



Berglind Bergsveinsdóttir og Vilborg Jóhannsdóttir

Sérþekking og þróun í starfi Viðhorf reyndra þroskaþjálfra til nýrra áskorana

► Um höfunda ► Efnisorð

Með hliðsjón af örum breytingum og nýjum kröfum í þjónustu við fatlað fólk síðustu ár er mikilvægt að fagstétt þroskaþjálfra sé meðvituð um eigin starfsþróun og þá merkingu sem hún hefur fyrir þá sjálfa sem framsækna fagmenn. Einn liður í því er að afla gagna og skoða fagstéttina í samhengi við samfélagslega þróun og nýjar áskoranir í starfi, samanber *Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*, hugmyndafræði mannréttinda um sjálfstætt líf og yfirfærslu á málefnum fatlaðs fólks frá ríki til sveitarfélaga.

Greinin er byggð á niðurstöðum eiginlegrar rannsóknar þar sem meginmarkmiðið var að varpa ljósi á kjarnann í sérþekkingu þroskaþjálfra á breytingatímum, skoða hvaða faglegu tæki þeir eru að nýta í störfum sínum, svo og helstu áskoranir og sóknarfæri hvað starfsþróun varðar. Fjórdi áfanginn í starfsþróunarkenningu Rønneastads og Skovholts (2013), *fagreynslutímabilið* (e. *the experienced professional phase*), var hafður til hliðsjónar í rannsókninni. Niðurstöður eru byggðar á viðtölum við níu þroskaþjálfra sem starfa á ýmsum vettvangi.

Samkvæmt niðurstöðum má líta á kjarnann í sérþekkingu þroskaþjálfra út frá þremur þáttum; þekkingu á málefnum fatlaðs fólks, aðferðum sem þeir styðjast við í störfum sínum og nálgun þeirra í þjónustu sem einkennist af virðingu fyrir mannréttindum. Þroskaþjálfar styðjast við ólík fagleg tæki eftir því hvort þeir starfa á barna- og unglingasviði annars vegar eða fullorðinssviði hins vegar. Sýn þroskaþjálfra til framtíðar virðist mótast af nýjum áherslum í málefnum fatlaðs fólks auk þess sem þeir horfa til annarra hópa í samfélaginu þar sem sérþekking þeirra og hæfni gæti nýst vel. Mikilvægt er að þroskaþjálfar hafi tækifæri og vettvang til að efla starfsþróun í samræmi við nýjar áherslur á starfsvettvangi.

**Professional knowledge and development:
The view of experienced social educators towards new challenges**

► About the authors ► Key words

In terms of the frequent changes and demands on the services for people with disabilities in the last years, it is important for social educators to be aware of their own professional development and the meaning it has to them as pro-

gressive professionals. One component of this awareness is to obtain data and view the profession in terms of social development and new challenges at work, that is to say, the UN declaration on the rights of disabled persons, the ideology of human rights to lead an independent life, and the transfer of the affairs of disabled persons from the state to the municipalities.

This article is based on the results of a qualitative study where the main purpose was to provide insight into the essence of social educators' expertise in times of change and examine what professional tools they are utilizing in their work, as well as to look into the profession's main future opportunities and challenges. Rønnestad and Skovholt's (2013) model of professional development is used as the basis for analysing the results, which is based on a longitudinal qualitative study on professionals who work as counselors or therapists, similar to social educators.

The study was qualitative, utilizing open interviews with nine social educators who work in different work environments. A purposive and maximum variation sample was used and NVivo 10 software for qualitative analysis of data was used to analyze the data.

According to the findings, the essence of social educators' expertise can be viewed on the basis of three main factors: The essence of their expertise is based on their knowledge of the history and development of the affairs of disabled persons, the methods they use in practice and an approach characterized by respect for human rights. The professional tools social educators use differ, depending on whether they work with children and youth or adults. The social educators' vision of the future is shaped by new emphases in social services for disabled people; in addition, they look to other groups in society where their expertise and qualifications could be used.

Social educators have expertise important to society in servicing sensitive groups, i.e. disabled persons, children, youth and the elderly. In order to use and develop their professional development in a meaningful way, social educators must define the expertise and professional tools they possess and review how they can best meet the needs the society calls for.

Social educators have had to consider different emphases in the affairs of the disabled people throughout time and be prepared to confront what the field calls for. Professional development should include the challenge to integrate and develop their expertise in accordance with the criteria of human rights approach in services as they appear in the UN declaration on the rights of disabled persons.

Inngangur

Uppbyggingu almenns velferðarkerfis hér á landi, með auknum kröfum um samfélagslega þjónustu, hafa fylgt nýjar fagstéttir og þær eldri verið settar í nýja stöðu, þar sem fyrri gildi og viðmið starfsins breytast (Trausti Þorsteinsson, 2003; Vilborg Jóhannsdóttir, 2001). Þroskaþálfa eru ein þessara fagstétta og hafa í gegnum tíðina starfað á vettvangi málefna fatlaðs fólks, en sá vettvangur hefur tekið miklum breytingum undanfarnin ár með kröfum um breyttar áherslur og viðmið í þjónustu. Með hliðsjón af þróun í málefnum fatlaðs fólks er mikilvægt að þroskaþálfa skoði eigin starfsþróun og þá merkingu sem hún hefur fyrir þá sjálfa sem framsækna fagmenn, það er þróun sérþekkingar og faglegra sjónarmiða. Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (1999) bendir þannig á mikilvægi þess að skoða í hverju störf fagstétta felast til að átta sig betur á stöðu þeirra og hlutverki í samfélaginu.

Störf þroskaþálfa felast helst í því að styðja og efla samfélagslega þátttöku fatlaðs fólks og gæta hagsmuna þess. Mannréttindi og réttindagæsla er grunnurinn í störfum þeirra,

svo og fjölbreyttar leiðir til að efla og aðstoða fatlað fólk til þátttöku í samfélaginu (Háskóli Íslands, 2012; Þorvaldur Kristinsson, 2015). Þroskaþjálfar starfa eftir lögum um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34 frá árinu 2012, og reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþjálfara og skilyrði til að hljóta starfsleyfi nr. 1120/2012. Í reglugerðinni eru ítrekaðar þær skyldur sem þroskaþjálfar hafa samkvæmt lögnum um heilbrigðisstarfsmenn. Fjallað er um skyldur þroskaþjálfara sem fagstéttar og lögð áhersla á að störf þeirra felist í því að efla lífsgæði fatlaðs fólks og auka þátttöku þess í samfélaginu. Þá starfa þroskaþjálfar eftir lögum um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992 og með síðari breytingum, öðrum þeim lögum er varða starfsvettvang þeirra og loks síðareglum þroskaþjálfara. Fagstétt þroskaþjálfara hefur frá árinu 2007 haft sameiginlega opinbera starfskenningu sem endurspeglar það sem þroskaþjálfar standa fyrir og þá hugmyndafræði sem þeir starfa eftir. Starfskenningin er byggð bæði á faglegum og persónulegum þáttum. Faglega grundvallast hún á fagmenntuninni, síðareglum þroskaþjálfara og hugmyndafræði þroskaþjálfunar. Persónulega grundvallast hún á gildismati, viðhorfum og reynslu fagmanneskjunnar (Þroskaþjálfafélag Íslands, 2007).

Yfirfærsla málaflokks fatlaðs fólks til sveitarfélaga árið 2011 hefur haft miklar breytingar í för með sér fyrir starfsvettvang þroskaþjálfara. Yfirfærslan byggist á hugmyndum um að samþætta nærþjónustu við aðra íbúa sveitarfélaga með það að markmiði að auka virkni og þátttöku fatlaðs fólks í lífi og starfi samfélagsins. Eftir yfirfærslu þjónustunnar til sveitarfélaga starfa þroskaþjálfar í faglegu samstarfi við fleira fagfólk og breiðari hóp þjónustunotenda, meðal annars við að samþætta almenna og sértæka þjónustu. Í því sambandi bendir Friðrik Sigurðsson (2012) á mikilvægi þess að sérþekking, gildi og viðhorf þroskaþjálfara skili sér inn í það kerfi sem veitir þjónustuna í dag og vísar þar til velferðarsviðs sveitarfélaga.

Ein af þeim áskorunum sem blasa nú við í starfsumhverfi þroskaþjálfara er tilkoma *Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* sem var samþykktur árið 2006 á allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna og tók þar gildi árið 2008 (Sameinuðu þjóðirnar, 2006). Samningurinn hefur verið undirritaður fyrir Íslands hönd en ekki hlotið löggildingu, en það kemur til af því að dregist hefur að laga íslenskt lagaumhverfi að efnisákvæðum samningsins. Þó er vísað til samningsins í tveimur mikilvægum lagabálkum sem eru grunnur að þjónustu við fatlað fólk og um leið störfum þroskaþjálfara, það er í lögum um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992 með síðari breytingum og lögum um réttindagæslu fyrir fatlað fólk nr. 88/2011. Þar er kveðið skýrt á um að við framkvæmd þessara laga skuli taka mið af samningnum.

Mannréttindahugtakið hefur ávallt verið þáttur í hugmyndafræði þroskaþjálfara en með *Samningi Sameinuðu þjóðanna* eru gerðar kröfur um nýjan skilning á því hugtaki. Lýsir sá skilningur sér best í hugmyndafræðinni um sjálfstætt líf og notendastýrða persónulega aðstoð (NPA). Í þessari hugmyndafræði, sem á áratuga langa sögu hjá nágrannaþjóðunum, er lögð þung áhersla á að fötluðu fólk sé treyst til þess að móta eigið líf og taka sjálft ákvarðanir þar að lútandi og fái til þess aðstoð, svo sem notendastýrða persónulega þjónustu (e. *personal assistance*) (Ratzka, 2002). Út frá þessari hugmyndafræði þurfa þroskaþjálfar að líta til þess hvernig best megi vinna að mannréttindum, og þeim ber skylda til að afnema starfshætti sem ekki samræmast *Samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* (Helga Baldvinsdóttir Bjargardóttir, 2012). Með þátttöku í þjónustukerfi notendastýrðrar persónulegrar aðstoðar á grundvelli hugmyndafræðinnar um sjálfstætt líf er þroskaþjálfinn kominn í nýtt hlutverk sem kallar á breytta nálgun.

Sú valdatilfærsla sem verður við það að fatlað fólk stýrir sinni eigin þjónustu og ræður fólk í vinnu breytir því hvernig lítið er á fatlað fólk, þá sérstaklega fólk með þroskahömlun (Auður Finnbogadóttir, 2012; Vilborg Jóhannsdóttir og Freyja Haraldsdóttir, 2010). Segja

má að það samræmist frekar hugmyndum hinnar „nýju fagmennsku“ þar sem valdi fagmannsins sem hins óskeikula fræðimanns er hafnað. Þess í stað einkennist fagmennskan af samstarfi við þjónustunotandann þar sem báðir aðilar hafa vægi og það sameiginlega markmið að leita lausna fyrir þjónustunotandann (Trausti Þorsteinsson, 2002). Í ljósi þessara breyttu áherslna er mikilvægt að greina þá þekkingu sem málaflokkur fatlaðs fólks kallar á. Skilgreina þarf fjölbreytilegt hlutverk þroskapálfa sem leiðandi sérfræðinga á þeim vettvangi og um leið þarf að skilgreina þá starfshæfni og viðhorf sem þeir þurfa að búa yfir hverju sinni (Vilborg Jóhannsdóttir, 2005). Einn liður í því er að afla gagna og skoða fagstéttina í samhengi við samfélagslega þróun og nýjar áskoranir í starfi. Með nýjum viðhorfum og breyttum áherslum aukast kröfur um fagmennsku og enn mikilvægara verður að stéttin ígrundi nám sitt og störf (Friðrik Sigurðsson, 2012; Guðrún V. Stefánsdóttir, 2012).

