

Adaptacja zawodowa nauczycieli edukacji przedszkolnej

Occupational adaptation of kindergarten teachers

Key words: occupational adaptation, kindergarten teacher, career start, vocational training.

Abstract: The aim of this thesis is to analyse the process of occupational adaptation among kindergarten teachers. The research on occupational adaptation encompassed adaptation to the occupational tasks. Considering a group of 50 aspiring kindergarten teachers, the research was performed using a survey. The results of this research indicate that the process of occupational adaptation among modern kindergarten teachers proceeds successfully. The difficulties signalled by novice teachers are related to the discrepancy between the pedagogical theory acquired during their studies and the professional practice of the teaching profession; the frequent ministerial changes concerning the organisation of pre-school education; and the overload of professional duties.

Słowa kluczowe: adaptacja zawodowa, nauczyciel edukacji przedszkolnej, start zawodowy, przygotowanie zawodowe.

Streszczenie: Celem artykułu jest próba przeanalizowania sposobu przebiegu procesu adaptacji zawodowej wśród nauczycieli przedszkola. Badania nad obszarami adaptacji zawodowej obejmowały adaptację do zadań zawodowych. Przeprowadzono je w 50-osobowej grupie początkujących nauczycieli przedszkola, wykorzystując kwestionariusz ankiety. Wyniki badań wskazują na pomyślny przebieg procesu adaptacji zawodowej badanych nauczycieli edukacji przedszkolnej. Sygnalizowane przez początkujących nauczycieli trudności wiążą się z rozbieżnością między teorią pedagogiczną zdobytą podczas studiów a praktyką zawodową profesji nauczyciela, częstymi zmianami ministerialnymi, dotyczącymi organizacji wychowania przedszkolnego oraz nadmiarem obowiązków zawodowych.

Wstęp

Tematyka rozwoju zawodowego stanowi przedmiot dociekań specjalistów różnych dyscyplin naukowych, przede wszystkim psychologii, pedagogiki, socjologii czy filozofii (D. Super, 1972; P.R. Burden, 1990; Z. Wiatrowski, 2006; H. Kwiatkowska, 2008; E. Przygońska, 2010; F. Szlosek, 2014; J. Bielski, 2017). W przypadku profesji nauczyciela ma charakter szczególny, bowiem na stałe wpisuje się w ten zawód, skłaniając badaczy do ciągłego poszukiwania jego istoty.

Swoistym rodzajem rozwoju zawodowego jest rozwój w zawodzie nauczyciela, stanowiącym profesję, w której nie da się określić finalnej postaci kwalifikacji, a rozwój wpisuje się w zawód. Rozwój zawodowy nauczyciela rozumiany jest jako „całozyciowy proces kształcenia postaw, wartości, umiejętności i wiadomości,

zainteresowań oraz cech osobowych szczególnie ważnych w pracy pedagogicznej, a ściśle powiązanych z okresami życia człowieka" (H. Kwiatkowska, 2008, s. 205). Współczesne tendencje (S. Dylak, 2004, s. 564), przemawiają za koncepcją ciągłego stawania się nauczycielem w opozycji do koncepcji jednorazowego przygotowania, a później już tylko doskonalenia. Ponadto złożoność uwarunkowań pracy nauczycielskiej oraz dynamika zmian, zachodzących wokół osoby nauczyciela, czyni to zagadnienie trudnym do jednoznacznego zdefiniowania. Zaznaczyć należy, iż w przypadku zawodu nauczyciela osiągnięcie pewnych etapów rozwoju zawodowego przebiega w sposób skokowy, a niektóre fazy rozwojowe nakładają się na siebie. Zatem stadialność tej profesji może mieć raczej charakter formalny (F. Szlosek, 2014, s. 31–32). Specjaliści pedagogiki pracy zwracają uwagę, jak ważną rolę w procesie rozwoju zawodowego odgrywa jego pierwszy etap. Początkowy okres pracy, który w zawodzie nauczyciela trwa od roku do trzech lat, definiowany jest jako „start zawodowy” i często rzutuje on na przyszłą karierę zawodową młodego nauczyciela (R. Miszczuk, 2007, s. 130–131).

Poznanie sposobu, w jaki przebiega proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli przedszkola, jest celem niniejszego artykułu. W pierwszej części opisano złożony i wieloczynnikowy proces rozwoju zawodowego nauczyciela, w szczególności jego pierwszy etap – start zawodowy. W drugiej części zaprezentowano wyniki badań nad przebiegiem procesu adaptacji zawodowej pięćdziesięciu początkujących nauczycieli przedszkola.

