



# „Ég elska flæðið, minna stress, minna um árekstra“: Innleiðing flæðis í leikskólastarf

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir, Emilía Lilja Rakelar Gilbertsdóttir  
og Sigríður Þorbjörnsdóttir

► Abstract    ► Um höfunda    ► About the authors    ► Heimildir

Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á hvernig innleiðing flæðis í leikskólastarf getur stutt við samskipti barna og meðvitund starfsfólks um eigið hlutverk. Auk þess var sjónum beint að hlutverki faglegs leiðtoga í breytingaferli. Margar rannsóknir sýna að leikskólabörn læra best í gegnum leik þar sem áhugi þeirra og frumkvæði fær að njóta sín. Rannsóknir sýna jafnframt að flæðisskipulag í leikskólum veitir börnum meira vald yfir eigin námi sem styður um leið við vellíðan þeirra. Í rannsókninni sem hér segir frá er byggt á kenningu Csikszentmihalyi um flæði þar sem megináherslan er á frumkvæði og áhuga barna. Einnig er stuðst við kenningar um forystu þar sem titið er á mikilvægi hlutverks faglegs leiðtoga í að innleiða breytingar og styðja starfsfólk í því ferli.

Rannsóknin var með starfendarannsóknarsniði, fór fram í einum leikskóla og stóð yfir í tvö ár. Fyrri rannsóknir hafa sýnt að aðferðafræði starfendarannsókna sé áhrifarík nálgun til að þróa starfshætti og innleiða breytingar. Gögnum var safnað með fjölbreyttum hætti, eins og viðtölum, vettvangsathugunum, ljósmyndum og dagbókarskrifum. Gögnin voru greind með þemagreiningu.

Niðurstöðurnar benda til þess að innleiðing flæðis hafi haft áhrif á samskipti barnanna í leikskólanum. Þau urðu glaðari og árekstrum þeirra á milli fækkaði. Starfsfólkið upplifði minni streitu í starfi og aukin tækifæri til sveigjanleika. Ígrundun og samtal á milli starfsfólks studdi það í að skilja og verða virkt í flæðisskipulaginu. Rannsóknin er mikilvægt innlegg í umræðu um leikskólastarf og styður einnig við hugmyndir um að starfendarannsóknir séu góð leið til að bæta skólastarf.

**Efnisorð:** flæði, leikur, starfendarannsókn, breytingaferli, faglegur leiðtogi

## Inngangur

Þessi grein segir frá starfendarannsókn sem framkvæmd var í einum leikskóla á landsbyggðinni á árunum 2019–2021. Leikskólinn er samrekinn með grunnskóla í sveitarfélaginu. Margir leikskólar hérlandis hafa tekið upp flæðisstefnu sem aðferð til að veita börnum aukin tækifæri til náms og þroska á eigin forsendum. Þegar unnið er í anda flæðis eru börn síður bundin yfir stífu kennarastýrðu skipulagi. Rannsóknin sem hér verður sagt frá var meistaraverkefni tveggja rannsakenda sem framkvæmdu rannsóknir sínar hvor á eftir annarri og mynduðu því eina heild í leikskólastarfinu. Í upphafi var leitað leiða til að fækka árekstrum í daglegu starfi, bæði barna á milli og á milli barna og starfsfólks. Stíft dagskipulag varð til þess að börnin þurftu sífellt að ganga frá og snúa sér að öðru sem reyndist þeim erfitt og þau fengu fá tækifæri til að þróa leikinn áfram. Starfsfólk fann fyrir mikilli streitu og ljóst að brýnt væri að leita leiða til að skapa viðunandi starfsaðstæður, bæði fyrir börn og starfsfólk. Samskiptum barnanna var ábótavant og byrjað var á að efla þau í litlum hópum. Ákveðið

var að innleiða flæðisskipulag í daglegt starf og þar með fækka kennarastýrðum skipulögðum stundum með því markmiði að styrkja samskipti barnanna. Til að byrja með var ákveðinn tími gefinn í „flæðisstund“ í daglegu skipulagi þar sem aldurshópar blönduðust milli rýma. Í lok fyrsta fasa var ákveðið að matmálstímar yrðu einnig í anda flæðis þar sem börnum gafst kostur á að borða þegar þau voru tilbúin til þess, velja hvar þau myndu sitja og með hverjum. Seinna meistaraverkefnið var framhald af því fyrra og sneri að áframhaldandi þróun flæðis í leikskólanum. Fyrri rannsakandi var leiðsagnarkennari á vettvangi þeirrar síðari og þekkti því aðstæður vel. Áhersla var lögð á að styðja við kennara og annað starfsfólk að tileinka sér hugmyndafræðina að baki flæði. Rýna betur í leikinn og koma auga á tækifærin sem skapast í leiknum. Ákveðið var að afmá hópaskiptingu sem áður hafði verið, þ.e. að ákveðinn aldur væri með sínum kennurum. Gerðar voru breytingar á leikrymum og þeim skipt upp eftir eiginleikum efniviðar. Öll börn leikskólans á aldrinum eins til fimm ára starfa nú saman og læra hvert af öðru ásamt kennurum og öðru starfsfólki.

Rannsakendur gegndu báðir deildarstjórastöðu meðan á rannsóknartíma stóð og var hlutverk þeirra sem stjórnanda og faglegs leiðtoga í verkefninu stórt.

Greinin segir frá niðurstöðum beggja meistaraverkefna sem saman mynda eina starfendarannsókn. Sjá má að innleiðing flæðis hafði margvísleg jákvæð áhrif á skólastarfið, starfshætti kennara og annars starfsfólks ásamt að samskipti barna urðu betri. Hér á eftir er farið yfir fræðilegt samhengi, rannsóknarsnið og sagt frá niðurstöðum rannsóknarinnar.

Rannsóknarspurningarnar sem leiddu rannsóknina voru eftirfarandi:

1. Hvaða áhrif hafði innleiðing flæðis á starfið í leikskólanum?
2. Hvaða áhrif hafði innleiðing flæðis á starfshætti leikskólakennara og annars starfsfólks?
3. Hvaða áhrif hafði innleiðing flæðis á samskipti barnanna?
4. Hvert er hlutverk faglegs leiðtoga í breytingaferlinu?

## Fræðilegt samhengi

Félagsmenningarleg sýn (e. socio-cultural perspective) á nám barna leiddi rannsóknina (Vygotsky, 1978) þar sem áhersla er á áhrif félagslegs samhengis á nám og þroska barna. Þar er einnig áhersla á að leikurinn er helsta námsleið barna á leikskólaaldri, í gegnum hann læra þau samskipti og æfa sig að tilheyra samfélagi (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Fræðilegur bakgrunnur rannsóknarinnar byggir á hugmyndum um leikinn sem námsleið þar sem frumkvæði og áhugasvið barnanna fá að njóta sín, enda liggja sömu hugmyndir að baki kenningunni um flæði (e. flow) sem innleidd var í starfendarannsókninni. Sagt verður frá hugmyndafræðinni hér á eftir og mikilvægi félagsfærni leikskólabarna. Að auki verður fjallað um hlutverk faglegs leiðtoga þar sem það var sérstaklega skoðað í ferli rannsóknarinnar.

## Flæði

Hugmyndafræðin um flæði á uppruna sinn að rekja til rannsókna á jákvæðri sálfræði. Martin Seligman og Mihaly Csikszentmihalyi rýndu í jákvæða eiginleika mannsins og komust að því hvað hefði áhrif á jákvæða styrkleika einstaklingsins og vellíðan. Í kjölfarið hafa rannsóknir á sviði jákvæðrar sálfræði aukist til muna (Hefferon og Boniwell, 2011). Jákvæð sálfræði hefur verið notuð í skólastarfi þar sem einblínt er á styrkleika til uppbyggingar einstaklingsins (Hefferon og Boniwell, 2011; White, 2016).

Rannsóknir Mihaly Csikszentmihalyi leiddu hann að ástandi sem hann kallaði hugarflæði. Niðurstöður hans benda til þess að fólk upplifi ánægju þegar það fæst við viðfangsefni sem það hefur áhuga á, það þekkir betur styrkleika sína og upplifir meiri gleði. Mesti ávinningur næst þegar

viðfangsefni reyna á vitsmunalega færni einstaklingsins. Verkefnið þarf að vera hæfilega krefjandi því ef það er of auðvelt eru líkur á að viðkomandi fari að leiðast, missi áhugann og klári ekki verkeið. Það sama gildir ef viðfangsefnið er of erfitt. Samkvæmt Csikszentmihalyi (1997) er hugarflæði það ástand sem einstaklingur kemst í þegar áhugahvötin leiðir hann áfram í algjörru einbeitingu og ekkert annað kemst að (Csikszentmihalyi, 1997; Steimer, 2021).

Samkvæmt hugmyndafræði Csikszentmihalyi er hægt að upplifa hugarflæði með mismunandi jákvæðum tilfinningum og á mismunandi hátt. Þó eru nokkur atriði einkennandi þegar einstaklingur upplifir flæði. Hann þarf að geta einbeitt sér að því sem hann er að gera og geta klárað verkefnið. Einnig er mikilvægt að markmið séu skýr og að einstaklingurinn fái strax endurgjöf á það sem hann er að gera. Þá hverfa áhyggjuefni daglegs lífs úr vitundinni og viðkomandi finnst hann hafa stjórn á því sem hann er að gera. Að lokum þá breytist tímaskynið í flæði þannig að klukkustundir geta orðið að mínútum (Morris, 2012).

Flæði tengist leikskólastarfi og grunnþáttum menntunar á skýran hátt því þar er unnið að vellíðan og eflingu sjálfsmýndar barna. Í leikskólum er lagt upp með að börn þrói með sér jákvæða sjálfsmýnd, finni styrkleika og fái notið þeirra í fjölbreyttu starfi. Jafnframt eiga börn að fá vald til að hafa áhrif á merkingarsköpun sína og velja sér viðfangsefni eftir áhugahvöt (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Barn sem fer í flæðisástand í leik verður niðursokkið í leikinn, gleymir stund og stað og truflast ekki af utanaðkomandi áreiti (Csikszentmihalyi, 2005). Frjálsl leikur í flæði gefur börnum tækifæri til að læra á líkama sinn og huga, eykur þekkingarsköpun og styður börnin í að þekkja eigin mörk og annarra (Göl-Güven, 2017).

