

Запрос: развитие личностного
потенциала педагогов
«Образовательное решение д/с
«Умка»»

04.10.2023г

- Как мы хотим себя чувствовать здесь и сейчас? Какие эмоции мы хотим испытывать чаще?
- Что мы, каждый из нас, готовы для этого делать?
- Каких эмоций хотелось бы избежать или испытывать реже?
- Что мы можем делать, если они всё-таки «случаются»?

1. Определение проблемы, распознавание (когда, как и где проявляется).	<ul style="list-style-type: none"> - Низкий уровень стремления педагогов к достижению целей, настойчивости в достижении их, низкая продуктивность по сравнению с самим собой и с коллегами - отсутствие групп для решения вопросов разной тематики.
2. Выработка и оценка возможных решений.	Формы, способы развития личностного потенциала педагогов через компетенции 4К, при организации Психологической гостиной.
3. Каков планируемый результат (конкретный продукт, образовательное решение)?	<ul style="list-style-type: none"> - Расширены компетентности педагогов (компетенции 4К, использование УМК СЭР, НО) - Функционирование групп (ПОС) - Индивидуальные проекты - Изменения с системе коммуникации - Банк методов, приемов развития компетенций
4. Сроки пошагового изменения (предварительно)	23-24г

Уровень притязаний личности — это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям

- Шаг первый – отказаться от стереотипов.
- Шаг второй – пресечь манипуляцию.
- Шаг третий – стать честным с собой и другими.
- Шаг четвертый – прекратить страдать от любви и начать радоваться ей.

Инструменты влияния на социальный компонент среды доу

1. Соглашение как **старт** изменений
2. Ненасильственное общение (ННО) как один из **способов реализации** изменений
3. Открытая стена как **индикатор** изменений

Кодекс взаимодействия, соглашение.

Общее видение — это вдохновляющее утверждение об образе будущего, к которому стремится команда.

Совместное создание общей цели — один из тех элементов, которые делают из совокупности индивидов команду и создают прочный фундамент для развития ответственности за общие решения и инициативности, возможности принести свой вклад в общие решения.

Кодекс взаимодействия — это документ, в котором отражены нормы взаимодействия и поведения команды, по которым участники совместно договорились достигать целей, сформулированных в общем видении. Такой документ позволяет каждому участнику принять ответственность за свои действия и их соответствие совместно выработанным нормам поведения. Важно регулярно обращаться к общему видению и кодексу взаимодействия, проводить совместный мониторинг и позволять участникам дорабатывать и совершенствовать их.

Полное колледж, поддержка

Обмен опытом, информацией
Перенос опыта, информации

1. Непрерывное образование
Конкурентоспособность
Профессионализм педагогов.

4. Опыт работы с детьми с разными категориями.

5. Желание меняться.

угрозы!

1. Проф. выгорание.

2. Нехватка времени

3.

Коллективный Рез-т.

1.

1. Текучка кадров

2. Неуверенность в своих силах.

3. ↓ ЗП

4. Нехватка

Отсутствие опыта

Согласие,

1. Воспринимать мнение каждого.
2. Вносить свои предложения.
3. Уважительно относиться к коллегам и их деятельности.
4. Участие каждого педагога в определенной деятельности по своим способностям.
5. Активность сотрудника (советы)!

Михай

Евгений

Михай

Евгений

Татьяна

Евгений

ОСКА ВЫБОРА!

КОНКУРСЫ:

5-7 лет.

"КОПЕЙКА РУБЛЬ БЕРЕЖЕТ"

1.

"Усы. Лапы. Хвост."

1.

ЧЕМ ОБЫЧНЫЕ ПРАВИЛА ОТЛИЧАЮТСЯ ОТ СОГЛАШЕНИЯ?

Язык правил	Язык Соглашения
Задача: установление и поддержание дисциплины	Задача: развитие навыка рефлексии
Правила предлагаются сверху как данность без обсуждения и согласования со всеми	Все договорённости прежде чем быть зафиксированными в Соглашении обсуждаются всеми членами коллектива и принимаются тоже всеми
Правила остаются неизменными	Соглашение - это "живой" документ, его формулировки могут изменяться. Договорённости становятся результатом отрефлексированного опыта.
Нарушения влекут за собой санкции	Нарушение договорённостей Соглашения - повод для разговора, возможность прояснить ситуацию, осознать потребности и ценности
Как правило, являются инструментом управления и контроля для педагога	Является инструментом <u>саморегуляции</u> для коллектива, где все равны, помогает восстановить нарушенные границы
Фрустрируют потребность в автономии и связанности у нарушителя	Способствует удовлетворению потребности в автономии, сопричастности у всех, в том числе и у нарушителя.
Формируют поведение	Создаёт условия для развития личности и коллектива

СОГЛАШЕНИЕ О ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ

