

Učitelka mateřské školy v roli pomáhajícího pracovníka

Kdykoli uvádím, že poskytuji vzdělávací a konzultační služby pedagogům v mateřské škole, mnohým zúčastněným se vybaví dnes už okřídlený výrok amerického spisovatele Roberta Fulghuma, unitářského pastora, filozofa a učitele, který v roce 1985 sepsal titulní esej budoucí stejnojmenné knížky „Všechno, co opravdu potřebuji znát, jsem se naučil v mateřské školce“.

MGR. MARTINA CHMELOVÁ

Není pochyb o tom, že se autorovi podařilo geniálně zachytit podstatu věci v několika prostých slovech. To, že esej svým poselstvím oslovil tisíce lidí napříč kulturami a kontinenty, dokazuje několikamilionový náklad přeložený do čtyřiaadvaceti jazyků (nejen do všech světových, jak bychom očekávali, ale také do korejštiny, finštiny, turečtiny, slovinštiny, maďarštiny i hebrejštiny) a čtený ve více než 90 zemích světa.

I Vnitřní pracovní modely a strategie chování dítěte

Z vlastní zkušenosti z práce s dětmi vím, že období raného věku a předškolní výchovy má zásadní význam pro vytváření vnitřních pracovních modelů a od toho se odvíjejících strategií chování dítěte, jeho důvěry v druhé a chuti učit se nové věci atd. Dítě předškolního věku velmi často tráví dlouhý čas v mateřské škole (mnohdy celou pracovní dobu rodičů, tedy i více než 8–9 hodin) a je v intenzivním fyzickém, psychickém a emocionálním kontaktu právě s pedagogickým i jiným personálem (kuchařka, školnice, uklízečka atd.), který se rovněž podílí na péči o ně.

Mateřskou školu netvoří ani tak budova, pískoviště a hromada hraček, ale především laskavá paní učitelka,

kteřá citlivým přístupem a příkladným chováním předává dětem **základní vzorce chování a správných vztahů**.

Lidé se učí zkušeností samotného prožitku. Pro učení se novým věcem nesmí být dítě ve stresu a potřebuje mít okolo sebe funkční, předvídatelné, bezpečné vztahy a laskavé, avšak důsledné hranice.

Nápodoba chování je též významným pomocníkem při osvojování si nových dovedností.

Mnohé nemusíme vůbec vysvětlovat či vyslovovat nahlas, protože dítě je „nasává jako houbička“ ze svého okolí, a to nejen domácího, ale i školkového.

I Nezbytné složky pomáhající profese

Ke všem odborným didaktickým a jiným schopnostem a dovednostem pedagogického pracovníka patří také **emoční vřelost a psychická stabilita**. Bez nich by to v mateřské škole ani nešlo.

Je nutné ukonejšit, pochovat, pohladit, utírat nos, pomoci převléknout počurané tepláky nebo pobryndané tričko, usmát se, radovat se z pokroků a úspěchů dítěte, chválit, ocenit, prostě věnovat mu plnou pozornost.

Profese učitelky v mateřské škole do pomáhajících profesí bezesporu patří, a to především proto, že vztah k dítěti, které navštěvuje mateřskou



školu, a k jeho rodiči tvoří základní a podstatnou kvalitativní složku výkonu profese pedagoga.

Pochopení a přijetí odlišnosti, jinakosti a různorodosti jednotlivých dětí, sladění naplňování všech jejich potřeb v rámci celého kolektivu třídy není mnohdy jednoduché.

Napomáhá tomu **rozvoj schopností sebereflexe, tolerance, empatie a podpora psychické stability**, tedy schopností a dovedností, které jsou nezbytné pro výkon povolání učitelky v mateřské škole.

Jak však tyto potřebné kompetence rozvíjet?

I Potřeby a jejich naplňování

Tématu individuálního rozvoje pedagogů mateřských škol se věnuje celá řada výzkumných a vzdělávacích

institucí, nejrůznější strategické dokumenty určují směr a vizi budoucího stavu.

Učitelky se prostřednictvím mnoha vzdělávacích programů učí, jak pracovat s dětmi a chápat je, profesionálně naplňovat jejich potřeby.



Potřebná oblast vzdělávání, která je zaměřena na rozvoj pedagogické a osobní reflexe, podporu psychické a emoční stability a zároveň příslušné efektivní komunikace, není však příliš zastoupena v nabídkách DVPP, ale zpravidla se ani neobjevuje ve výběrovém hledáčku samotných pedagogických pracovníků.

