið barna og á að vera gegnum gangandi í öllu leikskólastarfi, skráningar eiga að fara fram samhliða því starfi sem fram fer og eru því þekking á leik og skáningu grunnur að góðu og faglegu leikskólastarfi og grundvöllur fyrir því að til verði lærdómssafélag innan leikskólanna.

- **Fagmennska** er hugtak sem er breytilegt eftir samfélaginu og fer eftir þjóðfélagssýn og þróun þess fags er um ræðir. Staða fagstéttarinnar er því háð því hvernig hún er metin af samfélaginu (Arna H. Jónsdóttir og Marianne Coleman, 2014). Fagmennska leikskólakennara byggist á sérfræðimenntun þeirra og skuldbindingu til barnanna (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).
- **Skráning** er hugtak sem snýr að því að meta nám barna í leikskóla og safna upplýsingum um það sem börnin hafa áhuga á, fást við og geta. Sú vitneskja nýtist síðan til þess að skipuleggja starfið í leikskólanum (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).
- **Leikur** er aðalnámsleið barna, þungamiðja leikskólastarfs og órjúfanlegur þáttur bernskunnar. Í gegnum leikinn setja börn sig í spor annarra og prófa hin ýmsu hlutverk og undirbúa sig á þann hátt fyrir lífið sjálft (Lillemyr, 2009; Wood, 2013; Corsaro, 2003; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

Mikilvægt er að hafa þekkingu á leik og skráningu til þess að geta unnið að faglegu grunnstarfi í leikskóla. Að gera sér grein fyrir því að nám barna felist í leik þeirra og fyrir sínu hlutverki í leiknum sem starfsmaður í leikskóla. Skráningar eru mjög góð leið til þess að kynnast hverju barni fyrir sig og einnig til að kynnast leikskólastarfinu betur. Hægt er að nýta síðan skráningarnar til þess að ígrunda starfið og bæta það ef þess þarf.

Fræðsluefnið verður sett upp sem kynning sem nýir leiðbeinendur horfa á áður en þeir hefja störf inni á deild. Efnið verður byggt upp eftir lögum um leikskóla og aðalnámskrá leikskóla (2011) ásamt fyrri rannsóknum og kenningum um skráningar í leikskólastarfi og leik barna. Á þann hátt er möguleiki fyrir þá sem hefja starf í leikskóla að verða hluti af lærdómssamfélagi þar sem allt starfsfólk leikskólans lærir saman, af hvert öðru og með það markmið að efla námsumhverfi barnanna (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2013).

Áhersla verður lögð á að efnið sé ætlað þeim sem ekki þekkja til í leikskóla eða fræðanna á bak við leikskólastarf. Einnig verður itarefni úr kynningunni sett í rafrænan bækling þar sem hægt verður að nálgast efnið sem fjallað er um í myndbandinu. Til dæmis verður hægt að komast inn í aðalnámskrá leikskóla og lög um leikskóla 90/2008 með „hyper link“. Kynningin er hugsað sem kveikja að áhuga leiðbeinenda á faginu og sem stökkpallur til þátttöku í starfi leikskólans.

Með þekkingu fylgir vald, vitir þú hvað þú átt að gera og upplifir að tilgangur sé með því sem þú gerir þá finnst þér þú gera gagn. Skilningur á því starfi sem þú átt að sinna veitir þér öryggi (Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2008). Gera má ráð fyrir því að þegar leiðbeinendur hefja störf í leikskóla þekki þeir ekki þá starfshætti sem eiga sér stað í leikskólum eða fræðin á bakvið leikskólastarf. Með því að efla nýja leiðbeinendur með

fræðslu í upphafi starfs er vonandi verið að búa til framtíðarstarfsfólk sem fer og lærir leikskólakennarafræði.

Rannsóknarspurningar verkefnisins eru:

- Hvað einkennir faglegt starf í leikskólum?
- Hvernig má efla faglega sýn hjá leiðbeinendum í leikskólum?

1.2 Uppbygging ritgerðar

Inngangur þessarar ritgerðar var rökstuðningur fyrir því að útbúa fræðsluefni fyrir leiðbeinendur sem eru að hefja störf í leikskóla. Annar kaflinn er fræðilegur rökstuðningur og bakgrunnur fræðsluefnisins. Þriðji kaflinn fjallar um fræðsluefnið sjálft. Fræðsluefnið er byggt upp sem fyrirlestur fyrir leiðbeinendur þar sem fjallað er um lög um leikskóla, aðalnámskrá og hvað felst í leik barna og skráningu á námi barna. Með fyrirlestrinum er stafrænn bæklingur sem ætlaður er fyrir nýja leiðbeinendur og einnig eru leiðbeiningar fyrir þá sem eru að taka á mót, um hvernig nýta megi efnið. Fræðsuefnið sjálft er svo með í viðaukum en fyrirlesturinn sjálfur er í sjálfstæðu skjali sett upp sem myndband. Lokakafli greinargerðarinnar eru umræður og lokaorð.

2 Fræðilegur bakgrunnur

2.1 Þróun leikskólans - frá gæslu til skóla

Að hafa aðgang að leikskóla og möguleikann á því að vera með barnið sitt í vistun er eitthvað sem þykir sjálfsgætur hlutur á Íslandi í dag og nauðsynlegt fyrir foreldra í því samfélagi sem við höfum skapað okkur. Kröfur til leikskólanna aukast samhliða því að börn verja sífellt lengri tíma í leikskólanum (Jóhanna Einarsdóttir, 2010). Þó eru ekki nema tæp hundrað ár frá því að Barnavinafélagið Sumargjöf var stofnað og var þá tilgangur þess að koma í veg fyrir að börn í Reykjavík væru á götunni. Dagvistun barna var upphaflega félagslegt úrræði fyrir börn sem bjuggu ekki við nægilega góð skilyrði heima fyrir. Þegar tíminn leið og samfélagið þróaðist fór dagvistun að færast yfir í að vera gæsla fyrir börn þar sem báðir foreldrar voru útvinnaðir og þörfin fyrir gæslu barna á daginn fór að aukast (Bergur Felixson, 2007). Það var svo ekki fyrr en á áttunda áratug síðustu aldar sem opinberir aðilar tóku við rekstri leikskóla á Íslandi og fyrstu lög um dagvistunarheimili voru sett. Árið 1978 kom út Uppeldisáætlun fyrir leikskóla sem var faglegur leiðarvísir að því hvernig starf leikskólanna átti að vera. Í henni var skýrt tekið fram að leikskólar væru ekki barnageymslur eða neyðarúrræði heldur væri hlutverk þeirra að snúa að almennu uppeldishlutverki (Jón Torfi Jónsson, 2006).

Leikskólinn var skilgreindur sem fyrsta skólastigið með lögum árið 1994 (Lög um leikskóla nr. 78/1994). Aðalnámskrá leikskóla kom svo út árið 1999 og var byggð á lögnum frá 1994 og var hún leiðavísir fyrir alla þá sem unnu að menntun og uppeldi barna í leikskólum. Í námskránni voru einnig gerðar auknar kröfur um skipulagt leikskólastarf og að eftirlit og mat væri með því. Í henni er fjallað um skólanámskrá og þróunarstarf í leikskólum (Mennta- og menningarmálaráðuneyti, 1999). Með þessari þróun varð leikskólinn hluti af hinu opinbera skólakerfi samkvæmt lögum og hafði gríðarleg áhrif á menntun og fræðslu í leikskólagöngu barna sem nú var sett í forgang og auknar kröfur um faglegt leikskólastarf í kjölfarið (Bergur Felixsson, 2007).

Árið 2008 voru sett ný lög á öllum skólastigum á Íslandi og þar á meðal lög um leikskóla nr. 90/2008. Í frumvarpi til laga um leikskóla kemur fram að með þessum hætti sé verið að leitast eftir því að skapa meiri samfellu í öllu skólastarfi, auka samræmi og skapa svigrúm til að mæta breytilegum þörfum skólabarna jafnt innan sem og á milli skólastiga. Einnig kemur fram að með nýjum lögum sé tekið mið af breyttu samfélagi og menningarlegum fjölbreytileika (Lög um leikskóla nr. 90/2008). Í þessum nýju lögum um leikskóla eru réttindi barna og fjölskyldna í forgrunni. Í breyttu samfélagi þar sem börn eru meirihluta vökutíma síns í leikskólanum fer stór hluti af lífi þeirra fram inni í leikskólanum og því mikilvægt að lögin taki mið af því (Jón Torfi Jónsson, 2006).

Að hluta til er grunnur leikskólans barnagæsla og því hægt að velta fyrir sér hvort ímynd leikskólans hafi festst í þeim hjólförum. Frá miðri síðustu öld og þangað til að leikskólinn er skilgreindur sem fyrsta skólastigið árið 1994, var leikskóladvöl barna miðuð við hálfan daginn. Á þeim tíma voru það aðeins ákveðnir hópar sem fengu dvöl allan daginn; einstæðir foreldrar, nemendur í Háskóla Íslands eða ef um einhverjar félagslegar aðstæður var að ræða (Bergur Felixson, 2007). Ekki er því lengra en 25 ár síðan að hinn almenni borgari í Reykjavík hafði kost á því að hafa barnið sitt heilan dag í vistun.

Leikskólar eru menntastofnanir og megin markmið þeirra er að veita yngstu börnum landsins menntun sem hæfir þeirra aldri og þroska. Um starfsemi leikskóla gilda ákveðin lög og reglugerðir starfsemi þeirra á að byggja á. Þar kemur skýrt fram að hlutverk þeirra er að mennta börn og sé ekki gæsla (Mennta- og menningarráðuneytið, 2011; Lög um leikskóla 90/2008).

2.2 Mikilvæg atriði sem fram koma í stefnumótun um leikskólastarf

Leikskólar á Íslandi starfa samkvæmt lögum um leikskóla (90/2008) og aðalnámskrá leikskóla (2011) sem kveður nánar á um hlutverk leikskólanna á grundvelli laganna.

Menntamálaráðherra fer með yfirstjórn í málefnum leikskóla en sveitarfélögin bera ábyrgð á rekstri þeirra.

Lög um leikskóla (90/2008) eru lög um starfsemi leikskóla á Íslandi. Samkvæmt þeim er leikskólinn fyrsta skólastigið og fyrir börn áður en skólaskylda hefst. Leikskólinn skal hafa hagsmuni barna og velferð þeirra sem megin markmið í öllu sínu starfi og þar skulu börn fá umönnun og menntun við hæfi í hvetjandi uppeldisumhverfi og öruggum náms- og leikskilyrðum. Í leikskólum skal nám fara fram í gegnum leik og skapandi starf og þar eiga fjölbreyttir uppeldiskostir vera í boði. (Lög um leikskóla 90/2008).

Í lögunum segir ennfremur að leikskólastjóri, aðstoðarleikskólastjóri og leikskólakennari skulu hafa menntun leikskólakennara og er vísað í Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnendur við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla (87/2008) og að meirihluti starfsfólks eigi að vera menntaðir leikskólakennarar.

Hvað varðar fagmennsku er bundið í lög (Lög um leikskóla 90/2008) samkvæmt 7.grein að: „Starfsfólk leikskóla skal rækja starf sitt af fagmennsku, alúð og samviskusemi. Það skal gæta kurteisi, nærgætni og lipurðar í framkomu sinni gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki“.

Aðalnámskrá leikskóla (2011) er ígildi gildandi laga um leikskóla og á að vera leiðavísir fyrir leikskólastarf. Í aðalnámskrá (2011) er farið nánar í hlutverk leikskólanna og með henni er ætlunin að samræma starfið sem þar fer fram og tryggja þannig jafnrétti allra barna til uppeldis og menntunar í leikskólum landsins. Til þess að ná fram þeim markmiðum sem sett

eru og stuðla að námi, velferð og menntun eru starfshættir leikskólanna mikilvægur þáttur, og þar með talið samskiptin sem eiga sér stað, barnanna á milli og á milli barna og leikskólakennara og leiðbeinenda.

Í almennum hluta aðalnámskrár (2011) sem er sameiginlegur fyrir öll skólastig, er kafli um fagmennsku kennara. Samkvæmt honum gegna kennarar lykilhlutverki í öllu skólastarfi og því leikskólakennarar í leikskólum. Í kaflanum kemur fram að fagmennska þeirra snúist um börnin, velferð þeirra og menntun og hún byggist á siðferði leikskólakennara til starfsins, viðhorfum og sérfræðilegri starfsmenntun þeirra. Farsælt leikskólastarf, árangur og gæði menntunar, sé fyrst og síðast fyrir tilstilli leikskólakennara sem séu vel menntaðir og hafi hugsjón fyrir starfi sínu. Hlutverk leikskólakennara sé margþætt og snúist ekki aðeins um að kenna börnunum heldur einnig að veita þeim fjölbreytt tækifæri, efla frjóa hugsun og örva áhuga þeirra sem og að vinna að því að þau tileinki sér heilbrigða lífshætti. Umhverfið sem leikskólakennarar skapi börnunum á að einkennast af hvetjandi námsumhverfi og góðum skólabrag og að þar séu réttlátar vinnureglur. Þrátt fyrir að meirihluti starfsfólks í leikskólum séu ekki leikskólakennarar er ekki útlistað í aðalnámskrá (2011) hvert hlutverk annars starfsfólks í leikskólum er. Hinsvegar kemur fram að:

„Allt starfsfólk leikskóla á að koma fram við börn af virðingu, taka tillit til þeirra og hlusta á þau. Starfsfólk skal leitast við að vera í gefandi samskiptum við börn, samstarfsfólk og fjölskyldur barna og vera góð fyrirmynd í hvívetna. Starfsfólki ber að vinna í anda aðalnámskrár og tileinka sér þá sýn sem sett er fram í skólanámskrá hvers leikskóla“ (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011, bls 23).

Ef standast á þær kröfur sem settar eru fram í aðalnámskrá leikskóla (2011) um hlutverk starfsfólks í leikskólum er mikilvægt að starfsfólkið þekki þær kröfur. Á þann hátt væri hægt að byggja upp faglega sýn hjá öllu starfsfólki leikskólanna og hægt að gera faglegu starfi hærra undir höfði í leikskólastarfinu þar sem fagmennska er í fyrirrúmi.

2.3 Fagmennska

Leikskólakennarar hafa barist fyrir því lengi að þjóðfélagið samþykki fagmennsku þeirra og að þeir fái viðurkenningu og séu álitnir fagstétt (Arna H. Jónsdóttir, Bryndís Garðarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2013). Samkvæmt aðalnámskrá leikskóla (2011) eru leikskólakennarar í lykilhlutverki í öllu leikskólastarfi og „*fagmennska kennara byggist á sérfræðilegri starfsmenntun, þekkingu, viðhorfum og siðferði starfsins*“ (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011, bls. 8). Einnig snýr hún að börnunum, menntun þeirra og velferð (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). En hvað er fagmennska eða að vera fagmaður?

Fagstéttir (e. professions) og fagþróun (e. professionalization) þeirra hafa lengi verið viðfangsefni og rannsakað innan félagsvísindanna (Arna H. Jónsdóttir, 2005). Hin almenna skilgreining á hugtakinu fagstétt er sú að fullgild fagstétt sé búin hæfni sem byggir á háskólamenntun, hafi sett sér siðareglur sem gerir það að verkum að almenningur geti treyst þeim og á þann hátt er stéttinni tryggt sjálfræði. Fagstétt þarf að hafa fagsamtök og lögverndað starfsheiti (Arna H. Jónsdóttir, Bryndís Garðarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2013; Arna H. Jónsdóttir, 2005; Millerson, 1964; Whitty, 2008; Wilensky, 1964). Samkvæmt þessari skilgreiningu er stétt leikskólakennara fullgild fagstétt. Með tímanum hefur þessari skilgreiningu hinsvegar verið hafnað því ekki er sjálfgefið að þær starfsgreinar sem falla undir hana sinni starfi sínu af fagmennsku og því meiri athygli verið beint að því hvað felist í fagmennsku (Arna H. Jónsdóttir, Bryndís Garðarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2013; Oberhuemer, 2005). Sigurður Kristinsson (1993) bendir á að hver sá sem hefur gengið til liðs við starfstétt hafi tekið að sér að þjóna ákveðnu hlutverki í samfélaginu en það sé jafnframt hægt án þess að binda sig um leið ákveðinni faghugsjón. Í því samhengi talar hann um lausamennsku, þar sem tilgangurinn sé einungis að nota eigin krafta, færni og kunnáttu til þess að fá borgað fyrir það. Að vera lausamaður einkennist af því að leggja ekki á sig neinar aðrar skyldur heldur en þær sem felast í starfinu, það er enginn sérstakur áhugi fyrir því sem felst í starfinu og ekki verið að leggja neitt aukalega á sig. Sem lausamaður ert þú ekki að sinna starfi þínu af hugsjón. Fagmennska einkennist af hugsjóninni sem felst í því fagi sem stundað er. Að vera fagmaður snýst ekki einungis um að fá laun heldur uppfyllir hann þær skyldur sem staða hans leggur á hann (Sigurður Kristinsson, 1993).

Ekki er auðhlaupið að skilgreina hugtakið *fagmennska* og í gegnum tíðina hafa margir fræðimenn reynt að útskýra hvað fagmennska er og stendur fyrir. Cable og Miller (2008) benda á að skilningur fólks á fagmennsku sé mismunandi og taki skilningur á henni mið af félagslegum, menningarlegum og sögulegum aðstæðum í hverju landi fyrir sig. Einstaklingsbundin og sameiginleg gildi hafa einnig áhrif sem og pólitísk og hugmyndafræðileg umræða sem á sér stað í samfélaginu. Þó eru alltaf ákveðnir þættir sem einkenna fagmennskuhugtakið eins og gæði, gæðaviðmið, sérfræðiþekking, ígrundun, fagleg sjálfsmynd og félagsleg staða (Cable og Miller, 2008). Miklu máli skiptir að samfélagið samþykki stétt sem faglega og því leita stéttir eftir því að fá viðurkenningu eins og Millerson (1964) segir um fagmennsku, að skoða þurfi hugtakið í takt við strauma í þjóðfélaginu á hverjum tíma og sé því staða fagmennsku háð því hvernig þjóðfélagið viðurkennir og metur hana hverju sinni (Millerson, 1964; Arna H. Jónsdóttir, 2005). Oberhuemer (2008) tekur undir það og segir að fagmannleg hegðun sé hluti af fagmennsku og sé gert í samræmi við hvað sé talið fagmannlegt innan hversrar starfstéttar. Osgood (2011) skilgreinir fagmennsku þannig að

hún sé samþætting vissra viðmiða, sjálfstjórnar og sérfræðipækkingar og að fagmennsku hugtakið sé ekki fastmótað heldur sé mið tekið af starfsstétt og kyni og þróist með reynslu í starfi.

Leikskólakennarinn sem fagmaður einkennist af góðu lundarfari, áhuga fyrir starfi með börnum og góðri faglegri þekkingu og starfshæfni. Einnig er mikilvægt að gildi og viðhorf séu góð og að hann sé fær um að ígrunda eigið starf á faglegan hátt og að endurskoða sjálfan sig í starfi (Osgood, 2006). Að ígrunda sjálfan sig í starfi felst í því að skoða sjálfan sig á gagnrýninn hátt og meta það sem hann gerir í starfi með það fyrir augum að bæta sig í starfi og það er verkefni sem klárast aldrei, það er alltaf rými fyrir bætingu (Sigrún Aðalbjarnadóttir, 2015).

Leikskólakennarar þurfa að skilgreina sjálfan sig á fleiri en einn hátt til þess að gera grein fyrir eigin fagmennskuhlutverki til þess að koma til móts við mismunandi kröfur í samfélaginu. Það getur valdið óöryggi varðandi fagmennsku þeirra (Arna H. Jónsdóttir og Marianne Coleman, 2014). Það getur reynst leikskólakennurun erfitt að aðgreina sig frá leiðbeinendum og líta á sig sem fagmenn þegar þeir eru í minnihluta, þegar hlutverkaskipti leikskólakennara og leiðbeinenda eru óljós og kröfur frá samfélaginu um fagmennsku þeirra ekki endilega mikil. Leikskólakennarar eiga þó sem fagmenn að vera leiðandi í því að gera námsumhverfi barna í leikskólum krefjandi og áhugavert, þar sem þau fá fjölbreytt tækifæri til náms (Jóhanna Einarsdóttir, Arna H. Jónsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir, 2013). Í greininni *Í eilífri leit: Virðing og fagmennska kennara* (2002) lýsir Sigrún Aðalbjarnadóttir vel fagmennskuhlutverki kennara:

„Kennarar eru, ásamt foreldrum, lykilpersónur í daglegu lífi barna og ungmenna sem erfa munu heiminn; lykilpersónur við að efla sjálfsvirðingu þeirra og hæfni til að sýna öðrum virðingu – veganestið fyrir lífið. Þess vegna erum við og þurfum að vera í eilífri leit við að finna leiðir til að efla fagmennsku kennara og um leið sjálfsvirðingu þeirra. Og við þurfum að vera í eilífri leit við að efla virðingu almennings og stjórnvalda fyrir kennarastarfinu. Í þeirri leit vísar „við“ til þess að allir þurfa að taka höndum saman.“ (Sigrún Aðalbjarnadóttir, 2002)

Í daglegu starfi í leikskólum eru samskipti við börn í forgrunni allan daginn. Öll börn eiga rétt á því að finnast þau vera mikilvægur einstaklingur í leikskólastarfinu. Fagmennska leikskólakennara felst einnig í því að öll börn finni þá tilfinningu og finni umhyggju og upplifi að leikskólakennarinn hafi áhuga á þeim sem einstaklingum (Day, 2004). Í daglegum félagslegum athöfnum með börnum þurfa leikskólakennarar að hafa góða kunnáttu, þeir þurfa að vera umhyggjusamir og vita hvernig þeir eiga að koma fram. Sanngirni, umburðalyndi og virðing verður að vera lykikatriði í starfi með börnum (Sockett, 2009).

2.3.1 Upphaf fagmennsku leikskólakennara á Íslandi

Upphaf fagmennsku leikskólakennara má rekja aftur til stofnunar Uppeldisskóla Sumargjafar árið 1946 (Jóhanna Einarsdóttir, 2012). Strax í upphafi voru sett inntökuskilyrði í skólann og með þeim átti hann að vera jafn Kennaraskóla Íslands. Inntökuskilyrðin voru sett þrátt fyrir að þau viðhorf hafi verið til staðar í samfélaginu að ekki þyrfti að læra neitt til þess að hugsa um börn. Þá var sett markmið um að engin stúlka yrði ráðin til starfa við barnaheimili án þess að hafa hlotið sérstaka menntun (Jón Torfi Jónsson, 2006). Þau markmið hafa ekki haldið velli og í dag eru fagmenn alltof fáir í leikskólum landsins. Þó ætti að vera hægt að setja þau markmið að fólk fengi einhverja grunnfræðslu um hvað leikskólinn er og á hverju starfsemi leikskólanna byggir áður en störf hefjast í leikskóla.

Tímamót urðu í leikskólakennaramenntun árið 2008, þá sameinaðist Kennaraháskóli Íslands Háskóla Íslands og allt kennaranám heyrði undir Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Lög um menntun og ráðningu kennara við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla voru samþykkt af Alþingi og meistaraþrófs krafist til þess að öðlast kennsluréttindi á öllum skólastigum. Leikskólakennaranám lengdist því í fimm ár og krafist var meistaraþrófs (Jóhanna Einarsdóttir, 2010).

Leikskólakennaramenntun hefur verið í mótun í rúmlega 70 ár og er enn. Nú hafa verið samþykkt ný lög um menntun kennara þar sem eitt leyfisbréf gildir fyrir öll skólastig á Íslandi og öðlast þau gildi 1. janúar 2020 (Lög um menntun, hæfni og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 95/2019). Með þessum nýju lögum munu kennarar með sérhæfingu á einu skólastigi öðlast réttindi til þess að starfa á öðrum skólastigum en þurfa þó að mæta ákveðnum hæfniskröfum. Því er ennþá mikilvægara nú en áður að standa vörð um fagmennsku í leikskólum og gæta þess að kennarar í leikskólum og annað starfsfólk fái tækifæri til þess þróa fagmennsku sína.

2.3.2 Fagmennska í leikskólum

Rannsóknir sem gerðar hafa verið hér á landi sem snúa að starfsháttum leikskóla og fagmennsku leikskólakennara segja allar svipaða sögu. Vegið er að fagsýn leikskólakennara úr öllum áttum, leiðbeinendur ganga inn í sama starf og leikskólakennarar sinna og ekki er gerður neinn greinarmunur á því að vera leikskólakennari eða leiðbeinandi (Arna H. Jónsdóttir og Marianne Coleman, 2014). Ekki virðist í íslensku samfélagi gerðar athugasemdir við þetta hlutskipti í leikskólum landsins hvorki af hálfu foreldra né stjórnámálanna (Jóhanna Einarsdóttir, Arna H. Jónsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir, 2013). Fólk virðist vera sátt á meðan börnin hafa pössun og atvinnulífið gengur upp.

Arna H. Jónsdóttir (2005) fjallar um fagþróun leikskólakennara á Íslandi í bókarkaflanum *Fagþróun leikskólakennara*. Þar fékk hún rýnihóp frá Félagi leikskólakennara til þess að

bregðast við umfjöllun hennar. Í kaflanum fer hún yfir fagpróun leikskólakennara, frá því að vera skilgreint sem fyrsta skólastigið til þess að verða lögverndað starfsheiti sem og ímynd leikskólakennara. Niðurstöður Örne (2005) gefa vísbendingar um það að leikskólakennarar berjist fyrir viðurkenningu á fagmennsku sinni með því að aðskilja sig frá leiðbeinendum, faglega og launalega. Sömu niðurstöður er að finna í greininni *Sjónarmið leikskólakennara og leiðbeinenda - áherslur og verkaskipting í leikskólastarfi* (2013) eftir Jóhönnu Einarsdóttur, Örne H. Jónsdóttur og Bryndísi Garðarsdóttur þar sem ímynd leikskólakennara er skoðuð. Kynnt er rannsókn þar sem rýnt er í sýn, hlutverk og starfshætti leikskólakennara og leiðbeinenda. Samkvæmt niðurstöðum úr rannsókninni kemur fram að sérfræðipækning leikskólakennara eigi undir högg að sækja og að verkaskipting milli leikskólakennara og leiðbeinenda sé nokkuð óljós.

Mögulega þyrfti að gera meiri greinarmun á þeim tveimur starfsstéttum sem vinna í leikskólanum, annars vegar leikskólakennarans og hins vegar leiðbeinandans, en á þann hátt að virðing sé borin fyrir báðum störfum. Að þessir tveir hópar vinni saman að því að mennta yngstu kynslóð landsins. Ekki er raunhæft að ætlast sé til þess að hver sem er gangi inn í starf leikskólakennarans sem í dag er krafa um að búi yfir fimm ára háskólamenntun, hvorki gagnvart leikskólakennurum né leiðbeinendum. Staða leiðbeinenda myndi að öllum líkindum styrkjast fengu þeir kynningu á hugmyndafræði leikskólans áður en störf hefjast og um leið styrkja stöðu leikskólakennara

Þegar leikskólakennarar eru í minnihluta starfsfólks og tilhneigingin sú að líta svo á að allir séu jafnir innan leikskólans, getur verið erfitt þegar á að fara að stjórna og segja til verka, sérstaklega þegar leikskólakennarar líta fyrst og fremst á sjálfa sig sem kennara og ummönnunaraðila sem vinna með börnum en ekki sem stjórnendur sem vinna með fullorðnu fólki (Arna H. Jónsdóttir og Marianne Coleman, 2014). Í grein Örne H. Jónsdóttur, *Kvenlægur arfur og karllægur valdapiðramídi, sérstaða leikskólans og hin eilífu átök* fjallar hún um míkropólítiska nálgun til þess að útskýra þau vandamál sem geta komið upp í starfsmannahópi leikskóla. Míkropótítík er sú aðferð sem einstaklingar eða hópar nota til þess að fá sínu framgengt (Arna H. Jónsdóttir, 2009). Í niðurstöðum kom í ljós að leiðbeinendur nota oftast míkropólítík inni á deild til þess að viðhalda sínum stalli og óbreyttu ástandi. Fram kom að leiðbeinendurnir voru uppteknir af sinni stöðu og töldu deildarstjóra vera hrokafulla vegna þess að þeir beittu formlegu valdi. Staða deildarstjóranna var fremur flókin, þeir mættu andstöðu og míkropólítískum aðferðum ef þeir beittu formlegu valdi. Ef þeir notuðu kvenlægan jafningjastíl var hættara við að ákvarðanir yrðu ekki að neinu og ástandið því óbreytt og jafnvel erfitt að tengja starfið við árangur og gæði. Það geta myndast átök milli hópa þegar annar hópurinn hefur formlegt vald og reynir að koma sínum hugmyndum og gildum yfir á hinn hópinn sem þá telur hagsmunum sínum ógnað (Bacharach

og Mundell, 1993). Það getur átt við um samskipti á milli leikskólakennara og leiðbeinenda. Inni í leikskólum er nálægðin mikil og oft getur verið erfitt að vera eini fagmaðurinn á deildinni. Þar af leiðandi fara deildarstjórar oft þá leið að þóknast öðrum, veigra sér við að gefa samstarfsfólki bein fyrirmæli til þess að forðast ágreining og erfið samskipti (Arna H. Jónsdóttir, 2009).

Til þess að fá leiðbeinendur frekar í lið með sér í faglegu starfi er mikilvægt að hann hafi þekkingu og skilning á því starfi sem á að fara fram í leikskólum. Lærdómssamfélag innan leikskóla er leið sem talin er viðhalda og efla faglegt starf og leið til þess að ýta undir fagmennsku í leikskólum er virkt faglegt lærdómssamfélag. Til þess að það sé möguleiki verða allir að vera tilbúnir til þess að taka þátt og vera virkir í því að ígrunda og styðja við hvert annað. Það krefst samvinnu, góðra samskipta, umræðna, virðingar og trausts (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2013). Til þess að gera verið þátttakandi í lærdómssamfélagi þarf að hafa þekkingu til þess og á þeim starfsháttum sem teljast góðir í starfsumhverfi leikskólanna.

2.3.3 Lærdómssamfélag

Ein af áhrifaríkustu aðferðum til þess að bæta aðstæður í námi barna er virkt faglegt lærdómssamfélag (Stoll, Bolam o.fl., 2006; DuFour, DuFour og Eaker, 2009). Faglegt lærdómssamfélag er hópur af fólki sem hefur sameiginlegt markmið, styður hvert annað í starfi með því að deila sýn sinni og reynslu með markmiðið að bæta eigin þekkingu og nám barnanna (Stoll, Bolam o.fl., 2006)

Einkenni faglegs lærdómssamfélags felst í möguleikum til starfsþróunar sem byggist á samvinnu, tengslum og trausti þar sem starfsfólk ígrundar starf sitt saman og finnur leiðir til bættra starfshátta og framkvæmir aðferðir sem fundnar hafa verið til endurbóta (Stoll, Bolam o.fl., 2006; Hargreaves og Fullan, 2012). Á þann hátt verður til umhverfi þar sem gagnvirkt nám á sér stað, allir læra og starfsþróun verður meiri. Þó er mikilvægt að rými verði til þess að fá að ígrunda starfið og umræður skapist um starfið á gagrýnninn og faglegan hátt og gagnkvæm virðing einkenni starfsmannahópin. Lærdómssamfélag er byggt upp á þann hátt að allir læra saman og af hverjum öðrum (Anna Kristín Sigurðardóttir, 2013).

Lærdómssamfélag gefur tækifæri til þess að auka fagmennsku og þróa skólastarf þar sem meginmarkmiðið er að bæta sjálfan sig með því að ígrunda eigið starf og vera stöðugt að skoða hvað megi bæta og breyta. Markmiðið sé ávalt að verða betri í sínu stafi og það er verkefni sem klárast aldrei (Sigrún Aðalbjarnardóttir, 2002). Með því að þróa lærdómssamfélag innan leikskólanna er verið að vinna að því að bæta starfsumhverfi þeirra.

2.4 Starfsumhverfi leikskólanna

Eins og áður kom fram starfa leikskólar á Íslandi samkvæmt lögum um leikskóla 90/2008 og aðalnámskrá leikskóla (2011). Í aðalnámskrá er fjallað um leik barna og mat á námi barna í leikskóla. Leikur og skráning eru mikilvægir fyrir leikskólasamfélagið og hluti af fagmennsku í leikskólum og leikskólastarfi. Leikurinn er rauður þráður í öllu leikskólastarfi og börn í leikskóla læra í gegnum leik. Í leikskólum á að fara fram mat á námi barna þar sem upplýsingum um líðan og nám er safnað saman. Skráningar eru aðferð við mat á námi barna. Því er mikilvægt að leiðbeinendur fái fræðslu um leik barna og skráningar á námi barna við upphaf starfs.

2.4.1 Leikurinn - aðalnámsleið barna

Leikurinn er afar mikilvægur þáttur í leikskólastarfinu en ekki er auðhlaupið að útskýra leikinn og hver eru helstu einkenni þátttöku barna í leik. Í áranna rás hefur leikurinn verið skilgreindur út frá hinum ýmsu sjónarhornum og fræðigreinum. Í seinni tíð hefur þó færst í aukana að reyna að skilgreina leikinn út frá hugmyndum barnanna sjálfra og í samvinnu við þau. Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið með börnum á leik hafa leitt í ljós að börn telja leik eiga sér stað þegar þau stjórna sjálf því sem fram fer. Á það við bæði um þau viðfangsefni sem börnin taka sér fyrir hendur og hvernig efiviður er nýttur í leiknum (Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017a, Bodrova og Leong, 2015; Jóhanna Einarsdóttir, 2014; Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017b).

2.4.1.1 Að læra í gegnum leik

Í aðalnámskrá (2011) kemur fram að mikilvægt sé að börnum séu sköpuð mikil tækifæri til náms í leik, svo sem að mynda félagsleg tengsl við önnur börn, séu læs á umhverfi sitt og séu fær um að tjá hugmyndir sínar, reynslu og tilfinningar. Einnig að þau taki þátt í lýðræðislegum athöfnum með því að móta eigin hugmyndir og setja sig í spor annarra (Mennta- og menningarráðuneytið, 2011). Í gegnum leikinn prófa börn sig áfram í mismunandi aðstæðum og á eigin forsendum (Lillemyr, 2011). Leikurinn veitir þeim tækifæri til þess að njóta sín á þeirra hátt sem skilar sér í aukinni vellíðan og gleði ásamt því að styðja við þroska þeirra. Leikurinn skapar börnum fjölbreytta reynslu og tækifæri þar sem félagsleg hæfni þeirra þróast í samskiptum, bæði við fullorðna og önnur börn. Leikurinn er mikilvægur liður í alhliða þroskaferli barna, eitthvað sem er þeim eðlislægt og mikilvægur hluti af bernsku þeirra (Lillemyr, 2009). Börn prófa eigin hugmyndir í leik, bæta við sig þekkingu og öðlast nýjan skilning ásamt því að skapandi og vitrænir þættir eflast. Í gegnum leikinn auðga börn ímynduraraflíð og þau prófa sig áfram í hinum ýmsu hlutverkum (Wood, 2013).

Þegar kemur að vellíðan (e. wellbeing) barna er jákvæð sjálfsímynd grundvallaratriði. Jákvæð sjálfsímynd felst í því að barn hafi jákvæða tilfinningu fyrir sjálfu sér og sé þátttakandi

og hluti af hóp. Að líða vel í leikskólanum veltur á því hvernig sjálfsímynd barns er, hvort að barnið hafi trú á sjálfu sér og getu sinni og hvernig það bregst við þeim verkefnum sem verða á vegi þess (Carr, 2001; Waters, 2009; Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015). Að byggja upp jákvæða sjálfsímynd hjá börnum veltur á því að barn fái að leika sér, prófa sig áfram og máta sig í hin ýmsu hlutverk. Vellíðan snýr að því hvernig börn takast á við ný viðfangsefni, hvort að þau reyni að bæta sig og bæta við þekkingu sína, frekar en að fá jákvæð viðbrögð frá öðrum (Dweck og Leggett, 1988; Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015). Það er réttur barna að fá að leika sér í leikskólanum og þannig læra og þroskast. Það er því mikilvægt að þekkja sitt hlutverk í leik barna þegar unnið er í leikskóla.

2.4.1.2 Hlutverk kennara í leik

Hlutverk kennara er að styðja við leik barna og skapa þeim góðar leikaðstæður (Mennta- og menningarráðuneytið, 2011). Í greininni „*Við getum kennt þeim svo margt í gegnum leik*“ eftir Ingibjörgu Ósk Sigurðardóttur og Jóhönnu Einarsdóttur (2012) er farið yfir rannsókn þar sem fylgst var með þremur leikskólakennurum og viðhorfi þeirra um hlutverk kennara í leik barna. Í rannsókninni er stuðst við kenningar Vygotsky (1978) um svæði mögulegs þroska (e. zone of proximal development) og þá fræðimenn sem fetuðu í fótspor hans varðandi kenningarnar. Samkvæmg kenningu Vygotsky um svæði mögulegs þroska, hefur sá sem er komin lengra í þroska en barnið, hvort sem það er fullorðinn einstaklingur eða annað barn, mikil áhrif á það hvernig barnið lærir og þroskast. Ýmsir fræðimenn sem hafa fetað í fótspor Vygotsky (Bodrova og Leong, 1996; Holzman og Newman, 2008; Rogoff, 1993; Smidt, 2007; Winsler, 2003) leggja áherslu á að hlutverk leikskólakennarans sé að gera umhverfi barna örvandi og hvetjandi þannig að þau finni krefjandi viðfangsefni og þroskist og læri. Niðurstöður rannsóknarinnar voru í takt við kenningar Vygotsky og töldu leikskólakennararnir hlutverk sitt vera að styðja við leik barnanna og vera til staðar í leiknum og að skipuleggja leikumhverfið. Niðurstöður úr fyrri rannsóknum sem hafa verið gerðar hér á landi á þessu efni benda einnig til þess að leikskólakennurum þyki leikurinn mikilvægur og starfið eigi ekki að stjórna af stífu dagskipulagi. Einnig sé mikilvægt að börnunum líði vel í leikskólanum og séu ánægð (Jóhanna Einarsdóttir, 2004; Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2005).

Í greininni „*Þeir vilja ekki leika, bara tala saman*“: *Sýn barna á hlutverk fullorðinna í leik* eftir Söru M. Ólafsdóttur og Jóhönnu Einarsdóttur (2017a) er fjallað um rannsókn sem gerð var í tveimur leikskólum á Íslandi um það hvaða sýn börn hefðu á hlutverk fullorðinna í leik barna. Niðurstöðurnar leiða í ljós að í báðum leikskólunum var menningin þannig að fullorðna fólkið var ekki að taka þátt í leik barnanna og að það hafi ríkt tvenns konar menning innan leikskólans, barnamenning og fullorðinsmenning. Þegar börnin voru að leika sér stigu fullorðnu einstaklingarnir sjaldan inn í leikinn og voru meira sem áhorfendur. Fullorðna fólkið

tók þó kannski þátt á þann hátt sem börnin tóku eftir en þeim fannst ekki viðeigandi að það væri fullorðinn með í leiknum sjálfum. Samkvæmt þessum niðurstöðum virðist þurfa að breyta leikmenningu innan veggja ýmissa leikskóla þannig að það sé eðlilegra að fullorðinn einstaklingur sé með í leiknum og geti verið betri stuðningur við leikinn en ekki að einungis sé leitað til hans þegar eitthvað fer úrskeiðis. Sum börn vilja ekki hafa fullorðna með en önnur þurfa á stuðningi þeirra að halda (Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017a).

Því er svo mikilvægt að allt starfsfólk í leikskólum sé meðvitað um leik barna og kynnist hverju barni fyrir sig og sé meðvitað um stöðu þess. Þá er hægt að mæta hverjum og einum þar sem hann er staddur og hver og einn fær stuðning eins og hann þarf. Vanda þarf stuðning við leik barna og passa uppá að trufla ekki leikinn (Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2012). Í anda þessara hugmynda er leikurinn talinn vera þungamiðja alls leikskólastarfs og talið að forðast beri beinar kennsluaðferðir í menntun leikskólabarna. Því er ekki hægt að notast við fyrirframgefna staðla til þess að meta nám barna í leikskólum (Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2012). Til þess að ná að meta það ferli sem á sér stað þegar námi barna fer fram þarf að nota fjölbreyttar aðferðir, þar sem barnið er virkur þátttakandi. Skráningar eru aðferðir sem nýtast vel og eru góð leið til þess að kynnast hverju og einu barni betur og á annan hátt ásamt því að upplifa leik barna í nýju og öðru ljósi.

2.4.2 Upplýsingar um líðan og nám barna

Mat á námi barna á að fara fram samhliða daglegu starfi sem felst í því að skrá niður námsferli hvers barns fyrir sig. Slíkt mat felur í sér mat og ígrundun á námi, þroska og velferð. Á þann hátt er hægt að auka skilning leikskólakennara, leiðbeinenda og foreldra, á því hvar barnið er statt og hvernig megi styðja við nám þess og vellíðan í leikskólanum. Börn læra í gegnum leik þar sem þau eiga í félagslegum samskiptum við aðra, bæði fullorðna og börn og því er mikilvægt að þegar er verið að meta nám barna að það sé gert við þær aðstæður. Á þann hátt hægt að fá ýmsar upplýsingar um líðan barns og nám þess í leikskólanum. Þegar verið er að meta nám barns er mikilvægt að það sé einblínt á áhuga barnsins, getu þess og hæfni og það sé einstaklingsmiðað. Samvinna leikskólakennara, leiðbeinenda, foreldra og barnsins sjálfs er mikilvægt þegar verið er að meta nám barna. Hver og einn leikskóli þróar sínar aðferðir við mat á námi barna (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011).

Skráningar á námi barna eru bæði verkfæri sem nýtist til þess að meta stöðu hvers barns fyrir sig og hvar það er statt en líka er hægt að nýta þær til þess að þróa leik barna í samvinnu við börnin sjálf, með því að rifja leikinn upp þegar skráningar eru skoðaðar. Einnig eru skráningar nýttar til þess að gera leikskólastarfið sýnilegt fyrir samfélaginu (Dalberg, Moss og Pence, 2007). Ýmsar aðferðir eru notaðar til þess að skrá nám barna í leikskólum og

mikilvægt að skráningarnar einblíni á hæfni barnsins og það sem það kann, hvað það getur gert í samskiptum við aðra og hvar áhugi þess liggur (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015). Ígrundun sem á sér stað hjá starfsfólki þegar gerðar eru skráningar af þessu tagi ýta undir og auðvelda fagleg vinnubrögð í leikskólum (Bryndís Garðarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2012). Uppeldisfræðilegar skráningar (e. pedagogical documentation) og námssögur (e. learning stories) eru aðferðir sem nýta má við mat og skráningu á námi barna.

2.4.2.1 Uppeldisfræðilegar skráningar

Uppeldisfræðilegar skráningar eiga rætur sínar að rekja til stefnu Reggio Emilio og hafa verið notaðar til þess að ýta undir samskipti og skapandi ferla í leikskólastarfinu. Tilgangurinn með þeim er að gera faglegt starf í leikskólum sýnilegt og ýta undir túlkun, samræður, rökræður og endurskipulagningu leikskólastarfsins (Dahlberg, 2012). Með skráningum er verið að beina sjónum að því að hlusta, sjá og lesa í tjáningu barna svo mögulegt sé að gera nám barna sýnilegt og námsferilinn sem á sér stað. Að vinna úr skráningunum er einnig hluti af námsferlinu þar sem ferlið er ígrundað og verður þannig uppeldisfræðilegt (Rinaldi, 2006).

Með því að nota uppeldisfræðilegar skráningar má auka skilning á því starfi sem unnið er innan leikskólanna, þær eru nýttar í að greina hæfileika, kunnáttu og getu barna og meta nám barna þó ekki séu notaðir fyrirframgefnir staðlar eða væntingar um ákveðinn þroska (Dahlberg o.fl., 2007). Á þann hátt er þó hægt að sýna fram á nám sem fram fer í leikskólum og auka skilning leiðbeinenda og foreldra á því starfi sem fram fer innan leikskólanna og hvernig börn læra í gegnum leik. Skráningar geta farið fram á misjafnan hátt og er oft safnað saman í persónumöppur barna þar sem hægt er að nálgast námsferil þeirra á einum stað. Skráningarnar geta verið ljósmyndir, samræður barna við jafningja eða við fullorðna, skráningar á vettvagnsferðum svo eitthvað sé nefnt. Skráningarnar verða svo einhvers konar slóð sem leikskólaganga barna skilur eftir sig (Rinaldi, 2006).

2.4.2.2 Námssögur

Námssögur er önnur leið til skráningar á námi barna og var þróuð í Nýja Sjálandi til þess að meta nám barna. Matsaðferð námssagna byggir á samræðum á milli barna og fullorðinna. Reynsla barnanna, upplifanir eða samræður eru skráðar niður með myndum og texta. Þetta eru stuttar frásagnir sem lýsa samskiptum, upplifunum og athöfnum í daglegu starfi í leikskólanum (Carr og Lee, 2012). Að vinna skráningu námssagna með börnum er góð leið til þess að sjá hvaða merkingu leikur og sköpun hefur í námsferli barna og þannig er bæði hægt að sjá hvað og hvernig börn læra (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015).

Í greininni *Námssögur: Tæki til að meta áhuga, virkni og líðan barna í leikskóla* eftir Kristínu Karlsdóttir og Önnu Magneu Hreinsdóttir (2015) er fjallað um starfendarannsókn í átta leikskólum sem gerð var samhliða þróunarverkefni. Markmiðið var að þróa skráningu á

námssögum og fylgjast með hvernig þátttakendur öðluðust færni í því að skrá námssögur fyrir hvert barn í samvinnu við börnin og foreldra þess. Meðan á rannsókninni stóð, kom fljótlega í ljós að ekki var nóg að deildarstjórar væru að skrá námssögur heldur þyrftu allir starfsmenn deildanna að taka þátt í skráningum og ígrundun á þeim. Nauðsynlegt var að styðja starfsfólkið á deildunum því það hafði mismikla reynslu og þekkingu á slíkum vinnubrögðum. Einnig þurfti að gefa því tíma til þess að ígrunda skráningarnar. Í niðurstöðum kom í ljós að við fyrstu skráningarnar voru þátttakendur smeykir um að skrá ekki rétt en eftir því sem tíminn leið gerðu þátttakendur sér grein fyrir því að ekki er ein rétt aðferð við að skrá heldur getur hver og einn leikskóli þróað sína aðferð í tengslum við skólanámskrá viðkomandi leikskóla. Einnig töluðu þátttakendur um hvernig skráningar á námssögum hafði áhrif á sýn þeirra á börnin, þeir t.d. kynntust þeim betur og einbeittu sér ferkar að jákvæðum hlutum í fari barnanna (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015).

Rannsókn þeirra sýnir fram á að það geta allir tekið þátt í því að skrá og ígrunda nám barna. Gera má ráð fyrir að hægt sé að efla leiðbeinendur í starfi og auka fagmennsku ef þeir fengju tækifæri og aðstoð við skráningar.

2.5 Móttaka nýrra leiðbeinenda

Við vinnslu þessa verkefnis var þeirri spurningu velt upp hvort hægt sé að halda uppi faglegu starfi í leikskólum eins og staðan er varðandi fagmenntun hjá starfsfólki leikskólanna. Ef spurningunni er svarað, án þess að vera með neitt vísindalegt á bak við svarið, svarað einungis með almennri vitneskju og skynsemi - þá er svarið nei. Það segir sig sjálft að ef þeir sem eru menntaðir í faginu eru í miklum minnihluta þá er erfitt að halda uppi faglegu starfi. Markvissari móttaka og fræðsla nýrra leiðbeinenda gæti ýtt undir fagmennsku í leikskólum og það starfsfólk sem mótar starf sitt á þann veg að það hafi trú á eigin getu eru líklegri til þess að endast lengur í því starfi (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015) .

Opinber gögn um hvernig haga skuli móttöku nýrra leiðbeinenda eru ekki til en einhverjir leikskólar eru með móttökuáætlanir sem finna má á netinu. Í skýrslu sem var gefin út af Skóla- og frístundasviði Reykjavíkurborgar sem ber nafnið *Tillögur um breytingar* (2018) og er unnin af starfshópi um nýliðun og bætt starfsumhverfi leikskólakennara í Reykjavík, er farið yfir þann vanda sem snýr að því að fagmenntun er eins lítil og raun ber vitni og leitast eftir því að bæta aðstæður í leikskólum í Reykjavík. Í skýrslunni eru settar fram tillögur um hvernig megi bæta umhverfi og aðstæður í leikskólum Reykjavíkur. Eitt af því sem lagt er til er að bæta móttöku nýliða:

„Lagt er til að hrint verði af stað verkefni sem tryggir góða þjálfun og jákvæða upplifun allra nýliða. Að skrifstofa SFS bjóði upp á nýliðafræðslu reglulega auk

Þess sem leiðbeiningasamtöl fari fram í upphafi starfs og/eða nýliðar fái í starfsbyrjun sérstakan leiðbeinanda. Leiðbeinendur innan hvers leikskóla fái greitt aukalega fyrir nýliðapjálfun“ (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2018, bls 18).

Í leikskólum er mikið að gera, mikið um að vera og oft er mikil starfsmannavelta (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2018). Þegar aðstæður eru þannig mæta nýir leiðbeinendur oft í nýja vinnu og byrja strax að vinna án nokkurs undirbúnings og læra smám saman. Með fræðslu fyrir leiðbeinendur er hægt að gera upphaf starfsins skilvirkari og betri. Þannig er einnig hægt að koma í veg fyrir það að leiðbeinendur fari inn í starfið með þá sýn að þeir séu að fara passa börn heldur séu þeir meðvitaðir um það að leikskólastarf byggist á því að mennta ung börn og reyna að koma í veg fyrir að í leikskólum starfi einstaklingar sem hafa ekki hugmynd um út á hvað leikskólastarf gengur. Mögulega væri verið að þjálfa starfsmenn sem hafa áhuga á starfinu og verða framtíðarstarfsmenn.

Aðalnámsskrá leikskóla (2011) er rammi um allt skólahald í íslenskum leikskólum og á hún að vera leiðbeinandi um hvernig skólastarf skal vera. Í henni er hlutverk leikskólastjóra og leikskólakennara útlistað en ekki er fjallað um hlutverk leiðbeinenda. Ekki er að finna starfslýsingu fyrir leiðbeinendur annars staðar, ekki hjá þeim stéttarfélögum sem leiðbeinendur eru í. Þar af leiðandi er hægt að reikna með því að það sé ætlast til þess að leiðbeinendur eigi að ganga inn í starf leikskólakennarans eða ekki gert ráð fyrir því að leiðbeinendur starfi í leikskólum.

2.6 Starfstengd leiðsögn

Starfstengd leiðsögn snýr að því að efla viðkomandi í starfi með því að bæta starfshætti og fagmennsku (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Leiðsögn getur haft áhrif á starfsfólk og hvernig það er í starfi til lengri tíma. Hún hefur áhrif á velgengi í starfi, framfarir og félagsþroska þeirra. Þeir sem njóta leiðsagnar verða ánægðari í starfi (Hezlett og Gibson, 2007). Því er mikilvægt að þegar tekið er á móti nýjum leiðbeinendum að það sé gert á faglegan hátt, að þeir upplifi það að þeir séu velkomnir og fái fræðslu um það hvað felist í starfi þeirra og hvert þeirra hlutverk sé. Kenningar Handal og Lauvås (1993) um leiðsögn snúa að því hvernig nýjum starfsmanni er leiðbeint í starfi og hvernig hægt sé að tengja eigin reynslu og þekkingu til gagns. Félagsleg samskipti eru stór hluti af starfstengdri leiðsögn og sú kennsla sem fram fer í leiðsögn fer mikið til fram í gegnum samskipti. Hægt er að skilgreina starfstengda leiðsögn á marga vegu og settar hafa verið fram margar kenningar um hana, hugtakið er í stöðugri þróun (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015).

Í bókinni Leiðsögn- lykill að starfsmenntun og skólaþróun (2015) eftir Ragnhildi Bjarnadóttur er fjallað ítalega um starfstengda leiðsögn og þær kenningar sem settar hafa verið fram um hana. Samkvæmt Ragnhildi eru flestir sammála um að einkennandi fyrir starfstengda leiðsögn séu:

- „Leiðsögn er samskiptaferli sem nær yfir afmarkað tímabil.
- Menntun er markmið starfstengdrar leiðsagnar.
- Starfstengd leiðsögn er samskiptaferli þar sem stefnt er að því að efla starfshæfni og fagmennsku einstaklinga, hópa og stofnana.
- Starfstengd leiðsögn er samskiptaferli sem tengist ytri aðstæðum og menningu.
- Samskipti í starfstengdri leiðsögn miða að því að skjólstæðingar verði sjálfir smám saman færari um að axla ábyrgð á eigin ákvörðunum og athöfnum.
- Starfstengd leiðsögn felur í sér stuðning við að efla persónulegan styrk og félagshæfni þeirra sem hennar njóta.
- Starfstengd leiðsögn felst bæði í stuðningi og ögrun.
- Starfstengd leiðsögn er námsferli þar sem allir þátttakendur læra.
- Starfstengd leiðsögn getur falist í jafningjaleiðsögn og samvinnuleiðsögn.“

(Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015, bls. 26)

Í bók sinni setur Ragnhildur upp fjóra flokka leiðsagnakenninga sem hún byggir á rannsóknnum sínum og annarra fræðimanna í leiðsagnarfræðum, til þess að fá sem skýrasta mynd af kenningunum og markmiðunum með þeim.

Fyrsta flokkinn nefnir hún *Ígrunda um starfið og eigin starfskenningu*, og þar er megin áherslan á þau samskipti sem fara á milli þess sem veitir leiðsögn og nýja starfsmannsins. Sá sem veitir leiðsögn er fyrirmyndin og samskiptin þeirra á milli séu menntandi og mikil fagmennska sýnd í starfi. Markmiðin eru að efla hæfni hins nýja starfsmanns til þess að ígrunda starfið sitt og hvernig hann vinnur vinnuna. Fagmennska er í forgrunni og stutt við starfmanninn við mótun eigin starfskenningar og að það sé mikilvægt að það sé gert með leiðsögn en þó án þess að sá sem veitir leiðsögn hafi of mikil áhrif. Því er mikilvægt að ígrunda starfið. Samskiptin í þessum flokki eru mest samræður um hagnýtan þátt starfsins – viðhorf og gildi, áherslur í starfi og vinnuskipulag. Sá sem tekur á móti tekur sér hlutverk hins gagrýna vinar sem ögrar og styður við nýjan starfsmann í þeim tilgangi að hann læri með því að hvetja til þess að ígrunda það sem fram fer og ræða um starfið. Í gegnum samræðurnar á að fara fram nám þar sem allir læra af hver öðrum. Gagnrýni sem sett er á þennan flokk er að

hann sé of einstaklingsmiðaður og vitsmunalegur og að markmiðin séu sett til of langs tíma og geti verið erfitt að ná þeim (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2013, 2015).

Annar flokkur í flokkun Ragnhildar er *Lærlingur verður meistari, breytt þátttaka í starfi og starfsmenningu* þar sem reynslan er talin vera forsenda þess að nýr starfsmaður nái tökum á starfinu og allir verði að vera virkir í þeim samskiptum sem eiga sér stað. Nýr starfsmaður lærir í gegnum athafnir og sá sem tekur á móti honum gerir það með því að vera styðjandi og aðstoða við að taka ábyrgð á eigin starfi - bæði á athöfnum en einnig styðja hann í því að ígrunda það sem hann gerir og eigin viðhorf og gildi. Nýr starfsmaður er kynntur fyrir þeim gildum og viðmiðum sem snúa að nýjum vinnustað með samræðum og látinn prófa sig áfram. Áhersla er lögð á sjálft ferlið sem nýr starfsmaður lærir af. Kenningar sem þessi flokkur byggir á eiga rætur í verknámi á þann hátt að sá sem meira veit miðlar sinni þekkingu án þess þó að gera þann sem lærir að vanvirkum þiggjanda og með það að leiðarljósi að gera nýjan starfsmann að hæfum starfsmanni. Hlutverk þess sem tekur á móti nýjum starfsmanni er að vera styðjandi í þátttöku og í samræðum um starfið. Sú gagnrýni sem þessi flokkur fær er að áherslan sé of mikil á aðstæður og menningu og það vanti skýr námsmarkmið (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2013, 2015).

Persónlegur styrkur og félagsleg hæfni kennara er þriðji flokkurinn. Markmið þessa flokks er að efla samskiptahæfni, sjálfstraust, seiglu og fagvitund. Starf í leikskóla reynir mikið á þessa þætti og því þarf að hlúa að þeim alveg frá upphafi starfs. Samskiptin eiga að vera samræður um það sem er erfitt við starfið og er leitast eftir því að skapa traust og efla sjálfstraust nýs starfsfólks og trú á eigin getu sem síðar leiðir til þess að auðveldara er að fást við erfið verkefni starfsins. Gagnrýni sem þessi flokkur fær er að hætta sé á því að leiðsögnin verði ómarkviss því að það sé of mikið um langtímamarkmið og geti því verið erfitt að ná markmiðunum (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2013, 2015).

Fjórdi og síðasti flokkurinn er *Leiðsögn – afl í kennaramenntun og skólaþróun* og felst í því að allir sem koma að leiðsögn fái eitthvað út úr henni, sama hvað hlutverki þeir gegna. Í þessum flokki er mikilvægt að leiðsögnin sé ekki einungis í höndum eins aðila heldur séu allir í skólasamfélaginu þátttakendur og nýti hana til þess að þróa skólastarfið. Áhersla er lögð á samábyrgð, gagnvirkni og að það séu tengsl á milli starfsfólks. Leitast er við að skapa sameiginlega merkingu en ekki að sá sem er nýr taki upp skoðanir þeirra sem fyrir eru. Gagnvirk samskipti eru aðalatriðið í þessum flokki og sambandið á milli nýs starfsfólks og þess sem tekur á móti er námssamband, þannig að allir læri á jafningjagrundvelli. Samskiptin eiga að efla skólasamfélagið í heild og stuðla að starfsefningu. Helsta gagnrýni sem þessi flokkur fær er að markmiðin séu of víð og að návígi nýs starfsmanns og þess sem tekur á móti geti auðveldlega týnst í samfélagslegri nálgun (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2013, 2015).

Þegar tekið er á móti nýjum starfsmanni er gott að setja markmið um hvernig það er gert og hvaða markmið eru með móttökunni. Allar þessar kenningar eiga það sameiginlegt að samræður einkenna námsferlið og ábyrgð er sett á nýjan starfsmann til þess að læra inn á nýtt starf en samt sem áður með stuðningi frá þeim sem tekur á móti. Taka skal mið að því hvar viðkomandi er staddur þegar hann hefur störf og meta þannig hvernig taka skal á móti honum. Ekki er raunsætt að ætla sér að nota einungis eina aðferð og gott getur verið að láta móttökuna þróast með starfsmanninum og leyfa kenningunum að vinna saman (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015).

Með því að nýta flokka Ragnhildar Bjarnadóttur (2013, 2015) til þess að setja upp vel skipulagt móttökuferli er hægt að gera móttöku nýrra leiðbeinenda skilvirkari og einfaldari. Hægt væri að samræma hvernig tekið er á móti leiðbeinendum í leikskólum og með þeim hætti leitast við að minnka starfsmannaveltu og auka og einfalda það að halda uppi faglegu starfi.

2.7 Samantekt

Hér að framan var fjallað um þann fræðilega bakgrunn sem fræðsluefnið byggir á. Fjallað var um upphaf leikskólans, saga hans spannar tæp hundrað ár og hefur þróun hans verið ör. Ekki eru nema 25 ár síðan að heilsdagsdvöl voru á allra færi og að leikskólinn var skilgreindur sem fyrsta skólastigið. Með hraðri þróun leikskólans hafa þær kröfur sem settar eru á leikskólana aukist. Starfsemi leikskólanna er settur rammi með lögum um leikskóla og aðalnámskrá, sem á að samræma starfshætti leikskóla á Íslandi og tryggja að öll börn fái sömu tækifæri til náms og uppeldis. Leikskólakennaramenntun og fagmennska leikskólakennara er mikilvægur hluti af því að leikskólastarf sé faglegt og því var farið yfir það hvað fagmennska er og hvernig hún birtist leikskólakennurum og inni í leikskólunum.

Leikur er stór hluti af leikskólastarfi og megin einkenni bernskunnar. Aðalnámsleið barna er leikurinn og í gegnum leikinn prófa þau sig áfram og læra í gegnum reynslu. Skráningar eru aðferð sem er notuð til þess að meta stöðu hvers barns fyrir sig og góð leið fyrir starfsmenn til þess að kynnast hverju og einu barni. Skráningar eru svo nýttar í mat á námi barnanna og t.d. við gerð einstaklingsnámskrár og við þróun í leikskólastarfinu.

Farið var yfir hvers vegna móttaka nýs starfsfólks er mikilvæg og hvernig fyrstu kynni á nýjum vinnustað getur mótað viðhorf einstaklinga til lengri tíma. Að lokum var fjallað um starfstengda leiðsögn og þar var farið yfir kenningar Ragnhildar Bjarnadóttur um flokka leiðsagnakenninga. Hún setur leiðsagnakenningar upp í fjóra flokka til þess að hægt sé að fá sem skýrasta mynd af þeim og hægt að staðsetja sig þegar á að veita leiðsögn.

3 Fræðsluefni fyrir nýja leiðbeinendur

Fræðsluefnið *Velkomin til starfa í leikskóla* skiptist í þrjá hluta. Þeir eru kynning fyrir nýja leiðbeinendur, efni fyrir nýja leiðbeinendur og leiðbeiningar fyrir þann sem tekur á móti nýjum leiðbeinanda. Efninu er ætlað að einfalda móttöku leiðbeinenda í leikskólum, fyrir alla aðila. Það er mikið álag sem fylgir því að byrja í nýju starfi og þá sérstaklega þegar viðkomandi veit ekkert hvað hann er að fara út í. Það sama gildir um að taka á móti einstaklingi sem er að hefja störf og bera ábyrgð á því að hann læri inn á starfið og fái fræðslu um það hvað hann eigi að vera að gera og hvers er ætlast til af honum. Því er mjög mikilvægt að þegar störf hefjast í leikskóla að það sé vel staðið að móttöku og leiðbeinendur fái upplýsingar um það hvað felst í því að vinna í leikskóla og þekki sitt hlutverk. Ákveðið var að hafa kynninguna á töluðu máli vegna þess að lestrarfærni einstaklinga er misjöfn og það getur verið sérstaklega erfitt að lesa um efni sem viðkomandi þekkir lítið sem ekkert til og hefur mögulega takmarkaðan áhuga á. Því var ákveðið að setja þetta upp þannig að þátttakendur hafi einfaldan texta fyrir framan sig og útskýringar.

Fyrsti hlutinn er ætlaður sem stökkpallur í áframhaldandi fræðslu um það sem felst í því að vinna í leikskóla. Kynning er til hlustunar áður en störf hefjast inn á deild og er efni hennar mótað fyrir þann sem ekki þekkir fræðin á bak við leikskólastarf. Í upphafi kynningarinnar er farið yfir mikilvæg atriði í stefnumótun um leikskólastarf, hvert er hlutverk leikskólanna samkvæmt lögum um leikskóla og hvert er hlutverk starfsfólks. Því næst er aðalnámskrá kynnt og leiðbeinendur sérstaklega hvattir til þess að kynna sér hana og lesa. Einnig er farið yfir það að leikskólinn er fyrir börnin sjálf og er þeirra velferð og hagur alltaf leiðarljós leikskólastarfs. Markmiðið er að nýtt starfsfólk geri sér grein fyrir því að það séu ákveðin viðmið sem verður að fara eftir í leikskólastarfi og það sé mikilvægt að kynna sér þau vel til þess að geta farið eftir þeim. Einnig má ætla að ef starfsfólk þekki starf sitt og hvers er ætlast til af þeim skili það sér í faglegara starfi í leikskólum. Næst er farið yfir leikinn sem aðalnámsleið barna og skráningar í leikskólastarfi.

Annar hluti fræðsluefnisins er rafrænn bæklingur og vasa bók fyrir nýja leibeinendur. Tilgangur rafræns bæklings er að vera brú fyrir þá leiðbeinendur sem langar að lesa sér meira til um leikskólastarf. Bæklingurinn sjálfur inniheldur ekki mikið af efni til lestar en hann er með krækjur í meira efni. Blöð til útprintunar sem ætluð eru til þess að líma inn í litla stílabók (vasabók) sem nýr starfsmaður fær. Á blöðunum eru minnispointar úr fyrirlestrinum. Nýr starfsmaður er svo beðinn um að skrá í stílabókina hvernig gengur fyrstu vikuna, hvernig honum líður í nýju starfi og hvað honum finnst hann vera að læra. Hann er beðinn um að ígrunda starf sitt og ræða síðan þessa punkta í fyrsta viðtali. Með því að hvetja nýjan starfsmann til þess að ígrunda starf sitt er möguleiki að það sé eitthvað sem

starfsmaðurinn venur sig á í áframhaldandi starfi. Þannig er verið að virkja starfsmann sem er meðvitaður um starf sitt og hvað hann er að gera í starfi sínu með börnum og á þann hátt þróast starfsmaðurinn í starfi.

Þriðji og síðasti hluti fræðsluefnisins eru leiðbeiningar fyrir þann sem tekur á móti nýjum leiðbeinenda. Mikilvægt er að taka vel á móti leiðbeinendum og kenna því á nýjan vinnustað. Í öllum leikskólum er mismunandi skólabragur og hver og einn leikskóli með sínar eigin vinnustaðahefðir og óskrifaðar og skrifaðar reglur. Samt sem áður eru ákveðnir þættir sem gilda yfir alla leikskóla og er mikilvægt að fólk sem hefur enga reynslu eða þekkingu á leikskólastarfi fái kynningu á þeim hlutum áður en starf í leikskóla hefst. Þeir sem taka á móti nýjum leiðbeinenda bera ábyrgð á því að gera það vel og faglega og sýna í verki hversu gott starf er unnið í leikskólum, hversu mikilvægt og faglegt það er. Að hafa leiðbeiningar um það hvernig eigi að standa að starfsþjálfun nýrra leiðbeinenda og vera með ákveðið efni til þess að leggja inn og byggja svo á getur gert móttöku einfaldari og skilvirkari. Að þekkja hlutverk sitt gerir hlutina einfaldari.

4 Umræða

Í þessu kafla verður fræðilegur bakgrunnur tengdur við gerð fræðsluefnisins og leiðbeiningarnar með því. Eftir að heimildarvinna fyrir verkefnið hófst, sem upphaflega var hugsað sem rannsókn, komst höfundur fljótt að þeirri niðurstöðu að það vantaði eitthvað í vinnuumhverfi leikskólanna sem gæti hjálpað til við að gera grein fyrir því hversu mikilvægt faglegt starf í leikskólum er. Sérstaklega þarf að kynna það fyrir nýju starfsfólki sem eru að hefja störf í leikskóla í fyrsta sinn. Í ljósi þess að staða fagmenntunar er í eins miklum minnihluta og raun ber vitni en leikskólakennarar voru 25,9 % af starfsfólki leikskóla í lok árs 2018 (Hagstofa Íslands, 2020a), er hægt að taka því sem vísbendingu um að faglegt starf í mörgum leikskólum sé á undanhaldi. Sérstaklega ef litið er til þess að starfsmannavelta er einnig mikil en árið 2018 var brottfall starfsfólks í leikskólum á landsvísu 26,9 % (Hagstofa Íslands, 2020b). Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið í íslenskum leikskólum á síðustu árum benda einnig í sömu átt, að leikskóla kennarar upplifa að fagmennska þeirra eigi undir högg að sækja og mögulega ekki borin næg virðing fyrir starfi þeirra (Arna H. Jónsdóttir, 2005 ; Jóhanna Einarisdóttir, Arna H. Jónsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir, 2013 ; Arna H. Jónsdóttir og Marianne Coleman, 2014; Arna H. Jónsdóttir, 2009). Uppeldisskóli Sumargjafar setti það markmið árið 1946 að allir sem störfuðu á barnaheimilum Sumargjafar myndu læra til þess (Jón Torfi Jónsson, 2006). Í dag erum við því miður ansi langt frá þeim markmiðum ef litið er á hversu margir leikskólakennarar vinna í leikskólum landsins samanlagt. Þrátt fyrir lágt hlutfall leikskólakennara sem starfa í leikskólum landsins er engin krafa sett á fólk sem er að hefja störf í leikskólum um einhverja grunnþekkingu á leikskólastarfi og ekki til opinber starfslýsing á starfi leiðbeinenda. Mögulega er of frjálst hverjir fá að vinna í leikskólum. Getur talist viðeigandi að hver sem er geti starfað í leikskóla án þess að nokkur formlega fræðsla fari fram áður en störf hefjast? Með þetta í huga var tekin sú ákvörðun að búa til fræðsluefni fyrir nýja leiðbeinendur í leikskóla með það að markmiði að leiðbeinendur fái ákveðna fræðslu um það hvað leikskólastarf snýst um.

4.1 Kynning fyrir nýja leiðbeinendur

Kynningarefnið er tvíþætt, annarsvegar er það kynning á leikskólastarfi og hinsvegar er það bæklingur og vasabók sem starfsmaður fær að kynningu lokinni.

Fyrstu kynni af nýju starfi hafa mótandi áhrif á hvernig leiðbeinendur fótur sig í nýju starfi og getur haft áhrif á áframhaldandi starf. Því skiptir móttaka við upphaf starfs máli og mikilvægt að það ferli sem á sér stað þegar leiðbeinandi er að hefja störf sé vel skipulagt (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Með fræðsluefninu er verið að leggja inn hjá nýju starfsfólki til hvers er ætlast af þeim og þar af leiðandi ættu þeir að vera öruggari þegar þeir mæta til

vinnu. Þeir fá kynningu á leikskóla og á hverju leikskólastarf byggir. Þeir sem taka á móti nýjum starfsmanni vita einnig að hann er búinn að fá ákveðnar upplýsingar sem hægt að byggja ofan á. Það skiptir máli að vita hvers er ætlast til af manni og hvert hlutverk manns sem starfsmanns er. Það skiptir máli að það sé skýrt frá upphafi og að nýr starfsmaður fái rétta mynd af starfinu alveg frá byrjun svo hann verði ekki fyrir vonbrigðum þegar líður á (Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2008).

Innihald fræðsluefnisins er stefnumótun í leikskólastarfi, leikurinn sem aðalnámsleið barna og skráningar í leikskólastarfi. Lög um leikskóla 90/2008 og aðalnámskrá leikskóla (2011) eru þau stefnumótunarskjöl sem eiga að móta allt það starf sem fram fer innan leikskóla á Íslandi. Því liggur það beint við að allt starfsfólk í leikskólum þarf að þekkja innihald þessara skjala og ættu allir að kynna sér þau þegar byrjað er að vinna í leikskóla. Menntun og velferð barna í leikskólum er samstarf allra sem vinna í leikskólanum og því þurfa allir að vita að hvaða markmiðum er verið að stefna og hvað það er sem liggur til grundvallar þegar verið er að skipuleggja leikskólastarf. Þegar kemur að því að skipuleggja leikskólastarf þá er leikurinn mjög stór hluti af starfinu. Leikur er börnum eðlislægur, hann er sjálfsprottinn og börn læra í gegnum leik. Skilgreining barna er að leikur eigi sér stað þegar þau fá að stjórna, hvað er leikið og með hvaða efnivið (Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017a, Bodrova og Leong, 2015; Jóhanna Einarsdóttir, 2014; Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017b). Þessi vitneskja er ekki almenn, heldur er þetta eitthvað sem þarf að útskýra fyrir fólki sem er að stíga sín fyrstu skref sem leiðbeinendur í leikskóla. Að þekkja leik barna er einnig mikilvægt þannig að starfsfólk geti áttað sig almennilega á sínu hlutverki í leik barna. Kynna þarf fyrir því að hlutverk þeirra felist í því að vera til staðar fyrir börnin í leiknum eins og að skipuleggja umhverfi þeirra (Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017a; Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2012). Það er mikilvægur hluti af því að vinna í leikskóla að vita hvað leikur barna gengur út á, hvert hlutverk starfsfólks er í leik barna, að vera til staðar fyrir börn í leik og hvernig hægt er að skipuleggja leikskólastarfið þannig að leikurinn fái tíma og rými í starfinu og möguleikar á frjálsum leik séu góðir. Leikskólaganga barna snýst um hvert barn fyrir sig og því skiptir miklu máli að starfsfólk þekki börnin vel. Þrátt fyrir að í leikskólum fari fram hópuppeldi þá er alltaf áhersla lögð á hvern og einn eintakling. Góð leið til þess að kynnast börnum betur er að nýta sér skráningar. Með skráningum fær starfsmaður tækifæri til þess að kynnast hverju barni fyrir sig á nýjan hátt, hægt er að fylgjast með stöðu barna og þróa leikinn í samvinnu við börnin sjálf (Dalberg, Moss og Pence, 2007). Með skráningum má gera leikskólastarf sýnilegt og ýta undir fagmennsku og ígrundun hjá starfsmönnum (Dalberg, Moss og Pence, 2007; Bryndís Garðarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2012). Með því að kynna aðferðir skráninga í upphafi starfs er mögulega hægt að ýta undir það að starfsmenn nýti sér það að nota skráningar í

starfi. Bæði til þess að kynnast hverju barni fyrir sig betur sem hjálpar þeim að koma betur til móts við hvert og eitt barn og til þess að þróa faglegt starf innan leikskólans. Að mati höfundar voru þessi þrjú hugtök heppilegt veganesti fyrir þá sem eru að hefja störf í leikskóla. Með örlitla grunnþekkingu á því sem á að vera að vinna að í leikskólastarfinu gefur það þeim sem er að hefja störf verkfæri til þess að vinna með.

Í upphafi starfs þarf nýr starfsmaður að móta hvernig leiðbeinandi hann ætlar sér að vera. Ígrundun á eigin starfi, hvers vegna hlutirnir eru gerðir á ákveðinn hátt, hvað liggur að baki og er hægt að gera hlutina á annan hátt eru spurningar sem starfsfólk í leikskóla þarf sífellt að vera syrja sig að. Því er gott að kenna nýju starfsfólki strax að ígrunda eigið starf og að móta sína eigin starfskenningu. Á þann hátt er hægt að auðvelda nýju starfsfólki að vera þátttakendur í lærdómssamfélagi.