Proces adaptacji zawodowej nauczyciela w świetle literatury pedagogicznej

Adaptacja zawodowa obejmuje wieloaspektowy proces opanowywania zadań zawodowych i dostosowywania się do sytuacji występujących w procesie pracy. Adaptacji zawodowej podlegają zarówno osoby wstępujące dopiero na rynek pracy (absolwenci), jak i, coraz częściej, pracownicy z różnych względów zmieniający zakres i charakter pracy. Proces adaptacji zawodowej to z jednej strony dostosowanie się pracownika do oczekiwań, norm i wymogów zakładów pracy, z drugiej natomiast – uwzględnienie przez pracodawcę potrzeb i aspiracji osób podejmujących pracę. Jest to zatem relacja zwrotna, w której podmiotami są pracobiorca i pracodawca. Podejmowanie nowych ról społecznych często wiąże się z przewartościowaniami związanymi z treścią pracy, szeroko rozumianym stosunkiem do niej i relacjami międzyludzkimi (S.M. Kwiatkowski, 2003, s. 27).

W adaptacji zawodowej można wyróżnić trzy podstawowe etapy:

1. Przyjmowanie do pracy jako pierwszy kontakt z zakładem pracy, z jego administracją, z bezpośrednim przełożonym – może decydować o zmniejszeniu onieśmielenia, zagubienia, poczucia bezradności i samotności.
2. Wprowadzenie w środowisko pracy to domena opiekunów, instruktorów zawodu. Jest to etap umożliwiający poznanie zadań, zakresu działania i wewnętrznej organizacji zakładu oraz stanowiska pracy i zbioru czynności zawodowych.

3. Wzajemne przystosowanie, następuje dopiero w czasie procesu pracy, w wyniku wzajemnych interakcji między istniejącym środowiskiem pracy a nowym pracownikiem (tamże, s. 27).

Niewątpliwie proces adaptacji zawodowej jest szczególnie ważny dla ludzi młodych, zmieniających rolę ucznia lub studenta na rolę pracownika, oraz dla pracowników z długim stażem, przechodzących z sektora państwowego do prywatnego (tamże, s. 27).

Odnosząc powyższe rozważania do rozwoju zawodowego nauczyciela, można uznać, że adaptacja zawodowa nauczyciela to aktywne i twórcze przekształcanie „zastanej rzeczywistości pedagogicznej i społecznej”, zgodnie z zadaniami szkoły oraz wymaganiami i warunkami otoczenia (M. Goraj, 2011, s. 6). Młody nauczyciel opanowuje zadania zawodowe i sytuacje powstające na stanowisku pracy (W. Goriszowski, 1998, s. 42). Tradycyjne ujęcie teorii pedagogicznej przez „adaptację młodego nauczyciela” wyjaśnia najczęściej:

- a) bądź to podporządkowanie się młodego nauczyciela powinnościom i nakazom wynikającym z roli społecznej, jaką ma spełniać w nowym środowisku, zwłaszcza do osób o podobnym przygotowaniu do zawodu, pełniących już określone role społeczne według istniejącej hierarchii i podziału zadań;
- b) bądź to odpowiednie „wejście” w pozytywną rolę społeczną nauczyciela-wychowawcy i opiekuna danej grupy uczniów-wychowanków o swoistej, specyficznej dla siebie strukturze, obyczajach i kulturze, także podstawowych problemach, potrzebach i zainteresowaniach, kształtujących się sympatiach, sposobach porozumiewania się w kontaktach, które łączą lub dezintegrują grupę;
- c) bądź jako jedno i drugie realizowane łącznie (I. Sitko, 1998, s. 108).

Proces adaptacyjny nowego pracownika – nauczyciela obejmuje trzy obszary:

- adaptację do zadań zawodowych,
- adaptację w zespole nauczycielskim,
- adaptację w środowisku lokalnym (M. Goraj, 2011, s. 6).

W niniejszym opracowaniu skupiono się na pierwszym aspekcie, czyli adaptacji do zadań zawodowych.

Adaptacja do zadań zawodowych to dostosowanie się młodego nauczyciela do wymagań i potrzeb pracy dydaktyczno-wychowawczej. Zwykle obejmuje swym zakresem trudności w tejże pracy. W świetle badań J. Łyska (1998, s. 115–119) nad tym zagadnieniem początkujący nauczyciele definiują kilka grup rodzajów trudności, m.in.: trudności związane ze zbyt dużą liczbą uczniów w klasie; trudne warunki lokalowe szkół; niedogodności wynikające z faktu pracy szkoły na dwie zmiany; braki w wyposażeniu szkół w środki dydaktyczne; częste zmiany programowe; niewłaściwe podejście i brak opieki ze strony dyrektorów szkół, opiekunów i doradców metodycznych; brak organizacji kursów w zakresie doskonalenia pedagogicznego i przedmiotowego; trudności w kontroli i ocenie osiągnięć szkolnych uczniów; ciągłe zwiększanie zakresu obowiązków, a tym samym zmniejszenie czasu

wolnego; inne rodzaje trudności, np.: trudności kadrowe, nieterminowe dostarczenie do szkół podręczników szkolnych, częsta zmiana zarządzeń, brak zainteresowania władz oświatowych zajęciami pozalekcyjnymi i pozaszkolnymi oraz pracą z uczniem zdolnym, brak autentycznej współpracy z rodzicami, naleciałości gwarowe u uczniów (tamże, s. 115–116).

M. Goraj (2011, s. 6–7) zauważa także, iż młodzi nauczyciele często mają wrażenie, że więcej dają od siebie niż otrzymują w zamian. Towarzyszy temu poczucie niższości społecznej, skrępowania przepisami i poddawanie nieustannemu nadzorowi władz. W związku z tym przeżywają zbyt wiele stresu, co może wpływać na zanik potrzeby rozwijania własnej twórczości i inwencji zawodowej, stanowiących sprzeczność wobec uświadomionej przez nauczycieli istoty pracy pedagogicznej. Rozbieżność pomiędzy teorią a praktyką szkolną jest faktem i nie zaniknie, dopóki nauczyciele nie zaczną sami formułować celów swojej działalności, dobierać materiałów nauczania oraz analizować osiągniętych wyników w szerszym gronie zawodowym. Jednak, jak słusznie stwierdza J. Łysek (1998, s. 119), wymaga to również zmian jakościowych w kształceniu pedagogicznym w uczelniach wyższych.

Założenia metodologiczne badań własnych

Zagadnienie niniejszego rozdziału stanowią podstawy metodologiczne badań własnych nad przebiegiem procesu adaptacji zawodowej współczesnych nauczycieli edukacji przedszkolnej. Prowadzone badania empiryczne zaliczono do indywidualnych badań zbiorowości o charakterze teoretyczno-diagnostycznym – zmierzających zarówno do gromadzenia wiedzy teoretycznej (pozwalającej na budowanie uogólnień, generalizacji, praw rozwoju i przemian badanej rzeczywistości), jak i określenia faktycznego stanu rzeczy (poszukując przyczyn, źródeł, okoliczności i uwarunkowań) (T. Pilch i T. Bauman, 2001, s. 36–41).

Przedmiotem badań uczyniono proces adaptacji zawodowej nauczycieli edukacji przedszkolnej. Natomiast cel, który przyświeca prowadzonym badaniom, to analiza czynników związanych z przebiegiem procesu adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli przedszkola. Problem badawczy, sformułowany na potrzeby prowadzonych badań, brzmi: W jaki sposób przebiega proces adaptacji zawodowej nauczycieli edukacji przedszkolnej?

W prowadzonych badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę sondażu z zastosowaniem anonimowej ankiety audytoryjnej. Narzędziem badawczym, jakie zastosowano w prowadzonych badaniach, był kwestionariusz ankiety dla początkujących nauczycieli edukacji przedszkolnej skonstruowany tak, aby poznać sposób przebiegu procesu adaptacji zawodowej współczesnych nauczycieli przedszkola.

Badania skierowano do 50 respondentów – studentów niestacjonarnych studiów pedagogicznych na Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego (obecnie Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego)

w Radomiu oraz nauczycieli publicznych przedszkoli powiatu radomskiego, m.in.: Publicznego Przedszkola nr 6, Przedszkola Publicznego z Oddziałami Specjalnymi, czy Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Jastrzębi. W grupie badanych znalazły się same kobiety. Analizą objęto 44 kwestionariusze. Średnia wieku tych osób wynosiła 29 lat. Respondentki ukończyły zarówno studia pierwszego (50%), jak i drugiego stopnia (50%) i znalazły zatrudnienie w państwowości publicznej (61%) oraz prywatnej (39%). Średni staż pracy w zawodzie nauczyciela przedszkola to niewiele ponad dwa lata. Prawie połowa badanych (48%) ukończyła kursy/szkolenia z zakresu pedagogiki. Po studiach podyplomowych jest 45% początkujących nauczycielek przedszkola, a 18% nie posiada jeszcze żadnych dodatkowych kwalifikacji.