Markmiðið með þessari grein er að varpa ljósi á kjarnann í sérþekkingu þroskapálfa á tímum mikilla og hraðra breytinga í starfsumhverfi þeirra. Meginrannsóknarspurningarnar sem lagðar eru hér til grundvallar eru eftirfarandi: Hvernig skilgreina þroskapjálfar sérþekkingu sína og hvaða faglegu tæki nota þeir í störfum sínum? Hverjar eru helstu áskoranirnar í störfum þeirra og hvað leiðir fara þeir til að verða við þeim í starfsþróun sinni?

Fræðileg viðmið og staða þekkingar

Á Íslandi hafa rannsóknir og fræðileg skrif er varða málefni fatlaðs fólks aukist undanfarin ár en minna hefur borið á rannsóknum er tengjast þróun starfa og breytingum á starfsvettvangi þroskapálfa. Eins og fram hefur komið er þróun þroskapjálfastéttarinnar samtvinnuð þróun í málefnum fatlaðs fólks og hafa því straumar og stefnur á hverjum tíma haft áhrif á störf þroskapálfa. Hér á eftir verður greint frá fræðilegum undirstöðum rannsóknarinnar sem fjallað er um í þessari grein.

Sérþekking

Þekkingarfræðilegur grunnur fagstéttarinnar hér á landi er í dag meðal annars byggður á fötlunarfræði, félagsfræði, siðfræði og þroskapjálfafræði. Sérþekking þroskapálfa hefur í gegnum tíðina tekið mið af þróun í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma sem kallað hefur á endurskoðun starfshátta (Rannveig Traustadóttir, 2004).

Fagstéttir eiga sér sameiginleg viðmið (e. *paradigm*) og í þeim felst að þær þróa með sér sameiginleg hugtök, fræðilegan grunn, hugmyndafræði, markmið og skilgreind hlutverk sem fagþekking þeirra er byggð á (Sigrún Júlíusdóttir, 2006). Margrét Sigurðardóttir (2011) bendir á mikilvægi gagnreyndrar nálgunar fagstétta sem starfa að velferðarmálum. Gagnreynd nálgun (e. *evidence based practice*) felst í að samþætta bestu rannsóknarniðurstöður, reynslu fagmanneskjunnar og gildi þjónustunotandans. Þannig aflar fagmanneskjan sér nýjustu þekkingar á hverjum tíma og leggur mat á eigin þekkingu og starfsaðferðir. Þrjár meginþættir hafa áhrif á mótun þeirrar sérþekkingar sem fagstéttir byggja starf sitt á. Þetta er almennur vísindagrunnur sem starfið grundvallast á, hagnýt vísindi þangað sem úrlausnir viðfangsefna eru sóttar og loks færni og viðhorfsbundnir þættir er varða þjónustu fagmannsins við þjónustunotanda þar sem grunnvísindum og hagnýtum vísindum er beitt. Fagmaðurinn er talinn hæfur til að bregðast við á sínu sviði við flóknar aðstæður þar sem hann hefur fræðilega þekkingu til að fylgja eftir ákvörðunum. Sú þekking sem fagmaðurinn býr yfir gerir honum þannig kleift að nota þekkinguna og færni í þágu þjónustunotenda (Trausti Þorsteinsson, 2002).

Sternberg og Horvath (1995) hafa skoðað hvaða einkenni eru sameiginleg reyndum sérfræðingum sem taldir eru standa sig vel í starfi. Þeir líta til sérfræðikunnáttu á nokkrum sviðum og hafa skilgreint þrjá þætti sem einkenna störf reyndra sérfræðinga fram yfir nýliða eða starfshópa sem hafa minni kunnáttu. Þessir þrjú þættir eru þekking, skilvirkni

og innsæi. Með þekkingunni vísa þeir til þess að sérfræðingar eru vel að sér og búa yfir þekkingu sem nýtist í starfinu. Með þeirri þekkingu eiga þeir auðveldara með að leysa verkefni á sínu sviði og hafa betri innsýn í grunnþætti þess. Því er það ekki einungis umfang þekkingarinnar sem skiptir máli heldur einnig hvernig unnið er með hana. Með aukinni reynslu í starfi eykst færni sérfræðingsins sem ýtir undir viðurkenningu á sérfræðikunnáttu.

Fagleg tæki

Með faglegum tækjum er í raun átt við þær bjargar sem fagfólk hefur aðgang að og styðst við í störfum sínum. Hugtakið fagleg tæki getur átt við um sjálfsmat skóla (Ríkey Sigurbjörnsdóttir, 2009) eða orðabók með alfræðilegu ívafi (Gauti Kristmannsson, 2008). Fagleg tæki geta einnig verið þekking sem fagmanneskjan tileinkar sér. Þróun er mikilvæg í starfi fagmanneskjunnar og getur nám, þekking og reynsla skapað fagleg tæki sem nýtast í starfinu (Bernstein, 1999). Hafa verður í huga að með faglegum tækjum er verið að vísa til verkfæra sem eru byggð á fræðilegum þekkingargrunni og fagfólk getur nýtt til að efla faglegt starf. Kuokkanen (2000) talar um hvernig nota megji hugtakið valdefling (e. *empowerment*) sem ramma fyrir faglega þróun. Telur hún að helstu tæki til að auka hæfni eða styrk fagfólks séu sköpun tækifæra, árangursrík miðlun þekkingar og stuðningur í starfi. Því getur starfsvettvangur ráðið því hvaða aðgengi fagmanneskja hefur að faglegum tækjum, hvaða tæki bjóðast og hvernig hún getur nýtt þau.

Starfsþróun fagstétta í ráðgjafastörfum

Starfsþróun er flókið hugtak sem getur átt við um þróun starfsferils einstaklingsins og skipulagt námsferli sem starfsemi þarf á að halda í tengslum við umbætur. Hugtakið getur einnig vísað til tiltekinnar fagstéttar (Sharf, 2010). Ýmsar starfsþróunarkenningar hafa í gegnum tíðina verið settar fram út frá ólíkum sjónarhornum, meðal annars til að styðja starfsval, menntun og starfsþróun.

Rønnestad og Skovholt (2013) hafa sett fram starfsþróunarkenningu þar sem mótað er líkan sem nær yfir alla starfsævina. Líkanið er byggt á langtímarannsóknum á störfum fagstétta sem starfa við leiðsögn og ráðgjöf líkt og þroskaþjálfar. Tekið er mið af áhrifaþáttum í hinu faglega starfi og persónulegum þáttum sem þeir telja að hafi mikil áhrif á starfsþróun fagmannsins. Í líkaninu er gert ráð fyrir fimm áföngum eða tímabilum (e. *phases*) sem spanna náms- og starfsferil fagmanneskjunnar. Gengið er út frá fimm lykilhugtökum í umfjöllun um hvern áfanga. Þau eru *kynning*, *þróunarverkefni*, *uppspretta áhrifa og lærdómsferli*, *faghlutverk og notkun huglægra hugmynda*, *mæling á árangri og starfsánægja*. Hér verður gerð grein fyrir fjórða áfanganum í starfsþróunarkenningu þeirra, það er *fagreynslutímabilinu* (e. *the experienced professional phase*). Sá hluti kenningarinnar var notaður sem fræðilegur rammi fyrir rannsóknina sem kynnt er í þessari grein.

Fagreynslutímabilið er tiltekið starfstímabil þar sem fagmanneskjan hefur öðlast mikla reynslu og þróast út frá eigin viðmiðum. Reynsla og margbreytileiki í starfi getur vakið áhuga á nýjum og ólíkum verkefnum. Fagmanneskjan er ekki lengur eins háð öðrum en leggur mikið upp úr tengslum við samstarfsaðila og annað fagfólk. Framtíðarsýn skiptir miklu máli til að ná árangri á þessu tímabili. Rønnestad og Skovholt (2013) telja erfitt að skilgreina þetta tímabil nákvæmlega þar sem mismunandi er frá einum til annars hvar fagfólk er stadd í starfsþróun sinni og hvernig það hefur tekist á við þróunarverkefni á tímabilinu á undan, það er *nýfagmennskutímabilinu* (e. *novice professional phase*). Meginverkefnið á fagreynslutímabilinu er að skapa eigin persónulegan stíl sem veitir öryggi og vellíðan í starfi en krefst um leið áframhaldandi þekkingarleitar og starfsþróunar. Varast þarf starfsleiða eða þreytu í starfi. Því er mikilvægt að starfið uppfylli væntingar og að fagmanneskjan nái að skapa sér starfshlutverk sem samræmist faglegum sjónarmiðum

hennar sjálftrar. Á þessu tímabili er fagmanneskjan tilbúnari en áður að nýta sér eigin reynslu og hefur færni til að samþætta hana vísindalega, siðfræðilega og faglega við starfið. Reynsla í starfi með þjónustunotendum hefur meira gildi en áður. Í raun má líta á þjónustunotendur sem þekkingarfræðilegan grunn fagmanneskjunnar og notendur hafa áhrif á starfsþróun hennar. Samstarfsaðilar og aðrir fagaðilar eru einnig mikilvæg upp- spretta þekkingar og áhrifa fyrir fagmanneskjuna og ef hún nýtir sér ekki samskipti eða samstarf er hætta á einangrun í starfi.

Ferli fagreynglutímabilsins er mjög mikilvægt því það örvar lærdóm og þróun. Á þessu tímabili þarf fagmanneskjan hins vegar að hafa meira fyrir því að viðhalda þekkingunni. Hætta er á að hún upplifi að ekkert sé nýtt undir sólinni og því er mikilvægt að tækifæri til starfsþróunar uppfylli væntingar og séu við hæfi fagfólks með mikla reynslu. Miðað við tímabilin á undan verða nokkrar breytingar á viðhorfum fagmanneskjunnar til faghlut- verksins. Meiri áhersla er lögð á samstarfið við þjónustunotendur og lítið er svo á að vald þjónustunotandans sé mikilvægt ekki síður en vald fagaðilans. Færni til að vera til staðar fyrir þjónustunotendur er meiri en um leið hefur getan til að skilja á milli starfs og einkalífs aukist. Á þessu tímabili virðist vera aukinn sveigjanleiki í nálgun og aðferðum sem stuðst er við í faglegu starfi með þjónustunotendum. Fagmanneskjan nýtir sér tæki sem hún hef- ur áður tileinkað sér en nú nýtir hún persónulega færni meira í stað staðlaðra verkfæra. Fagmanneskjan verður tækið frekar en að hún noti tilbúin tæki. Starfsumhverfi, sýn fag- aðila á faghlutverk sitt, mat á gæðum eigin starfs og hvernig þeir svara viðbrögðum þjónustunotenda – allt þetta hefur áhrif á starfsánægju þeirra.