Dagskipulag leikskóla í anda flæðis þarf að vera opið og sérstaklega þarf að vara sig á að leikur sé ekki stöðvaður til þess eins að snúa sér að næsta verkefni. Einnig þarf að hafa í huga að börnin eru ekki öll á sama aldri og því þarf að gæta þess að ekki séu gerðar sömu kröfur til eins og hálfis árs barns og fimm ára barns (Csikszentmihalyi, 2005). Börn hafa ákveðna tilhneigingu til að komast í flæðisástand í leik (Laevers, 1994) og tengist flæði leiknum og því hvernig börnin takast á við mismunandi viðfangsefni, hvort þau sýni þeim áhuga og hvort þau séu niðursokkin í þau. Helsta vísbendingin um hvort barn sé komið í flæðisástand er sú hvort það sé ánæggt en þá er það alveg niðursokkið í leikinn og lætur ekkert trufla sig. Csikszentmihalyi (2005) telur að ánægjan komi þó oftast ekki í ljós fyrr en eftir á vegna þess að barnið er svo niðursokkið við athafnir sínar og því ómeðvitað um líðan sína.

Flæðisástand má einnig tengja við hugtakið hneigð til náms (e. learning disposition) sem Carr (2001) hefur fjallað um og vísar til þess hvernig barnið sýnir ákveðnum aðstæðum eða viðfangsefnum áhuga og bregst við þeim. Þá er metið hvernig barnið tekst á við óryggi eða erfiðleika, á hvaða hátt það tjáir tilfinningar sínar og hugmyndir og hvernig það tekur ábyrgð á því sem gerist. Í rannsókn sem Sara Margrét Ólafsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir (2016) gerðu á flæði í leik og námi leikskólabarna kom í ljós mikilvægi þess að börn fengju að velja sér viðfangsefni og leikfélaga. Þegar börnin höfðu áhuga á verkefnum sínum jókst einbeiting þeirra og einnig líkur á að þau kæmst í flæðisástand. Niðurstöður þeirra sýndu einnig að þegar losað var um dagskipulag og hlustað var betur á það sem börnin höfðu að segja þá jókst þátttaka barna í skólastarfinu og frelsi þeirra til að takast á við viðfangsefni sem vöktu áhuga hjá þeim. Eins gaf meistaraprófsrannsókn Sigríðar Þorbjörnsdóttur (2020) til kynna að þegar börn hafa frelsi til að velja sér viðfangsefni, rými og leikfélaga fækkar árekstrum þeirra á milli, sem skilar sér í betri líðan bæði barna og starfsfólks.

## Leikurinn og hlutverk fullorðinna í leik

Í *Aðalnámskrá leikskóla* kemur fram að leikur skapar tækifæri til þess að barnið öðlist skilning á umhverfi sínu, þrói hugmyndir sínar áfram að nýrri þekkingu, tjáningu tilfinninga og eigin reynsluheimi. Í leiknum gefst einnig tækifæri til að efla félagsleg tengsl, máta hugmyndir sínar við aðra og taka tillit til sjónarmiða annarra (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Börn læra ýmsa færni í gegnum leik og þar eflist hreyfi-, félags- og vitrænn þroski þeirra. Á leikskólaaldri fara börnin

að sjá sig sem einstaklinga en þau sjá líka að þau tilheyra öðrum í ákveðnu samfélagi. Í gegnum leik rannsakar barnið umhverfi sitt, það tjáir tilfinningar sínar, leysir vandamál og styrkir persónuleika sinn um leið og það æfist í að eiga í samskiptum við önnur börn (Katz og McClellan, 1997; Wood, 2013). Vygotsky (1978) lagði áherslu á að í leiknum gætu börnin meira en í raunveruleikanum og gjarnan er sagt að þau séu höfðinu hærri í leik. Sum börn nýta gjarnan leikinn til að takast á við aðstæður sem þau ráða ekki við í raunveruleikanum. Það sem barnið getur í leiknum, getur það síðar í raunveruleikanum (Lillemyr, 2009; Vygotsky, 1978).

Bodrova (2008) leggur áherslu á að hlutverk fullorðinna í leik sé afar mikilvægt. Hinn fullorðni, sem getumeiri einstaklingur, getur ýtt undir frekara nám barnsins og aukið möguleika þess í framtíðinni. Stuðningur sem felst í að þróa leikinn áfram og leiða hann á nýjar brautir hjálpar barninu að þroskast og æfa samskipti við önnur börn (Bodrova, 2008). Börn á leikskólaaldri eru misjafnlega stödd í þroska og því getur þörf fyrir stuðning við leikinn verið afar ólík eftir því hvað þau eru fær um að framkvæma ein og sér, hvað þau geta gert með stuðningi og hvað þau geta ein og óstudd (Wood, 2013). Van Hoorn og félagar (2015) hafa fjallað um leiðir til að styðja við leik barna og þær leiðir geta verið allt frá því að bjóða leikefni eða aðra örvun sem styður við þróun leiksins og yfir í algjörlega kennarastýrða leiki. Ekki eru þó allir fræðimenn á eitt sáttir um nærveru kennara í leik barna og telja að ákveðin stjórnun leiksins felist í að vera til staðar. Tullgren (2004) telur t.d. að ósýnileg stjórnun felist í þátttöku kennara sem gerir börnum erfitt fyrir í leiknum og kennurum hætti þá til að yfirtaka leikinn. Þátttaka kennara í leik krefst ákveðins jafnvægis og þarfnast stöðugrar ígrundunar og mats á aðstæðum.

Samkvæmt *Aðalnámskrá leikskóla* frá 2011 er hlutverk leikskólakennara að styðja við nám og þroska barna í gegnum leik. Sá stuðningur felst m.a. í að búa börnum fjölbreytt umhverfi til leiks, gefa þeim tíma og rými til að dýpka leikinn og þróa hann áfram. Styðja á við sjálfsprottnar hugmyndir og áhuga og vera vakandi yfir þeim tækifærum sem skapast í leiknum til frekara náms (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Vert er að taka fram að nýlega hafa verið gerðar breytingar á aðalnámskránni og í nýrri útgáfu sjöunda kafla kemur eftirfarandi fram: „Leikskólakennarar skulu vera mótandi í leikskólastarfi, ábyrgð þeirra er að skapa sérhverju barni tækifæri og bestu aðstæður til náms í leik þar sem barnið stjórnar framgangi leiksins“ (Stjórnarráð Íslands, e.d.-a, bls. 2). Í aðalnámskránni er fjallað um hlutverk leikskólakennara en lög um leikskóla nr. 90/2008 gera ráð fyrir að um 2/3 starfsmanna í leikskólum séu leikskólakennarar. Sú er ekki raunin í íslensku samfélagi og lengi hefur verið bent á skort á leikskólakennurum. Stjórnvöld hafa brugðist við þeirri þróun með auknum stuðningi við menntun kennara (Stjórnarráð Íslands, e.d.-b). Margir starfsmenn leikskóla eru ófaglærðir og hafa starfsheitið leiðbeinandi. Niðurstöður samstarfsrannsóknar Jóhannu Einarsdóttur og féлага (2013) varpa ljósi á að óljós verkaskipting sé á milli leiðbeinanda og leikskólakennara í íslenskum leikskólum. Báðir taki þátt í leik og aðstoði börnin í þeirra daglega starfi en leikskólakennarar leggi meiri áherslu á námið sem fram fer í leiknum (Jóhanna Einarsdóttir o.fl., 2013). Þar reynir því á leikskólakennara að halda uppi faglegrri sýn á starfið og miðla þekkingu sinni inn í daglegt starf. Í ljósi þessa er áhugavert að í nýlegum breytingum á sjöunda kafla aðalnámskrár er fjallað sérstaklega um hlutverk leikskólakennara sem faglegs leiðtoga. Þá er tilgreint hvaða hlutverki allir sem koma að uppeldi og menntun í leikskóla eiga að gegna, kennarar sem og annað starfsfólk (Stjórnarráð Íslands, e.d.-a).

Rannsóknir sem gerðar hafa verið í íslenskum leikskólum sýna að leikskólakennarar eru meðvitaðir um mikilvægi leiksins og að vanda þurfi dagskipulag með tilliti til þess að frjáls leikur fái notið sín (Jóhanna Einarsdóttir, 2004; Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir, 2005). Þó svo að kennarar séu meðvitaðir um mikilvægi leiksins bendir rannsókn Söru Margrétar Ólafsdóttur og Jóhannu Einarsdóttur (2017) til þess að menning innan leikskólans hafi áhrif á þátttöku þeirra í leik. Í leikskólunum tveimur, þar sem rannsókn þeirra Söru Margrétar og Jóhannu var framkvæmd, gætti ólíkrar menningar milli barna og fullorðinna sem voru aðskilin í leik. Kennarar tóku ekki þátt í leik barnanna og börnin óskuðu yfirleitt ekki eftir þeirra þátttöku. Hinir fullorðnu töldu að leikurinn væri barnanna og sinntu því öðru á meðan börnin léku sér. Menning barnanna litadist af viðhorfi kennara og töldu börnin að hlutverk kennara fælist í að vera á staðnum, aðstoða við daglegar athafnir

og hjálpa til við ágreiningsmál. Niðurstöðurnar sýndu einnig fram á mikilvægi þess að skoða hvar leikur barna er í forgangsroð daglegs starfs í leikskólum.

## Faglegur leiðtogi

Þar sem hlutverk faglegs leiðtoga skipaði stóran sess í starfendarannsókninni er mikilvægt að átta sig á hvað felst í því áður en lengra er haldið. Hugtakið forysta eða leiðtogi (e. leadership) hefur verið skilgreint á margan hátt og hefur þróast í takt við tímann. Fyrstu skilgreiningar á forystu sneru að því að greina frá persónulegum einkennum leiðtogans en þær hafa þróast yfir í greiningu á því félagslega samspili sem skapast milli þess sem fer með forystu og fylgjenda hans (Börkur Hansen, 2013; Yukl, 2013). Núorðið er litið svo á að forysta sé félagslegt fyrirbæri sem felst í samskiptum milli stjórnanda og undirmanna byggðum á gagnkvæmu trausti. Það samspil leiðir til þess að undirmenn fylgja verkefnum óháð valdboði ef góð forysta er veitt (Kotter, 2012; Sergiovanni, 2009). Leiðtogar eru þó ekki endilega stjórnendur en geta haft þau áhrif innan hópsins að aðrir fylgja þeim í átt að markmiðum (Kotter, 2012; Sergiovanni, 2009; Yukl, 2013). Bæði er hægt að finna forystu hjá einstaklingum sem og í hópum sem hafa áhrif á aðra í stóra samhenginu. Rannsóknir hafa sýnt að fagleg forysta hefur mikil áhrif þegar kemur að umbótum í skólasterfi (Hopkins o.fl., 2014; Seashore Louis o.fl., 2010). Þegar góð forysta er veitt og samhugur skapast um það sem stefnt er að, skapast ákveðinn félagslegur kraftur í starfsmannahópnum (Spillane, 2006). Fagleg forysta í skólasterfi (e. educational leadership) snýst um að halda á lofti þeirri sýn sem skólinn stefnir að, byggja upp faglegan mannauð, góða kennsluhætti og sjá til þess að námsumhverfi sé styðjandi. Jafnframt er mikilvægt að skapa tengsl út fyrir skólann sjálfan (Leithwood o.fl., 2017). Þegar horft er til hlutverks faglegs leiðtoga í leikskólasterfi er gott að beina sjónum að þremur þáttum. Bøe og Hognestad (2014, 2017) telja að aðstæður, túlkun á aðstæðum og siðferðisleg atriði séu grundvallarþættir sem einkenni það hlutverk. Leiðtogi þarf að bregðast rétt við í aðstæðum sem geta komið upp og hafa hæfni til að hlíðra til í starfi. Hann þarf að hafa trú á eigin getu sem og samstarfsfólki sínu og eiga í jákvæðum, uppbyggjandi samskiptum. Jafnframt þarf viðkomandi að túlka aðstæður rétt og gera greinarmun á hlutverki sínu annars vegar sem stjórnanda og hins vegar sem faglegs leiðtoga. Síðast en ekki síst er rætt um siðferðisleg atriði en í leikskólasterfi tengjast flestar ákvarðanir siðferði og gildum. Í leikskólum starfa saman einstaklingar með ólíkan bakgrunn og gildi. Því þarf leiðtoginn að gæta þess að hagur barnanna sé hafður að leiðarljósi í allri ákvarðanatöku.