Przebieg procesu adaptacji do zadań zawodowych

Obszarem niniejszej analizy uczyniono przebieg procesu adaptacji do zadań zawodowych. W celu empirycznego poznania tego zagadnienia skierowano do respondentek szereg pytań dotyczących m.in.: doświadczeń zawodowych, oceny stopnia przygotowania do wykonywania zawodu tuż po zakończeniu studiów, działań na rzecz doskonalenia zawodowego czy oczekiwań respondentów wobec pracy zawodowej. Badane udzielały odpowiedzi na powyższe pytania, wybierając jedną z możliwych, oceniały dane zjawisko w pięciostopniowej skali (gdzie ocena 5 była oceną najwyższą) lub wypowiadały się pisemnie.

W grupie badanych kobiet niemalże połowa (43%) ukończyła studia pedagogiczne z bardzo dobrym wynikiem, blisko 1/4 (23%) z oceną dobry plus, natomiast 1/5 (20%) z oceną dobrą. Ponadto 14% respondentek otrzymała dyplom z wyróżnieniem.

Relatywnie wysokie wyniki na studiach nie przełożyły się jednak wprost na poczucie gotowości do wykonywania zawodu po ich zakończeniu.

Opinie początkujących nauczycielek edukacji przedszkolnej na temat stopnia przygotowania do wykonywania zawodu tuż po zakończeniu studiów, obrazuje wykres 1.

W jakim stopniu czuła się Pani przygotowana do wykonywania zawodu tuż po zakończeniu studiów?

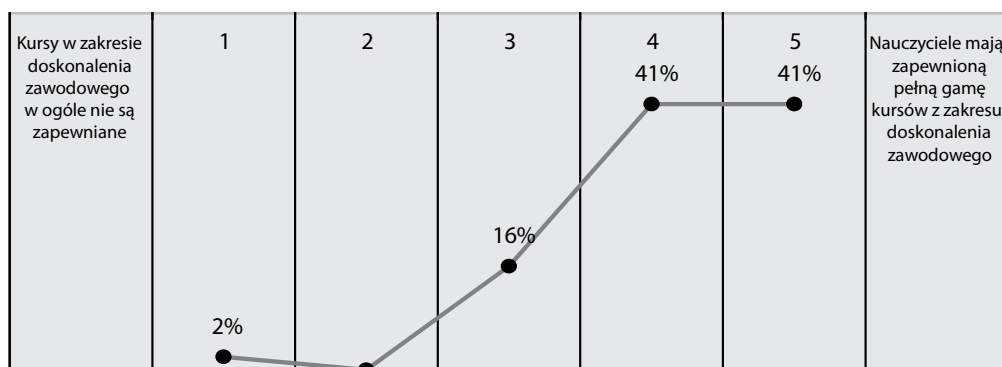


Wykres 1. Stopień przygotowania nauczycielek edukacji przedszkolnej do wykonywania zawodu

Źródło: opracowanie własne.

Nieco ponad połowa (52%) młodych nauczycielek oceniła swoją gotowość do wykonywania zawodu jako dobrą. Średnie przygotowanie merytoryczne zadeklarowało 23% badanych, natomiast 14% uznało, że studia bardzo dobrze przygotowały je do podjęcia pracy jako nauczyciela przedszkola. Negatywne opinie na temat poziomu wiedzy i umiejętności, niezbędnych w zawodzie, wyraziło niewiele respondentek (12%),

Mimo krótkiego stażu pracy 2/3 respondentek (75%) z własnej inicjatywy stale podejmuje działania na rzecz doskonalenia zawodowego – biorą udział w konferencjach, kursach czy szkoleniach. Dodatkowo dyrekcja placówek przedszkolnych kieruje swoich pracowników na różne formy doskonalenia zawodowego. Z opinii badanych wynika, że stopień zapewnienia możliwości doskonalenia zawodowego jest na dobrym i bardzo dobrym poziomie, co potwierdza wykres 2.



Wykres 2. Ocena stopnia zapewnienia przez dyrekcję kursów z zakresu doskonalenia zawodowego

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej są to szkolenia (59%) i kursy (32%) z zakresu pedagogiki, zarówno płatne, jak i bezpłatne (66%). W przypadku płatnych form dyrekcja w pełni (45%) lub po części (39%) finansuje udział w nich nauczycieli przedszkola.

