

Urszula Ordon

Rola dyrektora przedszkola w adaptacji społecznej i zawodowej nauczycielek wychowania przedszkolnego

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 4, 79-82

1991

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.

Urszula Ordon

**ROLA DYREKTORA PRZEDSZKOLA
W ADAPTACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ
NAUCZYCIELEK WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO**

Literatura pedagogiczna oparta na badaniach empirycznych podkreśla ogromną rolę dyrektorów placówek oświatowo-wychowawczych w adaptacji społecznej i zawodowej młodych nauczycieli. Dyrektor jest centralną postacią w adaptacji zawodowej młodego nauczyciela. Jego praca wymaga szerokiej wiedzy, umiejętności kierowniczych, organizatorskich i pedagogicznych. Jednocześnie wymaga odpowiedniego przygotowania naukowego i ogromnej wiedzy teoretycznej w zakresie prowadzenia działalności pedagogicznej. Dyrektorzy placówek oświatowo-wychowawczych mają do odegrania wiele ról mogących pomóc wejść młodym nauczycielom w życie zawodowe. Dyrektor jest osobą „formalnie i moralnie odpowiedzialną za właściwy przebieg i społecznie pożądany rezultat adaptacji”¹.

Młody nauczyciel, jak pisze J. Jakóbski, widzi w dyrektorze placówki autorytet i wzór do naśladowania. Od niego oczekuje opieki i pomocy w sprawach dydaktyczno-wychowawczych, bytowych, kulturalnych, towarzyskich oraz osobistych, oczekuje pomocy we wprowadzaniu do środowiska szkolnego i pozaszkolnego. Pomoc ta jest niezbędna również z powodu napotykania bardzo wielu trudności, występujących w początkowym okresie pracy pedagogicznej młodych nauczycieli.

Od bezpośrednich przełożonych oczekuje się wielu określonych cech osobowościowych, przede wszystkim dużej wiedzy ogólnej, zawodowej i pedagogiczno-psychologicznej, aktywności, wysokiej kultury osobistej, konsekwencji w postępowaniu, życzliwości, wyrozumiałości, skromności, dokładności i poczucia humoru. Ponadto dyrektora powinny cechować: systematyczność, umiejętność organizacji pracy, obiektywność, zdecydowanie, a także

umiejętność mobilizowania całego zespołu do działania. Dyrektor według Jakóbowskiego powinien być przywódcą i przełożonym, „którego wiedza i umiejętności, bystrość umysłu, sposób postępowania i sposób bycia udziela się młodemu nauczycielowi i porywa go do realizacji i przeżywania codziennej rzeczywistości pedagogicznej”².

Obok niewątpliwie istotnej roli osobowości dyrektorów, która ma wpływ na adaptację młodych nauczycieli, duże znaczenie przypisuje się właściwie zorganizowanej opiece nad wkraczającymi do zawodu nauczycielami.

W czerwcu i październiku 1987 r. przeprowadzono badania ankietowe wśród nauczycieli 70 przedszkoli województwa częstochowskiego rozpoczynających swoją pracę zawodową. Otrzymane wyniki pozwoliły na zaklasyfikowanie postaw dyrektorów do następujących grup: bardzo życzliwy - 7 osób, przyjazny, opiekuńczy - 31 osób, urzędowy, oficjalny - 15 osób, obojętny, bez zainteresowania - 12 osób, nierówny, nerwowy - 5 osób. Można więc stwierdzić, że zdaniem większości respondentów dyrektorzy mają właściwy stosunek do młodych nauczycieli, którzy znajdują w nich oparcie i pomoc.

Obok różnych form opieki nad młodymi nauczycielami ważne miejsce zajmuje pierwsze zetknięcie się z miejscem pracy. Zdaniem B. Chmielowskiego³ sposób przyjęcia do pracy, atmosfera towarzysząca tej ważnej w życiu chwili może stać się czynnikiem motywacyjnym lub zniechęcającym na długie lata. Przyjęcie do pracy następuje za pośrednictwem dyrektora, który przede wszystkim zapoznaje nauczyciela z organizacją pracy, z prawami, obowiązkami, a także z warunkami pracy i gronem koleżeńskim. Zadaniem dyrektora w pierwszych dniach pracy, jak i w całym okresie adaptacji zawodowej, jest redukcja poczucia niepewności i zagubienia. Atmosfera pierwszej rozmowy z dyrektorem na ogół głęboko zapada w świadomości młodego nauczyciela i stanowi niejednokrotnie istotny element w kształtowaniu się wzdzi zawodowej. Dlatego taka rozmowa nie powinna mieć charakteru formalnego i ograniczać się jedynie do czynności urzędowych.

Z zebranych wypowiedzi młodych nauczycieli wynika, że pierwsze kontakty z placówką odgrywają dużą rolę w starciu zawodo-

wym i dalszych losach młodego nauczyciela. Jeśli chodzi o formy przeprowadzenia pierwszej rozmowy, to 48 badanych nauczycieli odnotowało, że był to kontakt oparty na życzliwości, wnikliwości i koleżeńskim zainteresowaniu się problemami młodego nauczyciela. Jako formalno-urzędowy określiło ten kontakt 14 nauczycieli. W ośmiu przypadkach nie przeprowadzono z nauczycielem żadnych rozmów.

Badane osoby wypowiedziały się za systematycznymi i częstymi kontaktami z dyrektorami w dalszym okresie adaptacji zawodowej. Częste rozmowy, pomoc w rozwiązywaniu różnorodnych trudności dydaktyczno-wychowawczych znacznie ułatwiają wdrażanie do obowiązków zawodowych. Pomoc ta jest nieodzowna, gdyż początkujący pedagog podlega ostrej, krytycznej ocenie innych nauczycieli i środowiska społecznego, głównie rodziców dzieci.

Podstawowym zadaniem dyrektora w adaptacji młodych pracowników jest kontrola i ocena wyników ich pracy wychowawczo-dydaktycznej. Szczególne znaczenie ma tu prowadzenie hospitacji i kontroli lustracyjnej zajęć. W świetle badań młodzi nauczyciele cenią sobie szczególnie rozmowy pohospitacyjne, ale przeprowadzone z wyrozumiałością i kulturą.

Do innych form pracy dyrektorów z adeptami zawodu nauczycielskiego zaliczyć można: instruktaż, wskazówki metodyczne, wskazywanie literatury, organizowanie i wspólne omawianie zajęć przykładowych, wyznaczanie określonych czynności i zadań społecznych. Młodzi nauczyciele stwierdzają, że wielu dyrektorów udziela im systematycznie instruktażu i wskazówek w różnych sprawach zawodowych, z którymi oni nie mogą sobie poradzić.

Istotną rolę odgrywają dyrektorzy przedszkoli w przygotowaniu młodych nauczycieli do pracy samokształceniowej, a także w mobilizowaniu do uczestnictwa w różnych formach doskonalenia zawodowego. Wśród propozycji z tego zakresu najważniejsze to: uczestnictwo w zajęciach prowadzonych przez doświadczonych koleżanki, uczestnictwo w konferencjach przedmiotowo-metodycznych, udział w zorganizowanych przez WSP szkoleniach seminaryjno-konsultacyjnych, spotkania z wizytatorami przedmiotowymi.

P r z y p i s y

¹ J. J a k ó b o w s k i, Młody nauczyciel w kolektywie pedagogicznym szkoły, Warszawa-Poznań 1984.

² Tamże, s. 44-45.

³ B. C h m i e l o w s k i, Adaptacja społeczno-zawodowa młodych nauczycieli w opinii dyrektorów szkół, w: Wybrane zagadnienia adaptacji i rozwoju w zawodzie nauczycielskim, Warszawa 1978.