Proč tomu tak je? Pro samotnou učitelku je většinou „jednodušší“ vybrat si z povinné nabídky DVPP kurz, který jí „neohrožuje“. Jedná se primárně o kurzy se zaměřením na potřeby dítěte, nikoli učitelky. Kurz jí umožní „absolvovat, být tam“ a nemuset se osobně aktivně zapojovat, řešit, přemýšlet, trénovat.

Jedná se například o učení se kreativním výtvarným technikám, o seznamování se s novými trendy

v logopedii, současnými poznatky v oblasti neurovědy a s jejich vlivem na způsoby učení atd.

Kurz sám o sobě může být důležitý, zajímavý, podnětný a jistě může představovat přínos pro zkvalitnění vlastní pedagogické práce.

Avšak nedílnou součástí celého vzdělávacího spektra předškolního pedagoga musejí být i **aktivity zaměřené na oblast rozvoje tzv. měkkých dovedností**. Například:

- zvyšování psychické stability
- preventivní mechanismy předcházející syndromu vyhoření
- nácvik efektivní komunikace
- nácvik reflexivních technik a práce se zpětnou vazbou
- zpracování emočně náročných situací
- práce s konfliktem a nedorozuměním

Většina kurzů z oblasti „měkkých dovedností“ je realizována tzv. **prožitkovým způsobem učení**.

To znamená, že účastník kurzu si sám na základě svého prožitku „zažije“ probíranou látku – zrovna tak jako dítě v mateřské škole.

I Přínos kurzů měkkých dovedností

Součástí kurzu je samozřejmě teoretický rámec, ale většina práce se realizuje diskusí, zamyšlením, kdy účastník kurzu nejprve zkoumá, jak si stojí on sám, jaká je jeho citlivost k identifikaci příslušných jevů u sebe, případně u druhých. Nedílnou součástí je sdílení, ale i nácvik a procvičování různých technik a způsobů práce.

Pro přehlednost uvedu příklad:

Kurz se zaměřením na prevenci syndromu vyhoření vede účastníky k uvědomění:

Jak to mám já? Jak si doplňuji energii? Je to dostatečné? Co u mě funguje a co již funkční není? Jsem ochotna ke změně? Jsem ochotna udělat něco sama pro sebe? Některá metoda je pro mne a líbí se mi, jiná ne. Mám svobodu vyjádřit své potřeby...

Vždyť pokud pracuji v roli pomáhající pracovníka, tedy učitelky, mu-

sím být především JÁ SAMA stabilní osoba s dostatkem síly, energie a paletou nástrojů pro kontakt s druhými (dětmi, kolegyněmi, rodiči).

Práci v prožitkových vzdělávacích skupinách vedou zkušení lektoři, kteří respektují individuální potřeby účastníků a nevynucují si odpovědi. NENAŘIZUJÍ, že účastníci něco „musejí“.

Odpovědnost dospělých osob/ účastníků v prožitkovém vzdělávání spočívá také v tom, že nastaví hranice sami sobě v rámci jednotlivé práce ve skupině.

Zapojím se v rámci svých možností do práce a budu odpovídat na vše, co bude pro mne důležité a v ten okamžik bezpečně.

Co se blíží mé hranici únosnosti/ /bezpečí, mohu brát jako INSPIRACI a VÝZVU!

I to, že budu o celé věci přemýšlet, startuje proces učení, který začíná uvědoměním.

Práce na zdokonalování v oblasti měkkých dovedností je dlouhodobá, kontinuální záležitost, která nekončí absolvováním jednoho kurzu. Vždy se otevírají další horizonty, jež mohou učitelku obohatit jak v pracovní, tak osobní rovině.

O nutnosti rozvoje oblasti vlastního osobnostního růstu a psychické stability učitelů se příliš nehovoří ani mezi samotnými pedagogy, natož pak mezi odborníky.

Z hlediska selského rozumu, ale i nově připravovaného a stále diskutovaného kariérního řádu jsou výše uvedené dovednosti a kompetence rozvíjeny praxí, zkušeností a též pomocí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a díky využívání konzultačních služeb (supervize, poradenství, koučink, mentoring).

