

ROLA, ZADANIA I ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELA

AGENDA SZKOLENIA

- **OBOWIĄZKI NAUCZYCIELA WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW PRAWA OŚWIATOWEGO**
- **TYPY POSTAW RODZICÓW I WSKAZÓWKI PRZYDATNE W KONTAKTACH INDYWIDUALNYCH**
- **PLANY I MARZENIA - SAMOROZWÓJ NAUCZYCIELA, ZARZĄDZANIE SOBĄ W CZASIE**
- **PRACA ZESPOŁOWA NAUCZYCIELI**
- **KOMUNIKACJA I JEJ WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE ZESPOŁU ORAZ WSPÓŁPRACĘ Z RODZICAMI**
- **WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI**

OBOWIĄZKI NAUCZYCIELA WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW PRAWA OŚWIATOWEGO

KOMPETENCJE WSPÓŁCZESNEGO NAUCZYCIELA

Merytoryczne (rzeczowe)

- dotyczące nauczanych zagadnień (nauczyciel jest ekspertem)

Psychologiczno-pedagogiczne

- znajomość założeń i procedury uczenia się oraz podstawowych zasad kształcenia i wychowania

Diagnostyczne

- związane z poznawaniem uczniów i ich środowiska

Planowania

- projektowania pracy dydaktycznej

Dydaktyczno-metodyczne

- dotyczące warsztatu pracy nauczyciela i ucznia (znajomość metod i technik nauczania i uczenia się)

Współpracy

- skuteczność zachowań prospołecznych i sprawność działań integracyjnych

Komunikacyjne

- skuteczność zachowań językowych w sytuacjach edukacyjnych

Medialne i techniczne

- umiejętność wykorzystywania technologii informacyjnej i komunikacyjnej w doskonaleniu procesów edukacyjnych

Kontroli i oceny

- monitorowania i oceniania osiągnięć uczniów

Projektowania i oceny

- oceniania przydatności programów i podręczników szkolnych oraz tworzenia programów autorskich

Kreatywne

- związane z innowacyjnością i otwartością na zmiany

Autoedukacyjne

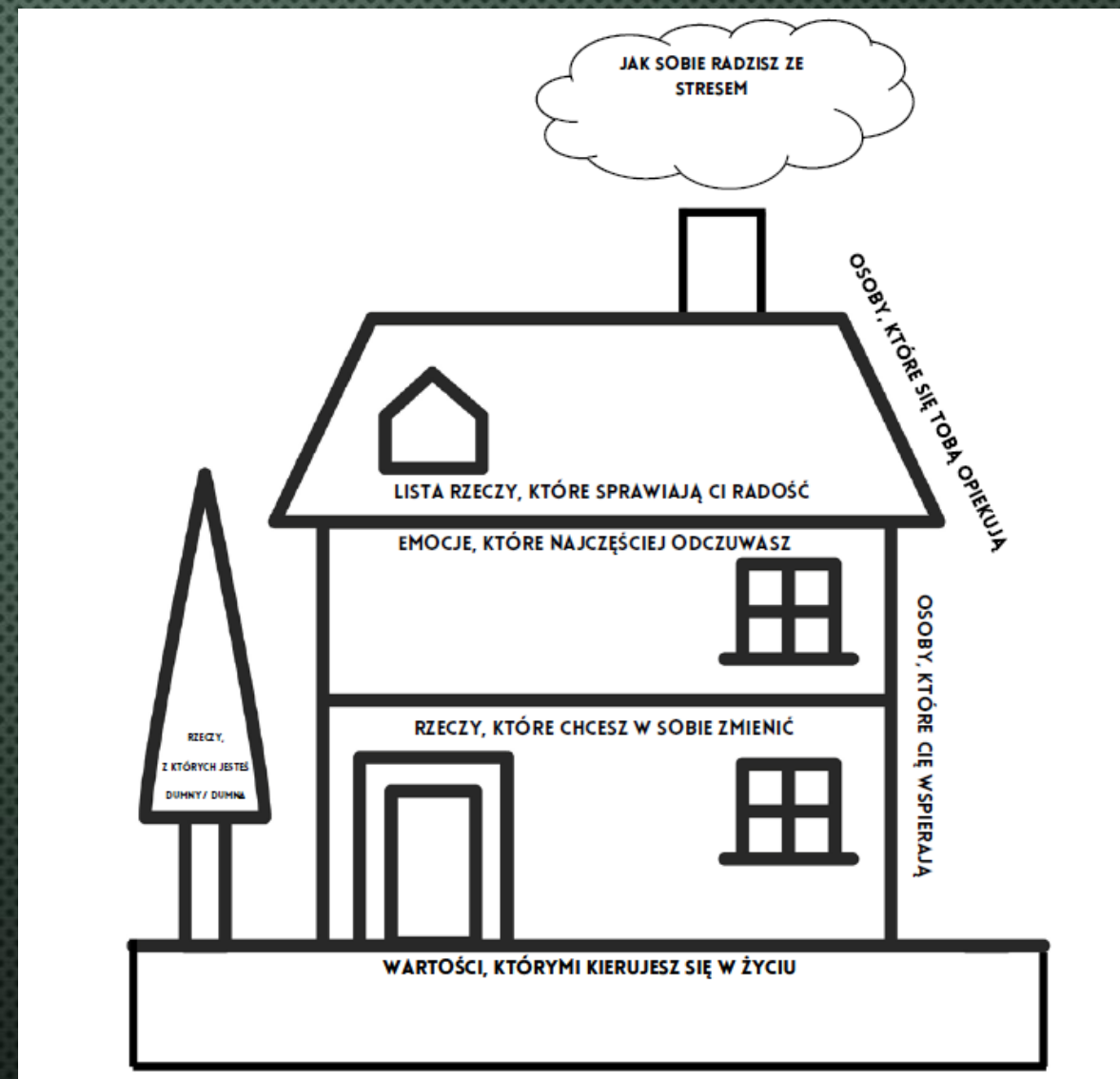
- dotyczące planowania własnej koncepcji doskonalenia i samokształcenia

ĆWICZENIE 1 PLAN DOMU

TEN DOMEK JEST METAFORĄ CIEBIE.
PRZEDSTAWIA RÓŻNE ELEMENTY,
KTÓRE NALEŻY NA CO DZIEŃ
UWZGLĘDNIĆ

W FUNKCJONOWANIU SPOŁECZNYM.
WYPEŁNIJ POSZCZEGÓLNE POLA I
ZASTANÓW SIĘ, JAKĄ OSOBĘ
PRZEDSTAWIA

TEN DOM. CZY PODOBA CI SIĘ TEN
DOM W TAKIEJ FORMIE, CZY MOŻE
CHCESZ W NIM COŚ ODNOWIĆ?



USTAWOWE OBOWIĄZKI NAUCZYCIELA

ART. 5 USTAWY Z DNIA 14 GRUDNIA 2016 R. PRAWO OŚWIATOWE

- NAUCZYCIEL W SWOICH DZIAŁANIACH DYDAKTYCZNYCH, WYCHOWAWCZYCH I OPIEKUŃCZYCH **MA OBOWIĄZEK KIEROWANIA SIĘ DOBREM UCZNIÓW, TROSKĄ O ICH ZDROWIE, POSTAWĘ MORALNĄ I OBYWATELSKĄ Z POSZANOWANIEM GODNOŚCI OSOBISTEJ UCZNIA.**

USTAWOWE OBOWIĄZKI NAUCZYCIELA

ART. 6 USTAWY Z DNIA 26 STYCZNIA 1982 R. KARTA NAUCZYCIELA

NAUCZYCIEL **OBOWIĄZANY JEST:**

- 1) RZETELNIE REALIZOWAĆ ZADANIA** ZWIĄZANE Z POWIERZONYM MU STANOWISKIEM ORAZ PODSTAWOWYMI FUNKCJAMI SZKOŁY: DYDAKTYCZNĄ, WYCHOWAWCZĄ I OPIEKUŃCZĄ, W TYM ZADANIA ZWIĄZANE Z ZAPEWNIENIEM BEZPIECZEŃSTWA UCZNIOM W CZASIE ZAJĘĆ ORGANIZOWANYCH PRZEZ SZKOŁĘ;
- 2) WSPIERAĆ KAŻDEGO UCZNIA** W JEGO ROZWOJU;
- 3) DĄŻYĆ DO PEŁNI WŁASNEGO ROZWOJU** OSOBOWEGO;
- 4) KSZTAŁCIĆ I WYCHOWYWAĆ MŁODZIEŻ W UMIŁOWANIU OJCZYZNY, W POSZANOWANIU KONSTYTUCJI RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ, W ATMOSFERZE WOLNOŚCI SUMIENIA I SZACUNKU** DLA KAŻDEGO CZŁOWIEKA;
- 5) DBAĆ O KSZTAŁTOWANIE U UCZNIÓW POSTAW MORALNYCH I OBYWATELSKICH** ZGODNIE Z IDEAŁ DEMOKRACJI, POKOJU I PRZYJAŹNI MIĘDZY LUDŹMI RÓŻNYCH NARODÓW, RAS I ŚWIATOPOGLĄDÓW.

ZADANIA NAUCZYCIELI W ZAKRESIE REALIZACJI PODSTAWY PROGRAMOWEJ

Analiza podstawy programowej

Wybór programu nauczania

Opracowanie planu dydaktycznego

Przebieg procesu dydaktycznego

Proces sprawdzania osiągnięć i postępów wychowanków

SZCZEGÓŁOWE OBOWIĄZKI WYCHOWAWCY WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW PRAWA:

- **POZNANIE UCZNIÓW ORAZ ICH ŚRODOWISKA, A TAKŻE STAŁY KONTAKT Z RODZICAMI LUB OPIEKUNAMI PRAWNYMI** (ROZMOWY INDYWIDUALNE, ZEBRANIA, ANKIETY, ITP.) I WŁĄCZANIE ICH W ŻYCIE PLACÓWKI (IMPREZY SZKOLNE I ŚRODOWISKOWE).
- **INTEGRACJA GRUPY** (NP. WYCIECZKI, BALE, I INNE IMPREZY).
- **ROZWIĄZYWANIE INDYWIDUALNYCH I GRUPOWYCH PROBLEMÓW POPRZECZ UDZIELANIE WSZECZSTRONNEJ POMOCY:** UCZENIE RADZENIA SOBIE W TRUDNYCH SYTUACJACH, INDYWIDUALNE KONTAKTY Z DZIEĆMI, NAUCZYCIELAMI I RODZICAMI, KIEROWANIE DZIECI DO PORADNI PSYCHOLOGICZNO – PEDAGOGICZNEJ, WYSTĘPOWANIE O POMOC SOCJALNĄ.

- **INTERESOWANIE SIĘ ROZWOJEM POZNAWCZYM DZIECKA, OBSERWOWANIE JEGO ZACHOWANIA I KIERUNKU ROZWOJU JEGO OSOBOWOŚCI.**
- **REALIZACJA PROGRAMU WYCHOWAWCZO-PROFILAKTYCZNEGO PLACÓWKI.**
- **PROWADZENIE NA BIEŻĄCO DOKUMENTACJI.**
- **ZWRACANIE UWAGI NA WYPEŁNIANIE PRZEZ DZIECI ICH OBOWIĄZKÓW, A TAKŻE TROSKA O POSZANOWANIE PRAW KAŻDEGO DZIECKA.**
- **TROSKA O WYCHOWANIE MORALNO-SPOŁECZNE WYCHOWANKÓW** ZGODNIE Z KONSTYTUCJĄ RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ, POWSZECHNĄ DEKLARACJĄ PRAW CZŁOWIEKA, MIĘDZYNARODOWYM PAKTEM PRAW OBYWATELSKICH I POLITYCZNYCH ORAZ KONWENCJĄ O PRAWACH DZIECKA.

- **POBUDZANIE I POSZERZANIE ZAINTERESOWAŃ DZIECI** (NP. SPOTKANIA Z CIEKAWYMI LUDŹMI, WYCIEZKI).
- **OPIEKA NAD ZDROWIEM DZIECI** W SZCZEGÓLNOŚCI:
 - ✓ WDRAŻANIE DBAŁOŚCI O HIGIENĘ OSOBISTĄ I O STAN HIGIENICZNY OTOCZENIA ORAZ PRZESTRZEGANIA ZASAD BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W SZKOLE I POZA NIĄ,
 - ✓ INTERESOWANIE SIĘ STANEM ZDROWIA UCZNIÓW – KONTAKTOWANIE SIĘ Z RODZICAMI I OPIEKUNAMI DZIECI W ZAKRESIE ZDROWOTNOŚCI.
- **WSPÓŁDZIAŁANIE Z RODZICAMI (OPIEKUNAMI) W SPRAWACH OPIEKI WYCHOWAWCZEJ NAD DZIEĆMI** A W SZCZEGÓLNOŚCI:
 - ✓ UTRZYMYWANIE STAŁEGO KONTAKTU Z RODZICAMI (OPIEKUNAMI) W SPRAWACH ROZWOJU POZNAWCZEGO I ZACHOWANIA SIĘ WYCHOWANKÓW, ORGANIZOWANIE SPOTKAŃ Z RODZICAMI,
 - ✓ TROSKA O DZIECI Z DOMU DZIECKA I RODZIN ZASTĘPCZYCH, SYSTEMATYCZNY KONTAKT Z ICH OPIEKUNAMI.