4.2 Leiðbeiningar vegna móttöku

Í móttöku nýs starfsmanns felst mikil ábyrgð. Sérstaklega þegar tekið er á móti einstaklingi sem hefur aldrei áður starfað í leikskóla og hefur ekki uppeldismenntun. Í því felast einnig mikil tækifæri, að vekja raunverulegan áhuga nýs starfsmanns á starfi í leikskóla og þeim fræðum sem liggja þar að baki. Með því að hafa móttöku nýs starfsfólks vel skipulagða og vandaða eru meiri líkur á því að það gangi upp. Mikilvægt er að móttakan sé einstaklingsmiðuð og miðist við hvar einstaklingur sem er að hefja störf er staddur (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Einnig skiptir miklu máli að rétt mynd af starfi í leikskólum sé sýnd alveg frá upphafi og það sé alveg ljóst hvert hlutverk nýs starfsmanns er (Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2008).

Með efni sem er sett upp til þess að taka á móti starfsfólki er verið að einfalda starf þess sem er að taka á móti nýjum starfsmanni. Í leikskólum er starfsmannavelta oft mikil (Skóla- og frístundaráði Reykjavíkurborgar 2018; Arna H. Jónsdóttir og Jóhann Einarsson, 2017; Hagstofa Íslands, 2020b) og þar af leiðandi er oft verið að taka á móti nýju starfsfólki. Mikilvægt er að vera öruggur í því hlutverki og vita hvernig starfsþjálfun skal fara fram. Í umhverfi eins og er í leikskólum þar sem mikið er um að vera, geta hlutir oft gleymst eða misfarist. Ef farið er eftir ákveðnum leiðbeinigum minnkar hættan á því.

Með fræðsluefninu er þeim sem sjá um móttökuna gefnir ákveðnir upphafspunktur til þess að vinna síðan áfram með og flétta inn í starfið sem unnið er á hverjum leikskóla fyrir sig og miðast við þá skólamenningu. Þar fá þeir verkfæri, sem nýir starfsmenn fá svo í sínar hendur, sem auðveldar þeim að kynna faglegt starf og hvetja nýtt starfsfólk til þess að nota fagleg vinnubrögð í starfi sínu í leikskóla.

Upphaf starfs leggur línurnar um það hvernig framhaldið verður (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Því er mikilvægt að sá sem tekur á móti nýjum starfsmanni hafi til þess tækifæri með góðum verkfærum.

4.3 Starf í leikskóla

Í leikskólum eru börnin aðalatriðið. Náms og velferð, vellíðan og hagur barna skal hafður að leiðarljósi í öllu starfi leikskólans (Lög um leikskóla 90/2008; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Starfið í leikskólanum verður aldrei betra en starfsfólkið sem sinnir því. Sigurður Kristinsson (1993) gerir greinarmun á fagmennsku og lausamennsku, þar sem að þeir sem eru lausamenn leggi ekkert aukalega á sig í starfi og eina sem þeir vilji fá út úr starfinu er borgun fyrir. Lausamenn hafi ekki metnað fyrir starfi sínu og vinni það ekki af fagmennsku. Sú staðreynd að leikskólakennarar eru í minnihluta í mörgum leikskólum (Hagstofa Íslands, 2020a) gerir það að verkum að það er ennþá mikilvægara að leiðbeinendur fái fræðslu um leikskóla og leikskólastarf og þannig er mögulega hægt að koma í veg fyrir að starf leiðbeinenda í leikskólum einkennist af lausamennsku. Það liggur í augum uppi að æskilegast er að hefja fræðslu strax til þess að gera grein fyrir því mikilvæga starfi sem skal unnið í leikskólum og hvetja á þann hátt nýtt starfsfólk til þess að tileinka sér fagleg vinnubrögð. Á þann hátt er hægt að byggja brú fyrir leiðbeinendur inn í lærdómssamfélag þar sem samskipti einkennast af samvinnu og gagnkvæmri virðingu. Lærdómssamfélag er talið auka fagmennsku og þróun skólastarfs og talin vera besta leiðin til þess að auka gæði þess (Stoll, Bolam o.fl., 2006; Anna Kristín Sigurðardóttir, 2013; Sigrún Aðalbjarnadóttir, 2002). Þannig er unnið að góðu vinnuumhverfi og jákvæðum skólabrag þar sem starfsfólk upplifir sig sem mikilvægan hluta af starfsmannahópnum og mögulega hægt að koma í veg fyrir valdaátök innan starfsmannahópsins. Sú hætta er þegar leiðbeinendur eru í meirihluta að leikskólakennarar fara að draga sig í hlé og erfitt getur verið að stjórna hlutunum út frá faglegu sjónarhorni eins og Arna H. Jónsdóttir (2009) lýsir í grein sinni *Kvenlægur arfur og karllægur valdapíramídi: Sérstaða leikskólans og hin eilífu átök*. Með míkropólítík fara leiðbeinendur að reyna að halda hlutunum eins og þeir þekkja þá eða fá sínu framgengt. Með fræðsluefninu er möguleiki að koma í veg fyrir þessi valdaátök á þann hátt að leiðbeinendur verði hluti af faglega starfsumhverfinu.

Ef hægt er að gera leiðbeinendum strax grein fyrir því hversu mikilvægt faglegt starf er í leikskólaumhverfinu er möguleiki á að bæta það. Það þarf að fá alla í sama liðið og vinna að sameiginlegum markmiðum sem eru að búa börnum námsumhverfi þar sem hver og einn fær að blómsta á sinn hátt. Það er einnig mikilvægt að fá starfsfólkið til þess að vaxa og dafna í starfi og kveikja áhuga þeirra á faglegum vinnubrögðum sem einkenna faglegt leikskólastarf. Ígrundun í starfi er mikilvæg fyrir alla, bæði leikskólakennara og leiðbeinendur til þess að

þróa eigin starfshætti. Með því að fá leiðbeinendur til að skilja mikilvægi þess að ígrunda starf sitt og vera sífellt að reyna að finna leiðir til þess að bæta sig í starfi er mögulega hægt að kveikja áhuga þeirra á því að fara í nám í leikskólakennarafræði (Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015). Með því að finna tilgang í því sem starfið gengur út á, að gera leikskólann besta mögulega umhverfi fyrir ung börn á Íslandi, þar sem hvert og eitt barn fær bestu mögulegu aðstæður til náms og þroska er verið að uppfylla þau fyrirmæli sem sett eru í lögum og í aðalnámskrá um að allir fái jöfn tækifæri til þess að vaxa og dafna.

Markmið í starfsmannamálum leikskóla á Íslandi hlýtur alltaf að vera að reyna að ná meiri stöðugleika og fá fleiri til þess að hafa áhuga og hugsjón fyrir starfinu. Með því að huga vel að móttöku á nýju starfsfólki er markvisst verið að vinna að því og eins með því að reyna að vekja áhuga fólks á starfi leikskólanna og fá það til þess að finna tilgang í því starfi sem þar er unnið.

5 Lokaorð

Ég hef áhyggjur af því að fagmennska í leikskólum sé ekki nægilega mikil. Leikskólakennarar eru í minnihluta og undir miklu álagi í starfi og það hefur áhrif á starfið. Það var kveikjan að þessu verkefni. Að upplifa starfsmannaekkle, öra starfsmannabreytingu og vöntun á fagfólki, bæði sjálf og í umræðunni við aðra í leikskólasamfélaginu. Leikskólinn er fyrsta skólastigið og á ekki að vera geymslustaður fyrir börn. Þar á að fara fram gott og faglegt starf þar sem börn læra mikilvæga hluti eins og félagsfærni og að byggja upp færni til áframhaldandi náms í framtíðinni. Sú þjónusta sem leikskólar veita er menntun ungra barna. Til þess að hægt sé að búa börnum bestu mögulegu skilyrði í leikskólum þarf að hafa hæft starfsfólk sem getur veitt þeim það. Það er ekki nóg að það sé einn og einn leikskólakennari inn á milli og svo fólk sem er ekkert endilega með hugsjón fyrir starfi í leikskóla og ekki með þekkingu á því hvað leikskólastarf á að snúast um.

Við vinnslu verkefnisins komst ég að því að það vantar móttökuáætlanir fyrir leiðbeinendur í leikskólum. Það er ekki til starfslýsing fyrir leiðbeinendur og það er alveg greinilegt að það þarf að gera meiri mun á starfi leikskólakennara og leiðbeinenda. Það þarf að vera ljóst hvert hlutverk hvers og eins er. Við heimildavinnu kom það greinilega í ljós að leikskólakennarar upplifa það að það sé ekki borin virðing fyrir þeirra starfi. Þeir upplifa að það sé ekki gerður greinamunur á starfi leikskólakennarans og leiðbeinenda. Það er kannski erfitt þegar leikskólakennarar eru í minni hluta og mögulega engin starfandi leikskólakennari inn á deildum. Þá þyrfti að vera greinilegt hver það er sem er staðgengill leikskólakennarans. Því tel ég að það sé mikilvægt að taka vel á móti leiðbeinendum, að markviss kynning á leikskólastarfi og þeim reglum sem gilda um það starf sem á að fara fram innan leikskólanna og hvert þeirra hlutverk er fari fram í upphafi starfs. Á þann hátt er hægt að skilgreina betur starf leiðbeinenda. Að hafa ákveðna aðferð og efni til þess að fara eftir þegar tekið er á móti nýju starfsfólki getur gert móttöku skilvirkari og auðveldari. Að það séu gerðar ákveðnar kröfur til fólks sem er að hefja störf í leikskóla.

Ég hef sjálf unnið sem deildarstjóri og hef tekið á móti nýju starfsfólki. Mér fannst vanta einhvern ramma utan um móttökuna og einnig fannst mér vanta að ég gæti verið með ákveðna kynningu á leikskólastarfi almennt. Vonandi getur þetta efni nýst í móttöku nýrra leiðbeinenda í leikskólum. Að þetta efni geti verið sá rammi sem vantar varðandi móttöku þegar leiðbeinendur hefja störf og geti nýst til þess að byggja upp faglegra starf inni í leikskólum landsins og skilgreina starf leiðbeinenda. Með því að efla fagsýn hjá leiðbeinendum í leikskólum má gera fagmennsku leikskólakennara hærra undir höfði vegna þess að það auðveldar þeim að sinna faglegu starfi.

Þegar allt kemur til alls þá snýst leikskólastarf um börnin. Starfið sem unnið er í leikskólum landsins á að snúa að því að börnin fái bestu mögulegu aðstæður til þess að þroskast og dafna. En þessar aðstæður eru bundnar við það að starfsfólk sem vinnur í leikskólum, hvort sem það eru leikskólakennarar eða leiðbeinendur, séu færir að skapa þær. Það eru ákveðin lög sem gilda um starfsmannahald í leikskólum og ætlast er til þess að meirihluti þess starfsfólks sem sér um menntun og umönnun ungra barna hafi til þess leyfisbréf sem leikskólakennarar og þar af leiðandi fimm ára háskólamenntun. Það er sjaldnast sem þær kröfur standast og oftast en ekki starfa leikskólar á undanþágu frá þessum lögum. Það sem ég velti fyrir mér varðandi starfsemi í leikskólum landsins er hvenær leikskólar eru óstarfhæfir vegna þess að ekki er hægt að vinna þar starf sem þar á að vinna þar sem hreinlega vantar til þess fagmenntun starfsfólks og fagþekkingu?

Heimildaskrá

- Anna Kristín Sigurðardóttir. (2013). Skóli sem lærdómssamfélag. Í Rúnar Sigbórsson, Rósa Eggertsdóttir og Guðmundur Heiðar Frímannsson (ritstjórar), *Skólastarf í ljósi fagmennsku* (bls. 35 – 54). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Arna H. Jónsdóttir, Bryndís Garðarsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2013) Sjóarmið leikskólakennara og leiðbeinenda - Áherslur og verkaskipting í leikskólastarfi. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/007.pdf>
- Arna H. Jónsdóttir og Jóhann Einarsdóttir. (2017). Áherslur og valdatengsl í samstarfi starfsfólks og foreldra í leikskólum. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/innsyn_leikskolastarf/004.pdf
- Arna H. Jónsdóttir og Marianne Colemann. (2014). *Professional role and identity of Icelandic preschool teachers : effects of stakeholders' views*. Early Years: An International Research Journa. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19315>
- Arna H. Jónsdóttir. (2005). *Fagþróun leikskólakennara*. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir, Þórdís Þórðardóttir., Kynjamyndir í skólastarfi (bls. 123- 147). Reykjavík Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Arna H. Jónsdóttir. (2009). Kvenlægur arfur og karllægur valdapíramídi: Sérstaða leikskólans og hin eilífu átök. *Ráðstefnurit Netlu: Rannsóknir – nýbreytni – þróun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2009/007/02/index.htm>
- Bergur Felixson. (2007). *Leikskóli fyrir alla: Úr sögu leikskóla Reykjavíkurborgar 1975-2005*. Reykjavík. Leikskólasvið Reykjavíkurborg.
- Bodrova, E. og Leong, D. J. (1996). *Tools of the mind: The Vygotskian approach to early childhood education*. New Jersey: Merrill.
- Bodrova, E. og Leong, D. J. (2015). Vygotskian and post-Vygotskian views on children's play. *American Journal of Play*, 7(3), 371–388.
- Bryndís Garðarsdóttir og Kristín Karlsdóttir. (2012). Skráning námssagna: Sjónarhorn barna. Í Jóhanna Einarsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir (ritstjórar), *Raddir barna* (bls. 99–119). Reykjavík: Háskólaútgáfan og Rannsóknarstofa í menntunarfræðum ungra barna (RannUng).
- Cable, C. og Miller, L. (2008). *Looking to the future*. Í L. Miller og C. Cable (ritstjórar), Professionalism in the early years (bls. 167–177). London: Hodder Education.
- Carr, M. (2001). *Assessment in early childhood education: Learning stories*. London: Paul Chapman.
- Carr, M. og Lee, W. (2012). *Learning stories: Constructing learner identities in early childhood* (bls. 129–139). Thousand Oaks: Sage.
- Corsaro. A. W. (2003). *We are friends, right? Inside kids' culture*. Washington, D.C.: Joseph Henry Press.

- Dahlberg, G. (2012). Pedagogical documentation: A practice for negotiation and democracy. Í C. Edwards, L. Gandini og G. Forman (ritstjórar), *The hundred languages of children: The Reggio Emilia experience in transformation* (3. útgáfa) (bls. 225-232). Santa Barbara, Kaliforníu: Praeger.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer.
- DuFour, R., DuFour, R. og Eaker, B. (2009). New insights into professional learning communities at work. Í M,Fullan. (ritstjóri), *The challenge of change: Start school improvement now!* (2. útgáfa) (bls. 87–103). California: Corwin Press.
- Dweck, C. og Leggett, E. (1988). *A social-cognitive approach to motivation and personality*. *Psychological Review*, 95(2), 256–273.
- Gils Guðmundsson (1949). *25 ára Barnavinafélagið Sumargjöf. 1924 - 11.apríl – 1949*. Reykjavík: Barnavinafélagið Sumargjöf
- Hagstofa Íslands. (2020a). *Starfsfólk í leikskólum eftir menntun 1998-2018*. Sótt af https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_skolamal_1_leikskolastig_1_IsStarfsfolk/SKO01303.px/table/tableViewLayout1/?rxid=a3d954ac-8130-479a-a976-fdf4ad901e44 22.janúar 2020
- Hagstofa Íslands. (2020b). *Brottfall starfsfólks við uppeldi og menntun eftir menntun 1998-2018*. Sótt af https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_skolamal_1_leikskolastig_1_IsStarfsfolk/SKO01311.px/table/tableViewLayout1/?rxid=82737ad2-e599-4eb2-92b8-f414816c4ae3 22.janúar 2020
- Halla Ösp Hallsdóttir. (2015). *Kulnun leikskólakennara (óúgefin meistararitgerð)*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/23254>
- Handal, G. og Lauvås, P. (1993). *På egne vilkår: En strategi for veiledning med lærere* (7. útgáfa). Lund: J.W. Cappelens forlag.
- Hargreaves, A. og Fullan, M. (2012). *Professional capital. Transforming teaching in every school*. New York : Routledge
- Hezlett, S.A og Gibson, S.K. (2007). Linking mentoring and social capital: Implication for career and organization development. *Advances in development human resources* 9(3), 385 – 412. Sótt af <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1523422307304102>
- Holzman, L. og Newman, F. (2008). Playing in/with the ZPD. Í E. Wood (ritstjóri), *The Routledge reader in early childhood education* (bls. 85–108). London: Routledge.
- Hoyle, E. og John, P. (1995). *Professional knowledge and professional practice*. London: Cassell.
- Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2008). *Lengi býr að fyrstu gerð: Þjálfun nýrra starfsmanna*. Sótt 21. október 2019 af http://www.si.is/media/althjodlegtsamstarf/Lengi_byr_ad_fyrstu_gerd_low.pdf

- Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2012). „Við getum kennt þeim svo margt í gegnum leik“. *Netla- Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2012/ryn/007.pdf>
- Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir. (2005). Hvernig tala leikskólastjórar um leikskólann? *Tímarit um menntarannsóknir*, 2, 53–68.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2004). Tvær stefnur – tvenns konar hefðir í kennslu ungra barna. *Uppeldi og menntun*, 13(2), 57–78
- Jóhanna Einarsdóttir. (2007). *Lítill börn með skólatöskur. Tengsl leikskóla og grunnskóla*. Háskólaútgáfan Rannsóknarstofa í menntunnafræðum ungra barna. Reykjavík.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2010). Leikskólastarf af sjónarhóli foreldra. *Uppeldi og menntun* 19(1.-2. hefti). Sótt af <http://timarit.is/files/25536644.pdf#navpanes=1&view=FitH>
- Jóhanna Einarsdóttir. (2014). Children's perspectives on the role of preschool teachers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 22(5), 679–697. doi:10.1080/1350293X.2013.789193.
- Jóhanna Einarsdóttir, Arna H. Jónsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir. (2013). Sjónarmið leikskólakennara og leiðbeinenda. Áherslur og verkaskipting í leikskólastarfi. *Netla-veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/007.pdf>
- Jón Torfi Jónasson. (2006). *Frá gæslu til skóla. Um þróun leikskóla á Íslandi*. Rannsóknarstofa um menntakerfi. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Reykjavík.
- Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir. (2015). Námssögur. Tæki til að meta áhuga, virkni og líðan barna í leikskóla. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2015/ryn/008.pdf>
- Lillemyr O. F. (2011). *Lek, opplevelse, læring : i barnehage og skole*. (3. útgáfa) Oslo : Universitetsforl.
- Lillemyr, O. F. (2009). *Taking play seriously: Children and play in early childhood education – an exiting challenge*. Ósló: Universitetsforlaget.
- Lög um leikskóla nr. 48/1991
- Lög um leikskóla nr. 90/2008
- Mennta- og menningarmálaráðuneyti. (2011). *Aðalnámskrá leikskóla 2011*. Sótt af <https://brunnur.stjr.is/mrn/utgafuskra/utgafa.nsf/SearchResult.xsp?documentId=D26D13FDEBE9810C002576F00058D4C0&action=openDocument>
- Millerson, G. (1964). *The qualifying associations: A study in professionalization*. London: Routledge og Kegan Paul.
- Oberhuemer, P. (2005) Conceptualising the early childhood pedagogue: Policy approaches and issues of professionalism. *European Early Childhood Education Journal*, 13(1), 5–16