I Rozdíly mezi učitelkou a ředitelkou

Rozdíl mezi učitelkou a ředitelkou je zásadní. Ředitelka kromě pedagogické práce vykonává celou řadu svěřených pravomocí a z toho plynoucích odpovědností. Jednou z nich je naplňování vzdělávacích plánů zaměstnanců v rámci DVPP.

Nacházíte se v roli ředitelky a všímáte si, že:

- Některá z vašich kolegyně vstupuje častěji do konfliktů s kolegy nebo rodiči?
- Není příliš empatická k potřebám dětí?
- Vykonává svoji práci jako rutinu?
- Cítí nedostatek energie, síly a vyčerpání?
- Zažívá dlouhodobý stres, krizi nebo životní nepohodu?

Pokud jste na některé otázky odpověděly kladně, je čas zamyslet se nad aktuálním, a především nad **systemovým řešením**:

1. Vždy je potřebné situaci přesně pojmenovat, rozebrat a společně se pokusit najít řešení.
2. Je možné využít pomoci externího konzultanta/supervizora, mentora nebo kouče.
3. Aktuální řešení bude vždy zaměřeno na řešení nejpálčivějšího a nejviditelnějšího problému. Aktuální problém mohou přirovnat k hašení požáru, tzn. Řeším, co je zjevné, co nesnese odklad, a je tudíž potřeba jednat rychle (např. konflikt mezi kolegyněmi ve třídě nebo rozepře s rodičem, nevšimavost k potřebám dětí...).
4. Přes aktuální řešení konkrétního problému se velmi často dostáváme k potřebě přijetí systémového opatření, jako je např. změna kompetence, odpovědnosti, personální změny atd.
5. Jednotlivé kroky je třeba velmi dobře definovat, naplánovat, ale také následně zkontrolovat a vyhodnotit funkčnost přijatých změn.

(V červnovém vydání *Poradce se zaměříme na systematické vzdělávání učitelek a ředitelek MŠ.*)

Autorka působí jako ředitelka neziskové organizace Alfa Human Service, kde pracuje jako metodička vzdělávacích programů, lektorka a certifikovaný kouč (<http://www.alfahs.cz>)

I Desatero doporučení pro ředitelky MŠ

1. Nebojte se být emočně vřelá ke svým kolegyním. Držte se osvědčeného „vidím, slyším“. Pomůže velmi jednoduchá pomůcka: *Vidím, že jsi veselá, smutná? Šetře energii a nevnášejte do situace hned své fantazie: Ty máš problém! Nejen děti „sají“ jako houbičky.*
2. Držte se osvědčeného prožívání TADY a TEĎ. (Tady jsem veselá/smutná, teď řeším problém.) Jasně oddělení okamžitého prožitku/problému od minulosti či budoucnosti.
3. Předejte svým kolegyním informace o tom, co jsou měkké dovednosti a k čemu slouží.
4. Informujte kolegyně o problematice a možnostech prožitkových kurzů.
5. Podpořte své kolegyně při výběru kurzu a umožněte jim zbavit se strachu z absolvování prožitkových kurzů.
6. Najděte způsob motivace a ocenění pro chuť a ochotu do vstupu do prožitkových kurzů. Z výsledků může profitovat celý tým. Nejlepší je konkrétní osoba, která jde příkladem.
7. Plánujte účast na kurzech s ohledem na individuální potřeby zaměstnanců a potřeby MŠ jako celku. *(Ne všechny problémy vyřeší kurzy a workshopy, je určitá hranice, za kterou již musí každý sám za sebe řešit své problémy ve své vlastní režii a za své finance.)*
8. Nezdáráhejte se využít externí konzultace při vzdělávání svých zaměstnanců.
9. Najděte v rozpočtu finance umožňující 2–3 hodiny externí konzultace. Vložené finance se vám bohatě vrátí (mentor, poradce, kouč) – s ohledem na situaci a efektivitu zvoleného postupu.
10. Zařaďte do svého dne i „lelkování“ a krátký relax (alespoň 2 × 10 min.). Budete překvapeny výsledným efektem.



Anketa

Kdo a jak učí vaše učitelky pracovat na sobě v oblasti vlastní psychické odolnosti, emoční stability, sebehodnocení, základních komunikačních dovedností v týmu a v kontaktu s rodiči dětí?

Odpovídejte na vzdelavani@alfabet.cz; dvě nejzajímavější odpovědi odměníme v červnu odbornými publikacemi, které obohatí knihovnu vaší MŠ (*Syndrom vyhoření a Psychická odolnost z nakladatelství Portál*).