Í rannsókninni var stuðst við skilgreiningu frá Hoy og Miskel (2013) og Yukl (2013) sem líta á forystu sem félagslegt ferli sem felur í sér að einstaklingar eða hópur hefur áhrif á aðra með ákveðið markmið í huga (Yukl, 2013).

## Hlutverk leiðtoga í breytingaferli

Innan hvers skóla skapast samfélag kennara og starfsfólks sem á sína eigin menningu. Sú menning mótast af þeim gildum sem skólinn stendur fyrir, starfsfólki sem við hann starfar, hefðum sem ómeðvitað hafa varðveist og væntingum til starfsins. Menningin skapar viðmið innan skólans og hefur áhrif á hegðun og viðbrögð einstaklinga (Hoy og Miskel, 2013). Menning innan skólstofnana getur þar af leiðandi verið margbreytileg í eðli sínu og misjafnlega í stakk búin til að takast á við breyttar starfsaðferðir. Fullan (2016) telur að þegar framkvæma á breytingar sé ráð að skoða menninguna fyrst til þess að átta sig betur á hvernig á að bera sig að í breytingaferlinu. Sé menningin neikvæð og lokuð er þörf á annars konar nálgun en þar sem fyrir er jákvæð menning sem tekur breytingum fagnandi. Rodd (2013) nefnir þætti sem vert er að hafa í huga í breytingaferli. Fyrst er að gefa sér tíma í að greina þörf á breytingum og meta aðstæður. Fara rólega af stað og sjá til þess að þeir sem að verkefninu koma fái að taka þátt. Mikilvægt er að allir þátttakendur þekki eigið hlutverk og hverju stefnt er að, ásamt að njóta stuðnings yfirmanna sem veita reglulega endurgjöf í kjölfar breytinga. Jafnframt er vert að hafa í huga að breytingaferli tekur tíma og helsta verkefni faglegs leiðtoga er að halda á lofti þeirri sýn sem lagt var af stað með (Rodd, 2013). Faglegur leiðtogi gegnir jafnframt mikilvægu hlutverki þegar horft er til starfsánægju og starfsþróunar. Ingi Rúnar Eðvarðsson (2004)



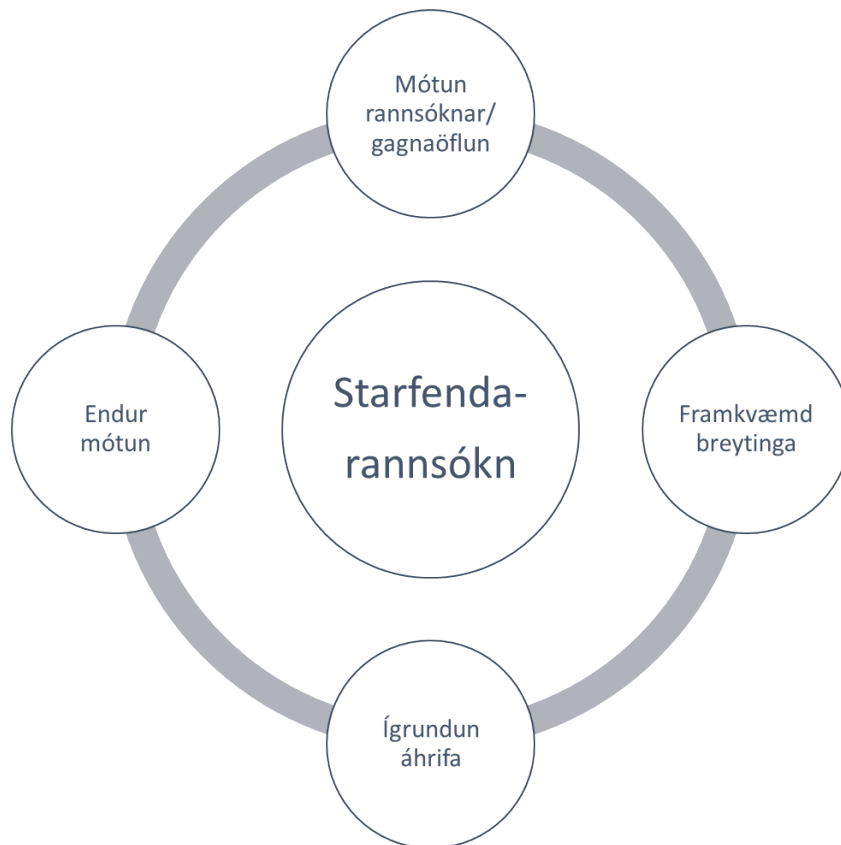
heldur því fram að þróun í starfi sé eitt af skilyrðum þess að starfsfólk sé ánægt í starfi og vill meina að áhugi og tækifæri til þróunar spili þar stóran sess. Greinilegt er að margir innri og ytri þættir hafa áhrif á hvernig breytingar takast. Hlutverk faglegs leiðtoga í breytingaferlinu er því margþætt og mikilvægt að taka ákvarðanir út frá stöðu þess hóps sem unnið er með hverju sinni.

Aðferðafræði starfendarannsókna fellur vel að þeim hugmyndum um breytingaferli sem sagt hefur verið frá hér, þar sem hlutverk leiðtogans er lykilatriði til þess að vel gangi. Hér á eftir verður sagt frá aðferðafræðinni og ferli rannsóknarinnar.

## Aðferðafræði

Notast var við aðferðafræði starfendarannsókna (e. action research) en sú rannsóknarnálgun þykir henta einkar vel til rannsókna í skólakerfinu þar sem stöðug þróun á sér stað og félagslegur veruleiki er margbreytilegur (Hine, 2013). Starfendarannsóknir miða að umbótum í starfi og er rannsakandinn sjálfur virkur þátttakandi í því ferli sem fer af stað (McNiff og Whitehead, 2006). Rannsakandi metur stöðu á vettvangi, prófar sig áfram með breytingum og lærir af reynslunni á uppbyggilegan og gagnrýninn hátt, en það hlutverk að geta horft gagnrýnum augum á sjálfan sig í starfi er nauðsynlegt til áframhaldandi starfsþróunar (Kemmis, 2010; McNiff og Whitehead, 2006). Í gegnum ferlið er mikið lagt upp úr gagnaöflun með það í huga að halda utan um ferlið, átta sig á hvaða breytingar skila árangri og hvað má betur fara (Hafþór Guðjónsson, 2008). Megineinkenni rannsóknarsniðsins er að ákveðið ferli sem líkja má við hring eða spíral fer í gang þegar rannsakandi skrásetur og metur eigið starf, ígrundar eigið hlutverk, framkvæmir breytingar út frá þarfagreiningu og endurskoðar áhrifin sem breytingar hafa haft (Hine, 2013; Hitchcock og Huges, 2001; McNiff og Whitehead, 2006). Mynd 1 sýnir ferli starfendarannsókna á einfaldan hátt.

**Mynd 1.** Ferli starfendarannsókna



## Þátttakendur

Starfendarannsóknin sem hér segir frá stóð yfir í tvö ár og fór fram á leikskóladeild samrekins leik- og grunnskóla úti á landi. Fjöldi þátttakenda var ólíkur milli ára. Fyrra árið voru 26 börn og átta starfsmenn þátttakendur. Seinna árið fækkaði börnum niður í 21 og starfsmönnum fjölgaði í 10 vegna hlutastarfa. Í upphafi rannsóknar var einn erlendur leikskólakennari starfandi við skólann með menntun frá heimalandi sínu. Hann hafði þá 5 ára starfsreynslu á vettvangi og starfaði með sjö leiðbeinendum sem allir höfðu innan við fimm ára starfsreynslu. Seinna árið voru þrír starfsmenn með leyfisbréf til kennslu, sá sem áður hefur verið nefndur auk framhaldsskólakennara með menntun einnig frá sínu heimalandi og átta ára starfsreynslu á öllum skólastigum ásamt nýútskrifuðum íslenskum leikskólakennara. *Tafla 1* sýnir upplýsingar um starfsfólkið.

**Tafla 1.** Bakgrunnsupplýsingar um starfsfólk

Starfsheiti	Fjöldi 2019	Erlendir	Íslenskir	Fjöldi 2020	Erlendir	Íslenskir
Leikskólakennari	1	1	0	3	2	1
Leiðbeinandi	7	0	7	7	0	7
Samtals	8	1	7	10	2	8

Líta má á börnin í leikskólanum sem óeina þátttakendur, þar sem þau voru í aðstæðum þar sem gögnum var safnað en ekki tekin viðtöl við þau eða leitað eftir þeirra upplifun að þessu sinni, enda fókusinn í þessari rannsókn á upplifun kennara og annars starfsfólks af innleiðingu flæðisins. Börnin voru á aldrinum eins til fimm ára og voru mismörg milli ára. Fyrra árið sem rannsóknin stóð yfir voru 26 börn á leikskóladeildinni en 21 á seinna árið. *Tafla 2* sýnir upplýsingar varðandi samsetningu barnahópsins.