- Osgood, J. (2006). Deconstructing professionalism in early childhood education: Resisting the regulatory gaze. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7(1), 5–14. Sótt af <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/ciec.2006.7.1.5>
- Osgood, J. (2011) Contested constuctions of professionalisim within the nursery. Í L. Miller og C. Cable (ritstjórar), *Professionsalization, leadership and management in the early years* (bls 107-117). London: SAGE
- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2015). *Leiðsögn: Lykill að starfsmenntun og skólaþróun*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2013). Leiðsögn kennaranema – stefnur og straumar. *Uppeldi og menntun*, 22(1), 9-36. Sótt af <https://ojs.hi.is/uppmennt/article/view/1970/982>
- Rinaldi, C. (2006). *In dialouge with Reggio Emilila. Listening, researching and learning*. London: Routledge.
- Rodd, J. (2013). *Leadership in early childhood: The pathway to professionalism* (4. útgáfa). Maidenhead: Open University Press.
- Rogoff, B. (1993). Children's guided participation and participatory appropriation in sociocultural activity. Í R. H. Wozniak og K. W. Fischer (ritstjórar), *Development in context: Acting and thinking in specific environments* (bls. 121–153). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2017a). „Þeir vilja ekki leika, bara tala saman“: sýn barna á hlutverk fullorðinna í leik. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/innsyn_leikskolastarf/002.pdf
- Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2017b). “Drawing and playing are not the same”: Children’s views on their activities in Icelandic preschools. *Early Years: an International Research Journal*, 1–13. doi:10.1080/09575146.2017.13422249
- Sigrún Aðalbjarnardóttir. (2002). Í eilífri leit: Virðing og fagmennska kennara. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2002/005/03/index.htm>
- Sigrún Aðalbjarnardóttir. (2015). Ákall og áskoranir: Vegsemd og virðing í skólastarfi. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2015/alm/005.pdf>
- Sigurður Krinstinsson. (1993). Skyldur og ábyrgð starfstétta. Í Róbert H. Haraldsson(ritsj). *Erindi sálfræðinnar*. Reykjavík. Siðfræðistofnun
- Skóla og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2018). *Tillögur um aðgerðir*. Sótt af <https://reykjavik.is/sites/default/files/skyrslaleikskolakennarar.pdf>
- Smidt, S. (2007). *A guide to early years practice* (3. útgáfa). London: Routledge.
- Socket, H. (2009). Dispositions as virtues: The complexity of the construct. *Journal of teacher education*, 60(3), 291–303. Sótt af <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022487109335189>

- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A. og Hawley, K. (2006). Professional learning communities: source materials for school leaders and other leaders of professional learning. Sótt af <https://pdfs.semanticscholar.org/df69/ad43e89f8c039b8ca2ab1416044173c06284.pdf>
- Sumargjöf. (e.d.) Saga sumargjafar. Sótt af <http://sumargjof.is/saga/>
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: *The development of higher psychological processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Waters, J. (2009). Well-being. Í T. Waller (ritstjóri). *An introduction to Early Childhood. A multidisciplinary Approach* (2. útgáfa, bls. 16–30). London: SAGE Publications.
- Whitty, G. (2008). Changing modes of teacher professionalism: Traditional, managerial, collaborative and democratic. Í B. Cunningham (ritstjóri), *Exploring professionalism* (bls. 28–49). London: Institute of Education, University of London.
- Wilensky, H. L. (1964). *The professionalization of everyone?* American Journal of Sociology, 70, 137–158.
- Winsler, A. (2003). Introduction to special issue: Vygotskian perspectives in early childhood education. *Early Education and Development*, 4(3), 253–269.
- Wood, E. (2013). *Play, learning and the early childhood curriculum* (3. útgáfa). London: SAGE.
- Þóra Sigurborg Guðmannsdóttir. (2019). Velliðan og öryggi í leikskólastarfi - greinargerð um handbók fyrir leiðbeinendur (óútgefin meistararitgerð). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/34183>

Viðauki A: Leyfi fyrir myndbönd

Kynningarbréf og samþykki á myndbandsupptöku til notkunar í meistaraverkefni í menntunarfræði leikskóla fyrir verkefnið Velkomin til starfa í leikskóla- móttaka nýs starfsfólks

Myndbönd þessi verða hluti af fræðsluefni sem er hugsað fyrir nýtt starfsfólk í leikskóla. Tekið verður upp myndband af leik barna og hann síðan greindur með það að markmiði að útskýra fyrir nýju starfsfólki hvað felist í leik barna og hvers vegna hann sé mikilvægur hluti af leikskólastarfinu.

Myndböndin verða sett inn í fyrirlestur sem er hluti af meistaraverkefni mínu. Sá hluti ritgerðarinnar verður vistaður inni á lokuðum aðgangi á www.skemman.is, sem þýðir að höfundur verður að gera leyfi fyrir því að efnið sé notað. Leiðbeinandi minn í verkefninu er Kristín Karlsdóttir, dósent á Menntavísindasviði Háskóla Íslands (krika@hi.is)

Melkorka Kjartansdóttir

Ég undirrituð/aður veiti Melkorku Kjartansdóttur leyfi til þess að taka upp myndband af barni mínu og nota í meistaraverkefni sitt: Velkomin til starfa í leikskóla- móttaka nýs starfsfólks.

Staður og dagsetning

Nafn

Nafn barns

Viðauki B: Að taka á móti – leiðbeiningar fyrir þann sem tekur á móti

VELKOMIN
TIL STARFA
Í
LEIKSKÓLA

Að taka á móti nýjum starfsmanni

Allir starfsmenn eru ábyrgir fyrir því að taka vel á móti nýjum starfsmönnum. Er það svo í höndum leikskólakennara/deildarstjóra að standa vörð um starfið sem er unnið í leikskólunum. Að vera góð fyrirmynd fyrir nýtt starfsfólk eykur líkurnar á því að það taki upp góða starfshætti sem leikskólarnir geta verið stoltir af. Móttaka nýs starfsmanni er krefjandi og í því ferli þarf fagmaðurinn sjálfur að ígrunda sína eigin fagmennsku og starfskenningu.

Þetta fræðsluefni er ætlað nýju starfsfólki sem ekki þekkir til leikskólastarfs. Lögð er áhersla á nokkra undirstöðupætti sem mikilvægt er að þekkja áður en starf hefst með börnum inni á deild.

Áður en starfsmaður hefur störf inni á deild fær hann kynningu á starfinu „*Velkomin til starfa í leikskóla*“

Í kynningunni er farið yfir:

- **Lög um leikskóla og Aðalnámskrá leikskóla**

Stjórnskipan leikskólans er kynnt. Ákveðin lög gilda um starfsemi leikskóla og skólafelna byggð á þeim er útlistuð betur í Aðalnámskrá leikskóla. Mikilvægt er að allir sem ætla sér að starfa við menntun ungra barna fái fræðslu um það svo þeir átti sig betur á hvað starfið felur í sér. Farið er yfir megin markmið í uppeldi og kennslu leikskóla, hlutverk starfsfólks og það hvatt til þess að kynna sér Aðalnámskrá betur.

- **Leikur sem aðalnámsleið barna**

Í leikskólastarfi er leikur barna stór þáttur af daglegu starfi. Leikurinn er megin námsleið barna og mikilvægt að börn fái tíma og rými til þess að þróa áfram leik sinn. Í gegnum leikinn læra börn, þau prófa sig áfram með tilfinningar sínar og reyna á félagsleg samskipti. Þau prófa að setja sig í hin ýmsu hlutverk og öðlast nýjan skilning og þekkingu. Leikurinn er skemmtilegur og skapandi en getur líka falið í sér áskoranir og valdabaráttu. Allt er þetta þáttur í að þroskast og skilja hlutina á mismunandi hátt. Leikur barna þarf að fá samfelldan tíma og nægt rými í leikskólastarfinu og nauðsynlegt er að nýtt starfsfólk öðlist skilning á því.

- **Skráningar**

Með skráningum í leikskólastarfi er hægt að ýta undir fagmennsku starfsmanna. Starfsfólk kynnist betur hverju barni fyrir sig og öðlast meiri skilning á hvar hvert og eitt barn er stadd í almennum þroska, málþroska og félagslegum samskiptum. Skráningar eru ferli sem hvetur til ígrundunar á leikskólastarfinu og getur leitt til þróunar í starfi. Því er mikilvægt að starfsfólk í leikskólum tileinki sér skráningar í starfi frá upphafi. Nýtt starfsfólk þarf að fá góða leiðsögn í þeim skráningum sem tíðkast í viðkomandi leikskóla.

Strax að lokinni kynningu er mikilvægt að eiga samtal við nýja starfsmanninn um það sem fjallað var um

- Hvernig fannst þér kynningin?
- Kom þér eitthvað á óvart?
- Er þetta eitthvað sem þú vissir?
- Hvað fannst þér áhugaverðast?

Því næst er starfsmanni sendur rafræni bæklingurinn „*Velkomin til starfa í leikskóla*“ og afhend **Vasabók**.

- **Vasabók**

Starfsmaður fær stílabók til að punkta hjá sér og hann hvattur til þess að skrifa daglega í bókina. Mikilvægt er að styðja við það með því að starfsmaður fái tíma til þess að skrifa hjá sér á hverjum degi. Gott getur verið að leiða starfsmanninn áfram í ígrundun og láta hann fá spurningar til þess að miða við.

- Hvernig gekk í dag?
- Hvað var áhugavert?
- Hvað kom mér á óvart?
- Kom upp ágreiningur?
- Er eitthvað sem ég hefði geta gert öðruvísi?
- Hvað finnst mér skemmtilegt í vinnunni?
- Er eitthvað sem mér finnst erfitt?

Við upphaf starfs er mikilvægt að tekið sé vel á móti nýju starfsfólki. Fyrstu kynni starfsmanns á leikskólanum getur mótað viðhorf til lengri tíma og haft áhrif á starfsánægju og þar af leiðandi stöðuleika hans í starfi. Með því að kynna nýjum starfsmanni hvað felst í því að starfa í leikskóla og fyrir skólamenningunni, þ.e. hvað felst í því að vinna í **þessum leikskóla** getur bæði dregið úr álagi og gert upphaf starfsins farsælla. Þannig er hægt að stuðla að vellíðan og öryggi, efla færni og auka líkur á stöðuleika í starfi. Mikilvægt er að nýtt starfsfólk fái góða leiðsögn við upphaf starfs.

Í bókinni *Leiðsögn- lykill að starfsmenntun og skólaþróun* (2015) eftir Ragnhildi Bjarnadóttur er fjallað ítarlega um starfstengda leiðsögn og þær kenningar sem settar hafa verið fram um hana. Samkvæmt Ragnhildi eru flestir sammála um að einkennandi fyrir starfstengda leiðsögn séu:

- Leiðsögn er samskiptaferli sem nær yfir afmarkað tímabil.
- Menntun er markmið starfstengdrar leiðsagnar.
- Starfstengd leiðsögn er samskiptaferli þar sem stefnt er að því að efla starfshæfni og fagmennsku einstaklinga, hópa og stofnana.
- Starfstengd leiðsögn er samskiptaferli sem tengist ytri aðstæðum og menningu.
- Samskipti í starfstengdri leiðsögn miða að því að skjólstæðingar verði sjálfir smám saman færari um að axla ábyrgð á eigin ákvörðunum og athöfnum.
- Starfstengd leiðsögn felur í sér stuðning við að efla persónulegan styrk og félagshæfni þeirra sem hennar njóta.
- Starfstengd leiðsögn felst bæði í stuðningi og ögrun.
- Starfstengd leiðsögn er námsferli þar sem allir þátttakendur læra.
- Starfstengd leiðsögn getur falist í jafningjaleiðsögn og samvinnuleiðsögn.

(Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015, bls. 26)

Í bók sinni setur Ragnhildur upp fjóra flokka leiðsagnakenninga sem hún byggir á rannsóknum sínum og annarra fræðimanna í leiðsagnarfræðum, til þess að fá sem skýrasta mynd af kenningunum og markmiðunum með þeim. Fyrsti flokkurinn er *Ígrundun um starfið og eigin starfskenningu*, og þar er megin áherslan á þau samskipti sem fara á milli þess sem veitir leiðsögn og nýja starfsmannsins. Markmið er að starfsfólk verði ígrundandi í eigin starfi á eigin þekkingu viðhorf og gildi. Annar flokkurinn er *Lærlingur verður meistari, breytt þátttaka í starfi og starfsmenningu* þar sem reynslan er talin vera forsenda þess að nýr starfsmaður nái tökum á starfinu og allir verði að vera virkir í þeim samskiptum sem eiga sér stað. Markmið í þessum flokki er að leiðsögnin stuðli að breyttri þátttöku starfsmanns og hann verði smátt og smátt fullgildur þátttakandi í starfi. Þriðji flokkurinn nefnist *persónulegur styrkur og félagsleg hæfni kennara* og markmiðið er að efla samskiptahæfni, sjálfstraust, seiglu og fagvitund. Fjórði og síðasti flokkurinn er *Leiðsögn – afl í kennaramenntun og skólaþróun* og felst í því að allir sem koma að leiðsögn fái eitthvað út úr henni, sama hvaða hlutverki þeir gegna. Í þessum flokki er mikilvægt að leiðsögnin sé ekki einungis í höndum eins aðila heldur séu allir í skólasamfélaginu þátttakendur og nýti hana til þess að þróa skólastarfið.

Við móttöku hvers og eins starfsmanns skal ígrunda það hvaða leiðsagnarflokk skal styðjast við í leiðsögn þess starfsmanns. Gott er að setja markmið um hvernig það skal gert og hvaða markmið eru með móttökunni. Allar þessar kenningar eiga það sameiginlegt að samræður einkenna námsferlið og ábyrgð er sett á nýjan starfsmann um að læra inn á nýtt starf en samt sem áður með stuðningi frá þeim sem tekur á móti honum. Taka skal mið af því hvar viðkomandi er staddur þegar hann hefur störf og meta þannig hvernig taka skal á móti honum. Þrátt fyrir að ein aðferð sé valin er gott að láta móttökuna þróast með starfsmanninum og leyfa kenningunum að vinna saman.

Með því að nýta flokka Ragnhildar Bjarnadóttur og skipuleggja vel móttökuferli er hægt að gera móttöku nýrra leiðbeinenda skilvirkari og einfaldari. Hægt væri að samræma hvernig tekið er á móti leiðbeinendum í leikskólum og með þeim hætti vonandi hægt að minnka starfsmannaveltu og auðvelda það að halda uppi faglegu starfi.

Næst er að er að kynna starfsmanninn fyrir deildinni sem hann mun starfa á. Mikilvægt er að starfsfólk deildarinnar viti af því að það sé nýr starfsmaður að byrja og að þeir séu virkir þátttakendur í því að taka á móti viðkomandi og kenna honum á starfið. Þannig er hægt að ýta undir öryggi hjá nýja starfsmanninum.

Miklu máli skiptir að fara yfir hvað það er sem felst í starfi nýja starfsmannsins, til hvers er ætlast af honum og sagt frá því hvað raunverulega felst í því að vinna í leikskóla. Að það sé skýrt frá upphafi að leikskólastarfið snúist fyrst og fremst um það að vera til staðar fyrir börnin, hvort sem það er að þurrka nebbba, lesa bók eða sitja með þeim og kubba á gólfinu. Það er nauðsynlegt að nýr starfsmaður fái frá upphafi raunverulega mynd af starfinu þannig að það valdi ekki vonbrigðum þegar fram líða stundir.

Kynning á deild:

- Kynna starfsmenn
- Fara yfir hvað felst í daglegu starfi á deildinni
- Fara yfir hlutverk starfsmanns á deild
- Fara yfir aðbúnað deildarinnar
- Kynna starfsmann fyrir börnum og foreldrum

Starf í leikskóla felst í :

- Að vera til staðar fyrir börnin
- Sitja á gólfinu og leika
- Lesa bækur
- Hvetja börnin
- Hjálpa þeim þegar þau geta ekki sjálf
- Hjálpa þeim að gera sjálf
- Vera til staðar þegar verða árekstrar
- Hjálpa börnunum við hreinlæti
- Gefa börnum að borða
- Búa þeim ögrandi og uppbyggilegt leikumhverfi

Allir starfsmenn bera ábyrgð á því að nýr starfsmaður aðlagist vel. Þó skal útnefna einn starfsmann sem félaga nýja starfsmannsins. Hann er þá til staðar fyrir hann og nýi starfsmaðurinn getur leitað til hans ef eitthvað kemur upp.

Hvetja þarf nýjan starfsmann til þess að vera virkur athugandi fyrstu dagana og vera duglegan að spyrja ef einhverjar spurningar vakna. Skilaboð um hvert **hlutverk starfsmannsins** er þurfa að vera skýr frá upphafi - hvers sé ætlast til af honum, hvernig koma skal fram við börn og hvað felst í því að vinna í leikskóla.

Þá skal kynna nýjan starfsmann fyrir húsnæði og öðrum nauðsynlegum gögnum sem eru mikilvæg til þess að starfsmaður nái að kynnast starfi sínu og starfsemi leikskólans.

Á meðan verið er að sýna svæðið er gott að eiga spjall við starfsmanninn um hvernig hlutirnir eru gerðir og óskráðar reglur leikskólans ræddar.

- Húsnæði og aðrar deildir
- Kaffistofa og kaffitímar
- Útisvæði – útifatnaður

Þegar búið er að sýna nýjum starfsmanni leikskólann og fara yfir

þau undirstöðuatriði sem gera þennan leikskóla að þeim leikskóla sem hann er fer nýi starfsmaðurinn inn á sína deild, þar sem félagi hans tekur á móti honum. Starfsmaður fær sína föstu deild í upphafi starfs og þarf að vera orðinn öruggur í starfi áður en hann fer í afleysingar á öðrum deildum.

Það skiptir máli að **fyrstu vikuna** fái nýi starfsmaðurinn að vera í hlutverki nýs starfsmanns, fylgja eftir félaga sínum og læra á starfið. Það þarf að muna að tala mikið við hann og reyna að virkja hann í samtali um starfið, segja honum af hverju hlutirnir eru gerðir eins og þeir eru gerðir, tengja þá við kynninguna og hvetja hann til þess að vera duglegan að spyrja. Einnig að grípa tækifærin sem gefast til þess að sýna hvernig hlutirnir eru gerðir og vera góð fyrirmynd í öllu starfi. Á þann hátt lærir hann.

Miklu máli skiptir að nýi starfsmaðurinn fái tækifæri og tíma til þess að melta allar þessar nýju upplýsingar.

- Hvernig finnst þér hafa gengið fyrstu vikuna?
- Hvað finnst þér hafa staðið upp úr?
- Eitthvað sem þér finnst erfitt?

- Hvernig fannst þér að lesa skólanámskrána?
- Eitthvað sem kom á óvart?