Rannsóknir á störfum og starfsumhverfi þroskapálfa

Niðurstöður tveggja kannana sem gerðar voru af hálfu Þroskapjálfafélags Íslands, árin 2006 og 2008, á viðhorfum þroskapjálfa til vinnuumhverfisins annars vegar og greiningu starfa þroskapjálfa innan grunnskóla Reykjavíkur hins vegar, benda til þess að þroska- þjálfar séu almennt ánægðir í starfi (Menntasvið Reykjavíkurborgar, 2006; Þroskapjálfa- félag Íslands, 2008). Áberandi er þó að í báðum þessum könnunum tala þroskapjálfar um þekkingarleysi annarra fagaðila á störfum þroskapjálfa en vilja samt meina að nokkur breyting hafi orðið til batnaðar síðustu ár. Einnig kemur fram að þroskapjálfum finnst fag þeirra og þekking ekki metin sem skyldi, heldur virðast þeir oft vera metnir til jafns við til dæmis stuðningsfulltrúa en ekki kennara, þó svo að þeir telji menntun þessara fagstétta sambærilega hvað varðar einingafjölda og kröfur í háskólanámi. Samkvæmt niðurstöð- unum virðast þroskapjálfar taka þátt í stefnumótun á vinnustað, nýta sér fagleg verkfæri eins og þroskamát eða einstaklingsáætlanir og sækja símenntun. Þó er áberandi hvað þroskapjálfar sem starfa innan grunnskóla hafa not af og yfir að ráða meira af faglegum verkfærum og sækja frekar símenntun en þroskapjálfar sem starfa á öðrum vettvangi.

Í rannsókn frá 2008, þar sem markmiðið var að skoða starfsánægju þroskapjálfa og þróun í starfi, sýna niðurstöður að hlutverk þroskapjálfa hefur verið að færast frá því að sinna grunnþörfum yfir í starf þar sem þroskapjálfinn hefur meira með skipulagið að gera (Vibeke Þorbjörg Þorbjörnsdóttir, 2008). Samkvæmt niðurstöðum sækja þroskapjálfar meira í störf innan leik-, grunn- og framhaldsskóla á kostnað vinnu á heimilum fatlaðs fólks. Bent er á að menntun þroskapjálfa hefur færst yfir á háskólastig og fagleg kunnátta þeirra því farin að nýtast víðar í samfélaginu. Vibeke telur að það sé rökrétt þróun á starfi þroskapjálfa að þeir sækji í fleiri störf þar sem þeirra er þörf. Niðurstaðan kemur ekki á óvart miðað við þróunina í málefnum fatlaðs fólks en hún sýnir enn frekar þörfina á því að skilgreina betur hvar fagmennsku og þekkingar þroskapjálfa er þörf og hvað þeir hafa að bjóða þegar horft er til félagslegrar þjónustu fyrir fatlað fólk og samfélagsins í heild.

Meginmarkmiðið í rannsókn Vilborgar Jóhannsdóttur (2001) var að draga fram lykilorði í mati á gæðum þjónustu til að greina þá þekkingu sem þar er kallað eftir. Fjallað er um

mikilvægi mælitækja til að mæla gæði þeirrar þjónustu sem veitt er í málefnum fatlaðs fólks. Vilborg undirstrikar að fullgild þátttaka í samfélaginu sé það viðmið sem þjónustan verði að grundvallast á, hún eigi að marka upphaf og inntak þjónustunnar en ekki að vera takmark hennar í sjálfu sér. Jafnframt telur Vilborg að sú þróun sem átt hefur sér stað í skipulagi og útfærslu á þjónustu fyrir fatlað fólk gefi ákveðin viðmið fyrir umræðu um gæði þjónustunnar. Hún áréttar að þar skuli sýnin á einstaklingsmiðaðan árangur byggðan á þörfum og óskum hvers og eins höfð í öndvegi. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu hins vegar að mikil vöntun var á faglegu eftirliti með félagslegri þjónustu við fatlað fólk af hálfu félagsmálaráðuneytisins og veitendum þjónustunnar í sjálfsvald sett hvort eða hvernig þeir stæðu að þeim þætti (Vilborg Jóhannsdóttir, 2003).

Rannsóknir sýna að þroskaþjálfum finnst einna erfiðast að vera einu þroskaþjálfarnir á sínum vinnustað og þurfa að taka einir ábyrgð á því að vinna að mannréttindamarkmiðum starfsins, eins og að berjast með sínu fólki og fyrir það við kerfin fyrir einstaklingsmiðaðri þjónustu byggðri á jöfnum rétti. Skilningur á þessu sé oft lítill og það sýni til dæmis sú staðreynd að nærþjónustan við fólkið sjálf er oft en ekki í höndum ófaglærðs starfsfólks. Þá má álykta af rannsóknum að hugmyndafræðin og önnur réttindamiðuð opinber viðmið séu haldreipi þroskaþjálfara í starfi. Skýrt hlutverk í starfi og umboð til að starfa samkvæmt eigin sannfæringu og starfsviðmiðum skipta þátttakendum miklu máli hvað starfsval og starfsþróun snertir (Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir, 2013; Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lilliendahl, 2014).

Aðferð

Í þessari rannsókn er leitast við að öðlast dýpri sýn á kjarnann í sérþekkingu þroskaþjálfara sem, eins og fram hefur komið, starfa á vettvangi sem hefur tekið miklum breytingum síðustu ár. Meginrannsóknarspurningar sem lagðar eru hér til grundvallar eru eftirfarandi: Hvernig skilgreina þroskaþjálfar sérþekkingu sína og hvaða faglegu tæki og bjargir nota þeir í störfum sínum? Hverjar eru helstu áskoranirnar í störfum þeirra og hvaða leiðir fara þeir til að mæta þeim í starfsþróun sinni?

Valin var eigindleg rannsóknaraðferð þar sem áhersla var lögð á hálfopin viðtöl við þroskaþjálfara sem starfa á vettvangi þar sem fengist er við málefni fatlaðs fólks. Rannsóknarsniðið var tilviksrannsókn (e. *case study*) en tilgangur slíkra rannsókna er fyrst og fremst að fá innsýn í eða öðlast skilning á tilvikinu sem er til rannsóknar (Silverman, 2010).

Notað var hentugleikaúrtak (e. *purposive sample*) sem gerir rannsakanda kleift að velja úrtök sem standa fyrir tiltekna þætti sem hann hefur áhuga á að skoða (Silverman, 2010). Einnig var stuðst við fjölbreytniúrtak (e. *maximum variation sample*) þar sem leitast er við að samþætta fá tilvik en ólík til að fá sýn á breytileika á vettvangi (Flick, 2006). Val á þátttakendum miðaðist við þroskaþjálfara sem höfðu að minnsta kosti fimm ára starfsreynslu og störfuðu á ólíkum vettvangi. Í rannsókninni var fjórði áfangi, *fagreyntímabilið* (e. *the experienced professional phase*), í starfsþróunarkenningu Rønneastads og Skovholts (2013) hafður til viðmiðunar af því að hann endurspeglar lengd þeirrar starfsreynslu sem hér var sóst eftir.

Þátttakendur í rannsókninni voru níu þroskaþjálfar, sjö konur og tveir karlar, sem vinna á ólíkum vettvangi og hafa lokið grunnnámi á mismunandi tímum. Þeir eru útskrifaðir á árunum 1983–2005 og hafa allt frá sjö ára til tæplega þrjátíu ára víðtæka starfsreynslu. Allir þátttakendur hafa aflað sér einhverrar menntunar eftir grunnnám. Fjórir þátttakendur eru í framhaldsnámi í þroskaþjálfarafræðum við Háskóla Íslands. Þrír eru með menntun í sérkennslufræðum og þar af er einn í diplómanámi í fötlunarfræðum við Háskóla Íslands. Einn er með kennaramenntun og meistaranám í opinberri stjórnsýslu, einn með nám í

stjórnun og starfsmannahaldi frá Þroskapjálfskóla Íslands og rekstrar- og viðskiptanam frá Endurmenntun Háskóla Íslands. Auk þess hafa flestir þátttakendur aflað sér þekkingar á ýmsum námskeiðum sem tengjast starfsvettvangi þeirra.

Allir þátttakendur hafa reynslu í starfi á fleiri en einu sviði og kemur sú reynsla fram í viðtölunum við þá, þó svo að þeir hafi verið valdir með tilliti til starfsvettvangs þeirra á þeim tíma þegar viðtölin eru tekin. Starfsreynsla þátttakenda er ólík og á breiðum vettvangi. Þrír þátttakendur höfðu margra ára reynslu sem ófaglærðir starfsmenn í starfi með fötluðu fólki áður en þeir fóru í nám. Hinir sex þátttakendurnir höfðu lítillaga kynnst eða starfað að málefnum fatlaðs fólks áður en þeir fóru í nám. Tveir þátttakendur starfa bæði í skólakerfinu og búsetu á þeim tíma sem viðtölin eru tekin og teljast því til beggja sviða. Þrír þátttakendur starfa á barna- og unglingasviði, tveir í skólakerfinu, annar sem sérkennslustjóri í leikskóla og hinn sem kennari á sérnámsbraut í framhaldsskóla. Sá þriðji er ráðgjafi í félagsþjónustu. Átta þátttakendur starfa á fullorðinssviði, þar af er einn ráðgjafi í félagsþjónustu, einn verkefnastjóri í félagsþjónustu, þrír í forstöðustarfi í búsetu og einn þroskapjálfi í búsetu, einn í forstöðustarfi í atvinnumálum og einn ráðgjafi/starfsmaður í NPA.

Gagnaöflun fór fram á tímabilinu apríl–desember 2012. Um er að ræða hálfopin viðtöl, hvert viðtal tók um 1½–2 klukkustundir og voru þau öll hljóðrituð. Stuðst var við viðtalsvísi (e. *interview guide*) í viðtölunum, en með viðtalsvísi er auðveldara að ná fram þeim atriðum sem er verið að leita eftir og hægt að forðast að viðtalið fari út í umræður sem hafa lítið gildi fyrir rannsóknina. Með viðtalsvísi er þannig auðveldara að safna gögnum markvisst og um leið gefa viðmælendum tækifæri til að tjá sig opið um sýn og skoðanir á því sem leitað er eftir (Flick, 2006). Viðtalsvísirinn var forþróaður í upphafi með prufuviðtölum við nokkra þroskapjálfa og lagfærður í kjölfarið á grundvelli rannsóknarspurninga og tilgangs rannsóknarinnar.

Hljóðrituðu viðtölin voru afrituð sem texti í ritvinnsluforritinu *Word* eftir hverjum og einum viðmælanda. Gögnin voru síðan flutt, bæði sem ritvinnsluskjöl og hljóðupptök, inn í hugbúnaðarforritið *NVivo 10* til úrvinnslu en það er gagna- og úrvinnsluforrit fyrir eigindlegar og blandaðar rannsóknir. Við greiningu á gögnunum voru þau þemu sem birtust í undirmarkmiðum rannsóknarinnar höfð til viðmiðunar í upphafi til að greina flokka og tengja þá hugtökum. En eins og Bogdan og Biklen (2003) benda á geta rannsóknarspurningar og hugðarefni leitt af sér ákveðna flokka. Gögnin voru flokkuð og hver flokkur skoðaður. Með opinni lyklun voru gögnin skoðuð, leitað eftir einkennum sem voru áberandi og mynduðu rauðan þráð. Það geta verið einstök orð, orðalag, hugsunarháttur eða önnur atriði sem mynda mynstur í gögnunum (Bogdan og Biklen, 2003).

Réttmæti í eigindlegum rannsóknum er hægt að meta með hliðsjón af því hversu sannfærandi og trúverðugur rannsakandinn er (Kristín Björnsdóttir, 2003). Í þessari rannsókn var leitast við að fá viðmælendur sem störfuðu á ólíkum vettvangi og höfðu mislangan starfsaldur. Rannsakendur voru að skoða vettvang sem þeir þekkja vel. Þar sem um eigindlega rannsókn var að ræða og viðtölin hálfopin gat það talist kostur að rannsakendur þekktu vel til þess vettvangs sem þeir voru að skoða, sérstaklega þar sem verið var að leita eftir sýn viðmælenda á ákveðið efni eða fyrirbæri. Þannig gátu rannsakendur hugsanlega áttað sig betur á mikilvægum atriðum sem komu fram í viðtölunum og skilið þau betur en ella. Á hinn bóginn þurftu rannsakendur að gæta hlutleysis og þess að vera ekki leiðandi í viðtölunum eða draga fram þætti sem að þeirra mati voru mikilvægari en aðrir. Eins og Bogdan og Biklen (2003) benda á er mikilvægt að rannsakandi geti lagt til hliðar eigin skoðanir og viðhorf, að því leyti sem hægt er. Réttmæti og trúverðugleiki eigindlegra rannsókna tengist einnig vali á heimildum sem dýpka skilning á því fyrirbæri sem skoðað er (Polkinghorne, 2005). Þannig eru starfsþróunarkenningar þeirra Rønne-

stads og Skovholts (2013) hafðar til hliðsjónar í rannsóknarferlinu til þess að öðlast dýpri skilning á viðfangsefni þessarar rannsóknar. Þess má geta að áður en viðtölin fóru fram var rætt við þátttakendur um trúnað og nafnleynd og leyfi þeirra fengið til að hljóðrita viðtölin.

Niðurstöður

Niðurstöður verða kynntar í þremur meginköflum sem byggjast á rannsóknarspurningum og þeim þeim sem voru áberandi við úrvinnslu viðtalsgagnanna. Við úrvinnsluna var stuðst við fjórða áfanga í starfsþróunarkenningu Rønne­stads og Skovholts (2013), það er fag­reynslutímabilið. Kaflarnir eru *Sérþekking þroskaþjálfara*, *Fagleg tæki og gæði*, og að lokum *Hlutverk þroskaþjálfara horft til framtíðar*.

Sérþekking þroskaþjálfara

Þegar horft er til kjarnans í sérþekkingu þroskaþjálfara út frá viðtölunum má greina hann út frá þremur þáttum, en þeir eru *þekking á málefnum fatlaðs fólks*, *nálgun í þjónustu* og *aðferðir í starfi*. Þættirnir skarast að einhverju leyti en með því að skoða þekkinguna út frá þessum þáttum er betur hægt að greina á hverju sérþekkingin byggist og hvert rekja má grunn hennar. Segja má að áherslumunur sé á sérþekkingunni eftir því hvort um er að ræða störf þroskaþjálfara með börnum og ungmennum annars vegar eða fullorðnu fólki hins vegar, þó svo að grunnurinn sé sá sami. Birtist sá munur helst í þeim aðferðum sem þeir styðjast við.

Þekking á málefnum fatlaðs fólks

Viðmælendur telja sig hafa viðamikla þekkingu og innsýn í málefni fatlaðs fólks. Þeir tala um að sú þekking sé mikið til komin úr náminu og byggist meðal annars á málefnum fatlaðs fólks í sögulegu ljósi, opinberum viðmiðum eins og lögum, reglugerðum og sáttmálum er varða réttindi fatlaðs fólks, fötlunarfræði og hugmyndafræði þroskaþjálfunar. Það fer síðan eftir því á hvaða vettvangi viðmælendur starfa hvaða aðrir þættir úr náminu nýtast þeim. Sumir töluðu um breyttar áherslur í náminu frá því að þeir luku grunnnáminu, að minni áhersla sé nú lögð á ýmsa áfanga í náminu, eins og lyfjafræði, sjúkdómafræði, geðfræði og fleira. Viðmælendur, sem starfa með fólki sem er með víðtæka fötlun og/eða þarf mikinn stuðning hvað varðar til dæmis athafnir daglegs lífs (ADL), vilja meina að þessi þekking hafi komið sér vel í starfi og töldu að það væri missir að námskeiðum sem þessum úr náminu.

Viðmælendur eru sammála um að starfsvettvangurinn og reynslan hafi haft áhrif á þróun fagþekkingar eftir grunnám. En þeir leggja jafnframt mikla áherslu á það að ætli þroskaþjálfar að veita þjónustu í takt við þarfir notenda og vera fagaðilar sem hægt er að líta til sem sérfræðinga þurfi þeir að halda við þekkingu sinni og fylgjast með þróun í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma eða eins og forstöðuþroskaþjálfari sem starfar á sambýli komst að orði.

Til að verða ekki fyrir stöðnun, ef maður ætlar að virða réttindi fatlaðs fólks, þá verður maður sjálfur að fylgjast með og kynna sér það sem er að gerast í málaflokknum. Það er engin annar sem kemur með það til mín, það er svolítið mín ábyrgð.

Þannig leggja viðmælendur mikla áherslu á að þroskaþjálfar tileinki sér þær áherslur og viðmið sem horft er til í dag og innleiði í störf sín og starfshætti.

Nálgun í þjónustu

Nálgun viðmælenda, hvort sem þeir starfa með börnum og unglingum eða fullorðnum, einkennist af mannréttindasýn þar sem virðing fyrir manneskjunnri er meginþemað. Endurspeglast það í þeim viðhorfum að fatlað fólk eigi jafnan rétt á við aðra í samfélaginu og að

Það sé hlutverk þroskaþálfa að auka tækifæri þeirra til almennrar samfélagsþátttöku. Nálgunin felst í því að mæta einstaklingi þar sem hann er staddur, gefa honum tækifæri til að koma sínum væntingum og óskum á framfæri og starfa á jafningjagrundvelli. Það er mjög áberandi í umfjöllun viðmælenda hvað þeir leggja mikla áherslu á virðinguna og sjálfsákvörðunarréttinn. Þroskaþálfi sem hefur mikla reynslu af störfum í búsetuþjónustu kemst þannig að orði til að lýsa þeirri nálgun sem þroskaþálfar starfa eftir.

Það er kannski þessi nálgun sem við höfum sem er öðruvísi. Vegna okkar sérþekkingar þá nálgumst við fólk með öðrum hætti, það er kannski sú nálgun ... við nálgumst held ég bara einstaklinginn á annan hátt. Oftast held ég að við förum inn, bara á jafnréttisgrundvelli.

Virðing og jafnrétti eru áberandi í umræðu viðmælenda um nálgun í þjónustu eins og kemur fram hjá þessum tveimur viðmælendum sem starfa sem forstöðumenn, annars vegar á sambyli og hins vegar á hæfingarstöð.

Það er virðingin númer eitt tvo og þrjú, ég held að það sé þessi nálgun sem þroskaþálfar hafa.

Það eru þessi jafnréttisgildi ... allir eiga að hafa sama rétt og nálgunin á að vera þannig.

Viðmælendur segja að nálgun þeirra mótist af hugmyndafræði þroskaþálfunar, siðareglum þroskaþálfa og lögum um málefni fatlaðs fólks. Þeir tala um að þekking þeirra á sögu og þróun málefna fatlaðs fólks hafi styrkt þau viðhorf og þá nálgun sem þeir starfa eftir. Telja þeir að aðrar stéttir hafi almennt ekki þessa þekkingu úr námi og því mæti þroskaþálfar þessum hópi fólks oft á annan hátt en margar aðrar fagstéttir.

Það má heyra að viðmælendur þekkja vel þær áherslur og viðmið sem einkenna hugmyndafræði nútímans um þjónustu við fatlað fólk. Þeir líta mikið til *Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* og vitna í nýjar áherslur, eins og hugmyndafræðina um sjálfstætt líf, þar sem gengið er út frá því að sjálfsákvörðunarrétturinn sé virtur. Er þessar áherslur meira áberandi hjá þeim viðmælendum sem starfa með fullorðnu fólk. Einhver skörun er þó á mati viðmælenda á gildi þessara nýju nálgana og þá með tilliti til þess hverjum þær nýtast. Nokkrir viðmælendur lögðu áherslu á að oft gleymist ákveðinn hópur fólks í þeim áherslum sem verið er að leggja, bæði í málefnum fatlaðs fólks og í náminu, og eru þá að vísa til fólks með víðtækar fatlanir, andlegar og líkamlegar. Hvort sem viðmælendur starfa á barna- eða fullorðinssviði leggja þeir áherslu á að starfa einstaklingsmiðað, út frá heildaraðstæðum einstaklingsins.

Aðferðir í starfi

Í umfjöllun um störf þroskaþálfa vitna viðmælendur til ýmissa aðferða sem þeir nota í starfi en það er mjög ólíkt eftir störfum hvaða aðferðir það eru. Samt sem áður eru ákveðin atriði og hugtök sem eru sameiginleg hjá viðmælendum á sama vettvangi, það er á barna- og unglingsviði annars vegar og fullorðinssviði hins vegar. Þroskaþálfi sem er með mikla og víðtæka starfsreynslu og starfar nú sem ráðgjafi í félagsþjónustu talar um þær leiðir sem þroskaþálfar fara í starfi:

Allar þessar leiðir sem við erum að innleiða, við erum að leggja til þessa þroskaþálfun, allar þessar úrvinnsluleiðir, til dæmis TEACCH og önnur myndræn skilaboð. Að hugsa svolítið út fyrir kassann, finna hvað einstaklingnum hentar best til að hann nái að koma sínu á framfæri.

Viðmælendur telja að þeir búi yfir þekkingu á ákveðnum aðferðum sem þeir hafi dýpkað með reynslunni á þeim vettvangi þar sem þeir starfa. Vísa þeir til grunnnámsins, símennt-

unar og reynslu í starfi þegar spurt er hvaðan þekkingin og kunnáttan kemur. Þroskaþjálfari sem starfar í dag sem sérkennslustjóri í leikskóla nýtir aðferðir sem hann hefur tileinkað sér í gegnum reynsluna í starfi sem þroskaþjálfari: „Ég hef öðlast ákveðna reynslu og þekkingu í ákveðnum aðferðum, til dæmis vinnu með börnum með einhverfu ... sem ég hef í veganesti núna inn í leik-skólann.“

Þeir viðmælendur sem starfa á barna- og unglingasviði tala frekar um þekkinguna til að greina frávik í þroska. Þeir tala um markvissa þjálfun og að útbúa þjálfunaráætlanir. Þó svo að viðmælendur sem starfa með fullorðnum nýti sér aðferðir til að setja upp áætlanir eða úrræði fyrir einstaklinga hvað varðar til dæmis athafnir daglegs lífs, þá virðast þeir, þegar þeir ræða um störf sín, frekar leggja áherslu á að nýta þekkingu sína til að þróa skipulag og fylgja eftir framkvæmd þjónustu við fatlað fólk. Þar eru hugtök eins og réttindagæslumaður og talsmaður meira áberandi. Lög og reglugerðir er varða málefni fatlaðs fólks og *Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* virðast frekar móta aðferðir þeirra.