**Tafla 2.** Fjöldi barna og uppruni

Börn	Báðir foreldrar erlendir	Annað foreldri erlent	Báðir foreldrar íslenskir	Fjöldi alls íslenskir
2019–2020	4	5	17	26
2020–2021	2	6	13	21

Tveir meistaranemar unnu rannsóknina í tengslum við meistaranannsóknir sínar í menntunarfræði leikskóla. Meistaranemarnir eru jafnframt tveir af höfundum þessarar greinar og er vísað í þá sem rannsakendur í niðurstöðum. Þær sinntu deildarstjórástöðu sitthvort árið sem rannsóknin stóð yfir. Fyrsti höfundur var leiðbeinandi rannsakendanna tveggja í meistaranannsóknunum og þekkti því ferlið nokkuð vel.

## Aðstæður á vettvangi

Eins og áður hefur komið fram, fór starfendarannsóknin fram í samreknnum leik- og grunnskóla úti á landi. Í skólanum er ein leikskóladeild og þar var rannsóknin framkvæmd. Fljótlega kom í ljós að gera þyrfti breytingar á starfsháttum til að bæta samskiptin í barnahópnum. Byrjað var á að taka upp dyggðakennslu í litlum umræðuhópum með börnunum en snemma í ferlinu kom upp sú hugmynd að fara í flæðandi dagskipulag þar sem börnin áttu erfitt með að vera öll saman í hóp í lokuðu rými. Skipulagið hafði verið þannig að hver og einn starfsmaður sinnti einum hópi barna og farið var í hópastarf á hverjum degi en í samverustundum var skipt í hópa eftir aldri. Breytingar voru gerðar á rýmum leikskólans og þau gerð meira aðlaðandi þannig að þau byðu frekar upp á rólega leiki. Einnig voru keyptir hægindastólar sem börn og starfsfólk gátu notað og ljósaseriur til þess að skapa rólega

stemningu. Starfsfólki var skipt niður á rýmin þar sem hver starfsmaður átti að sjá um ákveðið rými en ekki ákveðinn barnahóp eins og áður var. Börnin gátu svo farið frjálst á milli svæða og þá var nýr starfsmaður til staðar. Einnig var ákveðið að sameina og blanda börnum og kennurum meira og afmá hópaskiptingu sem áður hafði verið ríkjandi. Sú breyting hafði gífurlega jákvæð áhrif á þróun flæðis þar sem börnin höfðu jafnan aðgang að öllum kennurum og gátu valið sér leikfélaga og svæði mestallan daginn, en ekki aðeins í skipulögðum flæðisstundum.

Þegar leið á ferlið var aukin áhersla lögð á sjálfsskoðun hvers og eins í tengslum við flæðisskipulag því starfsfólk virtist ekki átta sig nógu vel á eigin hlutverki þar. Starfsfólk velti þá fyrir sér spurningum eins og: Styður umhverfið við flæði? Hvernig getum við gert umhverfið meira aðlaðandi fyrir leik?

## Gagnaöflun

Gagnaöflun fór fram á fjölbreyttan hátt og notast var við helstu aðferðir gagnaöflunar starfendarannsóknna, sem eru rannsóknardagbók, vettvangsathuganir og viðtöl (Mertler, 2006; Stringer, 2004). Að auki voru gerðar ýmsar skráningar í daglegu starfi og þær nýttar sem gögn í rannsókninni. Þetta voru til dæmis ljósmyndir, fréttabréf og fundargerðir.

Helstu kostir þess að halda rannsóknardagbók eru að gögnin eru persónulegri en gengur og gerist. Auk þess næst að halda utan um ferlið og veita innsýn í hvað er að gerast í hugarheimi rannsakandans. Helstu gallar þess að halda rannsóknardagbók eru að rannsakandi gæti skrifað of mikið sem torveldar greiningu gagna eða hann gæti hætt að skrifa ef rannsókn fylgir ekki upphaflegum markmiðum (Koshy, 2010). Í þessari rannsókn var hugað sérstaklega að þessum kostum og göllum dagbókarskrifa og héldu rannsakendur dagbækur í gegnum allt ferlið. Byrjað var á að kortleggja stöðuna í tengslum við viðfangsefnið og ígrunda hvaða aðferðir væru hentugar til að ná fram breytingum. Þá skráðu rannsakendur hugleiðingar sínar um framkvæmdina í dagbækurnar og hvort breytingarnar skiluðu að þeirra mati ávinningi eða ekki.

Rannsakendur gerðu einnig vettvangsathuganir reglulega yfir tímabilið, þar sem þeir fylgdust með daglegu starfi leikskólans, og þá sérstaklega leik barna, og skráðu niður. Vettvangsathugun fer þannig fram að rannsakandi skrifar niður það sem skilningarvitin bjóða í aðstæðunum eins og þær eru. Því gætu gögn tveggja mismunandi rannsakenda verið ólík eftir því hvernig hver og einn upplifir aðstæðurnar (Phillips og Carr, 2010). Vettvangsathuganirnar voru ekki eins persónulegar og dagbókarskrifin og snúa síður að ígrundun þess sem skráir.

Rýnihópaviðtöl eru notuð í rannsóknum til að fá fram skoðanir margra í einu um ákveðið málafni. Hópurinn þarf þá að innihalda fjóra til tíu einstaklinga (Sólveig Karvelsdóttir og Hafdís Guðjónsdóttir, 2010). Í rýnihópaviðtölum leitast rannsakandi við að ná betri skilningi á viðhorfum og reynslu ákveðins hóps á rannsóknarefninu (Lichtman, 2013). Rýnihópaviðtölin í þessari rannsókn voru í formi funda, voru yfirleitt fjórir til átta starfsmenn á hverjum fundi og þeir haldnir vikulega að jafnaði. Viðtölin voru opin þar sem notast var við viðtalsramma um viðfangsefni rannsóknarinnar en þátttakendum gafst kostur á að ræða út fyrir þann ramma ef samtalið leiddi þangað. Rýnihópaviðtöl greinast einmitt frá einstaklingsviðtölum þar sem umræðan og samskiptin sem eiga sér stað í hóp geta vakið upp hugmyndir sem hefðu ekki komið fram í viðtali við einn aðila (Lichtman, 2013).

## Gagnagreining

Gögnin voru greind með þemagreiningu og þannig varpað ljósi á hvað gögnin sögðu um viðfangsefnið (Braun og Clarke, 2006, 2013). Gagnagreining hófst meðan á gagnaöflun stóð eins og gjarnan er í starfendarannsóknum. Byrjað var á að grófflokka gögnin til þess að auðvelda úrvinnslu, þ.e. lesa þau endurtekið yfir, setja í tímaröð og skipta niður eftir áherslum. Næsta skref fólst í að kóða gögnin út frá markmiði og rannsóknarspurningu. Þriðja skrefið fólst í að finna mynstur í gögnunum og greina í þemu. Þemu sem komu upp voru meginbreytingar sem gerðar voru á starfinu í leikskólanum, áhrif breytinga á samskipti barnanna, áhrif breytinga á starfshætti kennara og annars starfsfólks



og hlutverk faglegra leiðtoga. Þá fólst lokaskrefið í framsetningu niðurstaðna í takt við þemun sem greind voru (Braun og Clarke, 2006, 2013; MacNaughton og Hughes, 2009).

### **Siðferði rannsókna**

Byrjað var á að fá samþykki frá skólustjórnendum sem veittu leyfi fyrir framkvæmd rannsóknarinnar í leikskólanum. Þátttakendur skrifuðu undir upplýst samþykki þar sem þeir voru upplýstir um markmið rannsóknarinnar og í hverju þátttakan fælist. Einnig var þeim gert ljóst að þeir gætu dregið þátttöku sína til baka á öllum stigum rannsóknarinnar og að trúnaði og nafnleynd væri heitið. Nöfn þátttakenda sem notuð eru í greininni eru því dulnefni. Foreldrum barnanna var tilkynnt um rannsóknina og gefinn kostur á að gera athugasemdir ef þeir óskuðu eftir að barnið þeirra væri ekki í leik þar sem gögnum var safnað. Enginn gerði athugasemd við það. Ekki var sóst eftir leyfi frá börnunum sjálfum þar sem þau voru ekki beinir þátttakendur í rannsókninni. Þau voru þó upplýst um að rannsakendur söfnuðu gögnum auk þess sem rannsakendur voru vakandi yfir tjáningu þeirra og hvort hún vísaði til þess að þeim þætti óþægilegt að vera hluti af aðstæðum þar sem gögnum var safnað (Dockett o.fl., 2012).

### **Niðurstöður**

Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á hvernig innleiðing flæðis í leikskólastarf getur stutt betri samskipti barna og starfshætti starfsfólks. Auk þess var sjónum beint að hlutverki faglegs leiðtoga í breytingaferli. Niðurstöðurnar verða kynntar í fjórum hlutum: Meginbreytingar sem gerðar voru á starfinu í leikskólanum, áhrif breytinga á samskipti barnanna, áhrif breytinga á starfshætti kennara og annars starfsfólks og hlutverk faglegs leiðtoga í breytingaferlinu.

### **Meginbreytingar sem gerðar voru á starfinu í leikskólanum**

Við innleiðingu flæðis voru gerðar ýmsar breytingar á starfinu í leikskólanum. Í fyrsta lagi var gefinn rýmri tími til að styðja við samskipti barna í litlum hópum. Það var gert þannig að hver starfsmaður var með 3–4 börn saman í hóp, enda var megináskorunin í starfinu að töluvert var um árekstra á milli barnanna eins og sjá má í dagbókarfærslu annars rannsakandans í upphafi:

Það eru tíu börn hérna og mikil læti. Mikið um rifrildi og árekstra. Heyri mikið af ljótum orðum. Ég velti fyrir mér hvort samsetningin á þessum hópi væri óheppileg? Mikið af sterkum karakterum í litlu rými. Neikvæð orka sem verður að breytast, bæði barnanna og starfsfólksins vegna.

Þegar starfsmannahópurinn fór að rýna í starfið og ígrunda eigin starfshætti sást að stíft dagskipulag gæti verið að valda óþarfa streitu í leikskólanum, bæði á meðal barna og fullorðinna. Í framhaldi af þeirri uppgötvun var ákveðið að prófa að innleiða flæði í starfið. Það var gert smám saman í litlum skrefum og byrjað á að ýta undir flæði í leikaðstæðum. Seinna var flæði innleitt í fleiri aðstæðum eins og í matmálistímum og útiveru.