ZASADY, KTÓRYMI POWINIEN KIEROWAĆ SIĘ WYCHOWAWCA:

Okazywanie
wychowankom
akceptacji i
życzliwości,

Indywidualne
podejście do
każdego
wychowanka,

Motywowanie
wychowanków
do działań,

Dbłość o
atrakcyjność
życia w grupie,

Kształtowanie
pozytywnych
stosunków
koleżeńskich,

Stopniowanie
trudności zadań,

Stosowanie
wzmocnień
pozytywnych,

Dbłość i
bezpieczeństwo
i higienę
wychowanków,

Rozwijanie współpracy z rodziną
wychowanka,

ZASADY WSPÓŁDZIAŁANIA WYCHOWAWCY Z RODZICAMI:

zasada pozytywnej motywacji – skuteczne współdziałanie wymaga dobrowolnego udziału każdej ze stron,

zasada partnerstwa – podkreśla równorzędne prawa i obowiązki nauczycieli i rodziców, ale też wspólne ponoszenie odpowiedzialności,

zasada wielostronnego przepływu informacji – pozwala na wielokierunkowy przepływ informacji, który umożliwia indywidualne i zbiorowe sposoby porozumiewania się,

zasada jedności oddziaływań – przypomina o konieczności realizowania przez placówkę i rodzinę zgodnych celów w pracy wychowawczej,

zasada aktywnej i systematycznej współpracy – wskazuje potrzebę czynnego udziału i zaangażowania się w wykonywanie zadań organizowanych podczas współdziałania wychowawcy i rodziców,

FUNKCJE SZKOŁY/PRZEDSZKOŁA WOBEC RODZICÓW

Wspomaganie działań wychowawczych rodziców

- informowanie rodziców o zachowaniu się dzieci w szkole/przedszkolu, o jego osiągnięciach,
- zbieranie informacji o zachowaniu się dzieci w domu,
- pedagogizacja rodziców - przekazywanie wiedzy dotyczącej rozwoju dziecka, jego potrzeb, pracy z dzieckiem w domu, organizacja kącika zabaw w domu.

Integrowanie zabiegów wychowawczych

- uzgadnianie sposobów reagowania na bodźce, zadania, wymagania w domu i w szkole/przedszkolu,
- uzgadnianie kierunku działań wychowawczych wspólnie realizowanych: w szkole/przedszkolu i kontynuowanych w domu,
- wspólnie z rodzicami opracowanie warunków do swobodnej działalności dziecka, do zabawy twórczej,
- włączenie rodziców w wychowanie dzieci poza domem, spotkania z dziećmi, prezentacja własnych pasji, zainteresowań,

Wspieranie rodziców poszukujących sposobów zmiany relacji między dziećmi

- zapoznanie z możliwościami współistnienia z dziećmi,
- wspólne i indywidualne działania rodziców, nauczycieli i dzieci,
- poszukiwanie przyczyn agresywnych zachowań dzieci, oraz zachowań nie akceptowanych społecznie, sposoby reagowania na nie,
- organizowanie doradztwa metodycznego, psychologicznego, pedagogicznego,

OCZEKIWANIA RODZICÓW WOBEC WYCHOWAWCY

wychowawca będzie opiekuńczy, sprawiedliwy, konsekwentny, zaangażowany w życie grupy, odpowiedzialny,

wychowawca będzie miał dobre kontakty interpersonalne,

w sytuacjach konfliktowych mają nadzieję, że wychowawca wysłucha obu stron i osądzi sprawiedliwie,

WARUNKI ZAISTNIENIA PROCESU KOMUNIKACJI POMIĘDZY RODZICEM I NAUCZYCIELEM

Dać się poznać

- „Ja” jako nauczyciel – człowiek, mający swoje słabości.

Poznać partnera (rodzica)

- Docenić go, choćby w drobnych sprawach. Starać się znaleźć coś pozytywnego w tym, jak sprawuje opiekę nad dzieckiem, jakim jest rodzicem, jak się stara, nawet, jeśli te starania nie przynoszą wyraźnych efektów.

Mówić wprost i we własnym imieniu

- Jako nauczyciele musimy przekazywać rodzicom krótką informację na temat danej sytuacji, mówiąc zawsze w swoim imieniu.

Zaczynać spotkanie od tego, co dobre

- Zamiast wyliczać już na wstępie przewinienia dziecka.

Stosować zasady budowania dobrego kontaktu

- W indywidualnych kontaktach z rodzicami stworzyć warunki do rozmowy, w spokojnym, dyskretnym miejscu (nie przy dzieciach, innych rodzicach czy pracownikach placówki).

Nie oceniać

- Pożądane jest unikanie ocen i interpretacji: mogą być fałszywe lub błędne, podczas, gdy relacja o zachowaniach dziecka musi być prawdziwa, oparta na własnej obserwacji.

Nie uogólniać

- Informacje dawane rodzicom muszą być konkretne, najlepiej, gdy dotyczą poszczególnych zachowań lub konkretnych sytuacji – nie używać uogólnień typu „zawsze”, „zwykle”.

Nie dawać dobrych rad

- Nauczyciel nie może wchodzić w rolę eksperta, doradcy, który rodzicom „amatorom” udziela „dobrych rad”

Akceptować ewentualną obronną reakcję rodzica

- Jako wyraz niepokoju, obawę przed oceną. Okazać zrozumienie dla tego, co przeżywa rodzic w związku z interwencją nauczyciela.

TYPY POSTAW RODZICÓW I WSKAZÓWKI PRZYDATNE W KONTAKTACH INDYWIDUALNYCH

ĆWICZENIE 2

TYPY RODZICÓW

RODZIC AWANTURNICZY

- ma kłopoty ze znośeniem frustracji,
- na wszystko reaguje wybuchami wściekłości,
- próbuje wyrzucić presję na nauczyciela, by usunął źródło dyskomfortu i postąpił wedle niekoniecznie słusznej sugestii rodzica,
- sądzi, iż wszystkiemu winna jest szkoła, a jego dziecko jest dobre,

Najlepiej w takim wypadku stanowczo i grzecznie powiedzieć:
„Nie będę z Panem/Panią rozmawiać w taki sposób. Chętnie Pana/Panią wysłucham, jeśli nie będzie Pan/Pani używać obraźliwych słów”.
Stawiamy granice.

RODZIC BIERNO – AGRESYWNY

- nie wyraża swych uczuć wprost,
- cechą charakterystyczną jego jest bierny opór,
- spóźnia się, zwleka, zapomina, krytykuje za plecami,
- boi się konfrontować z osobami, od których jest zależny.

Podczas kontaktów z takim rodzicem nauczyciel powinien jasno i precyzyjnie sformułować swoje oczekiwania.

Dbać, aby umowy między nauczycielem a rodzicem były szczegółowe.

Nie dopuszczać do pojawienia się poczucia winy.

Nie odrzucać skruchy, ale nie traktować jej jako usprawiedliwienia.

Nie atakować rodzica, ale odwołać się do wzajemnych zobowiązań.

RODZIC ZALEŻNO – ROSZCZENIOWY

- idealizuje nauczyciela, przypisuje mu nadzwyczajne umiejętności,
- dąży do tego, aby jego relacja z nauczycielem była jak najlepsza,
- zwraca się do wychowawcy z najmniejszymi problemami,
- jego oczekiwania wobec nauczyciela rosną bardzo szybko,
- całą odpowiedzialność za swoje trudności próbuje zrzucić na wychowawcę,

Należy jasno określić czas spotkań, nie pozwolić dzwonić do domu.

Podczas rozmów skupiać się na wspólnym rozwiązywaniu problemów. Rodzic powinien myśleć o rozwiązaniu problemu, nauczyciel ma być tylko pomocnikiem.

Bez gniewu, czy zniecierpliwienia trzeba ograniczyć żądania rodzica. Dawanie gotowych recept skutkuje zazwyczaj klęską.

RODZIC WIELKOŚCIOWY

- to rodzic, który skoncentrowany jest na budowaniu swojego pozytywnego wizerunku (rodzic gwiazda – podczas rozmowy z nauczycielem np. odbiera telefony, kieruje firmą itp.),
- rodzice tacy uważają się za osoby bez skazy, są doskonali, oczekują uznania i podziwu, są dla siebie wyjątkowi, a swoją doskonałość „przelewają” na dzieci i wtedy każdą krytyczną uwagę pod adresem swoich pociech traktują jako atak na siebie,

Nauczyciel powinien traktować takiego rodzica z szacunkiem, wykazać cierpliwość, by przyjąć jego pozytywną autoprezentację.

Jeśli istnieje potrzeba przeciwstawienia się takiemu rodzicowi należy odwołać się do własnej wiedzy (podawać konkretne dane, fakty, powoływać się na źródła).

RODZIC DRAMATYZUJĄCY

- robi wrażenie zrozpaczonego lub podekscytowanego,
- rozmowa z takim rodzicem może mieć charakter „wylewu rozpaczy”, lub „spektaklu ekscytacji”,

Nie należy ulegać stanom emocjonalnym takiego rodzica, nie można też dopuścić do tego, aby wzięty górę własne uczucia nauczyciela wzbudzone przez rodzica.

Należy chwalić i wyrażać zrozumienie dla zaangażowania rodzica w sprawy swojego dziecka, pozwolić rodzicowi na wygadanie się, ale przywracać rzeczom właściwą miarę przez mówienie o faktach.

RODZIC KONTROLUJĄCY

- to osoba dążąca do panowania nad sytuacją,
- wykazuje się zamiłowaniem do władzy i kontroli,
- często pod tym kryje się niepokój i poczucie bezradności,
- często wywołuje u nauczyciela złość,

Trzeba wyrazić uznanie dla zaangażowania rodzica w sprawy swojego dziecka, trzeba mu zezwalać na inicjatywę, wyznaczać mu ważne zadania związane z życiem szkoły.

Zachować tolerancję, dystans i poczucie humoru wobec przejawów kontrolowania nauczyciela.

RODZIC PODEJRZLIWY

- ma skłonności do obwiniania innych o powodowanie kłopotów własnego dziecka,
- przejawia przesadne zaniepokojenie, że jest ono celowo krzywdzone, krytykowane, wykorzystywane.

Takiego rodzica trzeba traktować życzliwie, uprzejmie, ale bez uległości.

Informować o faktach, ponieważ to pozwala zmniejszyć podejrzliwość.

Przyjmować do wiadomości zastrzeżenia, podejrzenia i uprzedzenia rodzica, ale nie potwierdzać ich.

Zapewnić rodzica o swoim zaangażowaniu na rzecz jego dziecka, nawet jeśli czujemy się niesprawiedliwie potraktowani.

RODZIC WYCOFANY

- jest nieśmiały, zagubiony, zawstydzony, z poczuciem alienacji,
- może mieć niskie poczucie własnej wartości płynące z niekorzystnych dla siebie porównań społecznych,
- nie lubi zabierać głosu na forum,

Trzeba uszanować prawo rodzica do wycofania i zachowania dystansu.

Próby zmniejszenia dystansu należy podejmować stopniowo. Można podejść na korytarzu i zagadnąć w niezobowiązujący sposób, okazując mu dużo życzliwości.

GDY MYŚLISZ O DOBREJ WSPÓŁPRACY Z RODZICEM, PAMIĘTAJ, ŻE:

rodzic może mieć złe doświadczenia szkolne (osobiste),

rodzic może mieć negatywne wspomnienia z nauczycielami (np. z innej szkoły),

zachowanie rodzica, jego reakcje mogą być pokłosiem trudnej sytuacji osobistej,

rodzic może mieć za sobą bardzo trudny dzień,

wszyscy jesteśmy ludźmi i każdy może mieć gorszy dzień,

KILKA RAD...

Nie ma sensu tracić energii na narzekanie, czy ocenianie rodziców.

Pamiętaj, że nie masz na rodzica bezpośredniego wpływu – masz wpływ wyłącznie na siebie.

To nie konflikt jest problemem, lecz sposób, w jaki do niego podchodzimy i jak go rozwiązujemy.

Jeśli pojawi się trudność w kontakcie z rodzicem, nie trzeba mobilizować sił do walki, a wykorzystać energię na znalezienie rozwiązań, które uwzględniają potrzeby obu stron.

Pamiętaj! Nie masz prawa narzucać swojej propozycji rozwiązania problemu. Możesz jedynie zachęcać do niej rodziców.

ZASADY AKTYWNEGO SŁUCHANIA

Przyjmij otwartą postawę – zwróć się w stronę rozmówcy, usiądź wygodnie, nie krzyżuj ramion.

Staraj się utrzymywać kontakt wzrokowy – obserwuj rozmówcę, jego postawę, stan emocjonalny.

Słuchaj uważnie – nie przerywaj, wysłuchaj, zachęcaj do kontynuowania wypowiedzi, zadawaj pytania otwarte.