Oceny wartości wspomnianych form wśród respondentek są różnorodne. Większość badanych kobiet (77%) uznaje szkolenia i kursy za okazję do wspierania swojego rozwoju zawodowego i polepszania warsztatu pracy. Natomiast w opinii kilku nauczycielek przedszkola (11%) kierowanie ich do udziału w działaniach mających na celu podniesienie kwalifikacji jest źródłem poczucia niekompetencji w oczach przełożonych. Dla niewielkiego odsetka badanych (9%) formy proponowane przez dyrekcję są jedynymi zabiegami doskonalenia zawodowego.

Wymóg stałego doskonalenia zawodowego w pracy nauczyciela był nieczęsto elementem zaskoczenia po rozpoczęciu pracy zawodowej. Początkujące nauczycielki stwierdzały m.in.:

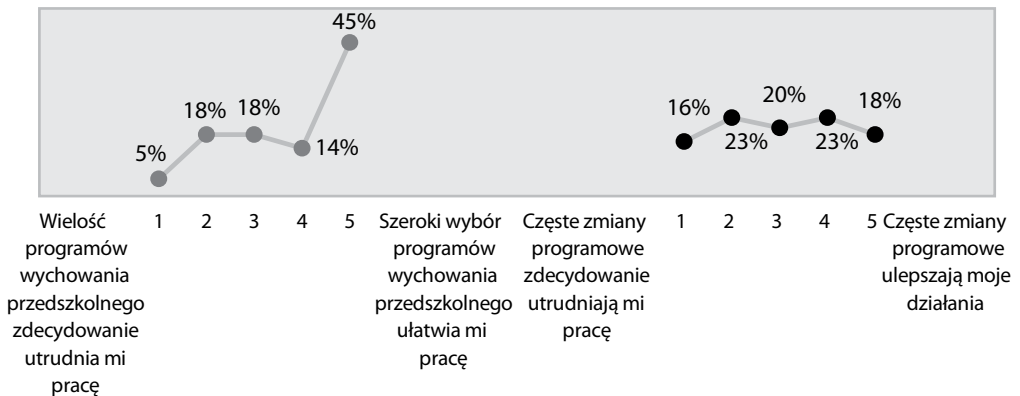
- „Zaskoczyła mnie wielość obowiązków, stałe wymagania wobec nauczycieli, aby się uczyli i doskonalili”;

- „Zdziwiło mnie stałe zwiększanie wymagań wobec nauczyciela i wymóg podnoszenia kwalifikacji tuż po zakończeniu studiów, żeby w ogóle dostać pracę”.

Z kolei część badanych jeszcze przed rozpoczęciem pracy spodziewała się stałego rozwijania swojej kariery. Na pytanie dotyczące oczekiwań wobec pracy zawodowej respondentki udzielały następujące odpowiedzi:

- „Rozwój kariery nauczyciela poprzez wymianę doświadczeń z innymi nauczycielami z doświadczeniem oraz poprzez nieustanne kursy, szkolenia podnoszące moje kwalifikacje”;
- „Możliwość podnoszenia kwalifikacji i rozwoju, dobre warunki pracy oraz wysokie wynagrodzenie”.

Poza przygotowaniem merytorycznym i wspieraniem go poprzez różne formy doskonalenia zawodowego w procesie adaptacji do zadań zawodowych w przypadku profesji nauczyciela przedszkola niezmiernie ważne są akty prawne regulujące funkcjonowanie placówki przedszkolnej. Nauczyciele coraz częściej spotykają się ze zmianami programowymi wychowania przedszkolnego i mają do czynienia ze stale powiększającą się gamą programów pracy wychowawczo-opiekuńczo-dydaktycznej, proponowanej przez wydawnictwa. Ocenę respondentów na temat zmian zachodzących w sposobie organizowania wychowania przedszkolnego przedstawia wykres 3.



Wykres 3. Ocenę związku między zmianami programowymi i szerokim wyborem programów wychowania przedszkolnego a wykonywaniem pracy zawodowej

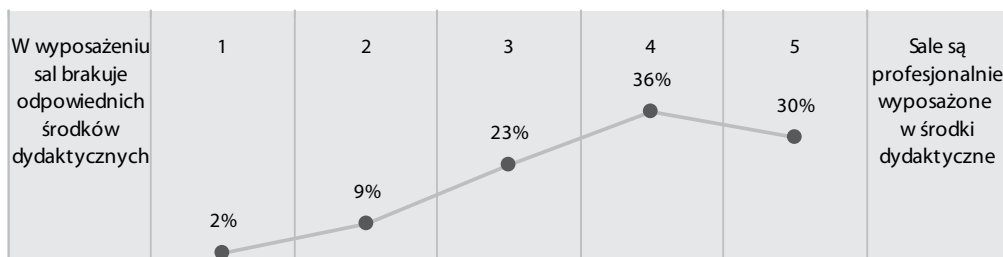
Źródło: opracowanie własne.