Eftir **eina viku** í starfi skal starfsmanni afhend skólanámskrá leikskólans og honum gefinn tími til þess að lesa yfir hana. Þegar því er lokið skal sá sem annaðist móttöku setjast niður með honum og fara yfir það hvernig hefur gengið, fara yfir vasabókina og hvernig framhaldið muni verða.

Í þessu samtali við nýja starfsmanninn er best að reyna að fá hann til þess að leiða samtalið, að nota virka hlustun, að vera hvetjandi og benda á það sem hefur gengið vel og ígrunda með honum hvað hefði mátt fara betur.

Eftir um það bil tvær til þrjár vikur í starfi getur verið gott að fara aftur yfir myndböndin um leik barna í kynningunni. Setjast niður með starfsmanni og ígrunda með honum leikinn sem á sér stað í myndböndunum og hvað sé hægt að lesa í þau samskipti sem þar koma fram. Eftir það er starfsmaður hvattur til þess að gera skráningu sjálfur og setjast svo aftur niður með þeim sem tók á móti honum og ígrunda eigin skráningu.

Mikilvægt er að hafa í huga að einstaklingar eru mismunandi og með mismunandi bakgrunn, því þarf að taka tillit til hvers og eins og miða út frá því.

Áframhaldandi leiðsögn felst svo í því að hvetja nýja starfsmanninn áfram, vera áfram til staðar fyrir hann og leiðbeina, og fyrst og fremst að vera góð fyrirmynd.

Gott er að reyna að senda nýjan starfsmann út af deild reglulega til þess að lesa sér til um starfið. Eins og máltakið segir „**knowledge is power**“

Gangi ykkur vel!

Fjórir flokkar leiðsagnakenninga

Kenningar/stefnur	Markmið	Fræðilegur grunnur	Samskipti í leiðsögn	Leiðsagnar-hlutverkið	Gagnrýni
1. Ígrundun um starfið og eigin starfskenningu	Hæfni í að ígrunda athafnir, þekkingu og gildi; fagmennska í starfi; þróun starfskenningar	Mannúðarstefna; kenningar um vitþroska, félagslegan vitþroska; aðstæðubundið nám	Samræður (dialog) um kennsluáætlanir, áherslur, viðhorf og gildi, ígrundun	Að vera gagnrýnin vinur, að stuðla að menntun með því að styðja og ögrra	Áherslur of vitsmunalegar og einstaklingsmiðaðar. Erfitt að ná markmiðum
2. Lærlingur verður meistari	Breytt þátttaka í starfi og starfsmenningu. Ferlið frá nýliða til „meistara“- að verða sérfræðingur í starfi	Kenningar um lærlingsnám; aðstæðubundið nám; félags- og menningarbundnar kenningar	Þátttaka í athöfnum og hugsunum- stuðningur við ferlið „að verða kennari“. Aðlögun að starfsmenningu	Stuðningur við nám með þátttöku og samræðum; fjallað um tengsl starfs og menningar	Áhersla á aðlögun að aðstæðum og menningu- án gagnrýni; vantar skýrari námsmarkmið
3. Persónulegur styrkur og félagshæfni starfsmanns	Aukin seigla, sjálfstraust, samskiptarhæfni; þróun fagvitundar	Mannúðarstefna, sálgreining, kenningar um sjálfstraust og sjálfsvitund, félagslegar kenningar	Samræður um erfiðleika- leitast er við að skapa traust, efla trú á eigin hæfni og seiglu	Stuðningur er aðalatriðið, að hlusta vel, treysta nýjum starfsmanni til þess að finna eigin leiði	Hætta á að leiðsögnin verði ómarkviss og losaraleg; langtíma markmið sem erfitt er að ná
4. Leiðsögn- afl í kennaramenntun og skólaþróun	Menntun allra þátttakenda í leiðsögn, kennaramenntun og skólaþróun. Starfsfólk kynnist skólastarfi og skólamenningu	Félags- og menningarbundnar kenningar. Áhersla á starfsmenningu og námssamfélög	Gagnvirk samskipti, námssamband, jafningjarleiðsögn, samskipti í námssamfélögum	Að koma á samvinnuleiðsögn, samvinnunámi, jafningjaleiðsögn. Að stuðla að starfsefningu og skólaþróun	Of víðtæk markmið. Hætta á að hið mannlega týnist; að leiðsagnarsamskiptin týnist- fagmennskan gleymist

(Ragnhildur Bjarnadóttir, 2015 bls 120)

Tékklisti

- Hlusta á kynningu
- Samtal eftir kynningu
- Vasabók afhend
- Stafrænn bæklingur sendur
- Kynna deild
 - Kynna fyrir starfsfólki
 - Dagskipulag
 - Verkefni á deild
- Sýna húsnæði
 - Kynna fyrir starfsfólki á öðrum deildum
 - Sýna aðbúnað
 - Útiföt
 - Kaffistofa – fara yfir skipulag kaffitíma
 - Starfsmannaaðstæður (klósett, munaskápa...)
- Hvetja til spurninga
- Hvetja til þess að skrá í vasabók
- Samtal eftir **eina viku** í starfi
 - Fara yfir skólanámskrá
 - Fara yfir vasabókina
- Samtal eftir **tvær til þrjár** vikur í starfi
 - Fara aftur yfir myndbönd um leik barna og ígrunda með starfsmanni
 - Hvetja til þess að gera eigin skráningu
 - Ígrunda skráningu starfsmanns með honum

Í vasabók

Vasabók er lítil stílabók sem er ætluð fyrir nýjan starfsmann þar sem hann er hvattur til þess að skrá hjá sér líðan sína í upphafi starfs. Þar getur hann skráð hjá sér það sem hann er að upplifa og velt fyrir sér hvers vegna – þ.e. ígrundað í upphafi starfs. Með þessu er verið að virkja starfsfólk í því að ígrunda eigið starf og gera sér grein fyrir því hvers vegna og hvernig það gerir hlutina.

Hérna koma nokkrir minnispointar sem ætlaðir eru inní Vasabókina. Gott er að prenta þá út og líma inn í bókina áður en hún er afhend starfsmanni.

Meginmarkmið uppeldis og kennslu í leikskóla skulu vera:

Fylgjast með og efla alhliða þroska barna í náinni samvinnu við foreldra

Veita skipulega málörvun og stuðla að eðlilegri færni í íslensku

Hlúa að börnum andlega, vitsmunalega og líkamlega í samræmi við þarfir hvers og eins svo að börnin fái notið bernsku sinnar

Stuðla að víðsýni barna og efla siðferðisvitund þeirra

Leggja grundvöll að því að börn verði sjálfstæðir, virkir og ábyrgir þátttakendur í lýðræðisþjóðfélagi sem er í ömi og sífelldri þróun

Rækta hæfileika barna til tjáningar og sköpunar í þeim tilgangi m.a. að styrkja sjálfsmynd þeirra, heilbrigðisvitund, öryggi og hæfni til mannlegra samskipta

Lög um leikskóla 90/2008

Hlutverk starfsfólks

• Fagmennska

Fagmennskar felst í gæðum starfsins og í þeim gildum sem samfélagið viðurkennir sem mikilsverð- að viðurkenna börn sem einstaklinga og að allir hafi jafnan rétt. Frumskuldbinding starfsins er gagnvart sjálfum börnunum og þau gildi sem skipta mestu máli í starfinu er umhyggja.

• Alúð og samvirkusemi

Að leysa starf sitt af hendi eftir bestu getu, sýna því áhuga og vera virkur í starfi.

• Kurteisi, nærgætni og lipurð í framkomu gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki

Starf í leikskóla byggist upp á samskiptum. Mikilvægt er að samskiptin sem við eigum í leikskólanum einkennist af hlýju og nærgætni. Oft eiga sér stað viðkvæm samskipti og þá er mikilvægt að vanda sig og huga að því hvað er sagt og hvernig hlutirnir eru sagðir.

Til ígrundunar

Hvernig gekk í dag?

Hvað var áhugavert?

Hvað kom mér á óvart?

Kom upp ágreiningur?

Er eitthvað sem ég hefði geta gert öðruvísi?

Hvað finnst mér skemmtilegt í vinnuni?

Er eitthvað sem mér finnst erfitt?

Heimildir

- Auður Torfadóttir og Hafdís Ingvarsdóttir. (2002). Fagleg leiðsögn í kennaranámi. *Netla - Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 20. október 2019 af <http://netla.hi.is/greinar/2002/014/index.htm>
- Ingi Bogi Bogason og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2008). Lengi býr að fyrstu gerð: Þjálfun nýrra starfsmanna. Sótt 21. október 2019 af http://www.si.is/media/althjodlegtsamstarf/Lengi_byr_ad_fyrstu_gerd_low.pdf
- Le Maistre, C. og Paré, A. (2010). Whatever it takes: How beginning teachers learn to survive. *Teaching and teacher education*, 26(3), 559–564. doi: 10.1016/j.tate.2009.06.016
- Lög um leikskóla nr. 90/2008
- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2015). *Leiðsögn: Lykill að starfsmenntun og skólaþróun*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Ragnhildur Bjarnadóttir. (2013). Leiðsögn kennaranema – stefnur og straumar. *Uppeldi og menntun*, 22(1), 9-36. Sótt af <https://ojs.hi.is/uppmennt/article/view/1970/982>
- Yogew, E. og Michaeli, N. (2011). Teachers as society-involved „Organic intellectuals“: Training teachers in a political context. *Journal of Teacher Education*, 62(3), 312-324.

Viðauki C: Rafrænn bæklingur

Velkomin til starfa í leikskóla.

Starf í leikskólum er mjög gefandi og skemmtileg, fjölbreytt og getur verið breytilegt frá degi til dags. Margir tengja leik við leikskóla og er í rauninni alveg rétt að gera það. En það er svo margt á bak við leikinn og leikskóla starfið sem er nauðsynlegt að kynna sér áður en störf hefjast.

Leikurinn er rauði þráðurinn

Leikskólinn er fyrsta skólastigið í íslensku skólakerfi. Til þess að átta sig á því hvers er ætlast af þér sem starfsmanni í leikskóla er gott að kynna sér þau lög og reglur sem unnið er eftir.

Lög um leikskóla:

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008090.html>

Aðalnámskrá leikskóla:

https://www.stjornarradid.is/media/menntamalara_duneyti-media/media/forsidumyndir/lokadrog-leiksk_vefur.pdf

Gott er að lesa yfir til þess að fá tilfinningu fyrir því hvað leikskólastarf er og að hverju er verði að vinna að í leikskólum.

Leikurinn er viðurkenndur sem órjúfanlegur þáttur í bernsku barna og mikilvægasta námsleið barna. Hann er samt sem áður flókið fyrirbæri og mikilvægt að kynna sér leikinn og hlutverk þitt sem starfsmaður í leik barna.

Hér eru nokkrar greinar sem gott er að skoða í sambandi við leik barna:

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2012). „Við getum kennt þeim svo margt í gegnum leik“. *Netla- Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14562>

Jóhanna Einarsdóttir. (1999). Þáttur starfsfólks leikskóla í hlutverkaleik barna. *Uppeldi og menntun*, 8, 35–53. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?gegnerid=000543167

Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2017a). „Þeir vilja ekki leika, bara tala saman“ sýn barna á hlutverk fullorðina í leik. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2017/innsyn_leikskolastarf/002.pdf

Skráningar - upplýsingar um líðan og nám barna

Eitt af meginhlutverki starfsfólks í leikskóla er skapa börnum bestu mögulegar uppeldis og leikaðstæður. Til þess að geta gert það er mikilvægt að þekkja hvert og eitt barn – því ekk er hægt að segja að eitt henti fyrir alla. Til þess að það sé hægt er notast við skráningar.

Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir. (2015). Námsögur: Tæki til að meta áhuga, virkni og líðan barna í leikskóla. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2015/ryn/008.pdf>

Kristín Karlsdóttir (2013). *Skráning og mat í leikskóla: Aðferðir - gildi - þátttaka barna*. Sótt af http://menntavisindastofnun.hi.is/sites/menntavisindastofnun.hi.is/files/rannung/skraningar_og_mat_i_leiksola.pdf

Þemahefti um námsmat í leikskólum. Sótt af <https://vinnuvefur.namskra.is/wp-content/uploads/2010/10/N%C3%A1msmatshefti-fyrir-leiksk%C3%B3la.pdf>

Viðauki D: Velkomin til starfa í leikakóla – glærur úr kynningu



Velkomin til starfa í leikskóla.

Starf í leikskóla er skemmtilegt og gefandi en það getur líka verið krefjandi og það er ýmislegt sem ætlast er til af manni sem starfsmanni í leikskóla.

Vonandi gefur þessi kynning þér örlitla innsýn í það, hvað hlutverk starfsfólks í leikskóla er og til hvers ætlast er af þeim.



Mikilvæg atriði í stefnumótun leikskólastarfs

Mikilvægt atriði í stefnumótun leikskólastarfs

Leikskólinn er fyrsta skólastigið- ætlaður börnum fyrir skólaskyldualdur. Um starfsemi leikskóla gilda lög – *lög um leikskóla*, þar sem settur er rammi um allt það starf sem fer fram innan leikskólanna.



Mennta- og menningarmálaráðuneytið setur lög um leikskóla - Lög um leikskóla ná yfir öll svið leikskólans allt frá rekstri og starfsmannahaldi, foreldrasamstarfi og markmiðum í leikskólastarfi, mati og eftirliti.

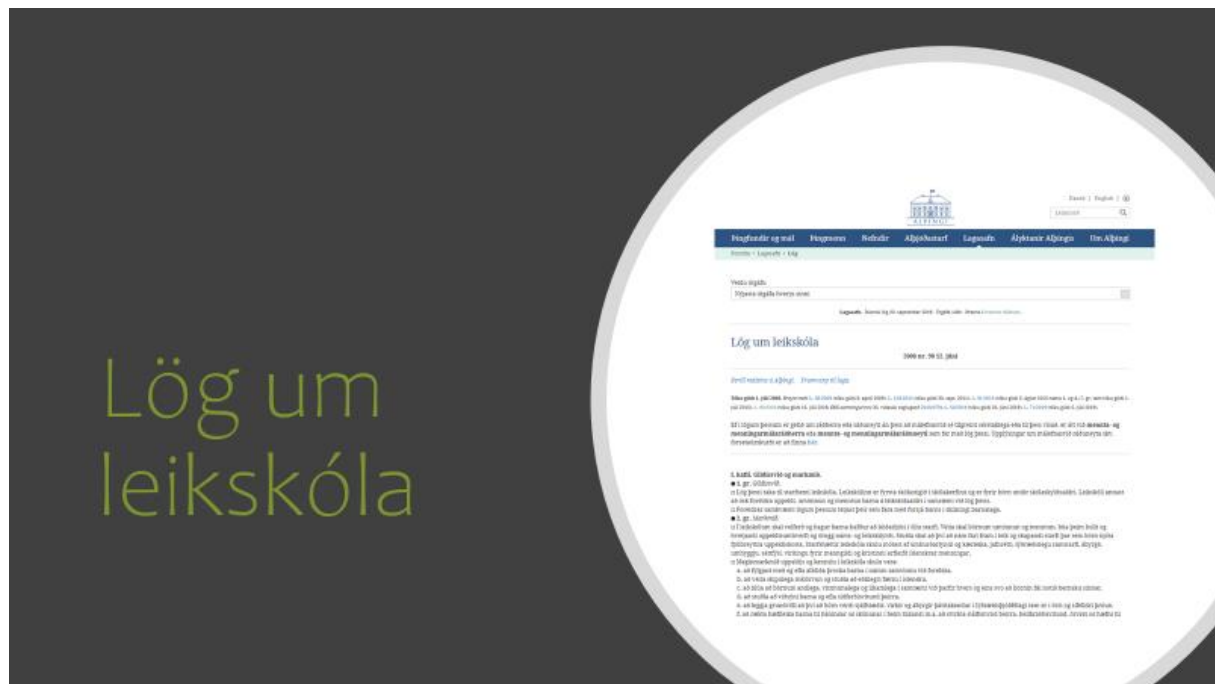
Sveitafélög sjá um rekstur leikskólanna – í lögum um leikskóla segir 4 gr;

Sveitarfélög hafa forystu um að tryggja börnum leikskóladvöl og bera ábyrgð á heildarskipan skólalahalds. Sveitarfélög setja almenna stefnu um leikskólalahald í sveitarfélagi og kynna fyrir íbúum þess.

Leikskólastjóri stjórnar starfi leikskólanna í umboði sveitafélagsins – lög um leikskóla segja 5 gr;

Leikskólastjóri stjórnar daglegum rekstri og starfi leikskóla og gætir þess að leikskólastarf sé í samræmi við lög, reglugerðir, aðalnámskrá leikskóla, skólanámskrá og önnur gildandi fyrirmæli. Leikskólastjóri stuðlar að samstarfi milli foreldra, starfsfólks leikskóla og annars fagfólks með velferð barna að markmiði.

(Lög um leikskóla 90/2008)



Lög um leikskóla er sá rammi sem leikskólar starfa eftir og með þeim er ætlað að tryggja börn fá bestu mögulegu leikskólagöngu.

Meginmarkmið uppeldis og kennslu í leikskóla skulu vera:

Fylgjast með og efla alhliða þroska barna í náinni samvinnu við foreldra

Veita skipulega málörvun og stuðla að eðlilegri færni í íslensku

Hlúa að börnum andlega, vitsmunalega og líkamlega í samræmi við þarfir hvers og eins svo að börnin fái notið bernsku sinnar

Stuðla að víðsýni barna og efla siðferðisvitund þeirra

Leggja grundvöll að því að börn verði sjálfstæðir, virkir og ábyrgir þátttakendur í lýðræðisþjóðfélagi sem er í örri og sífelldri þróun

Rækta hæfileika barna til tjáningar og sköpunar í þeim tilgangi m.a. að styrkja sjálfsmynd þeirra, heilbrigðisvitund, öryggi og hæfni til mannlegra samskipta

Lög um leikskóla 90/2008

Í Lögum um leikskóla (90/2008, 2. gr.) eru sett upp meginmarkmið fyrir starfið, þar segir að :
Meginmarkmið uppeldis og kennslu í leikskóla skulu vera:

- a. að fylgjast með og efla alhliða þroska barna í náinni samvinnu við foreldra

Það er gert með góðum daglegum samskiptum, eðlilegri gagnkvæmri upplýsingagjöf um líðan, þroska og hegðun barns og góðri samvinnu heimilis og skóla.

- b. að veita skipulega málörvun og stuðla að eðlilegri færni í íslensku

Lestur bóka, söngstundir, samtöl í leik og starfi og orð á allar athafnir stuðla að málþroska barna í leikskólum- samskipti eru grunnur að leikskólastarfi.