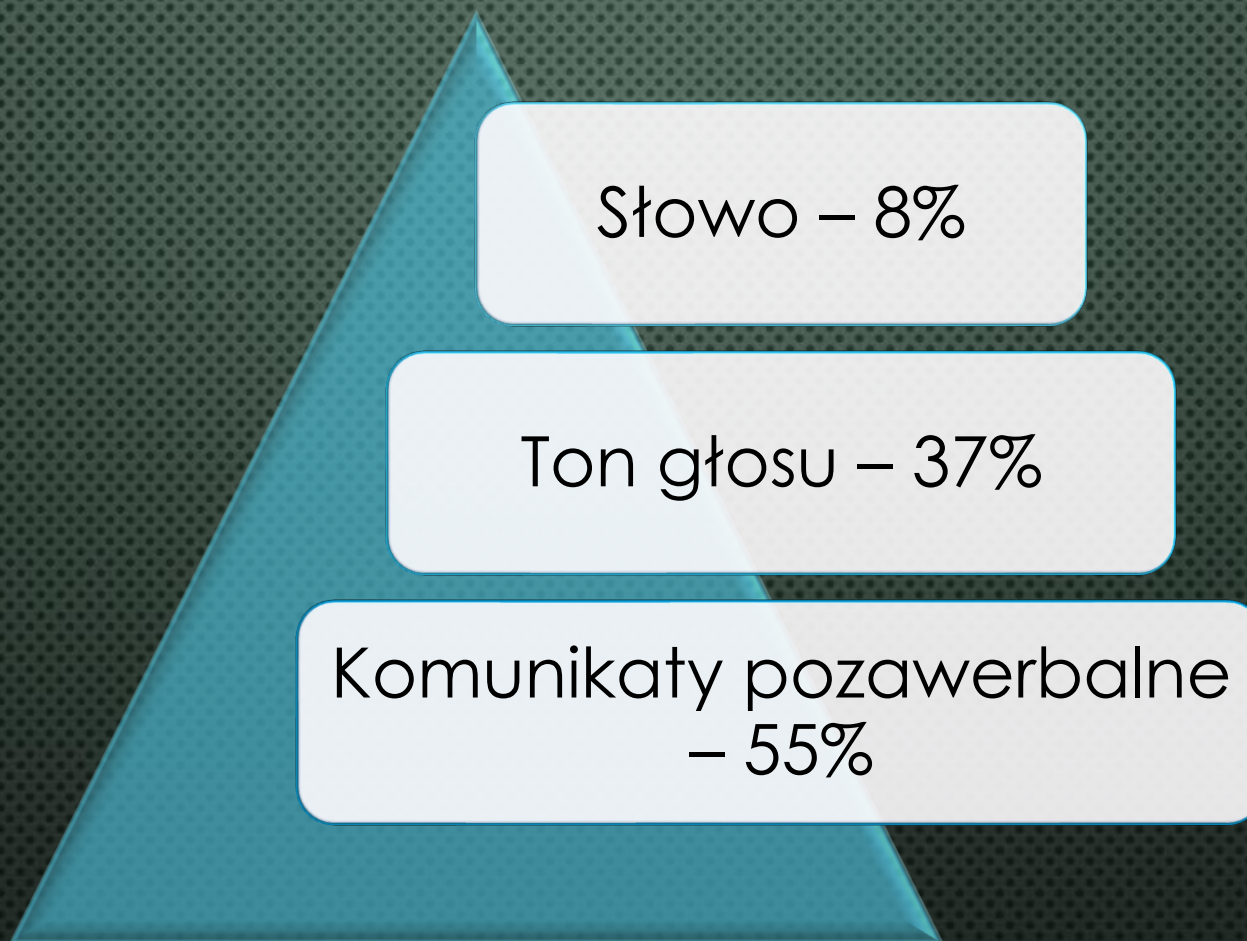
Upewnij się, że dobrze rozumiesz – wyrażaj zrozumienie sytuacji, parafrazuj, kieruj rozmowę na właściwe tory.

Bądź konkretny – skupiaj się na faktach, nie oceniaj, unikaj słów „zawsze”, „nigdy”, skoncentruj się na danej sytuacji.

Nie wyciągaj pochopnych wniosków – przeanalizuj dokładnie sytuację, poszukaj dodatkowych informacji.

Okaż troskę – wyraż ubolewanie, obiecaj, że zrobisz wszystko, co jest w Twojej mocy, okaż zrozumienie dla uczuć rozmówcy.

PROCES KOMUNIKOWANIA SIĘ



BARIERY KOMUNIKACYJNE

Osądzanie

- My wiemy lepiej, co powinien zrobić rodzic.
- Rodzic wie lepiej, co powinniśmy zrobić my.

Decydowanie za innych

- Nauczyciel mówi rodzicowi, co powinien zrobić, poucza, daje dobre rady.

Uciekanie od problemów

- Używanie przez nauczyciela stwierdzeń typu:
- „To nie jest koniec świata...”
- „Ja zrobiłem wszystko, ale dziecko...”
- „Kiedyś się poprawi...”

**„GDY JEDNA LUB DWIE STRONY UCZESTNICZĄCE W
ROZMOWIE MAJĄ PROBLEM,
TO PONAD 90% CZASU TEJ ROZMOWY ZOSTAJE
STRAWIONE NA STAWIANIE BARIER.”**

C. ROGERS

SKĄD SIĘ BIORĄ TRUDNI ROZMÓWCY?

Przyzwyczajenie

- Osoba jest ciągle na „nie”, prezentuje swoje trafniejsze przekonania.

Negatywne nastawienie

- To, co nowe jest na „nie”.

Niechęć do zmian

- Opór przed jakimikolwiek zmianami.

Niedostatek lub brak korzyści

- Np.. Brak kompetencji do wprowadzania nowych metod.

Potrzeba bezpieczeństwa

- Niechęć do wyjścia ze strefy komfortu.

Niewystarczające informacje

- Brak wiedzy na dany temat.

Testowanie

- Sprawdzanie, jak zareaguje rozmówca, jakie ma kompetencje.

W procesie komunikacji obie strony są tak samo ważne.

Zastanówmy się, na ile rodzic jest trudny, a na ile my budujemy trudną sytuację komunikacyjną.

Stwórzmy sytuację, aby druga strona miała poczucie, że odniosła sukces.

Nie okazujemy wyższości.

**„OSWOIĆ ZNACZY STWORZYĆ WIĘZY (...) JEŚLI
MNIE OSWOISZ BĘDZIEMY SIĘ NAWZAJEM
POTRZEBOWAĆ”**

ANTOINE DE SAINT EXUPERY

„MAŁY KSIĄŻĘ”

INNE CZYNNOŚCI WYNIKAJĄCE Z ZADAŃ STATUTOWYCH PLACÓWKI

Udział w zebraniach rady pedagogicznej

Praca w zespołach przedmiotowych i zadaniowych

Praca w zespole wychowawczym

Organizowanie wycieczek

Działalność innowacyjna i eksperymentalna

Czynności związane z przygotowaniem się do zajęć i samokształceniem

Udział w doskonaleniu zawodowym

**„NA BŁYSKOTLIWYCH NAUCZYCIELI PATRZY SIĘ Z
PODZIWEM, ALE WDZIĘCZNI JESTEŚMY TYM, KTÓRZY
PORUSZYLI NASZE SERCA.”**

CARL JUNG

- **SZKOŁY MAJĄ OBOWIĄZEK PRACY NAD POPRAWĄ JAKOŚCI – SZCZEGÓLNA UWAGA SKIEROWANA JEST NA ROZWÓJ UCZNIA I ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELA, A TA SYTUACJA WYMAGA TWORZENIA WEWNĄTRZSZKOLNYCH SYSTEMÓW ZAPEWNIANIA JAKOŚCI ORAZ NABYWANIA UMIEJĘTNOŚCI KREATYWNEGO REAGOWANIA NA ZACHODZĄCE ZMIANY.**
- **OD SZKOŁY OCZEKUJE SIĘ WYSOKIEJ JAKOŚCI KSZTAŁCENIA ORAZ UMIEJĘTNOŚCI KIEROWANIA ZMIANAMI.**

PODSTAWA PRAWNA: USTAWA Z DNIA 14 GRUDNIA 2016 R. – PRAWO OŚWIATOWE (Dz.U. 2017 POZ. 59).

FORMY DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH:

Budowanie relacji z innymi członkami społeczności

- osobiste zaangażowanie,
- poczucie przynależności,
- wzajemne odbieranie i udzielanie wsparcia,

Rozwój osobisty wszystkich członków społeczności szkolnej

- rozwój osobowy, ukierunkowany na stawanie się lepszym człowiekiem,
- samodoskonalenie w obszarze pełnionych ról,

Podtrzymywanie i doskonalenie systemu szkolnego

- formalne uporządkowanie środowiska szkolnego,
- jasność obowiązujących zasad,
- współdziałanie w przestrzeganiu i wzmacnianiu przyjętych zasad,

PLANY I MARZENIA

„ŻEBY PORUSZYĆ ŚWIAT, TRZEBA NAJPIERW RUSZYĆ SIĘ
SAMEMU.”

ARYSTOTELES

**DZIĘKI SAMODOSKONALENIU NIE STAJESZ SIĘ „LEPSZYM”
CZŁOWIEKIEM, TYLKO BARDZIEJ ŚWIADOMYM SIEBIE,
WŁASNYCH NIEDOSKONAŁOŚCI, ALE RÓWNIEŻ ZALET I
MOŻLIWOŚCI.**

TECHNIKI SAMODOSKONALENIA

Prowadź
dziennik

Pozbądź się
zazdrości

Otaczaj się
szczęśliwymi
ludźmi

Zainteresuj się
treningiem
interpersonalnym

Poszerzaj swoje
kompetencje
zawodowe

ĆWICZENIE 3 – DRZEWO PRZEŻYĆ

NA POWODZENIE W ŻYCIU MAJĄ DECYDUJĄCY WPŁYW DWA OBSZARY:

Samoświadomość w zakresie posiadanych silnych stron, zainteresowań, talentów i pasji.

- To buduje tzw. żywioł (uchwycenie żywiołu, wyzwolenie potencjału dziecka rozpoczyna drogę do sukcesu i zadowolenia ze swojego życia).

Umiejętności miękkie, budujące tzw. inteligencję emocjonalną.

- To te kompetencje, które mają największe notowania w obecnych czasach.
- Inwestowanie w inteligencję emocjonalną jest fundamentem dla rozwoju młodego człowieka.

5

aspektów
kompetencji
emocjonalnych

**INTELIGENCJA
EMOCJONALNA:**

SAMOREGULACJA

Panowanie nad
swoimi emocjami,
samokontrola, sumienność
innowacyjność

EMPATIA

Rozpoznawanie
emocji u innych

**UMIEJĘTNOŚCI
SPOŁECZNE**

Panowanie nad
związkiem z drugim
człowiekiem

SAMOŚWIADOMOŚĆ

Poznanie
własnych emocji;
poprawna samoocena,
wiara w siebie

MOTYWACJA

Motywowanie
siebie, zaangażowanie,
inicjatywa,
 optymizm



psychologiaprzykawie.pl

Model inteligencji emocjonalnej D. Golemana

KOSZTY NISKIEJ INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ

1. NIE WIEM, KIM JESTEM, CO CZUJĘ, CO PRZEŻYWAM, CO SIĘ ZE MNA DZIEJE!
2. NIE PANUJĘ NAD SOBĄ I SWOIM ŻYCIEM!
3. NIE WIEM, PO CO TO WSZYSTKO... DRYFUJĘ BEZ CELU!
4. NIKT MNIE NIE CENI I NIE ROZUMIE!
5. ŚWIAT JEST OBCY I WROGI!

TO NAJLEPSZA DROGA DO ŻYCIOWYCH NIEPOWODZEŃ!

POZIOMY ROZWOJU ZAWODOWEGO (WEDŁUG TOMA BOYDELLA ORAZ MALCOLMA LEARY)

**Poziom 1.
Wdrażanie** –
wchodzenie w rolę
zawodową (uczę
się, próbuje
stosować)

**Poziom 2.
Doskonalenie** –
sprawne
posługiwanie się
wiadomościami i
wyćwiczonymi
umiejętnościami

**Poziom 3.
Wprowadzanie
innowacji** –
opracowywanie
nowych, lepszych
sposobów pracy

ZMIANA CZASÓW WYMAGA ZMIANY MYŚLENIA

KIEDYŚ

- CIĘŻKA PRACA
- POLECENIE I KONTROLA
- STABILNOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO
- ZADOWOLENIE KLIENTA
- ZARABIANIE PIENIĘDZY
- JAKOŚĆ = DOSKONAŁY PRODUKT
- INFORMACJA? WARTO JĄ MIEĆ.
- ŻYCIE = „PEŁEN SPONTAN”

TERAZ

- MĄDRA PRACA
- UPRAWNIENIE I PRZEJMOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI
- CIĄGŁA ZMIANA
- WYPRZEDZANIE OCZEKIWAŃ KLIENTOW
- ZARABIANIE I SAMOREALIZACJA
- JAKOŚĆ = DOSKONAŁY PRODUKT DOSTARCZONY
- NA CZAS + **ZNAKOMITA OBSŁUGA**
- WIEDZA? TRZEBA JĄ MIEĆ!
- ŻYCIE = ŚWIADOME SAMODOSKONALENIE

1969.

I to mają być oceny?



2011.

I to mają być oceny?



KIEDYŚ



TERAZ



CECHY NIEZBĘDNE W SKUTECZNYM DZIAŁANIU

poczucie
własnej wartości

proaktywność

pozytywne
myślenie

poczucie
obfitości

spójność
wewnętrzna

wyobraźnia

samodzielność

poczucie
współzależności

intuicja

wola ciągłego
uczenia się



S POKÓJ SUMIENIA

U DANE ŻYCIE EMOCJONALNE

K ARIERA

C ELE WIĘKSZE NIŻ MY

E NERGIA

S TYL

CO DAJE SIŁĘ CHARAKTERU?

Poczucie
własnej
wartości

Proaktywność

Poczucie
obfitości

Poczucie
spójności
wewnętrznej

Pozytywne
myślenie



Samooceana

nie zapomina, kim tak naprawdę jesteś

www.demotywatory.pl

NIEKTÓRYM DO SZCZĘŚCIA BRAKUJE NAPRAWDĘ JEDYNNIE SZCZĘŚCIA.