W odróżnieniu od zmian programowych wychowania przedszkolnego prawie połowa nauczycielek (45%) uznała, że szeroki wachlarz programów pracy ułatwia im realizację zadań zawodowych. Jednak dla 1/5 z nich doświadczenie to w średnim (18%) lub dużym stopniu (18%) utrudnia pracę.

Z kolei opinie na temat zmian wdrażanych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki są różnorodne. Blisko 1/4 badanych ocenia je zarówno jako negatywne (23%),

jak i pozytywne (23%). Częste zmiany programowe są dla 20% respondentek zjawiskiem obojętnym. Podobna część początkujących nauczycielek określiła je za sytuacje zdecydowanie polepszające pracę zawodową (18%), natomiast 16% stwierdziło, że reformy ministerialne zdecydowanie utrudniają im pracę.

Czynnikiem związanym ze sposobem organizacji procesu wychowania przedszkolnego jest także jakość wyposażenia sal w środki dydaktyczne. Stopień, w jakim badane nauczycielki przedszkola mają dostęp do profesjonalnie zaaranżowanych sal dydaktycznych, prezentuje wykres 4.

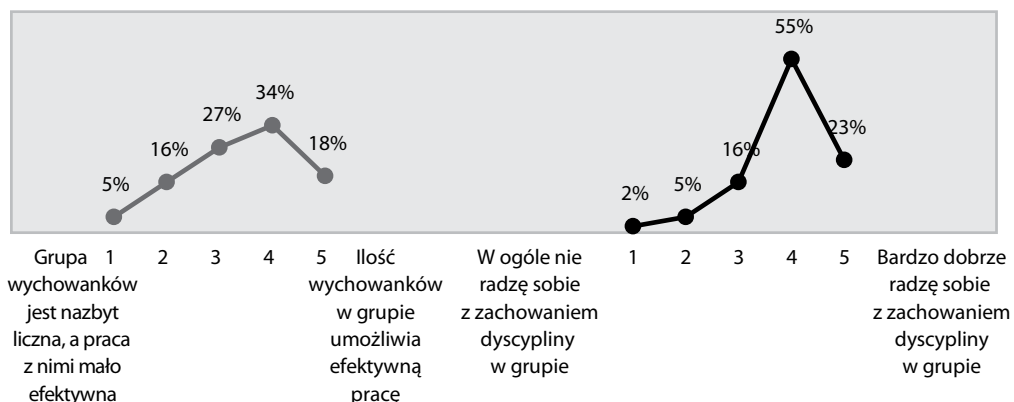


Wykres 4. Ocena stopnia wyposażenia sal przedszkolnych w środki dydaktyczne

Źródło: opracowanie własne.

Wyposażenie sal w środki dydaktyczne jest, zdaniem respondentek, na wysokim (36%) i bardzo wysokim poziomie (30%). Średnią ocenę materiałów pomocniczych zadeklarowało 23% respondentek. Negatywne opinie na ten temat miało 11% nauczycielek edukacji przedszkolnej, uznając, że w salach brakuje (9%) bądź zdecydowanie brakuje (2%) odpowiednich pomocy dydaktycznych.

Efektywna organizacja pracy wiąże się z liczbą wychowanków pozostających pod opieką nauczyciela, co przekłada się na możliwość zachowania dyscypliny w grupie dzieci. Odpowiedzi badanych dotyczące tych zagadnień zawiera wykres 5.



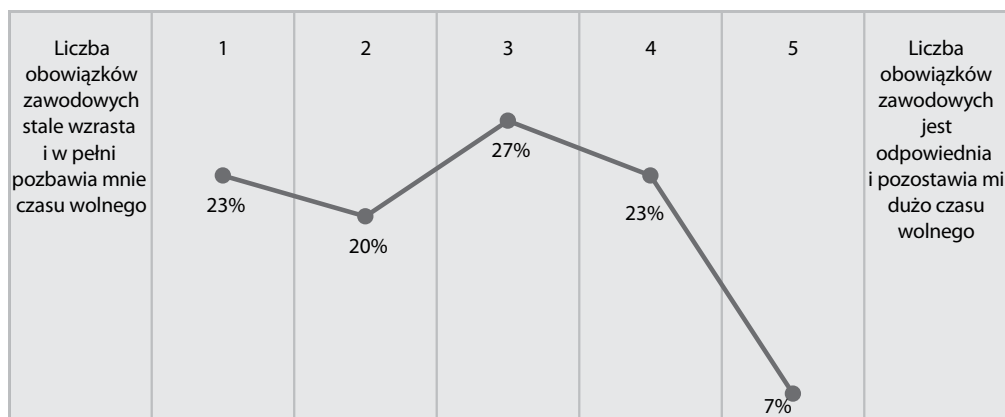
Wykres 5. Związek między liczebnością grupy wychowanków a zachowaniem dyscypliny w grupie przedszkolnej

Źródło: opracowanie własne.