Í takt við hugmyndafræðina á bak við flæði var ákveðið að hætta að skipta barnahópnum upp í minni hópa yfir daginn eftir aldri þeirra. Þrír hópar voru því sameinaðir í einn, m.a. til að auka tækifæri allra einstaklinga til að njóta sín í leik og starfi. Í dagbókarfærslu annars rannsakandans má sjá vangaveltur tengdar þessu:

Starfsfólk er svo hópamiðað í öllu starfi. Mér finnst athygli starfsfólks miða að því hvort barn sé í hópi A eða hópi B. Ef barn biður um aðstoð er kallað í kennara hópsins frekar en að ganga í verkið. Líka í flæðisstundum. Í dag voru útbúnar krukkur og gróðursett í þær. Einhverra hluta vegna var það bara ætlað öðrum hópnum ... ég hefði viljað sjá þetta gert með öllum börnunum sem hefðu áhuga fyrir að taka þátt.

Þegar börnum var gefið frjálst val um hvar þau myndu leika sér og með hverjum bötnuðu samskiptin þeirra á milli til muna. Minna varð um árekstra og starfsfólk varð ánægðara í vinnu og fann fyrir minni streitu. Börnin voru fljót að átta sig á ef of mörg börn voru í rýminu og ákváðu því sjálf að skipta um rými þar sem meiri ró var. Með þessu lærðu einnig yngri börnin af þeim eldri og vinskapur barnanna blómstraði enn frekar. Starfsfólkið upplifði þessar breytingar einnig jákvæðar. Jónína, leiðbeinandi, sagði: „Mér finnst ég þekkja börnin betur og á þannig auðveldara með að nálgast þau á þeirra leveli.“ Lilja, annar leiðbeinandi, var einnig ánægð með nýtt skipulag og bætti við: „Ég er ánægð með skipulagið, þetta hefur gengið svo smurt og ég næ meiri tengingu við alla.“

Þó að hópaskipting hafi verið tekin út í daglegu starfi var ákveðið að minnka barnahópana í samverustundum og stytta þær hvað varðar tímalengd. Börnin voru því ekki öll saman í samverustundum eins og áður hafði verið, heldur skipt í fjóra minni hópa. Starfsfólkið ákvað í sameiningu hvaða börn yrðu saman í hóp í samverustundum með tilliti til þess hvaða börnum liði vel saman og að þau hefðu stuðning hvert af öðru, meðal annars út frá aldri þeirra og vinasamböndum. Við breytingar á samverustundum var áherslan lögð á að skapa aðstæður þar sem börnin nyttu samverunnar betur í næði og lærðu hvert af öðru. Auk þess var áhersla lögð á að starfsfólki liði betur í samverustundum og fyndi fyrir að þátttaka þess væri mikilvæg og hefði tilgang. Breytingarnar virtust í fyrstu henta börnunum betur en starfsfólkinu samkvæmt eftirfarandi dagbókarfærslu annars rannsakandans:

Börnin eru að taka vel í þessa breytingu á samveru. Það er ákveðinn spenningur í gangi og þau virðast eiga auðveldara með að átta sig á skipulaginu en þeir fullorðnu. Ég hef verið að fylgjast með hvernig gengur og ég hef bara nokkuð góða tilfinningu fyrir því að þessi breyting muni skila sér á jákvæðan hátt. Starfsfólk er misvel undirbúið með hvað það ætlar að leggja inn eða hvað skal gera í samverustund.

Eftir samtalið við þá þrjú lykilstarfsmenn sem eru í fullu starfi var ákveðið að hver og einn tæki sér ákveðið hlutverk og færi á milli samverustunda hópa með innlögn þrisvar í viku. Einn tók að sér að vinna með vináttu vegna kunnáttu á því sviði, annar tók fyrir *Lærum og leikum með hljóðin* og sá þriðji var með *Lubbastundir* en viðkomandi hafði unnið með það áður. Rannsakendur hvöttu starfsfólk til að nýta undirbúningstíma sinn til að undirbúa samverustundir fram í tímann svo auðveldara væri að leysa það af ef til forfalla kæmi. Þessi skipulagsbreyting miðaði einnig að því að styðja við starfsfólkið með það í huga að hjálpa því að komast út úr þeirri hugsun að hver starfsmaður ætti sinn hóp eins og virtist ríkjandi í öllu starfi. Jafnframt að fela því verkefni þar sem starfsfólkið bæri ábyrgð og fyndi tilgang. Starfsfólk upplifði sig hafa meiri stjórn á aðstæðum og að skipulagið krefðist þess að það væri undirbúið fyrir hverja stund. Í vettvangsathugun skráði rannsakandi:

Starfsmaður situr á gólfinu með börnunum og les með þeim bók. Það virðast allir vera að njóta stundarinnar. Börn og starfsmaður eru glaðleg á svipinn. Börnin eru róleg og áhugasöm og starfsmaður er afslappaður og gefur sér tíma í að spjalla um myndirnar og útskýra orð sem þau spyrja um. Þetta er sannkölluð gæðastund.

Fyrirkomulagi fundarinnar var einnig breytt í ferlinu. Áður höfðu verið haldnir starfsmannafundir í þremur litlum hópum en ákveðið var að sameina þá og hafa einn starfsmannafund með öllu starfsfólki leikskólans. Fundirnir voru nýttir til að ræða praktísk mál og velta upp hugmyndum um næstu skref í ferlinu varðandi námsumhverfið, efnivið og samskipti. Í ljós kom hve mikilvægt var að hafa tækifæri til að ræða starfið sem ein heild, frekar en í þremur minni hópum. Til þess að hægt væri að halda fundina með öllu starfsfólki leikskólans á vinnutíma, fékkst aðstoð frá starfsmönnum á grunnskólastigi, en skólinn er samrekinur leik- og grunnskóli eins og áður hefur komið fram. Á einum slíkum fundi var t.d. mikið rætt um að auka lýðræðislega þátttöku barnanna í leikskólasterfinu. Út frá þeim þælingum kom upp hugmynd um að börnin fengju að kjósa um örnefni úr nærumbhverfinu til að gefa rýmum leikskólans nöfn.

Að lokum þá sneru meginbreytingarnar að því að auka upplýsingaflæði á milli starfsfólks, þannig að allir fengu upplýsingar um hugmyndafræðina á bak við flæði og aðra þætti sem sneru að

breytingunum. Vikulegir fundir með öllu starfsfólki leikskólans nýttust vel til að upplýsa alla á sama tíma. Þar var því t.d. lagt fram efni um þá þætti sem þurfa að vera til staðar þegar vinna á með flæði, samkvæmt Csikszentmihalyi.

### Áhrif breytinga á samskipti barnanna

Niðurstöðurnar benda til þess að innleiðing flæðis í leikskólastarfið hafi haft áhrif á samskiptin milli barnanna. Börnin urðu glaðari, árekstrum í barnahópnum fækkaði og andrúmsloftið varð allt mun rólegra. Starfsfólkið upplifði þetta meðal annars þar sem börnin urðu hjálpsamari í garð hver annars og þau eldri urðu duglegri að hjálpa yngri börnunum. Í vettvangsathugun eins rannsakanda er lýst hvernig tveir drengir hjálpast að við að leysa ágreining sín á milli:

Það eru tveir drengir úti að leika sér. Þeir sjá síðan prik sem að þeir vilja báðir leika sér með. Þeir byrja að rífast um prikið en síðan stoppar annar og segir: „Manstu, við eigum að skiptast á, þú mátt fyrst leika með það og síðan ég.“

Frelsi barna jókst einnig því eftir breytingarnar gátu þau sjálf valið sér leiksvæði, leikefni, leikfélaga og starfsfólk að leita til. Einn leiðbeinandi lýsti því hvernig hann upplifði áhrif breytinganna á börnin:

Ég elska flæðið ... miklu minna um árekstra, börnin geta líka valið að fara í annað rými og parað sig saman með börnum sem þau ná til og eru ekki neydd til að vera í sama rými og börn sem þau passa ekki við og eiga ekki skap saman með.

Börnin fengu þar að auki meiri tíma til að leika sér því leiktíminn var ekki lengur takmarkaður innan ákveðins ramma eða afmarkaður við ákveðna vikudaga eins og áður var. Starfsfólkið upplifði því að þetta leiddi til þess að börnin þróuðu leik sinn meira en áður og lærdómurinn í gegnum leikinn varð því meiri.

Niðurstöðurnar sýna að á heildina litið upplifði starfsfólk meiri gleði í barnahópnum eftir innleiðingu flæðis eins og einn leiðbeinandi lýsti svo greinilega í viðtali á fyrsta misseri rannsóknarinnar:

Börnin eru svo mikið færari í samskiptum og það sem mér finnst líka skemmtilegt að sjá að þegar að þau hittast síðan öll, eins og fyrir matartíma, þá eru þau mun betri saman og minna um árekstra en áður en við fórum að vinna með þeim í litlu hópnum.

Annar leiðbeinandi tók undir og sagði: „Þetta er allt annað líf, börnunum gengur mikið betur og það er mikið minna um árekstra. Þau eru einhvern veginn ánægðari og léttara yfir þeim, ekki í stanslausum átökum.“

### Áhrif breytinga á starfshætti kennara og annars starfsfólks

Breytingarnar sem gerðar voru höfðu einnig áhrif á kennara og annað starfsfólk leikskólans. Þær ýttu undir aukinn skilning starfsfólks á eigin hlutverki í daglegu starfi leikskólans. Dagbókarfærsla rannsakanda lýsir aðstæðunum í upphafi:

Velti fyrir mér hvort að það væri afskiptaleysi sem gerði það að verkum að það fari allt í háaloft? Virðist enginn grípa inn í fyrr en lætin eru byrjuð. Í staðinn fyrir að vera í leiknum og reyna að grípa inn í áður en allt stefnir í illt. Einnig fengum við nýja jógastóla í síðustu viku til að reyna að hvetja starfsfólk til að vera meira á gólfinu með börnunum, þeir hafa hins vegar aldrei verið notaðir.

Hinn rannsakandinn upplifði einnig að í upphafi hefði vanþekking starfsfólks á eigin hlutverki í leik barna endurspeglast í að á meðan börnin léku sér, sneru starfsmenn sér að öðrum verkum. Í vettvangsathugun mátti sjá að leikur var látinn afskiptalaus nema ef leikur varð of ærslafullur að mati starfsmannsins, eins og sjá má í einni dagbókarfærslu annars rannsakandans:

Í dag var leikur stoppaður af í útiveru. Þrír drengir, fimm ára voru komnir í flæði í hlutverkaleik og var ég að fylgjast með þeim og reyna að átta mig á og meðtaka það sem fram fór. Yngri drengur, þriggja ára reynir að ná athygli hinna með ljónsöskrum. Eldri drengirnir virða hann í fyrstu ekki viðlits þangað til þeir segja: „Það er ekkert ljón í þessum leik.“ Þarna voru þeir eldri að verja leikinn sinn fyrir þeim yngri og vildu ekki hleypta honum inn. Sá yngri gefst ekki upp og fer að stríða hinum og trufla þá í sífellu. Að lokum fer hann að skæla en þá bregst starfsmaður við með því að ávíta þá eldri fyrir að leyfa ekki öllum að vera með í leik. Það sem ég sá þarna var að starfsmaðurinn var ekki búinn að fylgjast með leiknum og vissi ekkert hvað var í gangi en brást strax við þegar átök urðu og þá með vanvirðingu fyrir leik barnanna.

Þegar leið á ferlið varð starfsfólkið virkara á leiktíma barnanna eftir innleiðingu flæðis og þeir nýttu undirbúningstíma sinn betur með skýrari kennslufræðileg markmið í huga. Að auki varð starfsfólk meðvitaðra um þá sameiginlegu sýn á leik og nám barna í flæðisskipulagi, sem hafði mótast í ferlinu. Einn leiðbeinandinn sagði: „Mér finnst ég mikið betri starfsmaður núna, gott að fá leiðsögn og þetta hefur hjálpað mér að skilja af hverju við erum að þessu, þá meina ég í sambandi við leikinn sko.“ Greinilegt var að starfsfólkið kunnir að meta hvatningu frá þeim sem leiddu breytingaferlið, t.d. sagði leikskólakennari: „Það hefur líka hjálpað mér að fá svona mikið af hrósum frá þér, það bjargar alveg deginum.“ Í dagbókarfærslu lýsir annar rannsakandinn hvernig starfsmaður er að átta sig betur á eigin hlutverki í leik barna:

Lilja kemur reglulega til mín til að ræða hvað er að gerast í leik barnanna. Mér finnst á henni að það sé að kvikna á perunni hjá henni. Hún nefnir atriði eins og mismunandi aðferðir til að komast inn í leik og fylgist vel með hvenær þörf er á hennar stuðningi og veit þá frekar hvernig hún ætti að fara að.

Segja má að tækifæri starfsfólks til að hafa áhrif í daglegu starfi hafi einnig aukist í ferlinu. Það varð til þess að starfsfólk varð ánægðara í starfinu. Einn leikskólakennarinn sagði: „Ég elska flæðið, miklu sáttari, bæði ég og börnin, minna stress.“ Leiðbeinandi sagði: „Ég finn fyrir miklu meiri ánægju, er ekki lengur með hnút í maganum.“

Að auki dró úr álagi á starfsfólk þar sem stíft dagskipulag stýrði ekki lengur því sem var gert hvern dag og starfsfólk þurfti ekki lengur sífellt að vera að stoppa leik barnanna til þess að fara í önnur fyrir fram ákveðin verkefni. Starfsfólkið áttaði sig betur á að lögmálið um að minna er meira átti við í flestum aðstæðum er tengdust daglegu skipulagi og að námstækifæri barnanna væri að finna í leiknum. Breytingarnar gáfu starfsfólki einnig aukin tækifæri til að fylgjast með leik barna og náminu sem þar fer fram. Það veitti þeim nýja sýn á nám í gegnum leik og starfsfólk varð meðvitaðra um tækifæri sem gefast til að styðja við nám barna í gegnum leik með því að ýta við að þau þrói hann. Leikskólakennari lýsti sinni upplifun þannig:

Það er allt svo mikið betra síðan í haust. Þá hélt ég að ég myndi ekki geta gert meira. Núna eru börnin mun rólegri og leika mikið meira saman og mun færri árekstrar. Auðvitað koma þeir fyrir en það er svo mikið minna núna. Mér líður líka mikið betur í þessum hóp sem kennari.

Að lokum höfðu breytingarnar á starfinu áhrif á kennara og annað starfsfólk varðandi samskipti þeirra við börnin. Samskiptin urðu meiri og betri í þessum nýju aðstæðum sem hugsanlega skýrast af því að breytingarnar leiddu til þess að andrúmsloftið varð rólegra og því auðveldara að gefa sig að hverju barni. Einn leiðbeinandi sagði:

Mér finnst ég tengjast börnum mikið betur því að ég er ekki að lenda í spjalli við aðra, það er bara ég og þessi börn. Ég er líka fljótari að grípa inn í ef að er eitthvað að byggjast eitthvað upp því að ég er meira á staðnum.

## Hlutverk faglegra leiðtoga

Þar sem báðir meistaranemarnir, sem jafnframt eru tveir af höfundum greinarinnar, leiddu ferlið sitt hvort árið sem það stóð yfir, var markmiðið einnig að skoða þeirra hlutverk sem faglegir leiðtogar í breytingaferli. Í upphafi voru þær báðar óöruggar varðandi eigið hlutverk. Annar rannsakandinn lýsti aðstæðum sem nýr deildarstjóri þannig í dagbókarfærslu:

Aðalstuðningurinn minn er farinn af vettvangi og ég tekin tímabundið við hennar stöðu. Ég veit ekkert í minn haus! Hvað á ég að gera og hverju ber ég ábyrgð á? Ég upplifi líka óöryggi í samstarfsfólki mínu og veit í raun ekkert hvernig ég á að bera mig að í nýjum aðstæðum. Mig vantar að hafa meiri trú á sjálfri mér.

Hún skrifaði einnig vangaveltur um hvernig hægt væri að styðja við starfsfólkið í breytingaferlinu sem faglegur leiðtogi:

Hvernig get ég hjálpað starfsfólkinu út úr þessum þrönga ramma sem það hefur skapað sér í leit að öryggi? Eða mér sýnist á öllu að ástæðan sé óöryggi og það reynir að skapa sér aðstæður sem það hefur stjórn á. Ein leið væri kannski að skapa meiri heild innan leikskólans.

Í gegnum ferlið áttuðu meistaranemarnir sig á að breytingar taka tíma og lengri tíma en gjarnan er áætlað. Það tekur tíma að festa breytingarnar í sessi, þrátt fyrir að þátttakendur vilji að það gangi hraðar fyrir sig.

Hlutverk meistaranemanna, sem faglegir leiðtogar, var að leiða ferlið og virkja allt starfsfólk leikskólans til þátttöku í breytingaferlinu. Í því hlutverki áttuðu þær sig á mikilvægi þess að halda öllum vel upplýstum og um leið að halda fagmennskunni, sem liggur að baki starfinu, á lofti í öllum aðstæðum. Í dagbókarfærslu annars rannsakandans má sjá hver viðbrögð starfsfólks voru:

Starfsfólk er að tjá mér það hvað því finnst gott að vita að hverju það gengur. Einnig er ég að fá þau skilaboð frá skólastjórnendum að ég sé að hafa svo góð áhrif á starfsmannahópinn. Það virkjust einhvern veginn allir með. Mér hefur verið sagt að það sé vegna samskiptahátta. Kannski þarna komi inn siðferðislegi hluti leiðtogans. Þeir þættir eru mér eru eðlislægir. Ég kys að vera hrein og bein og koma jafnt fram við alla, sjá styrkleika þeirra og koma þeim í farveg.

Rannsóknarferlið valdefldi báða meistaranemana sem faglegra leiðtoga. Þar að auki fundu þeir fyrir miklum persónulegum þroska við að leiða slíkt ferli með samstarfsfólki. Sem dæmi áttuðu þær sig á hvað það er mikilvægt að sem fagmenn séu þær fyrirmyndir fyrir annað samstarfsfólk í starfinu. Traust frá yfirmanni, skólastjóranum, hafði einnig mikil áhrif á þróun þeirra sem faglegir leiðtogar. Annar rannsakandinn lýsir eigin valdeflingu í dagbók sinni:

Á þessu ári hef ég vaxið sem fagmaður og trú mín á sjálfri mér aukist til muna. Ég finn fyrir því að ég er öruggari við að takast á við erfiðar aðstæður og halda uppi faglegri sýn í skólastarfinu. Með sameiginlegri sýn hefur okkur þó tekist að halda á lofti faglegu starfi.

## Umræður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða áhrif innleiðingar flæðis í leikskóla á samskipti barna og starfshætti starfsfólks. Jafnframt átti að skoða hlutverk faglegrs leiðtoga í breytingaferlinu.

Í starfendarannsókninni voru gerðar töluverðar breytingar á starfinu eins og kemur fram í niðurstöðum. Áhersla var á að skapa meira rými og tíma til að styðja við betri samskipti innan barnahópsins, m.a. með því að minnka hópa í samverustundum. Dagskipulag varð sveigjanlegra með innleiðingu flæðis og hópaskipting eftir aldri var tekin út sem leiddi til aukins frelsis barnanna. Hugað var betur að hlutverki starfsfólks, fyrirkomulag funda var gert skilmerkilegra og upplýsingaflæði var aukið. Við breytingarnar var stuðst við hugmyndafræðina á bak við flæði (Csikszentmihalyi, 1997).



Niðurstöðurnar benda til þess að breytingarnar hafi haft jákvæð áhrif á samskipti barnanna og aukið tækifæri þeirra til leiks. Þau fengu rýmri tíma í leik sinn sem leiddi til þess að hann þróaðist meira. Þetta er í takt við hugmyndina á bak við flæðisástand og hvernig barnið nær að sökkva sér betur í viðfangsefnið fái það rými og tíma til þess (Carr, 2001; Csikszentmihalyi, 2005; Laevers, 1994). Niðurstöður fyrri rannsókna hér á landi hafa einnig sýnt svipaðar niðurstöður, að flæði hafi jákvæð áhrif á leik barna (Sara Margrét Ólafsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir, 2016; Sigríður Þorbjörnsdóttir, 2020). Í leikskólum er áhersla á að börn æfi sig í samskiptum og læri að tilheyra samfélagi. Þess vegna er mikilvægt að finna leiðir til að auka frelsi þeirra, áhrifamátt og sjálfstæði og um leið auka vellíðan þeirra. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að skipulag sem einkennist af flæði virðist vera vel til þess fallið að styðja við þessar áherslur.