- c. að hlúa að börnum andlega, vitsmunalega og líkamlega í samræmi við þarfir hvers og eins svo að börnin fái notið bernsku sinnar

Fagleg umhyggja – sem felst í því að viðurkenna hvern og einn einstakling eins og hann er og koma til móts við þarfir hvers og eins

- d. að stuðla að víðsýni barna og efla siðferðisvitund þeirra

Viðurkenna að enginn er eins og það er allt í lagi- enginn getur allt, allir geta eitthvað. Kenna skal reglur og gildi- leikskólans og íslensk samfélags.

- e. að leggja grundvöll að því að börn verði sjálfstæðir, virkir og ábyrgir þátttakendur í lýðræðisþjóðfélagi sem er í örri og sífelldri þróun

Með því að leggja grunn að jákvæðri sjálfsmynd barna, að þau hafi trú á sjálfum sér og eigin getu, eru hæf til þess að fara eftir settum reglum og þannig verði til hæfir einstaklingar.

- f. að rækta hæfileika barna til tjáningar og sköpunar í þeim tilgangi m.a. að styrkja sjálfsmynd þeirra, heilbrigðisvitund, öryggi og hæfni til mannlegra samskipta

Að búa umhverfi barnanna í leikskólanum á þann hátt að þau hafi rými til þess að skapa- hvort sem það er að mála, leika sér eða önnur sköpun.

Hlutverk starfsfólks

- Fagmennska

Fagmennskar felst í gæðum starfsins og í þeim gildum sem samfélagið viðurkennir sem mikilsverð- að viðurkenna börn sem einstaklinga og að allir hafi jafnan rétt. Frumskuldbinding starfsins er gagnvart sjálfum börnunum og þau gildi sem skipta mestu máli í starfinu er umhyggja.

- Alúð og samviskusemi

Að leysa starf sitt af hendi eftir bestu getu, sýna því áhuga og vera virkur í starfi.

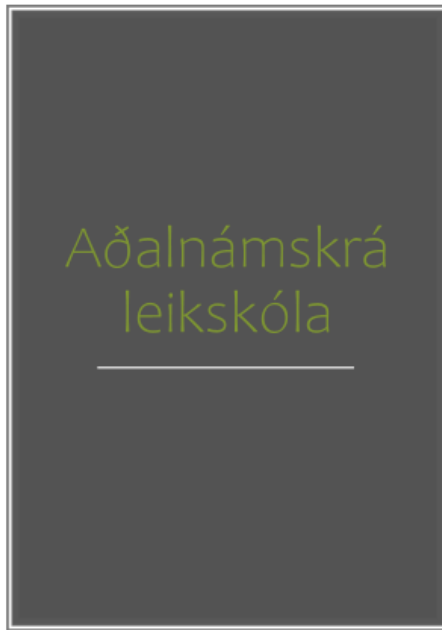
- Kurteisi, nærgætni og lipurð í framkomu gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki

Starf í leikskóla byggist upp á samskiptum. Mikilvægt er að samskiptin sem við eigum í leikskólanum einkennist af hlýju og nærgætni. Oft eiga sér stað viðkvæm samskipti og þá er mikilvægt að vanda sig og huga að því hvað er sagt og hvernig hlutirnir eru sagðir.

Lög um leikskóla (2008/90) segja einnig til um hlutverk starfsfólks í leikskóla, þar segir að :

Starfsfólk leikskóla skal rækja starf sitt af fagmennsku, alúð og samviskusemi. Það skal gæta kurteisi, nærgætni og lipurðar í framkomu sinni gagnvart börnum, foreldrum þeirra og samstarfsfólki (Lög um leikskóla, 90/2008)

Starfið í leikskóla felst í því að vera til staðar fyrir börnin og vinna samkvæmt þeim viðmiðum sem eru sett upp í lögum um leikskóla. Það er mikil ábyrgð sem felst í því að vinna í leikskóla. Það er mikilvægt að sýna starfi sínu áhuga og virðingu.



Aðalnámskrá leikskóla

Aðalnámskrá leikskóla (2011) er byggð á lögum um leikskóla og er henni ætlað að vera leiðarvísir í öllu leikskólastarfi. Hún segir nánar til um hvernig leikskólastaf skuli vera. Í henni birtist heildarsýn um menntun og er sú menntastefna sem felst í lögnum útfærð nánar. Tilgangur hennar er meðal annars að samræma leikskólastarfi á Íslandi og þannig er reynt að tryggja það að öll börn hafi sömu tækifæri á leikskólagöngu sinni.

Til þess að skilja eðli leikskólastarfs er nauðsynlegt að lesa aðalnámskrá.

Hver og einn leikskóli skrifa sína eigin skólanámskrá – eftir viðmiðum aðalnámskrár. Hana er einnig nauðsynlegt að lesa.



Leikskólinn er barnanna - fyrir börnin, um börnin, vegna barnanna.

Þar skal hagur þeirra vera hafður að leiðarljósi í hvívetna.

Leikskólinn samanstendur samt sem áður af mjög mörgum þáttum, og allir sem koma að leikskólanum á einn eða annan hátt taka þátt í því að móta hann - að minnsta kosti hugmyndina um leikskólann.

Því er hlutverk starfsmanna í leikskólum mjög mikilvægt - að framfylgja þeim viðmiðum sem eru sett varðandi menntun ungra barna á Íslandi og að búa börnum á Íslandi bestu mögulegu náms- og uppeldisskilyrði.

Mikilvægt er að litið sé á bernskuna sem ákveðið æviskeið og dýrmætan tíma sem mótar persónu barns, þroska þess og viðhorf en ekki einungis sem undirbúning fyrir það sem síðan skiptir máli. Leikskólinn er fyrsta skólastigið og auðvitað eru börnin alltaf að undirbúa sig fyrir framhaldið en það sem gerist í leikskólanum er einnig mjög mikilvægt. Hlutverk leikskólans á þessu æviskeiði er að veita börnum umönnun og menntun sem fer fram í leik og skapandi starfi, í viðurkennandi andrúmslofti.



Leikur

Í leikskóla er leikurinn mjög mikilvægur. Hann er þungamiðja alls starfs í leikskólanum og aðalnámsleið barna á leikskólaaldri.

Til þess að geta veitt börnum bestu mögulegar aðstæður (sem er hlutverk starfsfólks leikskóla) er mikilvægt að hafa skilning á leik – hvað er leikur, hvað felst í leik, hvað gerist þegar börn leika sér?

Leikur barna hefur verið rannsakaður mikið í gegnum tíðina. Samtímakenningar um leik barna eru sammála um að leikurinn sé leikur þegar hann er á forsendum barnanna og nýjar rannsóknir um leik barna hafa leitt í ljós að börn telja leik eiga sér stað þegar þau stjórna sjálf, hvort sem á við um viðfangsefnið eða hvernig þau nýta efniviðinn sem þau hafa. Það er ekki hægt að láta börn leika sér - heldur verður leikurinn til á þeirra forsendum (Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017a, Bodrova og Leong, 2015; Jóhanna Einarsdóttir, 2014; Sara M. Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017b ; Lillemyr, 2009; Lillemyr, 2011 ; Wood, 2013; Corsaro, 2003; Aðalnámskrá leikskóla, 2011)



Börn læra í gegnum leik.

Börn leika sér á ýmsan hátt, ekki einungis með hluti og efnivið heldur líka með

Tilfinningar

Hugmyndir

Samskipti

Merkingu

Reglur

Tengsl

Sjálfsmynd

Börn prófa sig áfram í leik, þar sem þau geta sett sig sjálf í ýmis hlutverk til þess að prófa að upplifa hvernig það er.

Þau prófa að vera mamma, pabbi, kennari og jafnvel vonði karlinn.

Það er gott að geta prófað – en geta svo verið maður sjálfur aftur.

Það ferli sem felst í leiknum stuðlar að félagsþroska barna og skilningi á hlutverkum, reglum, tengslum, gildum, sannfæringu, hvernig samfélagið er skipulagt og eigin hlutverki í heiminum.

Í samskiptum sínum við félagi í leik læra börn hvernig þau tjá og skapa eigin sjálfsmynd (Lillemyr, 2009; Lillemyr, 2011 ; Wood, 2013; Corsaro, 2003).



Hér á eftir koma
dæmi um leik barna

Þarna mátti sjá dæmi um hlutverkaleik

- Prófa mismunandi hlutverk
- Velta fyrir sér góður og vondur
- Setja sig í spor
- Sýna umhyggju

Þarna mátti sjá dæmi um hlutverkaleik barna.

Í hlutverkaleik prófa börn mismunandi hlutverk, aðstæður og tilfinningar.

Þau eru að prófa sig áfram, hvernig tilfinning það er að vera rauðhetta og úlfur, eða Grýla.

Í gegnum leikinn eru þau að upplifa tilfinningar, þau eiga félagsleg samskipti og læra á hlutverk sitt. Hver á ég að vera og hvernig á ég þá að vera?



Börn nýta eigin reynslu í leik

Eins og sjá mátti á þessu myndbandi nýta börn eigin reynslu í leik. Það mátti greinilega sjá að stelpurnar voru að nýta reynslu úr leikskólanum eins og að koma í hring og stækka hringinn.

Við sjáum líka hvernig þau eru að móta sitt hlutverk, það er greinilega ein sem er leiðandi í samskiptum og stjórnar svolítið ferðinni. Aðrar spila með, einhverjar ætla að fara að reyna að mótmæla en hætta snarlega við þar sem þær eru kannski búnar að læra að það sé betra að vera með í þessum aðstæðum.

Þarna eru þær líka að skipuleggja leikinn sinn, hvaða leik á að fara í og hverjar eru reglurnar. Þær eru fullfærar um það og hefur það þróast í leiknum þeirra.

Hlutverk starfsmanns í leik barna

- Vera til staðar ef þau biðja um aðstoð
- Hjálpa þeim að finna lausn
- Veita virka hlustun og sýna áhuga
- Taka undir hugmyndir barnanna og aðstoða þau við að framkvæma

Hlutverk starfsfólks í leik barna er að vera til staðar fyrir þau og vera meðvitað um það hvað er um að vera í leiknum. Á þann hátt getur starfsfólk gripið inn ef upp kemur ágreiningur og aðstoðað við að finna lausn.

Starfsfólk þarf að veita börnum virka hlustun og sýna þeim áhuga, geta hoppað inn í leikinn þeirra til þes að auðga hann, taka undir hugmyndir þeirra og aðstoða þau við framkvæmd þeirra ef þess þarf.

Starfsfólk þarf að vera meðvitað um samskipti sem eiga sér stað í leiknum, óyrt og yrt.

Með því að vera meðvitaður um leik barna er hægt að fylgjast með svo mörgu varðandi þroskastöðu barns, hvort sem það á við um alhliða þroska þess, félags-, eða málþroska.

Börn tjá ýmsa reynslu í gengum leik, bæði jákvæða og neikvæða. Þess vegna nýta leikskólakennarar skráningar um leik barna til þess að fylgjast með hvernig börnum líður, hvað þau eru að læra og hvernig þau vinna úr reynslu sinni (Jóhanna Einarsdóttir, 2004; Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2005 ; Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2012).



Skráningar

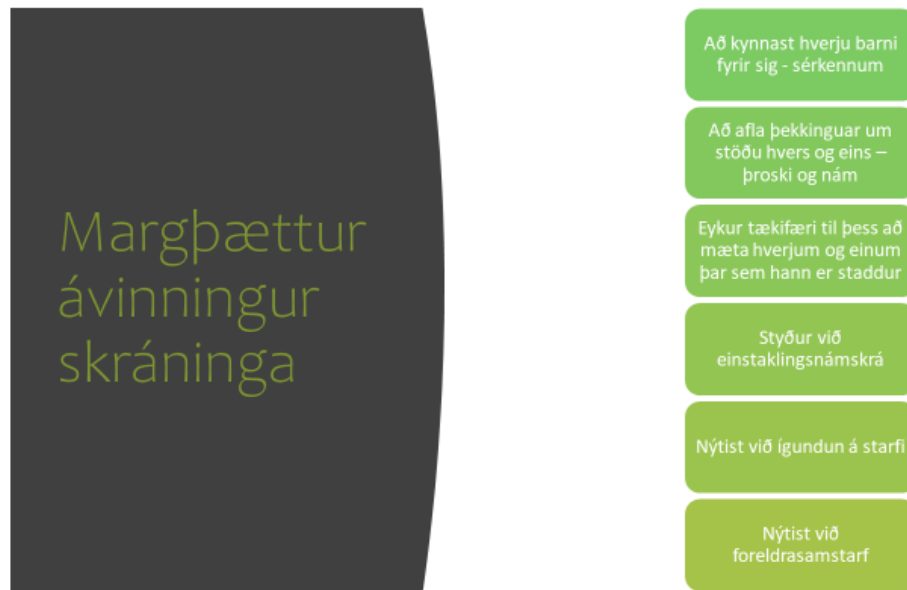
Skráningar í leikskólastarfi eru frábær leið til þess að vera meðvitaður um börnin, hvernig þeim líður, hvað þau kunna, hvað þeim finnst gaman og hvar þau eru stödd í námi sínu í leikskólanum.

Í aðalnámskrá (2011) kemur einnig fram að samhliða daglegu starfi í leikskólanum eigi að fara fram mat á hverju barni fyrir sig sem felst í skráningu, mati og ígrundun á námi, þroska og velferð hvers barns.

Slíkt mat getur aukið skilning leikskólans og foreldra á því hvar barnið er statt og hvernig megi styðja við nám þess og vellíðan í leikskólanum.

Matið fer fram í félagslegu samhengi þegar barn á samskipti við önnur börn og fullorðna, því er ætlað að beina sjónum að áhuga barnsins, getu þess og hæfni og er því einstaklingsmiðað.

Mikilvægt er að matið sé samvinna – barnsins sjálfs, leikskólans og heimilis.



Nám í leikskólum fer fram í félagslegu samhengi, þar sem börn eiga í samskiptum við önnur börn og fullorðna. Það nám sem á sér stað hjá börnum í leikskólum er flókið ferli og því þarf að nota matsaðferðir sem fylgjast með samskiptum þeirra, tjáningu og þátttöku í leikskólastarfinu.

Eitt af því áhugaverðasta sem fylgir því að vinna í leikskóla er að skoða, ræða og ígrunda samband barna við umhverfi sitt í þekkingarleit og námi. Á þann hátt er faglegu starfi starfsfólks gefinn vettvangur og auðveldar þróun í skólastarfinu (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015 ; Carr, M., og Lee, W., 2012; Bryndís Garðarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2012).

Skráning námssagna

Skrá og lýsa – með fjölbreyttum hætti

Ígrunda og ræða – með börnum og fullorðnum

Greina og miðla – safna saman og gera sýnilegt

Áætla og nýta – til að styðja við hugmyndir barnsins

Þær matsaðferðir sem notaðar eru í leikskólum þurfa að miða að því að börnin séu þátttakendur í eigin námi, að námið fari fram í félagslegu samhengi og að það sé einblínt á það sem börn geta.

Skráning námssagna er ein aðferð sem er notuð við mat á námi barna.

- Skrá og lýsa (e. describe) með fjölbreyttum aðferðum á því hvernig barnið tekst á við samskipti og daglegt starf, svo sem með því að halda til haga myndverkum barnanna, með ritaðri frásögn, ljósmyndum, hljóðupptökum eða lifandi myndum.
- 2. Ígrunda og ræða (e. discuss) skráninguna til að fá fram mörg sjónarmið, bæði barna og fullorðinna, staðfesta það sem skráð var og setja fram nýjar hugmyndir og spurningar. Með þessu móti geta nýjar upplýsingar bæst við skráninguna.
- 3. Greina og miðla (e. document) með því að skoða – í samræðu við barnið eða aðra fullorðna – hvað barnið gerir, hvernig það finnur lausnir og lærir. Ígrundað er hvernig barnið sýnir áhuga, er virkt, finnur lausnir, tjáir eigin viðhorf og tekur ábyrgð á því sem fram fer. Æskilegt er að sögurnar eða skráðar færslur séu tengdar við námsmarkmið sem leikskólastarfið byggir á eða markmið fyrir einstök börn. Það er gert í þeim tilgangi að gera námsferli barnsins sem sýnilegast.
- 4. Taka ákvarðanir byggðar á niðurstöðum matsins og nýta þær (e. decide) til að styðja við hugmyndir barna og fylgja þeim eftir; jafnframt til að endurskoða og skipuleggja leikskólastarfið út frá sjónarmiðum barna (Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir, 2015, bls. 6).

Dæmi um
skráningar á
námi barns



Valdís er að lita mynd.

Hún hefur gaman af því að lita og spjallar mikið á meðan. Hún talar um litina og kann nöfnin á þeim öllum. Hún er að teikna kúlur. Hún teiknar kúlur í mismunandi litum. Þegar henni finnst komið nóg af kúlum telur hún þér ; ein, tvær, þrjár, fjórar, fimm, sex, sjö litlar kúlur og ein stórkert mál að telja allar kúlurnar.

Valdís heldur áfram að skoða ofan í lita boxið, þar finnur hún tvo bláa tússliti „Enn fyndið“! Hún tekur einn bláan lit og byrjar að lita kröftulega, stóra hringi. Svo tekur hún gulan og lítar ofan í. „Sérðu, þegar gulur fer ofan í bláa þá kemur – hvaða litur?“ „Grænn“! svara Valdís. Hún prófar fleiri liti- „Þetta eru kerlingarnar í sögunni minni“ segir hún að lokum og lyftir upp myndinni sinni.

Hér er skráning þar sem ferli myndsköpunar er skilgreint.

Skráningin lýsir því þegar barn teiknar mynd, við myndsköpunina kemur fram gleði og barnið sýnir kunnáttu við verkið. Það sýnir fram á þekkingu á litum, að það kann að telja og það þekkir formið kúla.

Þegar skráning er gerð er mikilvægt að hún sé jákvæð, að það komi fram einhver kunnátta eða geta.



Hér er svo annað dæmi um skráningu þar sem barn er að leika sér í einingakubbum.

Í þessari skráningu sýnir barnið færni í einingakubbum. Barnið byggir hús og sýnir fram á lausnarmiðun þegar kemur að því að setja þak á húsin. Það sýnir einnig fram á að það þekkir muninn á stór og lítið.

Skráningar eru mjög gott verkfæri til þess að átta sig á því hvar hvert og eitt barn er stöð í þoska. Vinnsla á skráningu gefur einnig starfsólki tækifæri til þess að kynnast börnum betur og á annan hátt. Hægt er að nýta þær á svo marga og skemmtilega vegu.

GANGI ÞÉR VEL

Í þessari kynningu hefur verið stiklað á stóru varðandi hvað það er sem felst í leikskólastarfi og að vinna í leikskóla. Vonandi hefur þú fengið örlitla innsýn inn í það hvert hlutverk þitt sem starfsmaður í leikskóla er og hvers er ætlast til af þér.

Nú eru spennandi tímar framundan, að læra á það að vera starfsmaður í leikskóla.

Það er mikið sem þarf að meðtaka og margt að læra og því er mikilvægt að vera duglegur að spyrja.

Gangi þér vel !