W opinii respondentek liczebność grupy w dużym (34%) lub średnim stopniu (27%) umożliwia efektywną pracę dydaktyczno-wychowawczą. W pełni zadowolonych z ilości podopiecznych w grupie przedszkolnej jest 18% badanych, a 21% z nich sądzi, że ma do czynienia ze zbyt licznym oddziałem przedszkolnym i praca z dziećmi jest mało efektywna. Własne możliwości zachowania dyscypliny w grupie przedszkolnej ponad połowa nauczycielek (55%) ocenia jako dobre, 23% z nich bardzo dobrze radzi sobie z panowaniem nad podopiecznymi. Średni poziom tej umiejętności deklaruje 16% badanych, natomiast zaledwie 7% w ogóle nie radzi sobie z zachowaniem dyscypliny w grupie.

Jakość realizacji zadań zawodowych w konkretnym oddziale przedszkolnym ma również związek z obecnością w grupie podopiecznych dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Nauczyciele, mający styczność z wychowankami wymagającymi szczególnych działań wspierających (68% respondentek), oceniają swoje umiejętności pracy na dobrym (40%) poziomie. Ponadto 27% badanych twierdzi, że bardzo dobrze radzi sobie w pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Taki sam odsetek badanych ocenia swoje zdolności na średnim poziomie (27%). Bardzo niski poziom kompetencji i wiele trudności związanych z taką współpracą zadeklarowało 10% respondentek.

Pomyślny przebieg procesu adaptacji do zadań zawodowych wiąże się z optymalną ilością obowiązków, zapewniającą efektywne ich wypełnianie. Opinie badanych na temat liczby wymagań wobec nauczyciela przedszkola obrazuje wykres 6.



Wykres 6. Ocena ilości obowiązków zawodowych w pracy nauczyciela edukacji przedszkolnej

Źródło: opracowanie własne.

Prawie 1/3 ankietowanych osób (27%) doświadcza średniej ilości obowiązków zawodowych. Dla 23% z nich liczba obowiązków jest zdecydowanie za duża i w pełni pozbawia respondentki czasu wolnego. Młode nauczycielki przedszkola uznają, że są obarczane dużą ilością zadań zawodowych (20%). Odpowiednią ilość obowiązków i tym samym dużo czasu wolnego deklaruje zaledwie 7% badanych.

Negatywne oceny na temat ilości powinności wobec nauczyciela przedszkola znajdują swoje odzwierciedlenie w wypowiedziach respondentek dotyczących sytuacji, jakie zaskoczyły je po rozpoczęciu pracy zawodowej:

- „Oczekiwałam, że będę pracować 5 godzin dziennie. Zaskoczyło mnie dużo dokumentów do wypełniania. Praca w domu przez kolejne 5 godzin”;
- „Zaskoczeniem były duże oczekiwania wobec nauczyciela, część pracy zabierana do domu”.

Zaangażowanie w pracę zawodową przejawia się nie tylko w wypełnianiu przez nauczyciela zleczanych mu zadań, ale także, szczególnie w początkowym etapie pracy, w analizowaniu własnych poczynań w przestrzeni przedszkolnej. Młode nauczycielki niemalże codziennie (39%) analizują swoją pracę. Każdego dnia refleksja nad podjętymi działaniami towarzyszy 36% badanych. Rzadszej analizie pracy poddaje się 20% początkujących nauczycielek. Brak potrzeby systematycznego wglądu we własne czynności zawodowe wskazuje 4% badanych.

Zakończenie

W świetle niniejszego opracowania proces adaptacji zawodowej kreśli się jako zjawisko wielowymiarowe i uwarunkowane różnymi czynnikami, które w mniejszym lub większym stopniu różnicują sposób jego przebiegu.