Breytingarnar ýttu undir að kennarar og annað starfsfólk áttuðu sig betur á eigin hlutverki en fræðimenn hafa einmitt bent á mikilvægi hlutverks kennara í leik barna fyrir nám þeirra (Bodrova, 2008; Van Hoorn o.fl., 2015). Frelsi starfsfólks til að hafa áhrif á starfshætti í leikskólanum jókst eins og frelsi barnanna, sem skilaði sér í aukinni starfsánægju þeirra. Þar sem dagskipulag varð sveigjanlegra dró úr streitu í starfsmannahópnum. Starfsfólkið gaf sér meiri tíma í að fylgjast með leiknum og áttuði sig betur á náminu sem fer fram í gegnum hann, eins og fræðimenn leggja áherslu á (Katz og McClellan, 1997; Lillemyr, 2009; Vygotsky, 1978; Wood, 2013) og birtist m.a. í stefnumótunarskjölum (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2011). Um leið urðu samskipti starfsfólks við börnin betri og það dró úr bilinu á milli fullorðinna og barna. Fyrri rannsóknir sýna að hættu er á að þarna á milli sé aðgreint um of (Sara Margrét Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir, 2017). Niðurstöðurnar benda því til þess að breytingarnar, sem gerðar voru, séu góð leið til að auka áhrifamátt starfsfólks sem leiðir til aukinnar starfsánægju. Í ljósi þessa má velta fyrir sér hvort leggja mætti meiri áherslu á þessa þætti í leikskólastarfi almennt, að kennarar og annað starfsfólk hafi meira að segja um starf sitt og áhersla sé á sveigjanleika í dagskipulagi. Starfsánægja og vellíðan kennara og annars starfsfólks hlýtur að vera eftirsóknarverð, enda hefur hún áhrif á nám, líðan og velferð barnanna í leikskólanum.

Báðir meistaranemarnir, sem eru tveir af höfundum þessarar greinar, voru í hlutverki faglegs leiðtoga í rannsóknarferlinu. Í upphafi voru þær óruggar um þetta hlutverk sitt og áttuðu sig á mikilvægi þess að halda vel utan um ferlið og virkja starfsfólkið. Fyrri rannsóknir sýna að hlutverk þess sem er í forystu í breytingaferli skiptir sköpum (Hopkins o.fl., 2014; Kotter, 2012; Seashore Louis o.fl., 2010; Sergiovanni, 2009; Yukl, 2013). Eins og Rodd (2013) bendir á taka breytingar tíma og á því áttuðu meistaranemarnir sig smám saman. Einnig að mikilvægt væri að halda öllum sem koma að breytingaferlinu upplýstum og jafnframt að halda fagmennskunni sem liggur að baki starfinu á lofti. Þetta samræmist því sem Leithwood og félagar (2017) benda á, að fagleg forysta snúist um að halda á lofti þeirri sýn sem skólinn stendur fyrir. Meistaranemarnir upplifðu báðir valdeflingu í gegnum hlutverk faglegs leiðtoga í breytingaferlinu sem samræmist aðferðafræði starfendarannsókna (Koshy, 2010). Þessar niðurstöður gefa til kynna að mikilvægt sé að halda utan um hlutverk þeirra sem leiða faglegt starf í leikskólum, það fólk sem er fagmenntað, leikskólakennarana. Breytingar á sjöunda kafla í Aðalnámskrá leikskóla sýna aukna meðvitund varðandi þetta hlutverk því þar er nú í fyrsta skipti gerður greinarmunur á hlutverkum þeirra sem eru leikskólakennarar og þeirra sem hafa ekki þá fagmenntun en starfa með börnum (Stjórnarráð Íslands, e.d.-a). Leiðbeinendur eru stór hluti starfsfólks leikskóla og því er mikilvægt að hafa þeirra skyldur og ábyrgð á hreinu. Leikskólakennarar hafa fagmenntun á bak við sig og þeirra hlutverk ætti að vera að leiða starfið og leiðbeina ófagmenntuðu starfsfólki.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að nokkuð vel tókst til við innleiðingu flæðis í leikskólanum og áhrifin eru jákvæð fyrir starfið, starfshætti og börnin. Hlutverk faglegs leiðtoga var mikilvægur þáttur í ferlinu. Því má draga þá ályktun að starfendarannsókn sé árangursrík nálgun til þess að innleiða breytingar í leikskólastarfi. Niðurstöðurnar gefa einnig vísbendingar um að flæðisskipulag í leikskólastarfi auki frelsi, tækifæri til ákvarðanatöku og ánægju barna og fullorðinna. Út frá þessum niðurstöðum er áhugavert að velta fyrir sér hvers vegna margir leikskólar eru enn með stíft dagskipulag sem stýrt er af klukkunni en ekki áhugahvöt og frelsi.

## Lokaorð

Ferlið hafði valdeflandi áhrif á alla sem að rannsókninni komu; rannsakendur, börn og starfsfólk. Breytingar taka tíma og þarf að gefa þeim rými til þess að þróast þar sem félagslegur veruleiki er í stöðugri þróun. Flæðisskipulagið reyndist hafa jákvæð og hvetjandi áhrif til aukinnar fagmennsku í leikskólastarfi þar sem starfsfólk áttaði sig betur á eigin hlutverki. Þar sem fá börn eru í leikskólanum var betra tækifæri en margir aðrir hafa til þess að blanda öllum aldurshópum saman, eða frá eins árs upp í sex ára. Börnin nutu aukins frelsis og fengu tækifæri til aukinnar þátttöku í eigin námi. Starfsfólk bar meiri virðingu fyrir leik barnanna, ígrundaði frekar eigin starfshætti og var meðvitaðra um að grípa tækifærin sem sköpuðust í leik barnanna í staðinn fyrir að nota beina kennslu. Starfsmenn fundu fyrir mun minni streitu og voru almennt ánægðari í vinnunni eftir breytingarnar. Lykilþáttur í að ná fram samheldni í starfsmannahópnum voru vikulegir fundir sem allir starfsmenn tóku þátt í. Þá skapaðist vettvangur til faglegra umræðna og allir höfðu tækifæri til að koma sínum hugmyndum að. Rannsakendur eflust sem faglegir leiðtogar og þorðu að taka af skarið og gera breytingar, standa með þeim og vera óhræddir við að prófa sig áfram.

Í leikskólastarfi er mikilvægt að staldra við og ígrunda félagslegt sambengi innan leikskólans. Þar sem leikur er aðalnámsleið barnsins er mikilvægt að gefa honum þann tíma og rými sem hann á skilið. Í rannsókninni sáu rannsakendur að börnin tileinka sér fljótt nýjar aðstæður en þeir fullorðnu tóku meiri tíma til að átta sig á nýju hlutverki sínu í leikskólanum. Með tímanum hefur skapast afslappað andrúmsloft í leikskóladeildinni þar sem notalegt er að verja tíma sínum, bæði fyrir starfsfólk og börn.

Þessi rannsókn var kveikja að öflugri þróunarstarfi í skólanum þar sem rannsóknin á flæði heldur áfram. Styrkur fékkst til áframhaldandi rannsókna og frumniðurstöður benda til þess að þróun flæðis í leikskóladeild hefur smitað út frá sér á jákvæðan hátt. Skólinn þar sem rannsóknin fór fram í er samrekin leik- og grunnskóli og hafa kennarar í yngstu bekkjum grunnskólans sýnt hugmyndafræðinni á bak við flæði meiri áhuga. Einnig virðist vera mikil ánægja með nýjar áherslur á meðal foreldra. Foreldrakannanir sýna fram á afar jákvæð viðbrögð. Hugmyndin fyrir áframhaldandi rannsókn er samstarf með 1.–3. bekk grunnskólans um þróun flæðis milli þeirra og leikskólans en þar eru einmitt þau börn sem að hafa upplifað flæði í leikskóladeild og hafa jafnt og þétt kallað eftir auknu flæði í grunnskólanum. Einnig er mikilvægt að ná fram sjónarmiðum barna varðandi flæðisskipulag og reynslu þeirra af nýju skipulagi í framtíðarrannsóknum.

### **“I love the flow – less stress and conflicts reduced”: Implementing flow in preschool practice.**

This research sheds light on how implementing flow in preschool settings can support better communication in children’s groups and the educator’s practice. The sociocultural perspective, emphasising how social context affects children’s development and learning, guided the research. In addition, the study focused on play as the main approach for young children’s learning and how preschool teachers and other educators can support play-based learning. Previous studies show that preschool children learn through play, where their interest and initiative are valued. Studies have also shown that flow gives children more authority over their own learning, which supports their well-being. The study builds on Csikszentmihalyi’s theory about flow, where the focus is on the children’s initiative and interest. According to Csikszentmihalyi, flow is the state reached when motivation leads to complete concentration and immersion in activities. Some preschools in Iceland have adopted the ideology behind flow and made changes in their practice accordingly. The daily schedule is flexible regarding flow, and children have more time to play. Finally, theories on educational leadership guide the research as it was among the topics under investigation. The leader’s role was to guide their colleagues through the transition process and into the implementation of new practices.

The study constituted an action-research project conducted in the preschool department of a rural school, which is operated as a joint preschool and elementary school. The action research process lasted for two years. This methodology proved an effective approach for teachers to implement changes in their practice and professional development. Eight educators participated in the research project, including two master's students who are co-authors of this paper. Two participants were qualified teachers, and four had no teacher education. Between 20 and 26 children (depending on the semester) were enrolled at the preschool during the study period. The children were not the focus, nor was their experience of the changes in this research; they are seen as secondary participants. The first author supervised the master's students and was familiar with the research process. Data was gathered through group interviews, observations, photos from the setting and journal writing. Thematic analysis was used to analyse the data. The analysis was an ongoing process throughout the study period in line with the action research methodology. Ethical issues regarding access, informed consent, trust, and power relations were considered. All participants signed informed consent and were given pseudonyms.

The findings are presented through four themes. First, the major changes that were made to the practice are explained. The second is how these changes influenced children's communication. The third theme is how they influenced teachers' and other educators' practices.

Finally, we look at how the role of the professional leaders developed in the process. During the action research process, the participants tried out some changes in the practice to support children's communication and to reduce stress among children and educators. This was done by implementing flow and focusing on the educators' role. The findings indicate that the implementation of flow influenced children's communication. They appeared happier, and conflicts between them were reduced. The findings also indicate that the changes influenced the educators, and they experienced less stress and more flexibility in their daily practice. Regular reflections and discussions among the educators led them to deepen their understanding, become more active in the new practice and pay closer attention to the children's needs. The role of the professional leader was an important factor in the whole process. The two master's students took turns leading the project. In their role, they encouraged all participants to be active in the change process. The study is an important contribution to the field of preschool education and provides a further indication of how action research can play a useful role in improving practice.

**Keywords:** Flow, Play, Action Research, Process of change, Professional leadership

## Um höfunda

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir (ios@hi.is) er dósent í leikskólafræði við Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar hafa einkum fjallað um leikinn, starf leikskólakennara, faglega þróun leikskólakennara og ferli starfendarannsókna. Ingibjörg Ósk hefur tekið þátt í ýmsum innlendum og erlendum rannsóknarverkefnum um ólík viðfangsefni í tengslum við leikskólastarf, í samstarfi við leikskólakennara sem eru starfandi í leikskólum og við rannsakendur. Ingibjörg Ósk kennir í leikskólakennaranámi við Menntavísindasvið.