STANISŁAW JERZY LEC

ĆWICZENIE 4 – TEST POZIOMU SZCZĘŚCIA

KLUCZ

PRZYPORZĄDKUJ SWOIM ODPOWIEDZIOM ODPOWIEDNIAŁĄ LICZBĘ PUNKTÓW WEDŁUG PODANEGO WZORU:

Zgadzam się	10 punktów
Raczej się zgadzam	8 punktów
Nie mam zdania	6 punktów
Raczej się nie zgadzam	4 punkty
Nie zgadzam się	2 punkty

INTERPRETACJA WYNIKÓW

84 - 100 punktów Bardzo wysoki poziom szczęścia	Brawo! Wyrażaj swoje szczęście i dziel się nim z innymi ludźmi. Być może w Twoim otoczeniu są osoby, które mogłyby „zarazić się” od Ciebie entuzjazmem i optymizmem.
68 – 83 punkty Wysoki poziom szczęścia	Świetny wynik. Aby zwiększyć zadowolenie z życia, zwróć uwagę na różnicę między pogonią za szczęściem, a doświadczaniem szczęścia. Pozwól sobie na bycie „tu i teraz” i odczuwanie wdzięczności za życie takie, jakie jest.
52 – 67 punktów Umiarkowany poziom szczęścia	Masz poczucie, że Twoje życie dobrze się układa, chociaż czasem życzysz sobie poprawy w kilku dziedzinach. Gdy ktoś pyta, jak się masz, najprawdopodobniej odpowiadasz „Jakoś leci”. Rzeczywiście nie jest źle, mogłoby być gorzej, ale też zawsze może być lepiej.
36 – 51 punktów Obniżony poziom szczęścia	Taki wynik wskazuje, że czegoś Ci brakuje do szczęścia. Może warto lepiej poznać siebie i zacząć postępować zgodnie z tym, co jest dla Ciebie naprawdę ważne. Pamiętaj, że Twoje szczęście to także dar dla ludzi, którzy Cię otaczają.
20 – 35 punktów Niski poziom szczęścia	Być może ostatnio spotkało Cię coś przykrego. Jeżeli jednak ogólnie brakuje Ci życiowej satysfakcji, to znaczy, że niektóre obszary Twojego funkcjonowania powinny ulec zmianie. Nawet mała zmiana może istotnie wpłynąć na Twoje samopoczucie. Możesz skorzystać z pomocy innych ludzi – przyjaciół, coacha lub psychologa.

PROAKTYWNOŚĆ – PODSTAWA CHARAKTERU

to aktywność przed działaniem,

to działanie w zgodzie z własnymi celami, wartościami i zasadami,

to świadomy wybór zachowania,

to przejęcie prawdziwej odpowiedzialności za siebie – za własne sukcesy i błędy,

OSOBA REAKTYWNA

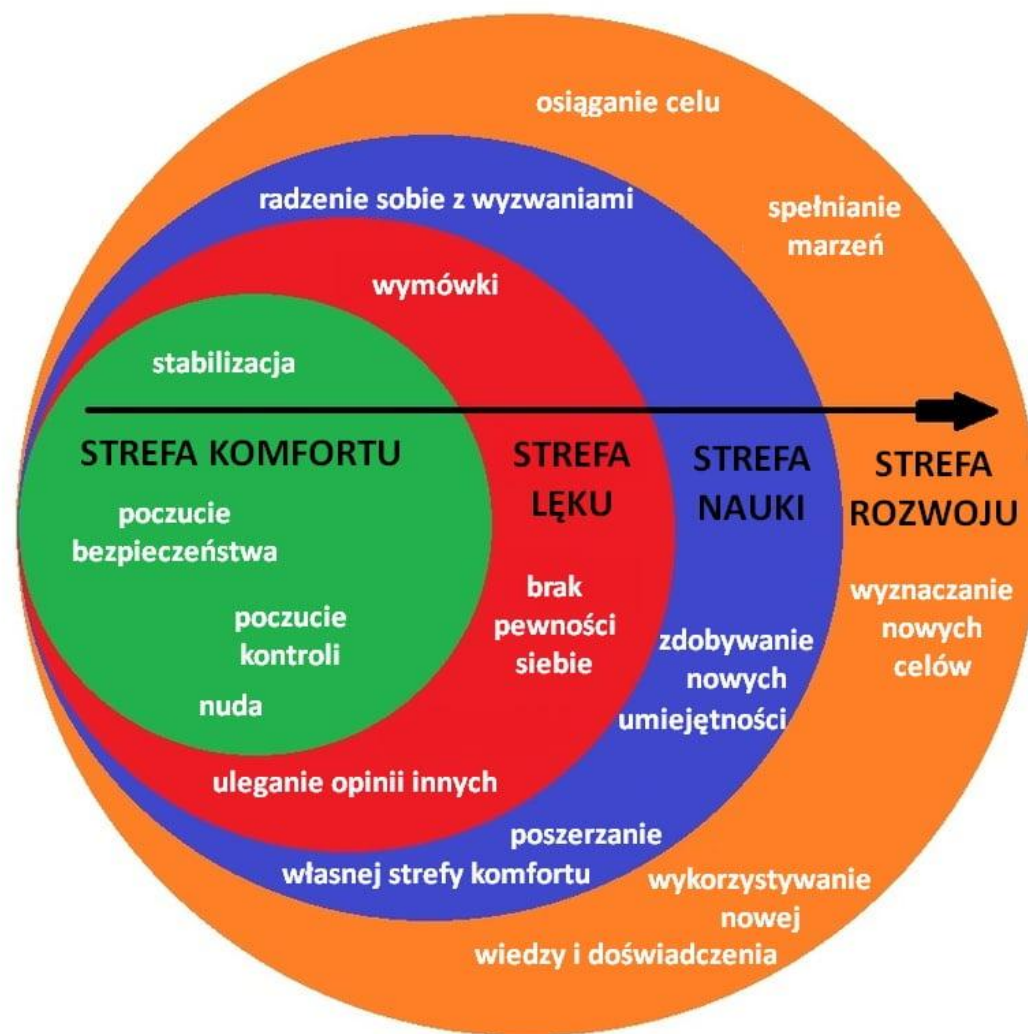


OSOBA PROAKTYWNA



JĘZYK REAKTYWNY I PROAKTYWNY

ZAMIAST MÓWIĆ	MÓWIMY
• NIE POTRAFIĘ	• SPRÓBUJĘ
• DOPROWADZA MNIE DO SZAŁU	• KONTROLUJĘ SWOJE UCZUCIA
• NIE ZGODZĄ SIĘ	• PRZEPROWADZĘ SKUTECZNĄ PREZENTACJĘ
• MUSZĘ	• WYBIERAM, CHCĘ, WOLĘ
• NIE MOGĘ	• NIE WYBIERAM, NIE CHCĘ, WOLĘ INACZEJ
• ZROBIŁBYM, GDYBY	• ZROBIĘ, NIE ZROBIĘ



SPEŁNIENIE W ŻYCIU ZALEŻY OD WŁAŚCIWEGO ZARZĄDZANIA SOBĄ W CZASIE



ZROZUMIEĆ CZAS

**NIE MAM CZASU, GDYBYM MIAŁ
WIĘCEJ CZASU, TO...**

- PRZYBYWA CI CORAZ WIĘCEJ OBOWIĄZKÓW I ZADAŃ?
- PRZYCHODZISZ DO PRACY CORAZ WCZEŚNIEJ I WYCHODZISZ CORAZ PÓŹNIEJ?
- STOS DOKUMENTÓW NA TWOIM BIURKU ROŚNIE?
- CODZIENNIE PRZESUWASZ COŚ „NA JUTRO”?
- WEEKENDY POŚWIĘCASZ NA NADGONIENIE PRACY?
- CIĄGLE MASZ OCHOTĘ ODPOCZĄĆ?

NAJWYŻSZY CZAS COŚ Z TYM ZROBIĆ!

REFLEKSJA NA POCZĄTEK...

WCZASOWICZ SPACERUJE PO LESIE I SPOTYKA ROBOTNIKA LEŚNEGO, KTÓRY W POŚPIECHU I Z MOZOŁEM PIŁUJE POWALONE DRZEWO NA MNIEJSZE KAWAŁKI. PODCHODZI BLIŻEJ, ABY SIĘ PRZEKONAĆ, DLACZEGO DRWAŁ TAK SIĘ MĘCZY, A POTEM MÓWI:

- *PROSZĘ MI WYBACZYĆ, ALE COŚ ZAUWAŻYŁEM. MA PAN ABSOLUTNIE TĘPĄ PIŁĘ! CZY NIE LEPIEJ BYŁOBY JĄ NAOSTRZYĆ?*

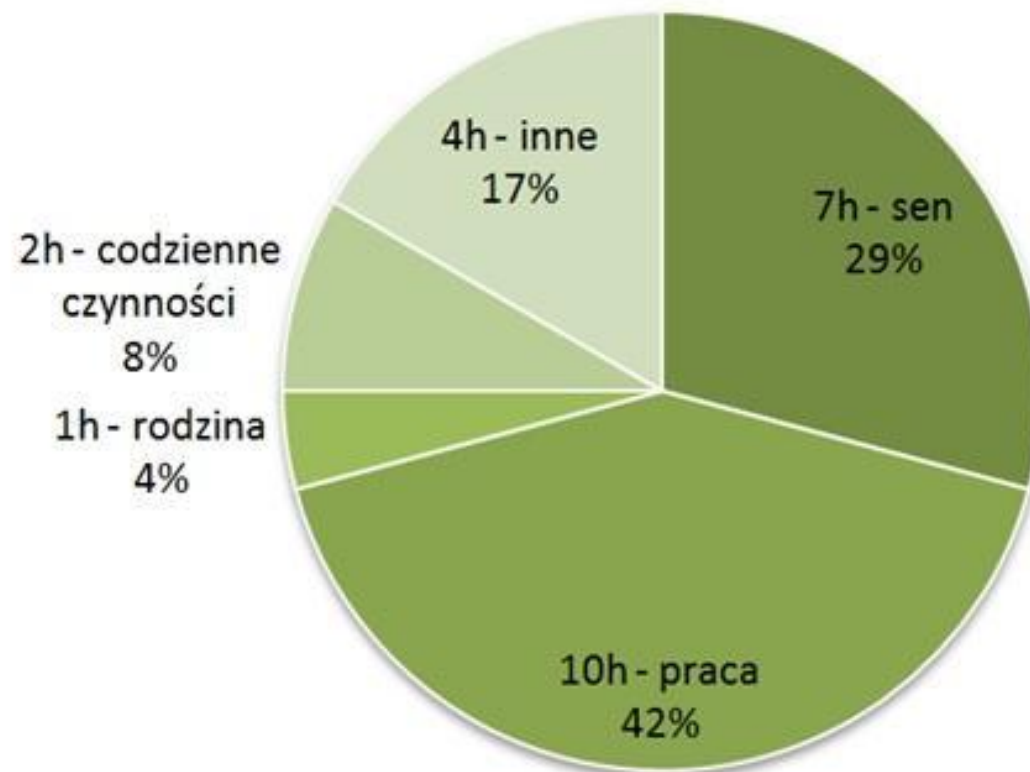
A WYCZERPANY DRWAŁ WZDYCHA W ODPOWIEDZI I MÓWI:

- *NIE MAM NA TO CZASU, MUSZĘ PIŁOWAĆ!*



Na podstawie: B.Kozyra
„Zarządzanie sobą”

Przykładowy wykres dnia





PLANOWANIE CZASU - ZASADY

Reguła podstawowa (60/40)

- Powinniśmy planować tylko 60% czasu, a 40% pozostawić na czynności nieoczekiwane i spontaniczne.

Zbiór zadań – plan czynności

- Należy wymienić wszystkie czynności do wykonania w ciągu planowanego czasu.

Realistyczne planowanie

- Należy planować tylko taką ilość zadań, która jest możliwa do zrealizowania.

Sprawy niezałatwione

- Należy nanieść wszystkie niezałatwione zadania, z których nie rezygnujemy na plan następny.

Termin wykonania

- Należy wyznaczyć ostateczne terminy załatwiania poszczególnych spraw.

Priorytety

- Należy dokładnie wiedzieć co i według jakiej hierarchii ważności należy załatwić.

Delegacja

- Trzeba określić, które zadania muszą być załatwione osobiście, a które można przekazać do wykonania komuś innemu.

Pożeracze czasu i rezerwy czasu

- Należy zachować pewien procent czasu na nieoczekiwane zdarzenia.

Sformułowany plan realizacji celu

- Powinien być sprawny, ambitny, elastyczny, racjonalny, terminowy, odpowiednio długookresowy, ale szczegółowy.

PODEJMOWANIE DECYZJI – MATRYCA EISENHOWERA



MARIUSZ
TOMASZEWSKI

MATRYCA EISENHOWERA

	Pilne	Niepilne
Ważne	Gaszenie pożarów Motywacja: Muszę Emocje: stres, napięcie, zmęczenie, wypalenie Umiejętność: zarządzanie kryzysowe 1	Produktywność Motywacja: Chcę Emocje: satysfakcja, zadowolenie, energia Umiejętność: planowanie, zarządzanie sobą 2
Nieważne	Iluzje i powinności Motywacja: Dowinienem Emocje: frustracja, poczucie winy, Umiejętność: asertywność, delegowanie 3	Zachcianki i pomysły Motywacja: Chcę Emocje: chwilowa przyjemność, złość Umiejętność: silna wola, samocyscyplina 4

DZIAŁANIA DO PODJĘCIA:

- Zrób jak najszybciej
- Zaplanuj realizację
- Deleguj/Outsorcuj
- Ogranicz/Automatyzuj
- Odłóż na później
- Eliminuj/Usuwać

<https://mariusztomaszewski.pl>



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**ŻYJ ZGODNIE Z ZASADĄ: TO, CO NAJISTOTNIEJSZE,
WYKONUJ W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI!**

„TO, CO NAPRAWDĘ WAŻNE, NIGDY NIE JEST PILNE!”

PLANOWANIE, A OTOCZENIE

JEŚLI CZUJESZ SIĘ
PRZYTŁOCZONA/PRZYTŁOCZONY
NADMIAREM SPRAW, NAJLEPIEJ
ZACZNIJ OD ZROBIENIA PORZĄDKU
W RZECZACH I OCZYSZCZENIA
PRZESTRZENI FIZYCZNEJ WOKÓŁ
SIEBIE. DOPIERO POTEM ZAJMIJ SIĘ
PORZĄDKOWANIEM KALENDARZA
LUB MYŚLI.



SZTUKA BEZSTRESOWEJ EFEKTYWNOŚCI

GETTING THINGS DONE (GTD)

DAVIDA ALLENA

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA TEJ METODY

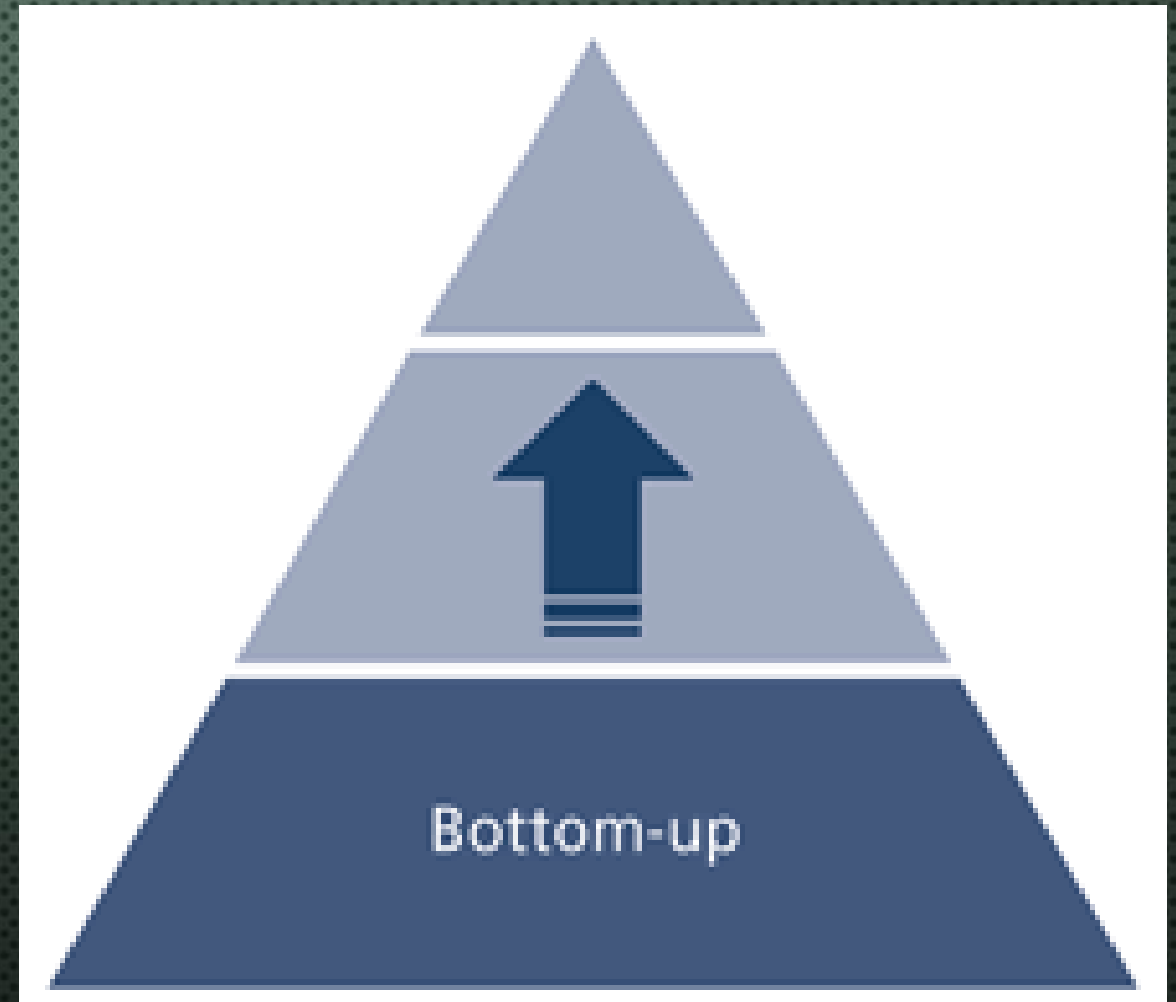
Nasz umysł nie służy do przechowywania spraw, więc często ilość spraw nas przytłacza.

Gdy zajmujemy się czymś ważnym musimy być na tym skupieni w 100%.

Powinniśmy stworzyć przestrzeń mentalną i zaplanować czas na określone działanie.

BOTTOM UP

- PROCES PLANOWANIA GTD OPIERA SIĘ NA PODEJŚCIU BOTTOM-UP, CZYLI OD DOŁU DO GÓRY – NAJPIERW SPRAWY MAŁE, GDYŻ BEZ ICH UPORZĄDKOWANIA NIE JESTEŚMY W STANIE ZAJĄĆ SIĘ SPRAWAMI WIĘKSZYMI.



**JEŚLI SPRAWA WYMAGA PODJĘCIA DZIAŁANIA
I NIE ZAJMIE NAM WIĘCEJ NIŻ 2 MINUTY, TO
WYKONAJMY JĄ OD RAZU.**

ZASADY PLANOWANIA WYNIKAJĄCE Z DZIAŁANIA MÓZGU

Priorytetem jest ustalenie priorytetów!

Jesteśmy w stanie skupić się świadomie tylko na jednym zadaniu w danej chwili!

Przenoszenie uwagi z jednej czynności umysłowej na drugą pochłania wiele energii i prowadzi do błędów!

Jedyny sposób na wykonanie dwóch zadań umysłowych, to wykonać najpierw jedno, a potem drugie!

Wielozadaniowość ma sens, jeśli wykonujemy czynności rutynowe, automatyczne, utrwalone wcześniej!

KAIZEN – ZMIANA NA LEPSZE (MASAKI IMAI)

改善

Kai = Change Zen = Good

CECHY KAIZEN

zaangażowanie całego zespołu w tworzenie pomysłów, rozwiązań,

rozwiązania o niewielkim koszcie, ewolucyjne, zamiast rewolucyjnych,

rozwiązania poprawiające zarówno jakość, jak i czas wykonania,

10 ZASAD KAIZEN



Kaizen Explained



Life Final Edited .pl

OD PLANU DO REALIZACJI

JAK NIE STRACIĆ MOTYWACJI?

ODKŁADANIE NA PÓŹNIEJ, CZYLI PROKRASTYNACJA – JAK Z TYM WALCZYĆ?

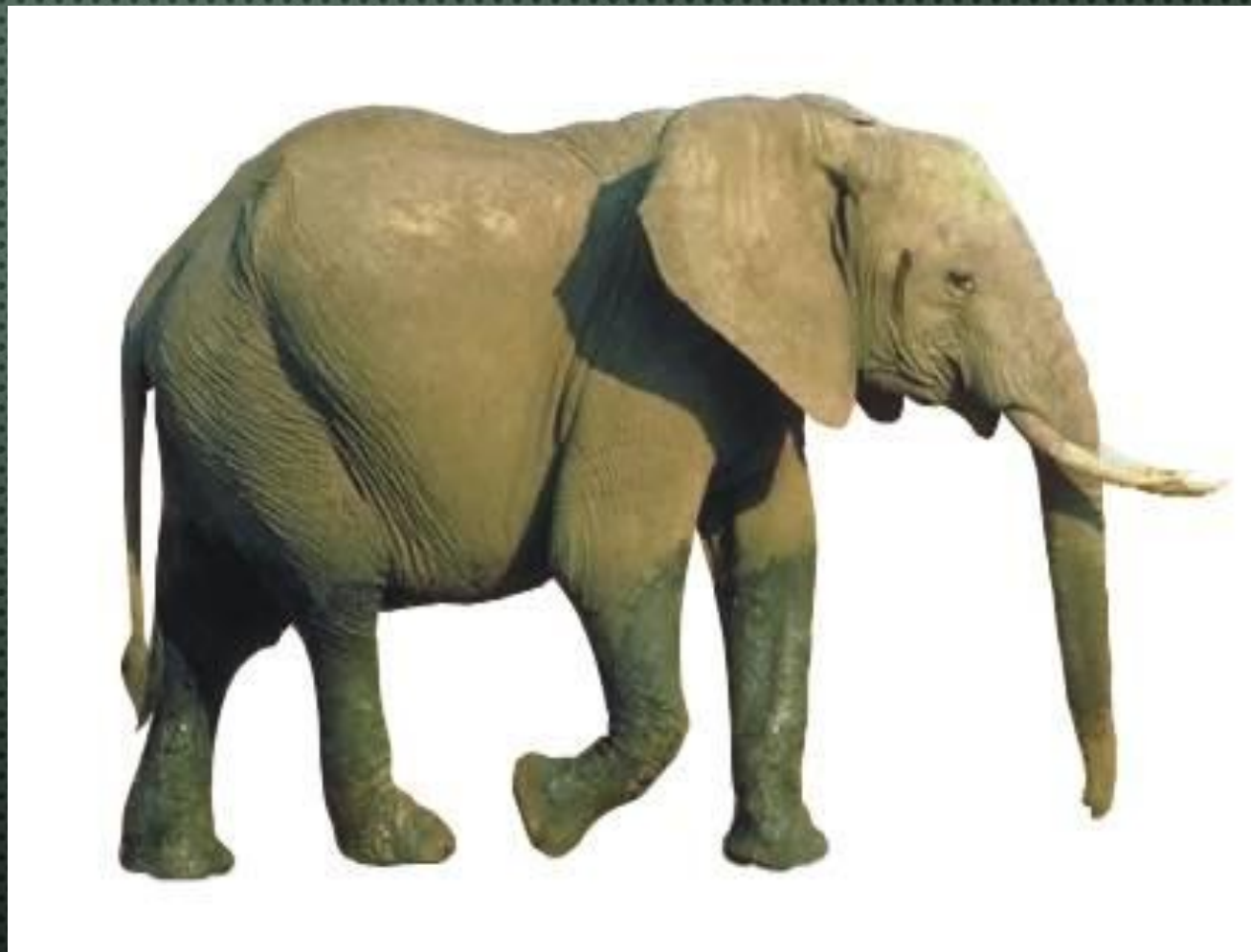


DZIŚ ZRÓB TO
CZEGO INNYM SIĘ NIE CHCE
A JUTRO BĘDZIESZ MIAŁ TO
CZEGO INNI PRAGNĄ

TECHNIKA SŁONIA

JAK ZJEŚĆ CAŁEGO
SŁONIA?

KĘS PO KĘSIE.



Podziel słońca na kawałki

Przygotuj narzędzia

Nie jedz dwóch słońci naraz

Podziel się swoim słońcem

Nie odkładaj jedzenia na jutro

Nie przeceniaj swoich możliwości

Zacznij od najpaskudniejszego kawałka

TECHNIKA POMODORO

25 minut
pracy

5 minut
przerwy

25 minut
pracy

5 minut
przerwy

itd.



METODA SALAMI



- podział dużych zadań na mniejsze części
- praca krok po kroku – plaster po plasterze
- ułatwienie organizacji i realizacji zadań
- postęp poprzez sekwencyjne ukończenie etapów
- redukcja przytłoczenia przez podział pracy
- satysfakcja z każdego wykonanego etapu




MIEKKO O KOMPETENCJACH
by Katarzyna Pluska
www.katarzynapluska.pl

METODA SERA SZWAJCARSKIEGO



- efektywne wykorzystanie krótkich przerw
- "dziury" w serze jako metafora wolnych chwil
- elastyczny wybór zadań bez ustalonej kolejności
- produktywne działania w 5-20 minutowych oknach czasowych
- dostosowanie do różnorodnych harmonogramów
- maksymalizacja każdej chwili dnia

MIĘKKO O KOMPETENCJACH
by Katarzyna Pluska
www.katarzynapluska.pl

TECHNIKA AFRYKAŃSKA

GDY CI SIĘ NIE CHCE – RUSZ SIĘ!

ZAPAMIĘTAJ!

KIEDY ZMIENIASZ SWOJE **MYŚLENIE**, ZMIENIASZ SWOJE **PRZEKONANIA**.

KIEDY ZMIENIASZ SWOJE **PRZEKONANIA**, ZMIENIASZ SWOJE **OCZEKIWANIA**.

KIEDY ZMIENIASZ SWOJE **OCZEKIWANIA**, ZMIENIASZ SWOJĄ **POSTAWĘ**.

KIEDY ZMIENIASZ SWOJĄ **POSTAWĘ**, ZMIENIASZ SWOJE **ZACHOWANIA**.

KIEDY ZMIENIASZ SWOJE **ZACHOWANIA**, ZMIENIASZ SWOJE **OSIĄGNIĘCIA**.

KIEDY ZMIENIASZ SWOJE **OSIĄGNIĘCIA**, **ZMIENIASZ SWOJE ŻYCIE**.



Motywacja



Cele
życiowe

Zmiana

CELE – MODEL SMART

s

- **Skonkretyzowane** (szczegółowe, konkretne)

m

- **Mierzalne** (wskaźniki liczbowe)

a

- **Akceptowalne** (trafne i ambitne)

r

- **Realne** (możliwe do zrealizowania)

t

- **Terminowe** (określone w czasie)

CELE – MODEL POWER

p

Pozytywnie sformułowany (czego chcę, a czego nie)

O

Odpowiedzialność spoczywa w 100% na mnie

W

Wskaźnik realizacji (na ile jest konkretny)

e

Ekologiczny (czy będę w zgodzie z otoczeniem)

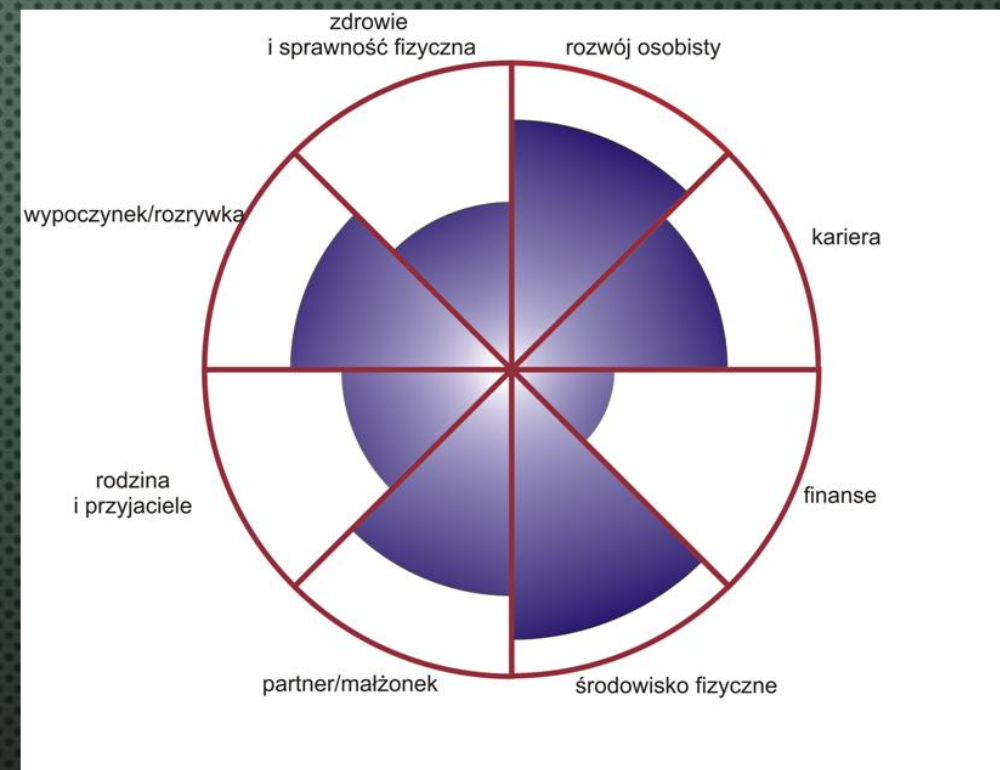
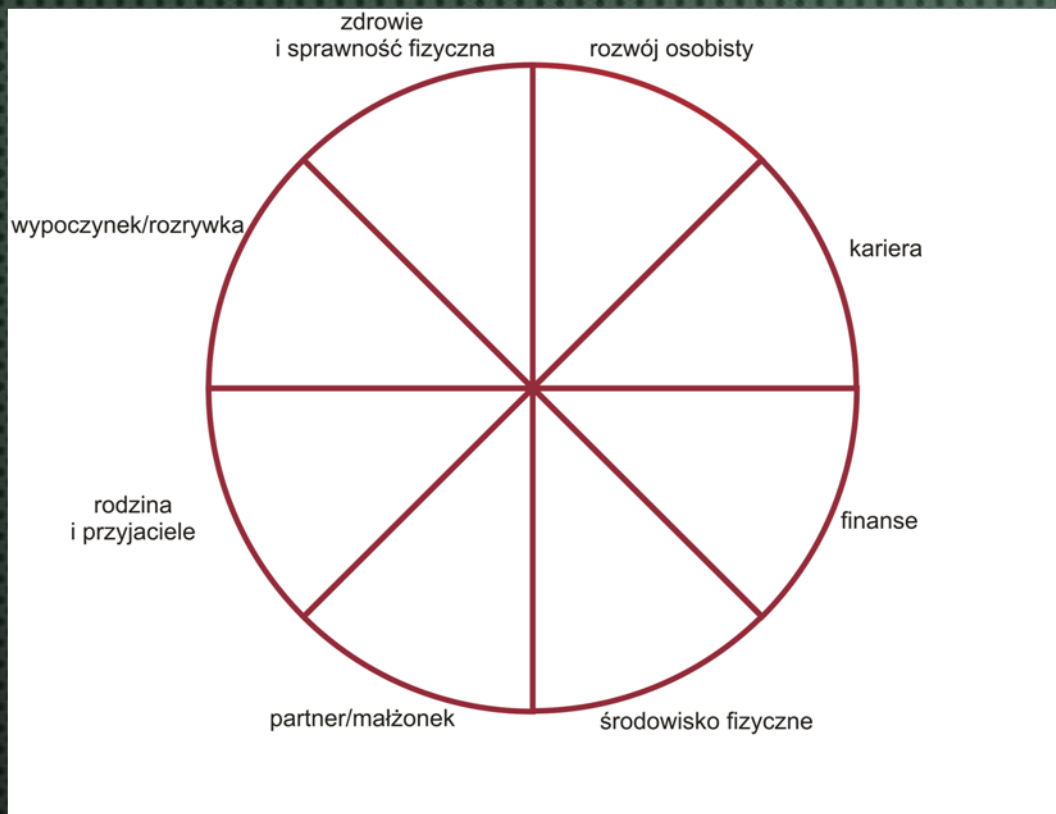
r

Realny (wykonalny)

„Jeśli nawet wiesz, dokąd chcesz pójść, ale nie wiesz po co tam idziesz, nie pomoże ci żadna mapa ani GPS.”

M. Bennewicz, *Kryzysk. Zmień kryzys w zysk.*

KOŁO ŻYCIA



ĆWICZENIE 5 – KOŁO ŻYCIA

PRACA ZESPOŁOWA NAUCZYCIELI

JAK PRACOWAĆ I WSPÓŁPRACOWAĆ
SKUTECZNIE

„WYMAGANIA”

WSPÓŁPRACA NAUCZYCIELI STANOWI JEDNO Z WYMAGAŃ PAŃSTWA WOBEC SZKÓŁ

(ROZPORZĄDZENIE W SPRAWIE WYMAGAŃ WOBEC SZKÓŁ I PLACÓWEK Z DNIA 11 SIERPNIA 2017 R., Dz.U. z 2017R. POZ. 1611).

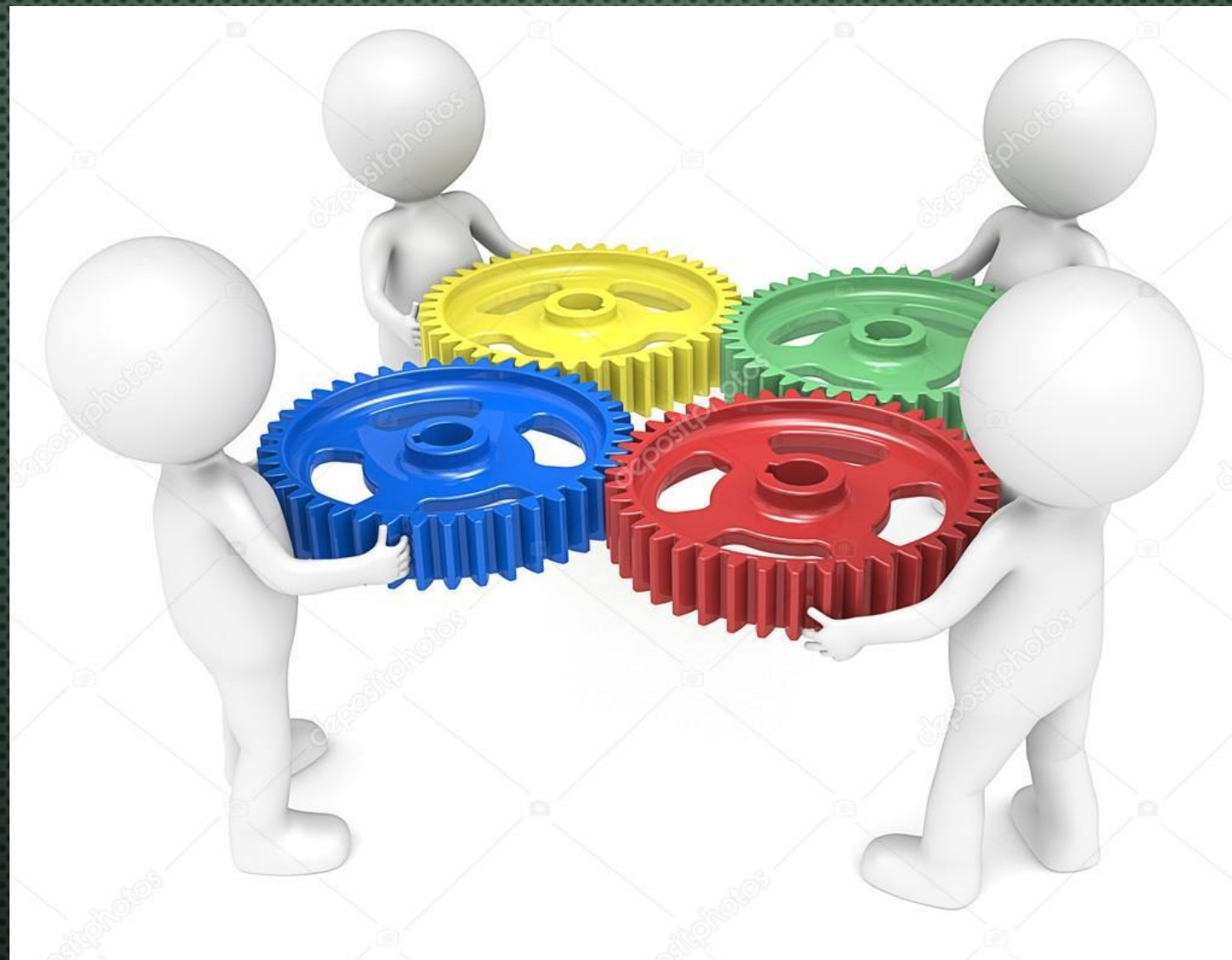
2.4. PROCESY EDUKACYJNE SĄ EFEKTEM WSPÓŁDZIAŁANIA NAUCZYCIELI.: NAUCZYCIELE WSPÓŁDZIAŁAJĄ W TWORZENIU I ANALIZIE PROCESÓW EDUKACYJNYCH.

4.1.FUNKCJONUJE WSPÓŁPRACA W ZESPOŁACH:

NAUCZYCIELE PRACUJĄ ZESPOŁOWO I ANALIZUJĄ EFEKTY SWOJEJ PRACY...WSPÓLNIE PLANUJĄ DZIAŁANIA, ROZWIĄZUJĄ PROBLEMY I DOSKONALĄ METODY I FORMY WSPÓŁPRACY

W SZKOLE FUNKCJONUJĄ ZESPOŁY, KTÓRE:

- opracowują i monitorują szkolny zestaw programów nauczania,
- opracowują strategie wychowawcze dla zespołów klasowych,
- opracowują i monitorują realizację IPET dla uczniów z orzeczeniami PPP,
- spotykają się systematycznie i efektywnie pracują,
- współpracują ze sobą,
- podnoszą efektywność pracy szkoły,
- przez ewaluację swoich działań zwiększają profesjonalizm pracy szkoły.



DLACZEGO WARTO ORGANIZOWAĆ PRACĘ ZESPOŁOWĄ?

Pojawia się efekt synergiczny.



Wykorzystać można tzw. „zbiorową mądrość”, doświadczenia.



Pojawia się chęć współdziałania i otwarta komunikacja.



Można niemal natychmiast wprowadzać rozwiązanie.



Umożliwia wykonywanie tego, co ludzie potrafią najlepiej na rzecz wspólnego dobra.



Unika indywidualnych błędów, pomaga tym, którzy mają trudności w wykonywaniu zadania.

BARIERY

Konieczność zmiany dotychczasowego indywidualnego działania, które jest wykonywane sprawniej, bo zostało warsztatowo opanowane,

Wymaga poświęcenia dodatkowego czasu,

Może ujawnić się nieznajomość rzeczy, niekompetencja w danym zagadnieniu rozważanym zespołowo.

Ważnymi
aspektami jakości
zespołu są:

zaufanie,

zwartość,

dawanie
wsparcia,

NAJCZĘSTSZE ROLE W ZESPOLE

kierownik

stanowczy,
dominujący,
ekstrawertyk,
spokojny, pewny
siebie, opanowany;

czuwa nad
właściwym kierunkiem
pracy w trakcie
realizacji celów
zespołu

przewodnik

niespokojny,
dominujący,
ekstrawertyk,
dynamiczny,
nerwowy, przyjazny w
stosunku do ludzi;

nadaje ton pracy
zespołu,
ukierunkowuje go na
osiągnięcie celu,
wskazuje priorytety

pomysłodawca

dominujący,
inteligentny,
introwertyk
indywidualista,
elastyczny w myśleniu,
nieortodoksyjny;

poddaje i rozwija
pomysły i strategie,
zwracając uwagę na
sprawy najważniejsze

poszukiwacz

stanowczy,
dominujący,
ekstrawertyk
entuzjasta, ciekawy,
łatwo nawiązujący
kontakty;

poszukuje nowych
pomysłów i idei,
inicjuje kontakty
zewnętrzne, prowadzi
negocjacje

analityk

Inteligentny,
stanowczy,
introwertyk, rzeczowy,
dyskretny, starannie
planujący działania;

analizuje problemy,
ocenia pomysły i
sugestie, pomaga w
podejmowaniu
decyzji

dusza zespołu

zrównoważony,
ekstrawertyk,
niedominujący,
pozytywnie
nastawiony do ludzi,
wrażliwy;

wspiera członków
zespołu, eksponuje ich
mocne strony, tuszuje
słabsze, dba o dobrą
atmosferę

kontroler

niespokojny,
introwertyk, staranny,
uporządkowany,
sumienny, skrupulatny;

dba o to, by zespół
popęłniał jak najmniej
błędów, potrafi
przynaglać do
realizacji zada

szara eminencja

pragnie mieć wyraźny
wpływ na sytuację w
grupie, ale próbuje ten
wpływ zamaskować,
ukryć

zwykle usiłuje
wpływać na decyzję
kogoś z liderów

buntownik

jego aktywność bywa
skierowana w dwie
strony

może on przeprowadzić
buntowi przeciwko
liderom, albo aktywnie
atakować jakieś
ważne normy
grupowe

koziół ofiarny

ktoś, kto nie
podporządkowuje się
jakiejś istotnej zasadzie,

wzbudza agresję i bywa
obiektem jej
rozładowywania, nie
umie powiedzieć „nie”,
stara się przypodobać
grupie

sumienie grupy

osoba pilnująca, by
komuś nie stała się
krzywda by grupa
kogoś nie „zniszczyła”

często ujmuje się za
kozłem ofiarnym

błazen

śmiechem i żartem
rozładowuje napięcie w
grupie,

jeśli nie zmieni
stereotypu swojego
zachowania, a grupa
podejmuje ważne i
trudne zadania,
zaczyna budzić agresję

kamikadze

w sposób radykalny realizuje zasadę otwartości, opowiada o swoich trudnych sprawach, o intymnych szczegółach życia

budzi zażenowanie, niepokój, a wreszcie złość grupy;

dobry uczeń

nastawia się głównie na odczytywanie intencji lidera, dostosowanie się do nich,

często apeluje do grupy, by też tak czyniła

agresor

lubi wywoływać konflikty

spiera się z innymi członkami grupy

negatywista

nigdy nie zgadza się z propozycjami pozostałych i burzy każdy consensus

dyktator - upiera się, aby grupa przyjmowała zawsze jego rozwiązania

łowca uznania

skupia się na tym, aby zawsze znaleźć się w gronie współtwórców sukcesu

ekshibicjonista

przez cały czas jest zajęty opowiadaniem innym o sobie

na żadną inną aktywność nie starcza im czasu

ZASTANÓW SIĘ...

JAKIE PEŁNISZ ROLE W ZESPOLE?

KOMUNIKACJA I JEJ WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE ZESPOŁU ORAZ WSPÓŁPRACĘ Z RODZICAMI

**„KTO MÓWI JĘZYKIEM NIEZROZUMIAŁYM DLA
NIKOGO POZA NIM, NIE MÓWI W OGÓLE.
MÓWIĆ, TO MÓWIĆ DO KOGOŚ.”**

HANS GEORG GADAMER

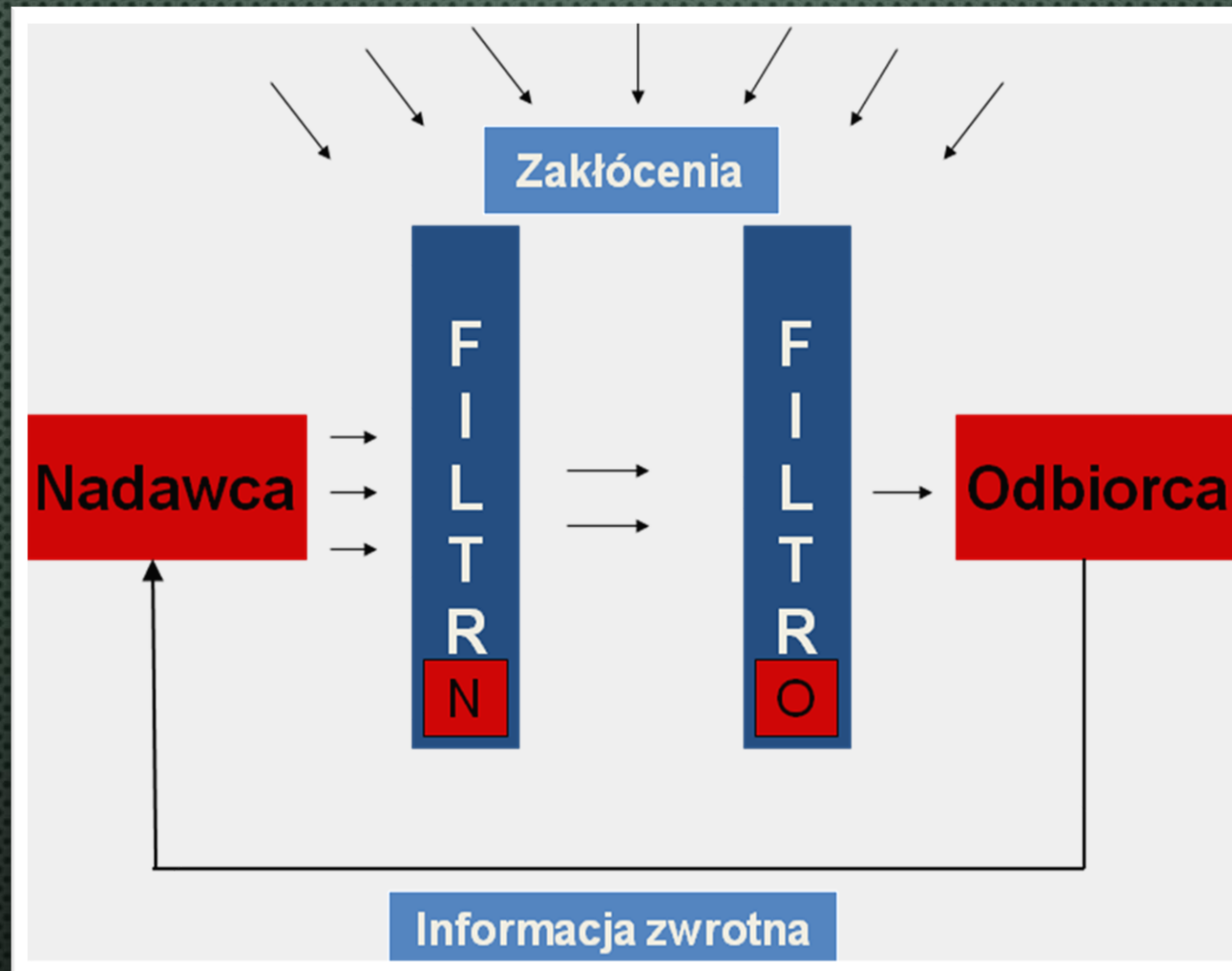
**SKUTECZNA KOMUNIKACJA TO 20% TEGO CO
WIESZ I 80% TEGO CO CZUJESZ NA TEMAT TEGO
CO WIESZ.**

JIM ROHN

KOMUNIKACJA PRZEBIEGA W DWÓCH PODSTAWOWYCH WYMIARACH:

Interpersonalnym
(międzyludzkim)

Intrapersonalnym
(wewnątrz nas samych)



BARIERY KOMUNIKACJI - KOMUNIKOWANIE OBRONNE W ZESPOLE (J. GIBB)

Ktoś dąży do podporządkowania lub kontroli

Ktoś ocenia lub osądza – wzbudza poczucie winy

Ktoś mówi o cechach osoby zamiast o konkretnych zachowaniach

Ktoś uprawia destrukcyjne krytykanctwo – szuka tylko słabych stron i błędów

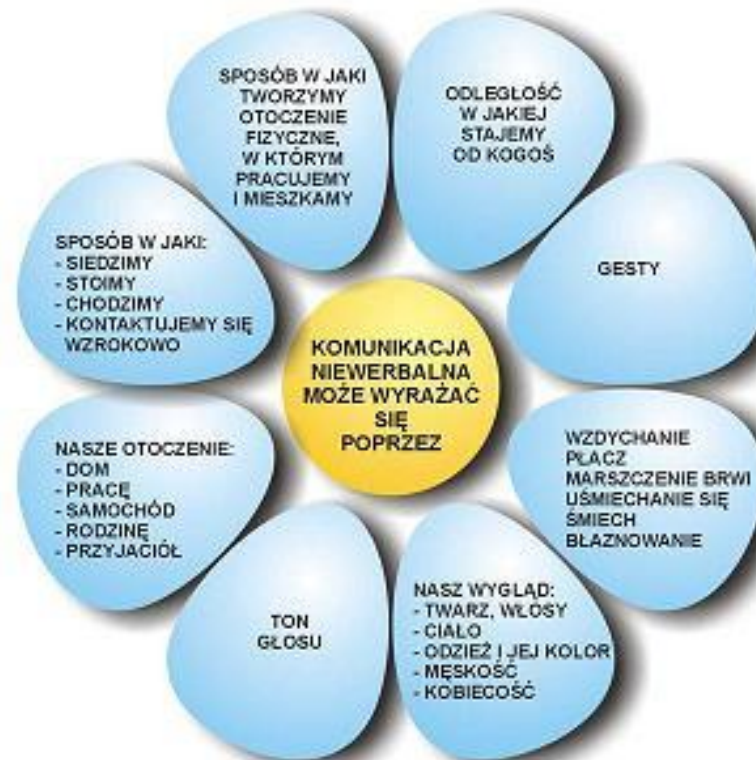
Ktoś przyczepia „etykiety” – łatwe, pośpieszne diagnozy

Ktoś używa uogólnień – np. zawsze, nigdy, wszyscy, nikt

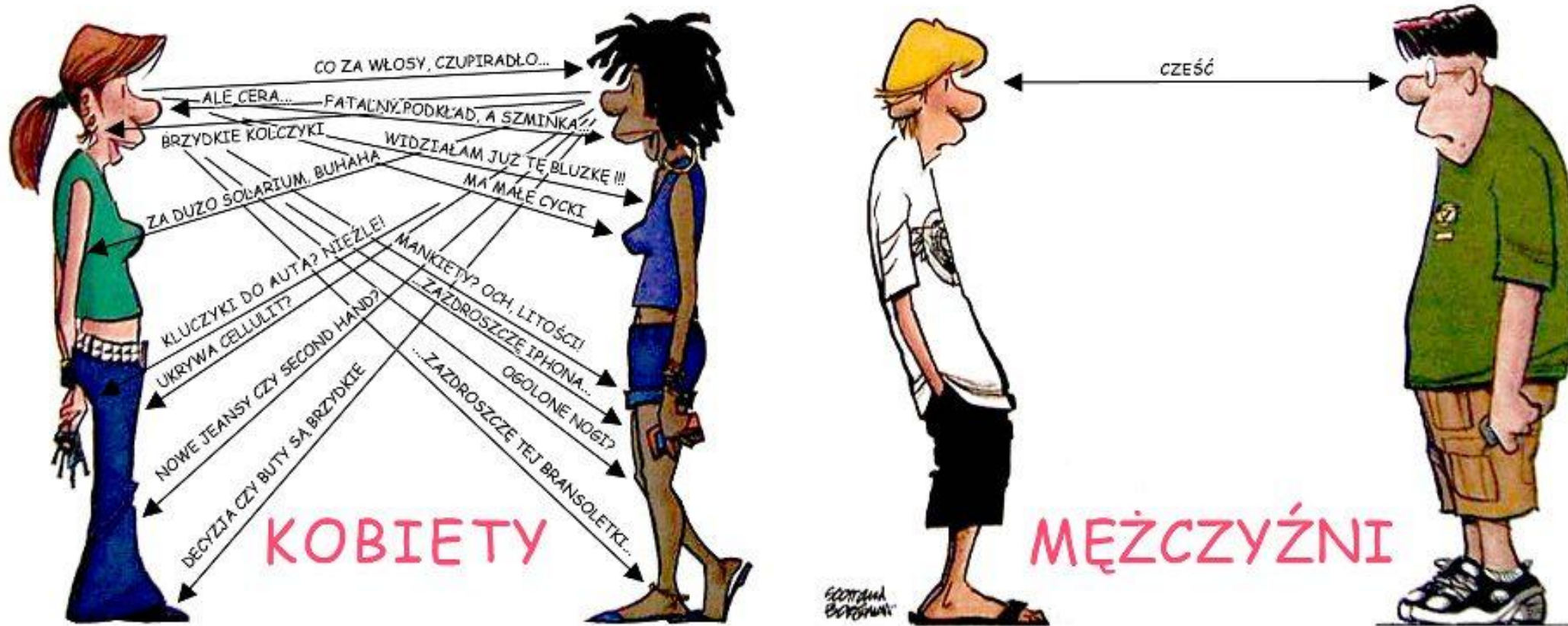
Ktoś traktuje innych instrumentalnie

Ktoś zachowuje się w sposób świadczący o zarozumiałości lub nadmiernej pewności siebie

KOMUNIKACJA NIEWERBALNA



KOMUNIKACJA NIEWERBALNA



www.mother-power.pl

FUNKCJE KOMUNIKACJI NIEWERBALNEJ

informacyjna

- mowa ciała stwarza właściwy kontekst dla wypowiedzi słownej

wspierająca wobec przekazu słownego

- poprzez towarzyszące mowie gesty, mimikę, ruch, można na wiele sposobów wpłynąć na odbiór i interpretację werbalizowanego komunikatu

wyrażająca postawy i emocje

- ta funkcja komunikacji niewerbalnej jest szczególnie ważna w sytuacjach, kiedy sygnały werbalne są niewiarygodne

definiująca relację

- mowa ciała określa poziom wzajemnej sympatii lub antypatii rozmówców, zależności między rozmówcami



O AKTYWNYM SŁUCHANIU

AKTYWNE SŁUCHANIE UŁATWIA ZROZUMIENIE UCZUĆ I PRZEŻYĆ DRUGIEGO CZŁOWIEKA, POMAGA NAM DOJŚĆ DO POROZUMIENIA BEZ NIEJASNOŚCI I NIEDOMÓWIEŃ.

GŁÓWNYM ZAŁOŻENIEM AKTYWNEGO SŁUCHANIA JEST **DOBRA WOLA SŁUCHAJĄCEGO**, KTÓRY RZECZYWIŚCIE CHCE USŁYSZEĆ I ZROZUMIEĆ TO, CO DRUGA OSOBA MA DO PRZEKAZANIA.



Techniki aktywnego słuchania

Twój charakter jest twoim najważniejszym atutem, dlatego powinieneś nad sobą pracować przez całe życie. (...)

"Milionerzy z wyboru" Brian Tracy



10 PODSTAWOWYCH WARUNKÓW AKTYWNEGO SŁUCHANIA

Koncentracja uwagi na tym, co mówi nadawca.

Powstrzymywanie się od wyrażania własnej opinii, przerywania komunikatu.

Pozycja ciała: lekko pochylona w stronę nadawcy.

Kontakt wzrokowy utrzymywany przez 15– 30% rozmowy.

Otwartość na inny punkt widzenia niż swój.

