

תפיסת תפקיד הגננת המשלימה, מנקודת מבט של מנהלת הגן והמשלימה. "שנינו ביחד וכל אחד לחוד" (יהודה עמיחי).

בהנחיית: נורית קפלן תורן

מוגש על ידי: ענת שרמן

מטרות המחקר:

- לבחון כיצד תופסות שתי הגננות את תפקיד המשלימה.
 - לבחון את מערכות היחסים של הגננת המשלימה עם גורמים שונים בגן: מנהלת הגן, צוות, הורים, ילדי הגן ומפקחת.
 - לבחון את ההסכמות והפערים בין הגננת המשלימה למנהלת הגן.
- ### שיטת המחקר:
- מחקר איכותי שהתבסס על ראיונות של 5 זוגות של גננות: 5 מנהלות גן ו- 5 גננות משלימות אותן.
 - * הגננות שנבחרו הן בעלות התפתחות מקצועית שונה אחת מהשנייה.

מבוא:

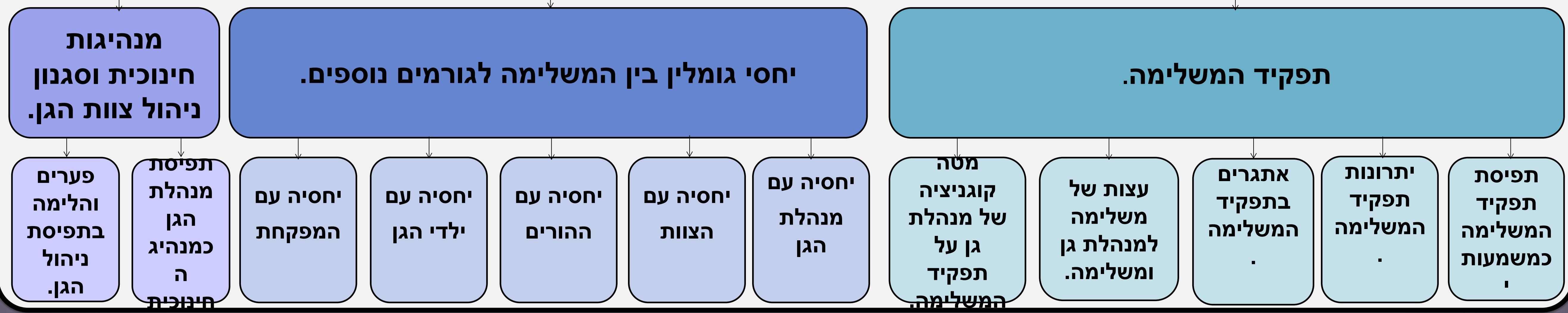
בגנים בישראל עובדות שתי גננות מוסמכות במקביל: מנהלת הגן, אשר אחראית מבחינה פדגוגית וניהולית ועובדת ארבע ימים בשבוע והגננת המשלימה, אשר עובדת יומיים בשבוע ובהגדרת תפקידה, היא אחראית לניהול היום שלה בלבד (חדד מה-יפית, 2010).

יש הרואים בצוות הגן ארגון היררכי בראשו נמצאת מנהלת הגן, מעליה מפקחת הגנים ותחתיה המשלימה והסייעות (פריש, 2012).

לאור זאת, נודעת חשיבות לסגנון ניהול וחלוקת התפקידים של הצוות, אשר מהווים גורמים חשובים בהנעה של ארגון ובתהליך של פתרון

תרשים מס' 1:

תפיסת תפקיד הגננת המשלימה מנקודת מבט של המשלימה ומנהלת הגן.



ממצאים ודיון:

משלימה: "אני יודעת שכל גננת זה הגן שלה! והיא הקובעת...אני לא מרגישה שאף אחד מהגנים הוא הגן שלי".

מנהלת גן: "עם השנים אני יותר ויותר מחפשת שותפה...היו לי המון משלימות, זה קשה להחליף כל הזמן, למרות שאני מבינה שזה תפקיד זמני".

המצאים מראים שרוב הגננות תופסות את תפקיד המשלימה כזמני. לעומת זאת תפיסת התפקיד כמשמעותי, קשורה אצל המשלימות בהתפתחות מקצועית ואצל מנהלות הגן לסגנון ניהול.

המחקר מראה, שרוב מנהלות הגן, מתקשות לאמץ "מנהיגות משתפת": מנהיגות הרואה במשלימה שותפה פעילה בקבלת החלטות. יכול להיות שזאת אחת הסיבות לכך, שרוב המשלימות מתקשות לראות בתפקיד המשלימה, משפיע ובעל משמעות.

משלימה: "ישבנו יחד ואני בחרתי מתוך המתווה שלה...הייתי שותפה...זה גרם לי לחשוב...זה נותן מוטיבציה...בגנים האחרים הרגשתי כמו עלה נידף...כאן אני מרגישה שהגננת ממשיכה את הדברים שאני עושה ולהפך".

מנהלת גן: "אנחנו מעדכנות רק בדברים שצריך לעדכן לא מדברות מעבר לזה".

נמצא שתקשורת בין אישית, המבוססת על פתיחות, אמון, בחירה, ואוטונומיה יוצרת מוטיבציה והרגשת שייכות אצל המשלימה.

המצא תואם את תאוריית ההכוונה העצמית (Deci & Ryan, 2000), המצביעה על שלושה צרכים המשפיעים על הפרט: מסוגלות עצמית, שייכות ואוטונומיה.

משלימה: "הגן מתנהל כמו "בובות על חוט". הגננת והסייעת מושכות בחוטים. ושאר הצוות עושה מה שהן אומרות לו".

מנהלת הגן: "צוות הגן הוא כמו פעמוני רוח של כל אחד יש צליל מיוחד משלו וכל אחד תורם למנגינה".

נמצא פער בין כל מנהלות הגן, השואפות לניהול שיתופי של הצוות, לעומת פרשנות של כל המשלימות את הניהול, כהיררכי.

המצא תואם את מודל אפר"ת (מכון אדלר) הטוען שלכל אירוע ניתן לתת פרשנות שונה שמובילה לרגש שונה ולכן גם לתוצאה שונה.

ביבליוגרפיה:

- חדד מה-יפית, ס' (2010). עשייה חינוכית בגן הילדים, קווים מנחים לצוות החינוכי. ירושלים: משרד החינוך- המנהל הפדגוגי, האגף לחינוך קדם יסודי.
- פריש, י (2012). הגננת כמנהלת גן וכמנהיגה חינוכית: פרקי ניהול. שאנן, קריית שמואל, חיפה. פרקים 5 ו6.

- Rodd, J. (2012). *Leadership in early childhood*. McGraw-Hill Education (UK).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. Oxford, UK: Oxford University Press. R.M. Ryan (ED.) Oxford handbook of human motivation, 85-107.