Emilía Lilja Rakelar Gilbertsdóttir (egilbertsdottir@gmail.com) er sérkennslustjóri leikskóladeildar samrekins leik- og grunnskóla. Hún er með BA-próf í félagsráðgjöf og M.Ed.-gráðu í menntunarfræði leikskóla. Emilía tekur þátt í áframhaldandi rannsóknarstarfi um áhrif flæðis í leikskóla á börnin, grunnskólann og nærsamfélagið.

Sigríður Þorbjörnsdóttir (siggamidengi@gmail.com) er deildarstjóri leikskóladeildar samrekins leik- og grunnskóla. Hún hefur lokið BS-prófi í sálfræði og M.Ed.-gráðu í menntunarfræði leikskóla. Sigríður tekur þátt í áframhaldandi rannsóknarstarfi um áhrif flæðis í leikskóla á börnin, grunnskólann og nærsamfélagið.

### About the authors

Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir (ios@hi.is) is an associate professor in early childhood education at the School of Education, University of Iceland. Her research has been in the field of play, preschool teachers' practice, and preschool teachers' professional development of action research. Ingibjörg Ósk has participated in several national and international research projects about different fields concerning preschool practice, collaborating with preschool teachers and researchers. Ingibjörg Ósk teaches the preschool teachers' education program at the School of Education.

Emilía Lilja Rakelar Gilbertsdóttir (egilbertsdottir@gmail.com) is a special education director in a jointly operated pre-and elementary school. She has a BA degree as a social worker and an M.ed. in Preschool education. Emilía takes part in continuing research about flow in preschool practice and how it affects preschool children, the elementary school and the local community.

Sigríður Þorbjörnsdóttir (siggamidengi@gmail.com) is head of the preschool department in jointly operated pre-and elementary school. She has a Bs degree in psychology and an M.ed. degree in Preschool education. Sigríður takes part in continuing research about flow in preschool practice and how it affects preschool children, the elementary school, and the local community.

## Heimildir

- Bodrova, E. (2008). Make-believe play versus academic skills: Vygotskian approach to today's dilemma of early childhood education. *European Early Childhood Education Research Journal*, 16(3), 357–369. <https://doi.org/10.1080/13502930802291777>
- Braun, V. og Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. og Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Bøe, M. og Hognestad, K. (2014). Knowledge development through hybrid leadership practices. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 8(6), 1–14. <https://doi.org/10.7577/nbf.492>
- Bøe, M. og Hognestad, K. (2017). Directing and facilitating distributed pedagogical leadership: Best practices in early childhood education. *International Journal of Leadership in Education*, 20(2), 133–148. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1059488>
- Börkur Hansen. (2013). Forysta og skólustarf. Í Rúnar Sigþórsson, Rósa Eggertsdóttir og Guðmundur Heiðar Frímannsson (ritstjórar), *Fagmennska í skólustarfi: Skrifað til heiðurs Trausta Þorsteinssyni* (bls. 77–92). Háskólaútgáfan.
- Carr, M. (2001). *Assessment in early childhood settings: Learning stories*. Paul Chapman.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow og engagement i hverdagen* (Frans Ørsted Andersen þýddi). Dansk psykologisk forlag.
- Dockett, S., Jóhanna Einarsdóttir og Perry, B. (2012). Young children's decisions about research participation: Opting out. *International Journal of Early Years Education*, 20(3), 244–256. <https://doi.org/10.1080/09669760.2012.715405>
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5. útgáfa). Teachers College Press.
- Göl-Güven, M. (2017). Play and flow: Children's culture and adults' role. *Journal of Early Childhood Studies*, 1(2), 247–261. <https://doi.org/10.24130/eccd-jecs.196720171230>

- Hafþór Guðjónsson. (2008). Starfendaránnsókn í Menntaskólanum við Sund. *Netla – Vefímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/arsrit-2008/>
- Hefferon, K. og Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education.
- Hine, G. S. C. (2013). The importance of action research in teacher education programs. *Issues in Educational Research*, 23(2), 151–163. <https://www.iier.org.au/iier23/hine.pdf>
- Hitchcock, G. og Hughes, D. (2001). *Research and the teacher: A qualitative introduction to school-based research*. Routledge Falmer.
- Hopkins, D., Stringfield, S., Harris, A., Stoll, L. og Mackay, T. (2014). School and system improvement: A narrative state-of-the-art review. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), 257–281. <https://doi.org/10.1080/09243453.2014.885452>
- Hoy, W. K. og Miskel, C. G. (2013). *Educational administration* (9. útgáfa). McGraw-Hill.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2004). *Þekkingarstjórnun*. Háskólaútgáfan.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2004). Tvær stefnur – tvenns konar hefðir í kennslu ungra barna. *Uppeldi og menntun*, 13(2), 57–78. <https://timarit.is/page/4847444#page/n58/mode/2up>
- Jóhanna Einarsdóttir, Arna H. Jónsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir. (2013). Sjónarmið leikskólakennara og leiðbeinenda: Áherslur og verkaskipting í leikskólastarfi. *Netla – Vefímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/greinar/2013/ryn/007.pdf>
- Jóhanna Einarsdóttir og Kristín Karlsdóttir. (2005). Hvernig tala leikskólastjórar um leikskólann? *Tímarit um menntaránnsóknir*, 2, 53–68. <http://hdl.handle.net/1946/14400>
- Katz, L. G. og McClellan, D. E. (1997). *Fostering children's social competence: The teacher's role*. National Association for the Education of Young Children.
- Kemmis, S. (2010). What is to be done? The place of action research. *Educational Action Research*, 18(4), 417–427. <https://doi.org/10.1080/09650792.2010.524745>
- Koshy, V. (2010). *Action research for improving educational practice: A step-by-step guide*. Sage.
- Kotter, J. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Laevers, F. (1994). The innovative project experiential education and the definition of quality in education. Í F. Laevers (ritstjóri), *Defining and assessing quality in early childhood education* (bls. 159–172). Leuven University Press.
- Leithwood, K., Sun, J. og Pollock, K. (2017). The nature of successful leadership. Í K. Leithwood, J. Sun og K. Pollock (ritstjórar), *How school leaders contribute to student success: The four paths framework* (bls. 1–11). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-50980-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-50980-8_1)
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: A user's guide* (3. útgáfa). Sage.
- Lillemyr, O. F. (2009). *Taking play seriously: Children and play in early childhood education – an exciting challenge*. Teachers College Press.
- Lög um leikskóla nr. 90/2008.
- MacNaughton, G. og Hughes, P. (2009). *Doing action research in early childhood studies: A step-by-step guide*. Open University Press.
- McNiff, J. og Whitehead, J. (2006). *All you need to know about action research*. Sage.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið. (2011). *Aðalnámskrá leikskóla*.
- Mertler, C. A. (2006). *Action research: Teachers as researchers in the classroom*. Sage.
- Morris, I. (2012). *Að sitja fil – Nám í skóla um hamingju og velferð* (Erla Kristjánsdóttir þýddi.) Námsgagnastofnun.
- Phillips, D. K. og Carr, K. (2010). *Becoming a teacher through action research: Process, context, and self-study*. Taylor and Francis.
- Rodd, J. (2013). *Leadership in early childhood: The pathway to professionalism*. Open University Press.
- Sara Margrét Ólafsdóttir og Bryndís Garðarsdóttir. (2016). Flæði í leik og námi leikskólabarna. Í Kristín Karlsdóttir og Anna Magnea Hreinsdóttir (ritstjórar), *Leikum, lærum, lifum: Námsvið í leikskóla og grunnþættir menntunar* (bls. 57–76). RannUng; Háskólaútgáfan.



- Sara Margrét Ólafsdóttir og Jóhanna Einarsdóttir. (2017). „Þeir vilja ekki leika, bara tala saman“: Sýn barna á hlutverk fullorðinna í leik. *Sérri Netlu 2017 – Innsýn í leikskólastarf*. [http://netla.hi.is/serrit/2017/innsyn\\_leikskolastarf/002.pdf](http://netla.hi.is/serrit/2017/innsyn_leikskolastarf/002.pdf)
- Seashore Louis, K., Leithwood, K., Wahlstrom, K. og Anderson, S. (2010). *Learning from leadership project: Investigating the links to improved student learning. Final report of research to the Wallace foundation*. University of Minnesota. <https://hdl.handle.net/11299/140885>
- Sergiovanni, T. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective* (6. útgáfa). Pearson.
- Sigríður Þorbjörnsdóttir. (2020). Betri samskipti – betri líðan: Starfendarannsókn um aðferðir til að bæta samskipti og líðan barna og starfsfólks [M.Ed.-ritgerð, Háskóli Íslands]. *Skemman*. <http://hdl.handle.net/1946/36821>
- Sólveig Karvelsdóttir og Hafdís Guðjónsdóttir. (2010). Raddir kennara sem kenna fjölbreyttum nemendahópum. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*. <https://netla.hi.is/serrit/2010/menntakvika2010/022.pdf>
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Steimer, S. (2021, 28. október). Mihaly Csikszentmihalyi, pioneering psychologist and ‘father of flow,’ 1934–2021. *UChicago News*. <https://news.uchicago.edu/story/mihaly-csikszentmihalyi-pioneering-psychologist-and-father-flow-1934-2021>
- Stjórnarráð Íslands. (e.d.-a). *Kafla 7: Leikur og nám barna*. <https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Menntamal/Namskrar/adalnamskra-leikskola-kafla-7-breyting-2023.pdf>
- Stjórnarráð Íslands. (e.d.-b). *Fjölguð kennurum: Aðgerðir í menntamálum*. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/menntamal/adgerdir-i-menntamalum/fjolgum-kennurum-adgerdir-i-menntamalum/>
- Stringer, E. (2004). *Action research in education*. Pearson.
- Tullgren, C. (2004). *Den välreglerade friheten: Att konstruera det lekande barnet* [doktorsritgerð, Háskólinn í Malmö]. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn%3Anbn%3Ase%3Amau%3Adiva-7467>
- Van Hoorn, J., Nourot, P. M., Scales, B. og Alward, K. R. (2015). *Play at the center of the curriculum* (6. útgáfa). Pearson.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- White, M. A. (2016). Why won't it stick? Positive psychology and positive education. *Psychology of Well-Being*, 6, 2. <https://doi.org/10.1186/s13612-016-0039-1>
- Wood, E. (2013). *Play, learning and the early childhood curriculum*. Sage.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8. útgáfa). Pearson.



Ingibjörg Ósk Sigurðardóttir, Emília Lilja Rakelar Gilbertsdóttir og Sigríður Þorbjörnsdóttir. (2023). „Ég elska flæðið, minna stress, minna um árekstra“: Innleiðing flæðis í leikskólastarf. Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2023/alm/15.pdf>  
DOI: <https://doi.org/10.24270/netla.2023/15>