**Używanie
zachęcających
zwrotów
podtrzymujących
rozmowę.**

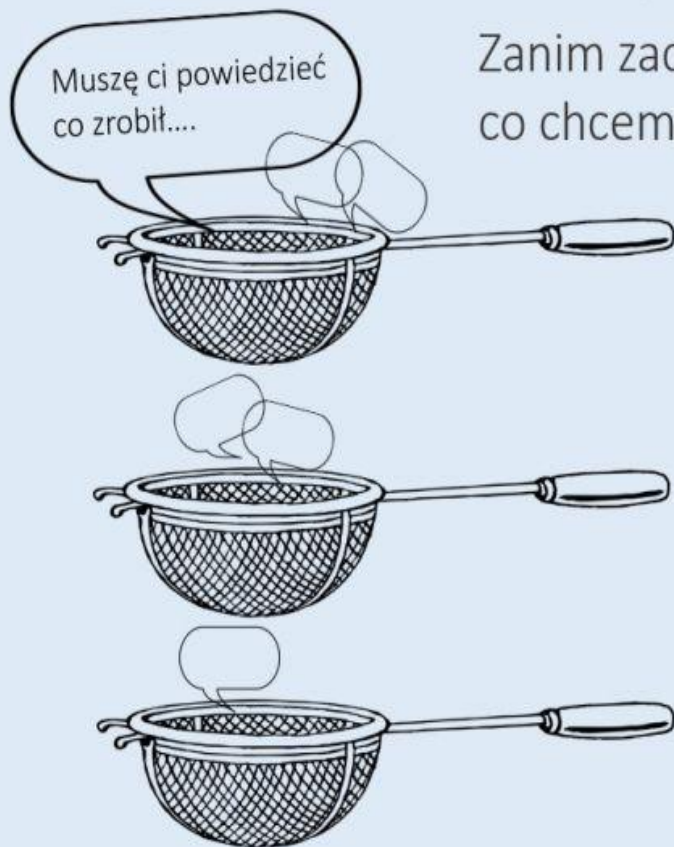
Empatia: wczucie
się w emocje i
sytuację, o jakiej
mówi nadawca.

**Rozumienie
znaczenia mowy
ciała (zarówno
własnej, jak i
nadawcy).**

**Zgodność mowy
ciała z treścią
przekazu.**

**Szczególnie ważna
jest znajomość
własnej mimiki.**

Trzy sita Sokratesa



Zanim zaczniemy mówić, zawsze powinniśmy przesiać to, co chcemy powiedzieć, przez trzy sita:

Sito prawdy

Czy sprawdziłeś, że to, co masz do powiedzenia, jest zgodne z prawdą?

Sito dobra

Czy to, co chcesz powiedzieć, jest przynajmniej jakąś dobrą rzeczą?

Sito użyteczności

Czy to, co chcesz powiedzieć, jest przynajmniej użyteczne, jest nośnikiem wartości?

Jeżeli nie, to może lepiej nic nie mówić.

efektywnosc.net.pl

TWÓRCZY KOMUNIKAT „JA”

JEST TO KOMUNIKAT, KTÓRY ZAWIERA W SOBIE WSZYSTKIE NIEZBĘDNE ELEMENTY, ABY PRZEKAZAĆ WARTOŚCIOWĄ WYPOWIEDŹ, I NIE MA W NIM NICZEGO, CO MOGŁOBY WPROWADZIĆ NIEJASNOŚCI.

NP. JA JESTEM ZANIEPOKOJONA, KIEDY TY SPÓŹNIASZ SIĘ NA SPOTKANIE ZESPOŁU, PONIEWAŻ MYŚLĘ, ŻE BĘDZIEMY MUSIELI DZISIAJ DŁUŻEJ PRACOWAĆ NAD ZAPLANOWANYMI ZADANIAMI.

↓ KOMUNIKAT JA

BRANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

Jestem zirytowany
Jestem zły
Zrobiłem to
Czuję się urażony
Jestem niezadowolony ze spotkania
Nie podoba mi się kiedy...
Smutno mi kiedy tak się zachowujesz

KOMUNIKAT TY ↓

UNIKANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Irytujesz mnie
- Złościsz mnie
- Musiałem to zrobić
- Nie liczysz się z moimi uczuciami
- Zachowujesz się dziecinnie
- Ty zawsze
- Ty nigdy


MIĘKKO O KOMPETENCJACH
by Katarzyna Pluska

INFORMACJA ZWROTNA

- **INFORMACJA ZWROTNA**, TO NASZA OPINIA NA TEMAT ZACHOWANIA DRUGIEJ OSOBY.
- **ZAŁOŻENIEM UDZIELANIA INFORMACJI ZWROTNEJ** JEST ZWRÓCENIE UWAGI NA DANE ZACHOWANIE.
- **KONSTRUKTYWNA (BUDUJĄCA) INFORMACJA ZWROTNA** NIE ZAWIERA RANIĄCYCH WYPOWIEDZI, WYZWISK, ZŁOŚLIWOŚCI, CZY INSYNUACJI.

TECHNIKI UDZIELANIA KONSTRUKTYWNEJ INFORMACJI ZWROTNEJ

Technika FUO + 2K

Twórcza technika +/-/?

Kanapka informacji zwrotnych

Technika +++?

Model FU

TECHNIKA FUO + 2K

Fakty

- informujesz drugą stronę o zaistniałych faktach, zachowaniach

Ustosunkowanie

- prezentujemy swoje uczucia, sądy, stwierdzenia w związku z zaistniałą sytuacją

Oczekiwania

- formułujemy, czego oczekujemy

Konkret

- liczba, data, godzina

Kontrakt

- „Czy możemy się na to umówić?”

TWÓRCZA TECHNIKA +/-/?

+ Plusy (zalety) –
czyli to, co uważam
za wartościowe

- Minusy (wady) –
co uważam za
nietrafne, błędne

? Interesujące – co
mnie ciekawi, co
chciałbym zmienić

KANAPKA INFORMACJI ZWROTNYCH

1. Pozytywna informacja
szczegółowa

2. Negatywna informacja
szczegółowa

3. Pozytywna informacja ogólna

TECHNIKA +++?

Znajdź 3 pozytywy, zanim skrytykujesz - muszą one odnosić się do konkretów.

Przedstaw problem, który dostrzegasz jako szansę na rozwój: Co zrobić, żeby...?

MODEL FU

Fakty

mówimy drugiej stronie o faktach, o zaistniałej sytuacji



Ustosunkowanie

prezentujemy swoje uczucia, sądy, stwierdzenia w związku z zaistniałą sytuacją

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

WYPALENIE ZAWODOWE, TO STAN
CHRONICZNEGO WYCZERPANIA FIZYCZNEGO,
EMOCJONALNEGO I UMYSŁOWEGO, WYNIKAJĄCY
Z DŁUGOTRWAŁEGO STRESU, NADMIARU
OBOWIĄZKÓW ORAZ BRAKU WSPARCIA.

OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO U NAUCZYCIELI

Fizyczne

Chroniczne zmęczenie, zaburzenia snu, bóle głowy, migreny, spadek odporności.

Emocjonalne

Brak motywacji, frustracja, zniechęcenie, poczucie bezradności, niska samoocena.

Behawioralne (zmiany w zachowaniu)

Dystansowanie się od uczniów, unikanie konfrontacji, konfliktowość, wycofanie społeczne, ucieczka w używki.

OBJAWY WYPALENIA, NA KTÓRE NALEŻY REAGOWAĆ



Chroniczne zmęczenie, wyczerpanie emocjonalne, poczucie braku sensu.



Dystansowanie się od uczniów, cynizm, zniechęcenie.



Obniżona samoocena zawodowa, poczucie braku skuteczności.

GŁÓWNE PRZYCZYNY WYPALENIA

Nadmierny stres i przeciążenie

- Zbyt duża ilość zadań dydaktycznych i administracyjnych.

Charakter pracy

- Profesje pomocowe wymagają zaangażowania emocjonalnego, co prowadzi do szybszego wypalenia.

Brak wsparcia

- Niewystarczająca pomoc ze strony dyrekcji, kolegów z pracy oraz trudne relacje z rodzicami.

Czynniki osobowościowe

- Perfekcjonizm, wysoki poziom empatii, trudność w stawianiu granic.

JAK RADZIĆ SOBIE Z WYPALENIEM ZAWODOWYM?

DZIAŁANIA INDYWIDUALNE NAUCZYCIELA

Wyznaczanie granic (Work-Life Balance)

Nie zabieraj pracy do domu, nie sprawdzaj maili w godzinach wieczornych i weekendy. Odpoczynek jest niezbędny do regeneracji sił witalnych.

Aktywność fizyczna i relaks

Regularny sport, spacer czy hobby pozwalają rozładować nagromadzony stres.

Realistyczne cele i asertywność

Nie bierz na siebie zbyt wielu obowiązków. Naucz się odmawiać i stawiać czoła nadmiernym oczekiwaniom.

Rozwój zawodowy

Udział w szkoleniach, webinarach czy zmiana technik nauczania może przełamać rutynę i na nowo zmotywować do pracy.

Dbanie o siebie

Akceptacja własnych ograniczeń i świadomość, że nie musisz być "idealnym nauczycielem".

Analiza pracy

Prowadzenie dziennika sukcesów, planowanie tygodnia i docenianie zrealizowanych zadań pozwala spojrzeć na pracę z innej perspektywy.

WSPARCIE ZEWNĘTRZNE I ORGANIZACYJNE

Wsparcie psychologiczne

Korzystanie z pomocy psychologa szkolnego, terapii lub grup wsparcia dla nauczycieli, gdzie można dzielić się doświadczeniami.

Atmosfera w pracy

Budowanie pozytywnych relacji z innymi nauczycielami, wzajemna pomoc i uśmiech w pokoju nauczycielskim.

Rola dyrekcji

Dyrektor może pomóc poprzez odciążenie od nadmiernej biurokracji, docenianie starań oraz organizację szkoleń antystresowych.

PRZEŁAMYWANIE RUTYNY

Zmiana technik nauczania

Wprowadzanie innowacyjnych metod, nowych narzędzi czy angażujących projektów.

Zmiana otoczenia

Częstsze prowadzenie zajęć poza klasą lub zmiana wystroju sali.

ASERTYWNOŚĆ

AsertywNIE - czyli jak mówić *NIE*
bez lęku i poczucia winy.

ASERTYWNOŚĆ, TO...

umiejętność otwartego i bezpośredniego wyrażania swoich myśli, uczuć, przekonań lub pragnień, ale w sposób respektujący uczucia, poglądy i opinie drugiego człowieka (rozmówcy).

umiejętność ważna w sytuacjach konfliktowych, pozwala osiągnąć kompromis, bez rezygnacji z uznawanych wartości.

odmowa będąca zwięzłym i stanowczym komunikatem, zawierającym słowo "nie" i krótkie wyjaśnienie przyczyn odmowy, ale bez agresji, złości czy usprawiedliwień.

metoda harmonijnego życia w swoim terytorium.

umiejętność, dzięki której ludzie otwarcie wyrażają swoje myśli, preferencje, uczucia, przekonania, poglądy, wartości, bez odczuwania wewnętrznego dyskomfortu i nie lekceważąc rozmówców.

CZTERY GŁÓWNE FILOZOFICZNE POSTAWY ŻYCIOWE W RELACJACH: „JA – INNI”

Ja jestem OK.
– Ty jesteś OK.

- mocna, zdrowa realistyczna postawa „wygrywającego” (osobowość integralna, asertywna)

Ja nie jestem OK.
– Ty jesteś OK.

- postawa osoby bezradnej, z poczuciem niższości, wycofującej się

Ja jestem OK.
– Ty nie jesteś OK.

- postawa osoby, która czuje się ofiarą wykorzystywaną przez innych. Prowadzi do izolacji lub agresji

Ja nie jestem OK.
– Ty nie jesteś OK.

- postawa przegrywającego, osoby, która utraciła radość i sens życia

PAMIĘTAJ...

- Masz prawo myśleć przede wszystkim o sobie.
- Masz prawo popełniać błędy.
- Sam wiesz najlepiej co czujesz. Inni nie mają prawa wypowiadać się nt. słuszności Twoich uczuć.
- Zawsze masz prawo wyrazić swoją opinię.
- Masz prawo zmienić zdanie i wybrać inny sposób działania.
- Masz prawo protestować przeciwko działaniu wymierzonemu przeciwko Tobie.
- Masz prawo zadawać pytania i prosić o wyjaśnienie.

- MASZ PRAWO NEGOCJOWAĆ WARUNKI.
- MASZ PRAWO PROSIĆ O POMOC I WSPARCIE.
- MASZ PRAWO MÓWIĆ O SWOIM SAMOPOCZUCIU.
- MASZ PRAWO IGNOROWAĆ RADY INNYCH.
- MASZ PRAWO DO UZNANIA ZA SWOJE OSIĄGNIĘCIA.
- MASZ PRAWO ODMÓWIĆ.
- MASZ PRAWO DO SAMOTNOŚCI.
- MASZ PRAWO NIE USPRAWIEDLIWIAĆ SIĘ PRZED INNYMI.
- NIE JESTEŚ ODPOWIEDZIALNY ZA PROBLEMY INNYCH.
- MASZ PRAWO NIE DOMYŚLAĆ SIĘ JAKIE SĄ OCZEKIWANIA I POTRZEBY INNYCH.
- MASZ PRAWO SAM DECYDOWAĆ O SWOJEJ REAKCJI NA DANĄ SYTUACJĘ.

- Zaczniemy się cieszyć małymi sukcesami. Stawiamy sobie zadania na miarę swoich możliwości.
- Za swoje sukcesy nagradzamy się, nawet drobiazgami, a gdy poniesiemy klęskę nie rozpamiętujemy jej, bo nawet porażki są pożyteczne, a te doświadczenia mogą się przydać w kolejnej życiowej próbie.



uważaj na swoje myśli
- bo stają się słowami.
uważaj na swoje słowa
- bo stają się czynami
uważaj na swoje czyny
- bo stają się przyzwyczajeniem
uważaj na swoje przyzwyczajenia
- bo stają się nawykami
uważaj na swoje nawyki
- bo stają się charakterem.