Pomyślny przebieg procesu adaptacji do zadań zawodowych wiąże się ze stałym rozwijaniem, przez początkujących nauczycieli warsztatu pracy poprzez różne formy doskonalenia zawodowego, nierzadko zapewniane przez dyrekcję placówek. Efektywność w tym zakresie umożliwia także właściwe zaplecze dydaktyczne oraz bogata oferta programów pracy wychowania przedszkolnego.

Sygnalizowane trudności, rzutujące na sposób realizacji powinności zawodowych przez nauczycieli, to przede wszystkim nadmiar obowiązków zawodowych – głównie skupiających się na prowadzeniu dokumentacji – przekraczających tygodniowy wymiar godzin pracy i pozbawiających młodych pracowników czasu wolnego. Także częste zmiany ministerialne, związane z organizowaniem wychowania przedszkolnego, nierzadko stanowią czynnik utrudniający początkującym nauczycielom wykonywanie działań zawodowych. Na szczególną uwagę w aspekcie adaptacji do zadań zawodowych, zasługuje duża rozbieżność między teorią pedagogiczną a praktyką zawodową, przekładająca się na niższy stopień gotowości zawodowej, niejednokrotnie przy wysokich wynikach ukończenia studiów.

Wykorzystując wyniki przeprowadzonych badań sformułowano następujące postulaty dla praktyki pedagogicznej:

- prowadzenie zajęć na uczelniach wyższych przez nauczycieli z doświadczeniem w pracy nauczyciela przedszkola – przybliży to studentom realia wykonywania zawodu nauczyciela przedszkola;
- dbanie o jakość praktyk pedagogicznych ze strony uczelni wyższych – umożliwi to właściwe wdrożenie przyszłych pracowników w środowisko zawodowe;

- organizowanie szkoleń dla dyrektorów placówek przedszkolnych – sygnalizujących potrzeby młodego pracownika na rynku pracy;
- przeprowadzanie egzaminów na studia pedagogiczne sprawdzających stopień predyspozycji do wykonywania zawodu – podniesie to nie tylko rangę studiów wyższych na kierunkach przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela, ale też prestiż zawodu nauczyciela oraz jakość kadry pedagogicznej.

BIBLIOGRAFIA

1. Bielski J. (2017), *Nauczyciel doskonały: kształtowanie się nauczycielskiego zawodu, warunki, kryteria i mierniki efektywności pracy nauczyciela*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
2. Dylak S. (2004), *Nauczyciel – kompetencje i kształcenie zawodowe*, [w:] E. Różycka (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
3. Goraj M. (2011), *Adaptacja zawodowa młodego nauczyciela*, „Wszystko dla Szkoły”, nr 11, s. 6–7.
4. Goriszowski W. (1998), *Praca dyrektora szkoły w okresie adaptacji zawodowej początkującego nauczyciela*, [w:] T. Wróblewska, *Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie. Materiały z konferencji naukowej zorganizowanej przez Mazowiecką Wyższą Szkołę Humanistyczno-Pedagogiczną w Łowiczu*, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna, Łowicz.
5. Kwiatkowska H. (2008), *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
6. Kwiatkowski S.M. (2003), *Adaptacja zawodowa*, [w:] T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
7. Łysek J. (1998), *Trudności w adaptacji zawodowej nauczycieli*, [w:] T. Wróblewska, *Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie. Materiały z konferencji naukowej zorganizowanej przez Mazowiecką Wyższą Szkołę Humanistyczno-Pedagogiczną w Łowiczu*, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna, Łowicz.
8. Miszczuk R. (2007), *Start zawodowy początkujących nauczycieli – analiza badań własnych*, [w:] E. Sałata i S. Ośko (red.), *Współczesne problemy pedeutologii i edukacji*, ITE – PIB, Radom.
9. Pilch T. i Bauman T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
10. Przygońska E. (2010), *Etapy rozwoju zawodowego nauczyciela*, [w:] E. Przygońska (red.), *Nauczyciel. Rozwój zawodowy i kompetencje*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
11. Sitko I. (1998), *Edukacyjne warunki twórczej adaptacji młodego nauczyciela*, [w:] T. Wróblewska, *Adaptacja młodego nauczyciela w zawodzie. Materiały z konferencji naukowej zorganizowanej przez Mazowiecką Wyższą Szkołę Humanistyczno-Pedagogiczną w Łowiczu*, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna, Łowicz.
12. Szlosek F. (2014), *Rozwój zawodowy nauczyciela*, „Polityka Społeczna” nr 3, s. 30–33.
13. Wiatrowski Z. (2006), *Rozwój zawodowy*, [w:] E. Różycka (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.

Magda Bandera-Frydrych

Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego