

Gabriela Paprotna

Wybrane czynniki optymalizacji procesu wychowania w przedszkolu

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (34-35), 228-234

2007

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Wybrane czynniki optymalizacji procesu wychowania w przedszkolu¹

Wprowadzenie

„Optymalizacja (łac. *optimus* - najlepszy), ulepszanie czynności ludzkich, urządzeń i organizacji pracy w celu osiągnięcia możliwie najwyższych wyników ilościowych i jakościowych.” (W. Okoń, 2001, s. 275)

Zakres pojęcia optymalizacji jest szeroki, obejmuje zarówno działania ludzkie, jak i zewnętrzne uwarunkowania, w których one przebiegają. W taki też sposób pojęcie to można odnieść również do wychowania w przedszkolu. Przedszkole, jako instytucja powołana intencjonalnie do realizacji ściśle określonych zadań, funkcjonuje w takich warunkach, jakie stwarza mu społeczeństwo (poprzez podmioty uczestniczące w decydowaniu o charakterze tego szczebla kształcenia). Z drugiej jednak strony – wszystkie zadania, jakich społeczeństwo oczekuje od przedszkola, nie mogłyby być realizowane bez nauczyciela. On to, w określonych warunkach, decyduje o doborze metod pracy z dziećmi, on urzeczywistnia w jej toku zasady wychowania. Żadne cele, żadne zmiany i żadne reformy nie mogą się powieść bez zaangażowania nauczyciela.

Zarówno metody, jak i zasady pracy wychowawczej z dziećmi w wieku przedszkolnym są na ogół nauczycielom dobrze znane. Wydaje się, że dość powszechna jest też orientacja we współczesnych trendach w zakresie edukacji przedszkolnej: poszukiwanie twórczych, aktywizujących metod pracy z dziećmi; troska o zaspokajanie potrzeb dzieci; indywidualizowanie oddziaływań wychowawczych, zgodnie m.in. z „wewnętrznym programem rozwojowym” poszczególnych wychowanków; podmiotowe podejście do nich; włączanie rodziców w realizację zadań wychowawczych; dbałość o jakość pracy przedszkola; otwarcie się przedszkola na środowisko; wzbogacanie oferty edukacyjnej, itd.

Wskazane trendy wyznaczają ważne kierunki wychowania przedszkolnego. Są one urzeczywistniane w praktyce różnymi metodami. Jak jednak słusznie zauważa M. Łobocki – „wszelkie znane dotychczas metody wychowania nie wywierają nigdy na dzieci i młodzież wpływu w sposób

¹ Referat wygłoszony na XVI Konferencji CHORZOWSKICH SPOTKAŃ EUROPEJSKICH nt. *Przedszkole fundamentem przyszłych sukcesów edukacyjnych studentów* 9.11.2006 roku, zorganizowanej z inicjatywy Regionalnego Klubu Europejskiego QUO VADIS w Chorzowie.

samoistny. To znaczy, że są one skuteczne zwłaszcza dzięki współwystępowaniu z nimi innych czynników warunkujących poprawne ich zastosowanie. (...) Istnieje szereg dowodów na to, że nasze osiągnięcia wychowawcze nie tyle zawdzięczamy stosowanym poprzez nas metodom, ile w szczególności przeróżnym uwarunkowaniom, jakie metodom tym współtowarzyszą (...).” (Łobocki, 1998, s. 15)

Wśród tychże uwarunkowań można wskazać zarówno takie, które są bezpośrednio związane z pracą nauczyciela, z jego postawą wobec dzieci i innych uczestników edukacji, jaki i te, które odnoszą się bardziej do tworzenia warunków przez podmioty odpowiedzialne za organizację wychowania przedszkolnego.

Nasuwa się więc pytanie: jakie działania tych dwu stron mogłyby zostać podjęte w celu szukania coraz lepszych dróg wspierania rozwoju dziecka? Jakie czynniki sprzyjają realizacji zadań wychowania przedszkolnego, optymalizując ten proces?

Nauczyciel przedszkola a optymalizacja procesu wychowania

Refleksja nad postawą nauczyciela przedszkola pozwoliła mi na wskazanie kilku (z pewnością nie wszystkich) działań, które są bardzo pożądane, możliwe do zrealizowania i mogą się przyczynić do osiągnięcia wysokich wyników w pracy wychowawczej.

1. Budowanie bliskich relacji z dziećmi, opartych na zasadzie podmiotowości

Oznacza to – wg M. Łobockiego – „humanistyczne do nich podejście, czyli zapewnienie im prawa do bycia w miarę samodzielnym i niezależnym, a także ponoszenia odpowiedzialności za swe postępowanie i kierowanie własnym rozwojem. Nade wszystko zaś zakłada się tu poszanowanie godności osobistej dzieci i młodzieży, czyli umacnianie w nich poczucia własnej wartości” (M. Łobocki, 1998, s. 15) Jak dalej zaznacza autor, wychowanek nie jest, co prawda, w stanie urzeczywistnić swoich możliwości rozwojowych bez rodziców i wychowawców, ale to nie oznacza, że ma im być podporządkowany w sposób całkowity.

Przejawem podmiotowego traktowania dziecka są: akceptacja, rozumienie empatyczne, autentyzm w kontaktach (tzn. zgodność z samym sobą).

Dzieci w wieku przedszkolnym bardzo potrzebują indywidualnego kontaktu z nauczycielem. Wypracowanie więc relacji opartych humanistycznym podejściu jest koniecznym warunkiem powodzenia w pracy wychowawczej.

2. Właściwe porozumiewanie się z dziećmi

Właściwe – oznacza takie, gdzie obie strony, zarówno nauczyciel, jak i dziecko są i nadawcami, i odbiorcami komunikatów. Właściwe – czyli

takie, w którym komunikaty werbalne nie są zakłócone przez informacje dodatkowe, np. sprzeczne z nimi zachowania niewerbalne. Właściwa komunikacja oznacza także korzystanie z informacji zwrotnych np. o prowadzonych zajęciach czy też zachowaniu w różnych sytuacjach. Właściwa komunikacja oznacza wreszcie umiejętność słuchania dziecka – tylko wtedy do nauczyciela może dotrzeć prawda o nim i tylko wtedy może on odpowiednio reagować. Właściwe porozumiewanie powinno też być pozbawione pośpiechu, a dziecku potrzebna jest świadomość, że nauczyciel jest autentycznie zainteresowany jego problemami. I choć w wielu sytuacjach jest to dość trudne (ze względu na przeciążenie pracą biurokratyczną), to odejście od ww. zasad oznacza, że wychowanie może przynieść inne efekty, niż zakładamy i że możemy przeoczyć „coś ważnego” w rozwoju dziecka. (zob.: M. Łobocki, tamże, s. 18–21).

3. Troska o zaspokajanie potrzeb dzieci

Zasada zaspokajania potrzeb to jedna z ważniejszych norm wyznaczających kierunek pracy nauczyciela przedszkola. (To też jeden z aspektów podmiotowego traktowania dzieci). Konieczna jest tu własna aktywność nauczyciela, która pozwoli mu wypracować umiejętność rozpoznawania i zaspokajania potrzeb. Wysiłek ten jest potrzebny, jeśli dziecko ma się rozwijać – i jeśli ma to być proces wyznaczony jego indywidualnymi właściwościami. Ta zasada łączy się w dużej mierze z zasadą indywidualizacji (por.: M. Klim-Klimaszewska, 2005, s. 71–72). I choć trudno nie przyznać racji, kiedy mówi się, że wykonywanie ww. zadań jest utrudnione przez m. in. zbyt dużą liczebność grup przedszkolnych i nadmierne obciążenie nauczycieli innymi zadaniami, to jednocześnie trzeba też zauważyć, że niekiedy tymi argumentami przykrywa się brak wiedzy, umiejętności i woli działania.

4. Świadomość spełniania funkcji wzoru i autorytetu wobec dzieci

Autorytet bywa różnie definiowany. Interesujące wydaje się ujęcie, w myśl którego „przez autorytet rozumie się na ogół określoną relację co najmniej między dwiema osobami, tj. osobą będącą nosicielem autorytetu i osobą, która nie ukrywa szczerego dla tamtej uznania i bywa pod jej urokiem (...)” (M. Łobocki, tamże, s. 24)

Wiek przedszkolny sprzyja nawiązywaniu takich właśnie relacji. Można rzec – często dziecko pozostaje pod urokiem nauczyciela. Ważne jest więc, jakie cechy osobowości, jakie zachowania, poglądy, wartości składają się na ów wzór, z którym dziecko się utożsamia. Im bardziej wszystkie te elementy są spójne, tym większe prawdopodobieństwo osiągnięcia zakładanych rezultatów wychowawczych. Owa spójność jest tu czynnikiem optymalizującym oddziaływanie nauczyciela.

5. Autorefleksja jako ważny element postawy zawodowej nauczyciela

Nauczyciel przedszkola realizuje ważne, trudne i złożone zadania względem dzieci i społeczeństwa. Nieodłączną cechą jego pracy jest stawianie sobie pytań: o trafność doboru metod i form, o skutki oddziaływań wychowawczych, o przyczyny niepowodzeń, o oczekiwania – tak dzieci, rodziców jak i własne, itd. Z takiej autorefleksji rodzi się postawa otwarta, która zakłada, że nigdy nie wie się wszystkiego, że zawsze można się doskonalić i rodzi się pokora wobec zawodu, która wynika choćby z tego, że wciąż prowadzimy nowe dzieci, wciąż musimy je poznawać i na nowo podejmować odpowiedzialność za ich rozwój.

Autorefleksja to jeden z wielu, wielu elementów postawy nauczyciela przedszkola. O ile jednak o pewnych cechach osobowości czy umiejętnościach pedagogicznych mówi się częściej (por.: A. Klim-Klimaszewska, 2005, s. 118–123), o tyle autorefleksja nie zawsze bywa dostrzegana wprost. Tymczasem to właśnie wgląd w siebie, we własne motywacje, działania, myśli – prowadzi do weryfikacji dotychczasowych poczynań i do poszukiwania nowych rozwiązań.

Nauczyciel, który nie zastanawia się nad swoją pracą, prawdopodobnie niczego w niej nie ulepszy.

6. Samodoskonalenie zawodowe

Proces samodoskonalenia jest wpisany w istotę zawodu nauczyciela. Często jest on następstwem autorefleksji. Samodoskonalenie jest wpisane w rozwój zawodowy, który jest pojmowany jako „proces zmian zachodzących w świadomości jednostki, jej nieustannego zbliżania się do doskonałości działania w określonej dziedzinie, zawodzie, specjalności, specjalizacji, zadaniu, czynności, operacji, ruchu roboczym. Zmiany zachodzą u człowieka pod wpływem społeczno–kulturowych podnieć oraz własnej, świadomej aktywności ogólnorozwojowej i ukierunkowanej – prozawodowej.” (K. Czarnecki, S. Karaś, 1996, s. 27)

Jeśli rozwój zawodowy nie jest sprowadzony do formalnych aspektów, jeżeli nauczyciel rzeczywiście osiąga coraz wyższe poziomy kompetencji zawodowych, przekłada się to na lepszą pracę z dziećmi. Wzbogaca się nie tylko jego warsztat pracy, ale zmienia się świadomość, która wytycza kolejne kierunki działań.

7. Pozytywna motywacja wyboru zawodu

Motywacja wyboru zawodu to czynnik, który bardzo mocno determinuje przebieg pracy zawodowej. Decyzja o wyborze zawodu, miejsca i charakteru pracy jest poprzedzona różnymi przemyśleniami. Najbardziej pożądana jest sytuacja, gdy kierujemy się motywami pozytywnymi, opartymi na zainteresowaniu zawodem. Taka motywacja pozwala budować pozytywne nastawienie do pracy, wyzwala chęć działania, skłania do poszukiwań. Z punktu widzenia realizacji różnorodnych funkcji przedszkola z pewnością

nauczyciel cechujący się taką postawą osiągnie więcej niż ten, którego do zawodu przywiodyły negatywne motywy.

Choć motywacja wyboru zawodu jest czynnikiem, który istotnie wpływa na skuteczność pracy wychowawczej, to trzeba sobie uświadomić, że jest procesem, nad którym nie można mieć kontroli. Nigdy bowiem nie jesteśmy w stanie wnikać w motywy innych ludzi. Nie są one dostępne obserwacji, a ich deklarowanie może nie być prawdziwe. Jednocześnie orzekanie o nich na podstawie uzewnętrznianych zachowań też daje wiedzę mało rzetelną, raczej orientacyjną. Badanie więc motywacji to jeden z najtrudniejszych poznawczo i metodologicznie problemów. (zob.: B. Żechowska, 1982). Nie oznacza to jednak, że nie należy przykładać wagi do motywacji wyboru zawodu ; jest to postulat szczególnie dla podmiotów zajmujących się kształceniem i doskonaleniem nauczycieli.

Optymalizacja wychowania przedszkolnego w zakresie organizowania warunków pracy z dziećmi

Choć w pracy przedszkola najważniejsze są działania nauczyciela, to jednak przebiegają one w określonych uwarunkowaniach. Organizacyjne ramy procesu wychowania w przedszkolu to również obszar, w którym potrzebne są działania zmierzające do osiągnięcia większej skuteczności w pracy z dziećmi. Kilka z tychże działań byłoby z pewnością pożądanym.

A. Zwiększenie liczby placówek wychowania przedszkolnego

Ten postulat jest powtarzany od wielu lat, ale nie stracił na aktualności. Trudno jest odbudować sieć placówek, choć pewne wysiłki zostały podjęte. Stan ten wciąż trudno uznać za zadowalający, wciąż duża liczba dzieci pozostaje poza oddziaływaniem przedszkoli. Wspieranie rozwoju dziecka, kompensowanie bodźców – to ważne funkcje edukacji przedszkolnej. Najpierw jednak dzieci muszą mieć do niej dostęp.

B. Zmniejszenie liczebności grup przedszkolnych

To również nie jest nowa sugestia. I również, jak poprzednia, czeka na urzeczywistnienie. Wzrastająca – w wielu przedszkolach liczba dzieci w grupach stanowi wręcz zagrożenie dla realizacji zasad wychowania przedszkolnego. Jak indywidualizować podejście do dzieci w 30-osobowej grupie? Jak poświęcić każdemu dziecku wystarczająco dużo czasu? Jak rozpoznać potrzeby każdego z wychowanków? Jak budować bliskie więzi? Jak się komunikować, gdy liczebność grupy przekracza nawet normy fizycznego bezpieczeństwa?

Kwestia liczebności grup wiąże się z ilością placówek wychowania przedszkolnego oraz z liczbą zatrudnionych nauczycieli. Trudno jest zmienić ten stan w sposób szybki, bo to wymaga nakładów. Jeśli jednak nie zostaną podjęte pewne decyzje, trudno mówić o optymalizacji wychowania.

C. Odciążenie nauczycieli w zakresie pracy dokumentacyjnej

Zrozumiałe jest, że działalność nauczyciela powinna być dokumentowana. W ostatnich latach zostały jednak zachwiane proporcje między bezpośrednią pracą z dzieckiem a pracą biurokratyczną. W przeprowadzonych przeze mnie badaniach nauczyciele przedszkoli uznali to obciążenie za jedno z głównych utrudnień tak pracy z dziećmi, jak i swego zawodowego rozwoju (zob.: G. Paprotna, 2004, s. 71 – 77; 2005, s. 295). Skutkiem takiego obciążenia jest niewystarczająca ilość czasu dla dzieci, a to przecież czynnik bardziej hamujący, utrudniający wychowanie niż je optymalizujący. Mniej czasu – więcej dzieci w grupach – więcej problemów do rozwiązania. Trudno to pogodzić. Tymczasem wśród wielu kryteriów jakości przedszkola jest również styl opieki, tzn. „dostęp dzieci do dorosłych, bliskość i bezpieczeństwo emocjonalne, szybkość reagowania na ich potrzeby, udzielanie pomocy w kryzysie i trudnościach, konsekwencja” (M. Rościszewska-Woźniak, 2003, s. 75). Zarówno więc nadmierna liczba dzieci, jak i zbyt mała ilość czasu dla nich rzutują na styl pracy pedagogicznej.

D. Lepszy dostęp przedszkoli do specjalistów

W wypełnianiu wielu różnorodnych, złożonych zadań nauczyciel przedszkola jest wspomagany przez działania różnych specjalistów. Dostęp do nich jest zróżnicowany, często niewystarczający. Wielość problemów, np. rozwojowych czy pedagogicznych, współczesnych dzieci jest uzasadnieniem dla zaangażowania tychże specjalistów do współpracy z przedszkolem. Jeśli ma to być czynnik polepszający jakość wychowania, dziecko nie powinno zbyt długo czekać na specjalistyczne działania, gdyż jego rozwój w wieku 3–6 lat przebiega dość szybko i intensywnie.

E. Polepszenie statusu społecznego nauczyciela przedszkola

Status społeczny nauczyciela przedszkola jest wyznaczony różnymi czynnikami, nie tylko w sferze materialnej. I choć można dyskutować, czy ten element nauczycielskiej pracy przekłada się bezpośrednio na jej efektywność, to warto przywołać tu słowa S. Guz, która twierdzi, że „ważną i pilną sprawą jest poprawa statusu społecznego i materialnego nauczyciela przedszkola oraz usunięcie przyczyn głębokiej frustracji nauczycieli i dyrektorów placówek przedszkolnych. Służyć temu powinno co najmniej zrównanie nauczycieli przedszkoli w płacach, w wymiarze godzin pracy, długości urlopu, statusie prawnym z nauczycielami klas początkowych.” (S. Guz, 1996, s. 115). Zdaniem autorki służyłoby to zwiększeniu efektywności pracy przedszkoli.

W efekcie reformy edukacji sytuacja nauczycieli przedszkola uległa pewnej poprawie, ale nie jest to zmiana na tyle znacząca, by wśród oczekiwaniań zawodowych to związane ze statusem przestało występować.

Zakończenie

Optymalizacja procesu wychowania przedszkolnego to działanie wielokierunkowe i złożone, a przy tym długofalowe. Uczestniczą w nim różne podmioty: i te, które stwarzają warunki do pracy z dziećmi, i te, które tę pracę realizują. Wśród nich, oczywiście, najważniejszy jest nauczyciel. Jego działań nie można jednak rozpatrywać w oderwaniu od rzeczywistości. A w tej tkwią również pewne ograniczenia. Nie można też oczekiwać szybko spektakularnych, wymiernych efektów optymalizacji, gdyż jakość oznacza w dużej mierze dążenie do określonego z góry, idealnego rezultatu, zaś „praca z dziećmi w przedszkolu jest nastawiona bardziej na proces, postęp i stwarzanie warunków do rozwoju dzieci niż na osiąganie określonych wyników” (M. Rościszewska-Woźniak, 2003, s. 71).

Można też wysnuć i taki wniosek, że optymalizacja wychowania jest procesem nieustającym, gdyż zawsze można coś zmienić, aby osiągnąć stan lepszy od poprzedniego.

Bibliografia

- Czarnecki K., Karaś S.: *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*. Radom 1996.
- Guz S.: *Edukacja przedszkolna w okresie przemian*. Warszawa 1996.
- Klim-Klimaszewska A.: *Pedagogika przedszkolna*. Warszawa 2005.
- Łobocki M. (red.): *Praca wychowawcza z dziećmi i młodzieżą*. Warszawa 1998.
- Okoń W.: *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa 2001.
- Paprotna G.: *Oczekiwania zawodowe nauczycieli przedszkoli w kontekście reformy systemu edukacji*. [W:] *Wybrane problemy edukacyjne – konfrontacje polsko-słowackie*, pod red. S. Juszczyka i E. Petláka, Toruń 2004.
- Paprotna G.: *Przemiany wychowania przedszkolnego jako uwarunkowania rozwoju zawodowego nauczycieli*. [W:] *Rozwój zawodowy nauczyciela*, pod red. H. Moroza, Kraków 2005.
- Rościszewska-Woźniak M.: *Standardy jakości edukacji przedszkolnej*. [W:] *Edukacja przedszkolna w Polsce – szanse i zagrożenia*, pod red. M. Zahorskiej, Warszawa 2003.
- Żechowska B.: *Efektywność pracy nauczyciela. Wyznaczniki. Tendencje. Problemy*. Katowice 1982.

Summary

In the kondergarten education, the following subjects take part: teachers, children and parents. It is a continuous process.