Þótt áherslur í aðferðum eða leiðum í starfi séu ólíkar eftir því hvar viðmælendur starfa, þá er ákveðinn samhljómur í umfjöllun þeirra hvað það varðar. Það má greina ákveðna þætti sem mætti segja að leggi grunninn að þeim aðferðum sem þeir nota. Í fyrsta lagi eiga þeir það sammerkt að aðferðir þeirra miða að því að auka lífsgæði einstaklinga og gera þeim kleift að vera þátttakendur í daglegu lífi út frá þeirra eigin forsendum, óháð aldri. Viðmælendur minnst oft á mikilvægi þess að hafa hæfileikann eða þekkinguna til að horfa út fyrir rammann, finna nýjar leiðir og mæta fólki þar sem það er statt hverju sinni. Í öðru lagi fjalla viðmælendur á einn eða annan hátt um aðferð sem hefur það markmið að auðvelda fötludu fólki að takast á við verkefni daglegs lífs. Aðferðin felst í því að einfalda verkefni með því að brjóta þau niður í smærri einingar og vinna með eina einingu í einu. Viðmælendur líta svo á að þroskaþjálfari nýti þessa aðferð frekar en aðrar stéttir þegar kemur að starfi með fullorðnu fólki. Í þriðja lagi fjalla allir viðmælendur um ráðgjöf sem þátt í starfinu, óháð því hvort „ráðgjafi“ er í starfsheiti þeirra eða ekki, eins og þroskaþjálfari sem starfar við verkefnastjórnun í félagsþjónustu undirstrikar: „Starfsfólkið mitt kemur hingað í ráðgjöf. Þó ég sé ekki ráðgjafarþroskaþjálfari þá er ég alltaf í ráðgjöf ... í raun og veru er ég alltaf í ráðgjafahlutverki, bæði við starfsfólk og þjónustunotendur.“

Það er ólíkt eftir störfum í hverju ráðgjöfin felst og að hverjum hún beinist. Ráðgjöfin, sem virðist vera veigamikill þáttur í starfi viðmælenda, getur beinst að þjónustunotendum, aðstandendum, samstarfsfólki, öðru fagfólki og jafnvel samfélaginu.

Fagleg tæki og gæði

Þegar hugað er að þeim faglegu tækjum sem birtast í viðtölunum má greina þau í tvo flokka, annars vegar fagleg tæki sem eiga rætur í sérþekkingunni og hins vegar fagleg tæki sem tilheyra starfsvettvanginum, þó svo að þetta skarist. Í umfjöllun um aðferðir hér að framan kom fram að allir viðmælendur styðjast á einn eða annan hátt við aðferð sem felur það í sér að auðvelda fólki að takast á við daglegt líf. Hægt er að líta á þessa aðferð sem sameiginlegt tæki fagstéttarinnar eða verkfæri sem allir viðmælendur styðjast við í störfum sínum að einhverju leyti og á rætur í grunnnámi þeirra.

Nokkrir viðmælendur líta á fagmanneskjuna sem faglegt tæki. Að þeirra mati er hægt að líta á sérþekkingu þroskaþjálfara sem faglegt tæki og því mikilvægt að þeir fái tækifæri til að viðhalda sérþekkingunni og þróa hana. Ráðgjafarþroskaþjálfari í félagsþjónustu fjallar um fagmanneskjuna sem faglegt tæki og finnur hversu mikilvægt það er í starfi hans sem ráðgjafi að hafa tækifæri til að þróast í starfi í samræmi við ríkjandi viðmið.

Við þessar miklu breytingar sem hafa orðið í málaflokknum þarf maður að þróast sjálfur ... ég verð að þróast sem fagmanneskja ... þannig er það bara. Ég

þarf að sækja mér þau verkfæri sem hjálpa mér að þróa mína starfskenningu út frá nýjum kröfum.

Það kom fram hjá nokkrum viðmælendum að auka þurfi tækifæri til símenntunar fyrir þroskaþálfa sem starfa á fullorðinssviði. Tveir viðmælendur, sem störfuðu á þessu sviði, litu á frekara nám í þroskaþálfafræðum eða fötlunarfræðum sem faglegt tæki, og var þar *Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* sérstaklega nefndur. Líta þeir á hann sem faglegt tæki sem veitir þeim leiðsögn í starfi og styrkir þá í því að starfa markvisst eftir þeirri sýn sem viðurkennd er í dag. Viðmælendur líta einnig á siðareglur þroskaþálfa og starfskenningu þeirra sem fagleg tæki.

Sjá má mun á faglegum tækjum sem tilheyra starfsvettvangi eftir því hvort starfað er á barna- og unglingasviði eða fullorðinssviði. Viðmælendur á barnasviði styðjast frekar við skilgreind fagleg tæki, til dæmis þroskamát, einstaklingsnámskrár og aðalnámskrá skóla. Viðmælendur á fullorðinssviði líta á lög um málefni fatlaðs fólks og *Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* sem sin helstu faglegu tæki. Nokkrir viðmælendur á fullorðinssviði tala um að þeir starfi eftir verkferlum félagsþjónustunnar sem fylgdu við yfirfærslu þjónustunnar frá ríki til sveitarfélaga.

Þegar viðmælendur voru spurðir hvað veitti þeim vissu um að þeir væru að skila góðum árangri litu þeir flestir til þjónustunnar. Hvað starfið varðar telja margir viðmælendur að ekki sé unnið á nægilega markvissan hátt að því að skilgreina gæði eða árangur í starfi, eins og sjá má á ummælum ráðgjafaþroskaþálfa sem starfar í félagsþjónustu og veitir meðal annars ráðgjöf til aðstandenda fatlaðra barna og ungmenna og fagfólks.

Við eigum að mæla gæði þjónustunnar en ég held að við eigum líka að mæla okkur sjálf. Maður svona veltir því fyrir sér með hvaða hætti það ætti að vera. Ég held að kannski væri gagnlegt að gera litlar starfendarannsóknir ... það gæti verið ákveðin mælieining.

Á barna- og unglingasviði, sérstaklega innan skólakerfisins, virðast þroskaþálfar vinna markvisst eftir áætlunum sem byggjast á skilgreindum faglegum tækjum, sem áður eru nefnd, þar sem árangur er metinn út frá þeim markmiðum sem áætlanirnar grundvallast á. Þroskaþálfar sem starfa á fullorðinssviði virðast síður vinna eftir einstaklingsáætlunum sem eru endurmetnar með tilliti til árangurs eða nota önnur tæki markvisst til að mæla árangur. Mælitæki þeirra á gæðum þjónustu virðast frekar vera líðan og ánægja þjónustunotenda.

Hlutverk þroskaþálfa í framtíðinni

Segja má að í umfjöllun viðmælenda um hlutverk þroskaþálfa horft til framtíðar hafi þrjú þættir staðið upp úr, en þeir eru *aukin áhrif og sýnileiki fatlaðs fólks, nýjar áskoranir og þróun starfsferils*.

Aukin áhrif og sýnileiki fatlaðs fólks

Viðmælendur telja að þroskaþálfar hafi það hlutverk að vinna að bættum aðstæðum fatlaðs fólks í samfélaginu. Þá eru þeir ekki einungis að tala um að þroskaþálfar veiti fötluðu fólki þjónustu innan heimila og stofnana til að takast á við daglegt líf heldur segja þeir það vera hlutverk þroskaþálfa að hafa áhrif á samfélagið og stuðla að aukinni þátttöku fatlaðs fólks í samfélaginu. Vegna þeirrar þekkingar sem þeir hafa á málefnum fatlaðs fólks telja þeir þroskaþálfa geta verið afl í baráttu þessa hóps, hvort sem það er úti í samfélaginu eða í störfum innan stjórnáætlunar, stofnana eða inni á heimilum fólks. Þeir líta á það sem hlutverk sitt að vera talsmenn þess hóps sem þeir þjónusta, sem er að stærstum hluta fólk með þroskahömlun. Þeir tala um það sem skyldu þeirra sem fagstéttar að gæta réttinda fatlaðs fólks úti í samfélaginu, tala máli þess og hafa áhrif á samfélagið.

Við eigum að tala fyrir fullri þátttöku fatlaðs fólks ... við eigum að tala fyrir jafnrétti og við eigum að gæta þess.

En ég hef líka skyldur ... á mér hvíla skyldur á að uppfæða samfélagið.

Viðmælendur eru sammála um að fagstéttin hafi yfir að ráða þekkingu og færni sem geti verið afl í því að bæta lífsgæði fatlaðs fólks í samfélaginu en þeir leggja jafnframt mikla áherslu á mikilvægi þess að þroskaþjálfar fylgist með þróun og nýjum áherslum í málefnum fatlaðs fólks.

Nýjar áskoranir

Viðmælendur telja að þroskaþjálfar muni halda áfram að þjónusta þann hóp sem þeir hafa helst verið að starfa með hingað til, sem er fólk með þroskahömlun, en með flutningi málaflokksins til sveitarfélaga, telja þeir að þroskaþjálfar muni í framtíðinni þjónusta breiðari hóp fólks. Þar nefndu þeir til dæmis fólk með geðfatlanir og fólk með annars konar raskanir. Þeir telja að þekking þeirra og nálgun geti nýst vel í þjónustu við þann hóp, en þó kom fram hjá nokkrum viðmælendum að þeir þyrftu sem þroskaþjálfar að afla sér frekari þekkingar á því sviði til að mæta þörfum þessa hóps.

Viðmælendur töldu einnig þroskaþjálfara eiga erindi inn á svið öldrunarmála. Allflestir viðmælendur lögðu áherslu á öldrunarmál þegar rætt var um gildi fagþekkingarinnar og hlutverk þroskaþjálfara horft til framtíðar. Ráðgjafaþroskaþjálfari sem starfar í félagsþjónustu og er með langa reynslu í störfum með fullorðnu fötluðu fólki lagði áherslu á að sú nálgun sem þroskaþjálfar starfa eftir henti vel innan öldrunarþjónustu: „Í öldrunarmálum ... þar vil ég sjá mikið af þroskaþjálfum. Það vantar svo mikið í öldrunarmálin. Þessi viðhorfavinna ... sérstaklega varðandi fólk sem er farið að tapa færni ... það er þessi nálgun sem við höfum.“

Að mati viðmælenda er mikil stofnanamenning ríkjandi innan öldrunarstofnana í dag og því þurfi að breyta. Þeir telja að þekking þroskaþjálfara og fagmennska, sem einkennist af virðingu fyrir einstaklingnum, ákveðnum hugmyndum um sjálfstæði og mannréttindi og leiðum til að bæta lífsgæði, geti verið mikilvægt framlag í öldrunarþjónustu.

Í viðtölunum kom það nokkuð á óvart að viðmælendur ræddu ekki sérstaklega um notendastýrða persónulega aðstoð (NPA) í sambandi við hlutverk þroskaþjálfara horft til framtíðar. Tveir nefndu NPA í því samhengi, og þá í tengslum við breyttar áherslur í búsetumálum. Aðeins einn viðmælandi lagði áherslu á NPA og taldi það vera vettvang sem mikilvægt væri að þroskaþjálfar litu til. Viðmælendur voru allir mjög meðvitaðir um hugmyndafræði NPA, hafa setið fyrirlestra og fylgst með umræðu. Þeir voru allir mjög jákvæðir gagnvart hugmyndafræðinni og töldu eðlilegt að sú þjónusta stæði fötluðu fólki til boða sem eitt af mörgum þjónustuúrræðum.

Viðmælendur telja þroskaþjálfara tvímælalaust eiga erindi inn í NPA, þeir hafi þekkingu og nálgun sem ætti að nýtast vel, og þá sérstaklega með fólki með þroskahömlun. Viðmælendur tala um að hlutverk þroskaþjálfara í NPA geti falist í því að vera talsmenn eða ráðgjafar. Þroskaþjálfari sem starfar sem ráðgjafi í félagsþjónustu telur að þroskaþjálfar geti verið mikill stuðningur við fólk sem nýtir sér NPA.

Það fólk sem við erum mest með ... er ekki hópur sem er mikið að koma sínum málefnum á framfæri ... eiga kannski ekkert sterka talsmenn. Við erum kannski svolítið hátt prósent í því að vera þeirra talsmenn. En sem fagaðilar þurfum við að standa undir væntingum og kröfum þeirra sem nýta sér NPA.

Þróun starfsferils

Viðmælendur í rannsókninni hafa langa og víðtæka starfsreynslu. Þeir tala um starfsvettvang og reynslu sem mikilvægan þátt í starfsþróun sinni. Þar nefna þeir samstarf við notendur þjónustunnar, eigin fagstétt og aðrar fagstéttir. Þróun í málefnum fatlaðs fólks hefur stuðlað að þróun í starfi og leggja viðmælendur áherslu á mikilvægi þess að þroskaþálfar fylgist vel með, uppfæri þekkingu sína og tileinki sér nýjungar til að gera sig gildandi. Vísa þeir meðal annars til sameiginlegrar starfskenningar þroskaþálfa, siðareglna fagstéttarinnar og reglugerðar um menntun, réttindi og skyldur þroskaþálfa þar sem kveðið er á um skyldu þroskaþálfa til að viðhalda þekkingu sinni. Viðmælendur líta einnig á samstarf við þjónustunotendur sem mikilvægan þekkingargrunn í starfsþróun og, eins og þroskaþálfi í framhaldsskóla bendir á, eru þjónustunotendur í raun sérfræðingar í eigin lífi.

Það sem maður þarf að hafa í huga fyrst og fremst er að hlusta á einstaklinginn ... það þarf svolítið að leggja frá sér þessi sérfræðingagleraugu. Maður er ekki alltaf sérfræðingurinn í því hvað er endilega best. Maður þarf að hlusta á það hvað einstaklingnum finnst best, hvað hann vill.

Ýmis þróunarverkefni og símenntun hafa einnig verið leiðir til starfsþróunar. Nokkrum viðmælendum hefur gefist kostur á að vera þátttakendur í þróunarverkefnum sem tengst hafa starfsvettvangi þeirra. Þeir segja að þau tækifæri hafi aukið fjölbreytni í starfinu, skapað þeim möguleika til að þróast faglega og miðla til annarra.

Þegar viðmælendur horfa til starfsþróunar sinnar líta flestir til nýrra áherslna er varða málefni fatlaðs fólks. Einkum hafa þeir í huga *Samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* og hugmyndafræðina um sjálfstætt líf. Viðmælendur virðast líta á starfskenningu þroskaþálfa sem mikilvægt tæki til að styrkja eigin sýn á það fyrir hvað þeir standa og eftir hvaða gildum þeir starfa. Þeir tala um starfskenninguna sem ákveðin viðmið um störf þroskaþálfa og að hún gefi þeim tækifæri til að rýna í og endurskoða eigin fagþekkingu og þróun. Einn viðmælandi talaði um að samstarf við aðra þroskaþálfa í gegnum tíðina hafi mótað og styrkt sýn hans á eigin starfskenningu. Annar viðmælandi talaði um mikilvægi þess að þroskaþálfar endurskoði starfskenningu sína þannig að hún sé alltaf í samræmi við gildandi viðmið og áherslur.

Starfskenningin, hún á alltaf að vera í þróun og hún á að taka mið af því sem við segjumst vinna eftir... við eigum svolítið að vísa í hvaðan við erum að sækja þetta. Við getum ekki búið til einhverja kenningu eða hugmyndafræði sem ekki er í takt við það sem fatlað fólk vill.

Viðmælendur benda þannig á að starfskenningar eigi að þróast og því sé mikilvægt að hver og einn þroskaþálfi uppfæri eigin starfskenningu þannig að hún sé alltaf í samræmi við áherslur og viðmið sem eru ríkjandi og viðurkennd á hverjum tíma. Samstarf við aðra þroskaþálfa er að þeirra mati mjög mikilvægur þáttur í þeirri vinnu. Þeir tala einnig um mikilvægi þess að hafa sameiginlegan samráðsvettvang til að styrkja sérþekkingu og fagvitund þar sem þroskaþálfar starfi oft einir eða í litlum tengslum við fagstéttina.

Samantekt og umræður

Miðað við margar fagstéttir má segja að stétt þroskaþálfa sé ung stétt sem hefur þurft að aðlagast örum breytingum í gegnum tíðina. Stéttin hefur alltaf tekið mið af þróun í málefnum fatlaðs fólks og reynt að innleiða breytt viðhorf, áherslur og ný viðmið inn á starfsvettvanginn. Það felst viss áskorun í því að mæta þróun innan málefna fatlaðs fólks á hverjum tíma og um leið að skapa fagstéttinni sterka fagímynd og faglegan grundvöll sem er lýsandi fyrir þau störf sem hún sinnir. Hér verður horft til þeirra þátta sem helst vöktu athygli í niðurstöðunum í ljósi rannsóknarspurninganna. Reynt er að taka saman í hnot-

skurn það sem niðurstöður rannsóknarinnar leiddu í ljós og hvaða lærdóm má draga af þeim.

Sérþekking þroskaþjálfara

Samkvæmt niðurstöðunum markast sérþekking þroskaþjálfara af þremur þáttum, *þekkingu þroskaþjálfara á málefnum fatlaðs fólks, aðferðum í starfi og nálgunum í þjónustu*. Þekking þroskaþjálfara á málefnum fatlaðs fólks er veigamikill þáttur sem er byggður á sögu og þróun og þekkingu þroskaþjálfara á opinberum viðmiðum eins og lögum, reglugerðum og sáttmálum sem byggjast á mannréttindum og virðingu fyrir manneskjunnari.

Þekking á sögunni veitir fagfólki aukinn skilning á baráttu fatlaðs fólks fyrir bættum mannréttindum og hefur um leið áhrif á þau viðmið og áherslur sem starfað er eftir (Vilborg Jóhannsdóttir, 2003). Líta má á þennan fræðilega grunn sérþekkingarinnar sem sameiginleg viðmið fagstéttarinnar. Hver fagstétt á sín eigin viðmið sem mótast af fræðilegum bakgrunni hennar sem mikilvægt er að skoða og greina til að hún átti sig betur á stöðu sinni og hlutverki í samfélaginu (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 1999; Sigrún Júlíusdóttir, 2006).

Mikilvægt er að þroskaþjálfar skoði á hvaða sviði þeir hafi þekkingu sem nýtist umfram aðrar fagstéttir (Rannveig Traustadóttir 2004). Viðmælendur telja að margar aðrar stéttir búi ekki yfir þessari þekkingu á sögu og þróun málefna fatlaðs fólks. Í ljósi þess má ætla að þessi þekkingarkjarni sé mikilvægur þáttur í sérþekkingu þroskaþjálfara sem veiti þeim sérstöðu fram yfir margar aðrar stéttir. Breytingar og þróun í málefnum fatlaðs fólks hafa áhrif á þróun sérþekkingar stéttarinnar og starf. Því má segja að þekking þroskaþjálfara á sögu og þróun fagsins, svo og ný sýn sem þeir hafa tileinkað sér, móti sérþekkingu þeirra, sem síðan þróast einstaklingsbundið eftir þeirri þekkingu sem þroskaþjálfar afla sér í tengslum við starfsvettvang sinn á hverjum tíma.

En það er ekki aðeins umfang þekkingarinnar sem skiptir máli heldur hvernig unnið er með hana (Sternberg og Horvath, 1995). Eins og viðmælendur leggja áherslu á, þá er ekki nóg að fagmanneskjan horfi til ákveðinnar hugmyndafræði heldur þarf hún að birtast í störfum hennar. Gagnreynd nálgun í starfi er mikilvæg en til þess að hún skili árangri er mikilvægt að samræmi sé á milli viðmiða fagmanneskjunnar, þess starfsumhverfis sem hún starfar í og þeirra gilda sem þjónustunotandinn leggur áherslu á (Margrét Sigurðardóttir, 2011).

Fagleg tæki

Í raun má líta á fagmanneskjuna sjálfa og þá sérþekkingu sem hún býr yfir sem faglegt tæki. Sérþekkingin þróast með reynslu í starfi þar sem fagmanneskjan tileinkar sér aðferðir sem henta þeim vettvangi sem hún starfar á. Störf þroskaþjálfara einkennast oft af nánu samstarfi við þjónustunotendur og ef lítið er á fagmennskuna sem faglegt tæki er mikilvægt að fagstéttin hafi færni til að skilgreina hlutverk sitt og gagnsemi af því ferli til að ná árangri. Viðmælendur, þá sérstaklega þeir sem starfa með fullorðnu fólki, líta til siðareglna sem leiðarvísis um þau viðmið sem þroskaþjálfar starfa eftir. Þeir líta einnig á starfskenninguna sem mikilvægt tæki til að fá sýn á það fyrir hvað þeir standa og eftir hvaða gildum þeir starfa.

Hægt er að líta á ríkjandi hugmyndafræði í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma sem faglegt tæki. Þeir viðmælendur sem starfa á fullorðinssviði nýta sér þau frekar en viðmælendur sem starfa á barna- og unglingsviði. Þeir líta á nýjar áherslur sem sín tæki, svo sem *Samning Sameinuðu Þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*, og telja mikilvægt að horfa til þeirra sem árangursviðmiða í þjónustu. Flestir viðmælendur hafa nálgast þessi faglegu tæki í formlegu námi eða símenntun.

Eins og kom fram í niðurstöðum er munur á störfum þroskaþálfa sem starfa á barna- og unglingasviði og á fullorðinssviði. Liggur sá munur helst í því að í starfi með börnum og unglingum einkennist vettvangurinn oftast af fastmótuðu umhverfi sem gerir kröfur um ákveðin viðmið sem þarf að uppfylla. Fagleg tæki sem eru í boði eru skýrari, auk þess sem tækifæri til að afla sér nýrra tækja eða þekkingar virðast vera fleiri. Þeim fastmótaða ramma sem einkennir störf á barna- og unglingasviði fylgja frekar gæðaviðmið samhliða þeim faglegu tækjum sem þar er stuðst við.

Störf þroskaþálfa með fullorðnu fólki virðast hins vegar frekar mótast af viðmiðum þar sem sjálfræði og sjálfsákvörðunarrétturinn eru í brennidepli. Á þeim vettvangi er frekar stuðst við fagleg tæki sem eiga rætur í opinberum viðmiðum, eins og lögum og reglugerðum. Sú niðurstaða er í samræmi við niðurstöður rannsóknar Kristínar Lilliendahl og Vilborgar Jóhannsdóttur (2013) þar sem skoðuð er staða íslenskra þroskaþálfa í alþjóðlegu samhengi. Hafa verður í huga að þessi viðmið geta haft misjafnt vægi á breiðum starfsvettvangi þroskaþálfa, til dæmis hefur *Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks* ekki hlotið fullgildingu íslenskra stjórnvalda, eins og fram hefur komið, og það getur hindrað að þroskaþálfar nái að starfa eftir þeim viðmiðum sem þeir líta til.

Velta má fyrir sér hvort ekki sé þörf á sýnilegri gæðaviðmiðum á fullorðinssviði sem mælir árangur þeirrar þjónustu sem verið er að veita, án þess þó að setja persónulegt líf einstaklinga undir mælistiku. Í þessu samhengi undirstrikar Vilborg Jóhannsdóttir (2003) að það sé notandi þjónustunnar sem meti sjálfur hvaða þjónustu hann þurfi, hvenær og hvernig og þannig skilgreini hann sjálfur gæði út frá eigin forsendum.

Framtíðarsýn

Framtíðarsýn skiptir máli til að árangur náist í starfi (Rønnestad og Skovholt, 2013). Eins og fram hefur komið er fagstéttin háð þróun og breytingum sem verða í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma. Mikil þróun hefur verið í málefnum fatlaðs fólks, bæði innan þjónustunnar og eins í hugmyndafræðinni sem kallar á að fagstéttin íhugi hvernig hún er að mæta þeirri þróun og hvert hún er að stefna. Í opinberum gögnum má sjá að fatlað fólk er talið vera sá hópur sem þroskaþálfar eru helst menntaðir til að veita þjónustu (Háskóli Íslands, 2012; *Reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþálfa og skilyrði til að hljóta starfsleyfi* nr. 1120/2012). Viðmælendur eru sammála um að þeir muni áfram þjónusta fatlað fólk fyrst og fremst, og þá sérstaklega fólk með þroskahömlun. Þeir líta samt til þess að þroskaþálfar eigi að nýta þekkingu sína þar sem hennar er þörf, óháð vettvangi eða því hvaða hópar fólks eigi í hlut, hvort sem það er vettvangur NPA, geðfatlað fólk, aldrað fólk eða aðrir. Er sú sýn í samræmi við það sem birtist í niðurstöðum rannsóknar Kristínar Lilliendahl og Vilborgar Jóhannsdóttur (2013).

Að takast á við nýjan vettvang, þar sem viðmið og gildi eru ólík því sem tíðkast hefur, kallar á endurskoðun starfshátta. Mikilvægt er að greina þá þekkingu sem nýr vettvangur krefst og skilgreina hlutverk þroskaþálfa út frá því. Má þar til dæmis nefna notendastýrða persónulega aðstoð sem er byggð á hugmyndafræði um sjálfstætt líf, og kallar að mörgu leyti á nýjar nálganir og viðmið í störfum fagstétta (Vilborg Jóhannsdóttir og Freyja Haraldsdóttir, 2010). Segja má að þroskaþálfar standi frammi fyrir vissri áskorun þegar horft er til þeirra viðmiða sem fatlað fólk leggur áherslu á að einkenni þá þjónustu sem stendur því til boða. Það er ekki nóg að tileinka sér ný viðmið og gildi, það þarf einnig að finna leiðir til að koma þeim inn í þjónustuna til að árangur náist.

Áskoranir í starfsþróun

Helstu verkefni fagaðila á fagreymslutímabili starfsþróunarkenningar Rønnestads og Skovholts (2013) eru þau að viðhalda þróun í starfinu og efla persónuleg einkenni eigin fagmennsku. Faglegur þroski felur meðal annars í sér að auka eigin færni og leikni og

um leið að hafa framtíðarsýn. Framtíðarsýn gerir fagfólki betur kleift að takast á við verkefni sem stuðla að starfsþróun (Rønnestad og Skovholt, 2013). Þegar horft er til þess og starfsvettvangs þroskaþjálfara má segja að það felist viss áskorun í því að þróa eigið starf í samræmi við síbreytileg viðmið í þjónustu við fatlað fólk. Eins og fram hefur komið hefur þroskaþjálfastéttin í gegnum tíðina þurft að taka mið af hugmyndafræði hvers tíma, mæta nálgun mannvirðingar sem breytist með nýjum áherslum og takast á við nýjan og jafnvel áður óþekktan starfsvettvang, nokkuð sem er flestum öðrum fagstéttum framandi (Þorvaldur Kristinsson, 2015). Taka má undir það með Rannveigu Traustadóttur (2004) að vegna örra breytinga á starfsvettvangi og skorts á alþjóðlegum fyrirmyndum hafi stéttin átt í erfiðleikum með að skapa sér sterka fagímýnd.

Að ná jafnvægi á milli faglegra sjónarmiða fagmanneskjunnar og þeirra þátta sem einkenna starfshlutverkið er verkefni sem hefst á fyrri starfsþróunartímabilum, samkvæmt kenningum Rønnestads og Skovholts (2013), en á fagreynslutímabilinu verður það markmið sem er fagfólki mikilvægt að ná. Þeir vilja meina að fagfólk sem hefur starfað lengi og er með mikla reynslu sætti sig illa við það ef þetta samræmi skortir, það er hvernig það upplifir eigin fagleg sjónarmið og starfshlutverk. Líta má á sameiginlega starfskenningu þroskaþjálfara sem áskorun um að samþætta persónulega reynslu við faglegan skilning. Starfskenning þroskaþjálfara gefur sýn á sameiginlegan grundvöll stéttarinnar, fyrir hvað hún stendur og hvaða faglegu sjónarmiðum hún fylgir (Þorvaldur Kristinsson, 2015). Segja má að persónulegir þættir starfskenningarinnar gefi þannig fagfólki tækifæri til að þróa eigin starfskenningu í samræmi við faglega þætti. Þar er til dæmis byggt á eigin gildismati, viðhorfum og reynslu, sem Rønnestad og Skovholt (2013) ítreka að sé mikilvægur þáttur í faglegri starfsþróun. Viðmælendur í rannsókninni líta á starfskenningu þroskaþjálfara sem mikilvægt faglegt tæki í störfum en benda jafnframt á að til þess að hún nýtist til starfsþróunar þurfi hún alltaf að vera í endurskoðun og í samræmi við viðurkennd viðmið í málefnum fatlaðs fólks.

Rønnestad og Skovholt (2013) leggja áherslu á að samstarf við aðra fagaðila sé mikilvægt til að stuðla að þróun og koma í veg fyrir stöðnun í starfi. Það hefur hins vegar verið einkennandi fyrir störf þroskaþjálfara að þeir eru oft í minnihluta á starfsvettvangi sínum þar sem þeir geta orðið eins konar einyrkjar og ómeðvitað farið að sveigja nálgun sína að starfsháttum annarra fagstétta (Þorvaldur Kristinsson, 2015). Í umfjöllun hér á undan um rannsóknir á starfsvettvangi þroskaþjálfara kemur fram að þroskaþjálfar upplifi þekkingarleysi á störfum sínum og að oft njóti fagleg sjónarmið þeirra ekki skilnings. Þannig finnst þeim erfitt að vera einu þroskaþjálfarnir á vinnustað og þurfa einir að bera ábyrgð á því að innleiða nýjar áherslur og viðmið inn í starfið (Kristín Lilliendahl og Vilborg Jóhannsdóttir, 2013; Menntasvið Reykjavíkurborgar, 2006; Þroskaþjálfafélag Íslands, 2008). Að mati viðmælenda er faglegur stuðningur í starfi mjög mikilvægur og vilja þeir meina að samstarf við aðra þroskaþjálfara styrki þeirra eigin starfsþróun. Viðmælendur horfa til þjónustunotenda og reynslu sinnar af samstarfi við þá. Í raun líta þeir á þjónustunotendur, þarfir þeirra og væntingar sem viðmið um þær áherslur sem þeir sem fagfólk eigi að taka mið af í starfi. Rønnestad og Skovholt (2013) telja að líta megi á þjónustunotendur sem þekkingarfræðilegan grunn í starfi fagmanneskjunnar sem hafi mikil áhrif á starfsþróun hennar. Vilborg Jóhannsdóttir (2003) leggur áherslu á að þegar gæðaviðmið í þjónustu eru ákveðin eigi að ganga út frá einstaklingsmiðuðum árangri sem byggist á þörfum og óskum hvers og eins. Því má ætla að þjónustunotendur sem þekkingarfræðilegur grunnur séu mikilvægir í starfsþróun þroskaþjálfara og geti þannig stuðlað að betri árangri og gæðum í starfi.

Viðmælendur tala einnig um mikilvægi þess að þroskaþjálfar viðhaldi þekkingu sinni og það sé í raun skylda þeirra samkvæmt siðareglum þroskaþjálfara og reglugerð um störf þeirra. Þeir tala um að nýjar áherslur og viðmið sem einkenni réttindabaráttu fatlaðs fólks

Í dag hafi verið þáttur í símenntun þeirra eftir grunnám. Flestir viðmælendur benda á að ekki sé allt fagfólk í aðstöðu til að afla sér framhaldsmenntunar og því sé mikilvægt að bæta tækifæri fyrir fagfólk til að kynna sér nýjungar og styrkja starfsþróun sína. Þeir nefna frekar vöntun á símenntun á fullorðinssviði, og er það í samræmi við niðurstöður kannana Þroskaþálfafélagsins frá árinu 2006 og 2008 þar sem fram kemur að þroskaþálfa sem starfa á barna- og unglingasviði sækja frekar símenntun. Rønneastad og Skovholt (2013) benda á mikilvægi þess að fagfólk hafi tækifæri til að afla sér þekkingar sem er krefjandi og í samræmi við væntingar og þarfir. Ennfremur benda þeir á að fagfólk með mikla starfsreynslu upplifi oft skort á nýjungum í símenntun og getur sú upplifun valdið því að það hafi minni áhuga á að taka þátt í því sem er í boði. Í ljósi þess er mikilvægt að rýna í þá símenntun sem er í boði fyrir þroskaþálfa og skoða hvernig hún getur betur mætt þörfum þeirra.

Lokaorð

Þegar sagan er skoðuð sést að bæði störf og starfsvettvangur þroskaþálfa hafa tekið miklum breytingum í gegnum tíðina og fylgt þeirri þróun sem verið hefur í málefnum fatlaðs fólks á hverjum tíma. Í viðtölunum má sjá að viðmælendur líta mikið til þeirra sjónarmiða sem efst eru á baugi í þjónustu við fatlað fólk og vísa til þeirra í störfum sínum. Velta má fyrir sér hvort skýrari sýn á kjarnann í sérþekkingu þroskaþálfa geti á einhvern hátt stuðlað að betri aðstöðu fagmanneskjunnar til að starfa eftir þeim viðmiðum sem hún horfir til og eru í samræmi við gildandi áherslur. Með því að átta sig á og skilja sérþekkingu þroskaþálfa og þau faglegu tæki sem þeir hafa yfir að ráða geta þroskaþálfa betur skilgreint störf sín og fyrir hvað þeir standa. Þannig verður auðveldara að þróa starfið markvisst og takast á við nýjar áskoranir. Kannski mætti segja að helstu áskoranir fagstéttarinnar felist í því að móta skýra framtíðarsýn og finna leiðir til að samþætta fagleg sjónarmið við breytingar á starfsvettvangi, breytingar sem eru í samræmi við gildandi viðmið eins og þau birtast í *Samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*. Í því sambandi er mikilvægt að horfa til þess hvaða tækifæri þroskaþálfa hafa til aukinnar starfsþróunar. Hvar liggja leiðirnar, hvað er í boði og hver er þörfin? Eins og Rønneastad og Skovholt (2013) benda á er mikilvægt að símenntunartilboð eða önnur úrræði til starfsþróunar uppfylli væntingar fagfólks. Í því samhengi er mikilvægt að greina þá sérþekkingu sem þroskaþálfa þurfa að ráða yfir í ljósi nýrra áskorana í starfi og veita símenntun á þeim grundvelli, hvort sem það er á barnasviði eða fullorðinssviði.

Heimildir

Auður Finnbogadóttir. (2012). Skjólstæðingur minn eða vinnuveitandi – skiptir það máli? *Uppeldi og menntun*, 21(1), 121–127.

Bernstein, G. S. (1999). *Human services? That must be so rewarding: A practical guide for professional development*. Baltimore: P. H. Brookes.

Bogdan, R. C., og Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. (4. útgáfa). New York: Pearson Education Group.

Flick, U. (2006). *An introduction to qualitative research*. London: Sage Publication.

Friðrik Sigurðsson. (2012). „Að vera betur í sveit settur“: Um breytingar á sértækri félagsþjónustu fyrir fatlað fólk. *Uppeldi og menntun*, 21(1), 107–113.

Gauti Kristmannsson. (2008). Þegar manni verður orða vant! eða Orðlausar orðabækur. Í Guðrún Kvaran (ritstjóri), *Orð og tunga*, 10, 1–10. Reykjavík: Stofnun Árna Magnússonar.

Guðrún V. Stefánsdóttir. (2012). Þroskaþálfaþám og starf á tímamótum? *Uppeldi og menntun*, 21(1), 99–106.

Háskóli Íslands. (2012). *Menntavísindasvið: Þroskaþjálfarafræði (kynningarbæklingur)*. Sótt af http://www.hi.is/sites/default/files/oldSchool/HI_menntavis_throskathjalf_vefur.pdf

Helga Baldvinsdóttir Bjargardóttir. (2012). Mannréttindi fatlaðs fólks og hlutverk þroskaþjálfara. *Uppeldi og menntun*, 21(1), 115–119.

Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (1999). Sérhæfð þekking kennara. *Uppeldi og menntun*, 8, 71–89.

Kristín Björnsdóttir. (2003). Orðræðugreining. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 237–248). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Kristín Lillendahl og Vilborg Jóhannsdóttir (2013). Rýnt í störf þroskaþjálfara í ljósi alþjóðlegra viðmiða. Í Guðrún Geirsdóttir (ritstjóri). *Þjóðarspejillinn 2013. Rannsóknir í félagsvísindum XIV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2013*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af http://skemman.is/stream/get/1946/16805/39065/1/Krist%C3%ADnLillVilborgJohanns_MEN.pdf

Kuokkanen, L. (2000). Power and empowerment in nursing: Three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing*, 31(1) 235-241. Sótt af <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1046/j.1365-2648.2000.01241.x/pdf>

Lög um heilbrigðisstarfsmenn nr. 34/2012.

Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992 með síðari breytingum.

Lög um réttindagæslu fyrir fatlað fólk nr. 88/2011

Margrét Sigurðardóttir. (2011). Gagnreynt starf. Í Guðrún Pálmadóttir og Snæfríður Þ. Egilson (ritstjórar), *Líða, heilsa og velferð* (bls. 213–226). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Menntasvið Reykjavíkurborgar. (2006). *Greining á starfi: Þroskaþjálfarar í grunnskólum Reykjavíkur*. Reykjavík: Reykjavíkurborg. Sótt af: http://reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/skjol/svid/menntasvid/pdf_skjol/utgafur/grunnskolar/kannanirogskimar/throskat_hjalfar-lokaskyrsla.pdf

Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative Research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137–145.

Rannveig Traustadóttir. (2004). Hugleiðingar um menntun og störf þroskaþjálfara á nýrri öld. *Þroskaþjálfinn*, 7(1) 14–17.

Ratzka, A. D. (2002). *User control over services as a precondition for self-determination*. Sótt 15. júlí 2012 af <http://www.independentliving.org/docs4/ar200210.html>

Reglugerð um menntun, réttindi og skyldur þroskaþjálfara og skilyrði til að hjóta starfsleyfi nr. 1120/2012.

Ríkey Sigurbjörnsdóttir. (2009). *Sjálfsmat eykur gæði skólustarfs: starfendarannsókn í Grunnskóla Siglufjarðar* (meistararitgerð). Menntavísindasvið, Háskóli Íslands.

Rønnestad, M.H. og Skovholt T.M. (2013). *The developing practitioner: Growth and stagnation of therapists and counselors*. New York: Routledge.

- Sameinuðu þjóðirnar. (2006). *Samningur um réttindi fatlaðs fólks*. Sótt af <http://www.humanrights.is/is/mannrettindi-og-island/helstu-samningar-og-yfirlýsingar/sameinudu-thjodirnar/samningur-um-rettindi-fatlads-folks>
- Sharf, R. S. (2010). *Applying career development theory to counseling*. (5. útgáfa). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2006). Vísindi og vald. *Tímarit félagsráðgjafa*, 1, 31–41.
- Silverman, D. (2010). *Doing qualitative research*. London: Sage Publications.
- Sternberg, R. J., og Horvath, J. A. (1995). A prototype view of expert teaching. *Educational Researcher*, 24(6), 9–17.
- Trausti Þosteinnsson. (2002). Fagmennska grunnskólakennara á Norðurlandi eystra. *Uppeldi og menntun*, 11(1), 147–169.
- Trausti Þorsteinsson. (2003). Fagmennska kennara. Í Börkur Hansen og fleiri (ritstjórar), *Fagmennska og forysta: Þættir í skólastjórnun* (bls. 187–200). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Vibeke Þ. Þorbjörnsdóttir. (2008). *Þróun þroskaþjálfastarfsins og starfsánægja þroskaþálfa* (meistararitgerð). Menntavísindasvið, Háskóli Íslands.
- Vilborg Jóhannsdóttir. (2001). *Markmið og mæling* (meistararitgerð). Kennaraháskóli Íslands, Reykjavík.
- Vilborg Jóhannsdóttir. (2003). Gæðastýrð þjónusta byggð á viðhorfum notenda. Í Rannveig Traustadóttir (ritstjóri), *Fötlunarfræði, nýjar íslenskar rannsóknir* (bls. 209–231). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Vilborg Jóhannsdóttir. (2005). Viðbrögð Vilborgar Jóhannsdóttur við grein H. Folkestad. *Þroskahjálpa*, 2(27), 25–28.
- Vilborg Jóhannsdóttir og Freyja Haraldsdóttir. (2010). Notendastýrð persónuleg aðstoð fyrir fatlað fólk á Íslandi: Innleiðing og stjórnsýsla. Í Gunnar Þ. Jóhannesson og Helga Þ. Björnsdóttir (ritstjórar). *Rannsóknir í félagsvísindum XI*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af: http://skemman.is/stream/get/1946/6863/18516/3/106-113_VilborgogFreyja_STJ.pdf
- Vilborg Jóhannsdóttir og Kristín Lillensdahl. (2014). Hvað ræður för um starfsval og þróun þroskaþjálfána á Íslandi og í öðrum háskólum Evrópu? Í Helga Ólafsdóttir og Thamar M. Heijstra (ritstjórar). *Rannsóknir í félagsvísindum XV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2014*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af http://skemman.is/stream/get/1946/19984/45868/1/Hva%C3%B0_r%C3%A6%C3%B0ur_f%C3%B6r_um_starfsval_F%C3%A9lags-_og_mannv%C3%ADsindadeild.pdf
- Þorvaldur Kristinsson. (2015). *Þroskaþjálfar á Íslandi: Saga stéttar í hálfa öld*. Reykjavík: Þroskaþjálfafélag Íslands.
- Þroskaþjálfafélag Íslands. (2007). *Starfskenning þroskaþálfa*. Sótt af: <http://www.throska.is/is/um-felagid/thi/starfskenning-throskathjalfa>
- Þroskaþjálfafélag Íslands. (2008). Könnun á viðhorfum félagsmanna Þroskaþjálfafélags Íslands. Þroskaþjálfafélag Íslands. Sótt af http://www.throska.is/assets/files/gogn/Skyrsla_Thl__220508-1.pdf

Um höfunda

Berglind Bergsveinsdóttir (bb@innsyn.is) er þroskaþjálfari að mennt. Hún lauk starfstengdu meistaranámi í þroskaþjálfarafræðum frá Háskóla Íslands árið 2013 og bakkalárnámi í þroskaþjálfarafræðum frá Kennaraháskóla Íslands árið 1998. Hún hefur lengst starfað í tengslum við atvinnumál fatlaðs fólks, sem ráðgjafi í atvinnu með stuðningi (AMS) og á hæfingarstöðvum fyrir fullorðið fatlað fólk.

Vilborg Jóhannsdóttir (vjoh@hi.is) er lektor í þroskaþjálfarafræðum við Menntavísindasvið Háskóla Íslands og starfar við kennslu á þroskaþjálfabraut. Hún lauk bakkalárprófi í sérkennslufræðum með áherslu á unglinga og fullorðna með þroskahömlun samhliða námi í grunnskólakennarafræðum frá University of Iowa árið 1976. Vilborg lauk fyrri hluta meistaragráðu við sama skóla með áherslu á heildræna námskrár- og áætlanagerð á vettvangi málefna fatlaðs fólks árið 1983 og diplómu í ráðgjöf frá Kennaraháskóla Íslands árið 1986. Hún lauk meistaragráðu í uppeldis- og menntunarfræðum með áherslu á sérkennslu og stjórnun frá Kennaraháskóla Íslands árið 2001. Vilborg lauk viðbótardiplómu í kennslufræði háskóla árið 2014 og stundar nú doktorsnám í uppeldis- og menntunarfræðum við Háskóla Íslands. Vilborg hefur komið að menntun þroskaþjálfara og störfum á vettvangi fatlaðs fólks í nær fjóra áratugi. Hún var formaður námsbrautar í þroskaþjálfarafræðum á árunum 2002 til 2011. Rannsóknir hennar hafa beinst að tengingu fræða og starfs, starfsþróun, fagmennsku og gæðastjórnun í mállefnum fatlaðs fólks, mannréttindabaráttu fatlaðs fólks og alþjóðasamstarfi.

Efnisorð

*þroskaþjálfarafræði – þroskaþjálfar – sérþekking
– starfsþróun – fagmennska*

About the authors

Berglind Bergsveinsdóttir (bb@innsyn.is) is a social educator. She completed a M.A degree at the University of Iceland in social education, 2013 and a B.Ed. degree at the Iceland University of Education in social education, 1998. She has long worked for employment of disabled people, as a counselor of Supported Employment (SE) and habilitation centers for adults with disabilities.

Vilborg Jóhannsdóttir (vjoh@hi.is) is assistant professor in social education at the University of Iceland. In 1976 she completed a bachelor degree in special education studies and elementary education at the University of Iowa. In 1983 Vilborg finished coursework in special education towards a masters degree from the University of Iowa with emphasis on service planning and management. She finished a diploma in inservice training and staff development in 1986 at the the University of Education in Iceland. She completed a masters degree in education and pedagogy with emphasis on special education in 2001 from the Iceland University College of Education and graduate diploma studies in university teaching from the University of Iceland in 2014. She is currently enrolled in PhD-studies at the University of Iceland, School of Education. Vilborg has been teaching social educators and working with disabled people in various settings for four decades. She was the head of a national study program in social education from 2002 till 2011.

Key words

*social education – social educators – professional expertise
– professional development – professionalism*



Berglind Bergsveinsdóttir og Vilborg Jóhannsdóttir. (2015).

Sérþekking og þróun í starfi: Viðhorf reynslumikilla þroskaþálfa til nýrra áskorana.

Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun: Sérít 2015 – Hlutverk og menntun þroskaþálfa.

Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2015/hlutverk_og_menntun_throskathjalfa/001.pdf