

*Szkolenie sieci dyrektorów szkół
i przedszkoli powiatu polkowickiego*

**Strategie radzenia sobie
przez dyrektorów
z trudnymi zachowaniami nauczycieli
(warsztaty wymiany doświadczeń)**

Polkowice, 22.02.2016 r. godz. 13.30-15.30

prowadząca: Małgorzata Majewska-Greń

Cele:

1. Doskonalenie warsztatu pracy dyrektora.
2. Nabycie umiejętności prowadzenia trudnych rozmów z nauczycielami, właściwego delegowania zadań oraz budowania autorytetu.
3. Wymiana doświadczeń między dyrektorami o różnym stażu na stanowisku kierowniczym.

Refleksja:

Człowiek poszukuje sobie miejsca wśród ludzi. Poszukuje dla siebie takiej pracy, która byłaby jego pracą. Poszukuje ludzi, wśród których nie musiałby udawać.(...)

Człowiek jest z natury istotą etyczną, to znaczy kimś, dla kogo problem "ethosu" jest zarazem problemem własnego bytu. Jeśli odkryje, gdzie, wśród jakich spraw, z jakimi ludźmi wiąże się jego "ethos", może „przynieść owoc obfity”.

Józef Tischner

**Kto to jest
nauczyciel?**



**Kim jest dyrektor?
(Autodiagnoza:
jakim jestem
dyrektorem?)**

INTERPRETACJA:

TOŻSAMOŚĆ - skojarzenia

AUTORYTET - składniki

DYLEMATY - kategoria

Refleksja:

„Motywami postępowania człowieka są na ogół potrzeby fizyczne i psychiczne, dla zaspokajania ich podejmujemy liczne wysiłki i trudy.”

Refleksja

Zdrowy i szczęśliwy jest ten człowiek, który rozwija się i samorealizuje.

- ❑ trafna i użyteczna percepcja rzeczywistości,
- ❑ swobodne i spokojne odnośnienie się do innych i siebie,
- ❑ brak poczucia winy i lęku,
- ❑ naturalność i spontaniczność,
- ❑ ukierunkowanie na problem, a nie na siebie.

JEŚLI KOMPETENCJE, TO JAKIE? (ĆW.1)

Jak mógłby wyglądać portret współczesnego dyrektora:

- Na poziomie głowy?
- Na poziomie serca?
- Na poziomie ręki?

CO Z TYM MOŻNA ZROBIĆ?

Cechy osobowościowe:

- ✓ umiejętność emocjonalnego radzenia sobie w różnych sytuacjach,
- ✓ sprawność intelektualna i otwartość na nowe doświadczenia,
- ✓ kreatywność,
- ✓ silny układ nerwowy, odporność na stres i frustracje,
- ✓ stabilność emocjonalna,
- ✓ silna motywacja wewnętrzna, wytrwałość i konsekwencja w działaniu,
- ✓ zdolności organizacyjne,
- ✓ chęć uczenia się.

Ciąg dalszy

Cechy i umiejętności pomocne w kierowaniu zespołem nauczycieli:

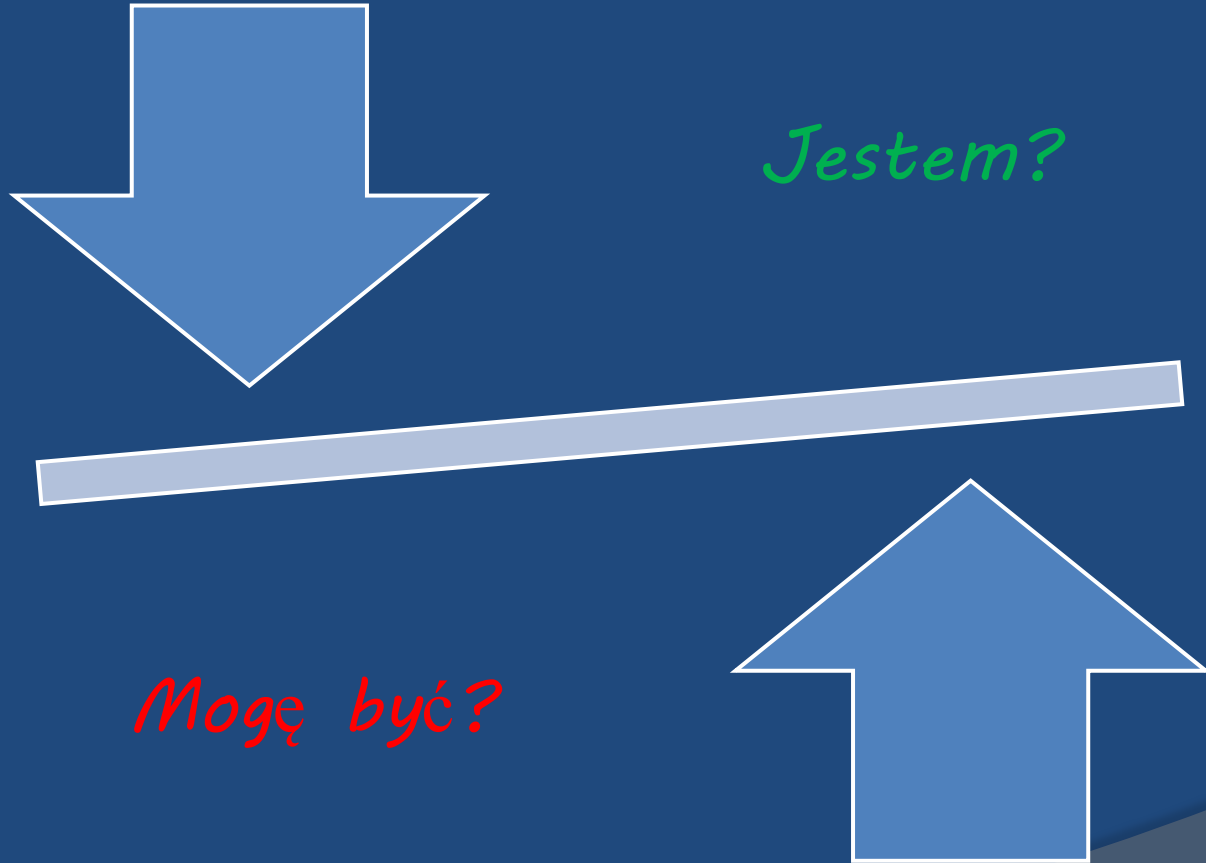
- ✓ uczciwość,
- ✓ poczucie humoru,
- ✓ unikanie niepotrzebnych gróźb, złości,
- ✓ unikanie nadmiernej poufałości.
- ✓ oferowanie okazji do wzięcia odpowiedzialności,
- ✓ unikanie zmanierowania,
- ✓ unikanie poniżania nauczycieli,
- ✓ bycie uważnym,
- ✓ wykorzystywanie zwrotów pozytywnych,
- ✓ pewność siebie.

Ciąg dalszy

Podstawami w budowaniu autorytetu są:

- ✓ jasne reguły,
- ✓ system kar i nagród ,
- ✓ konsekwencja,
- ✓ sprawiedliwość,
- ✓ szacunek .

Dylemat? Refleksja?



STUDIUM PRZYPADKÓW (ćw.2)

PRACA W GRUPACH:

- *Twoja grupa otrzymała krótki opis sytuacji szkolnej/przedszkolnej.*
- *Przedyskutujcie w grupie motywy, którymi kieruje się nauczyciel, „stwarzając problem”.*
- *Zaproponujcie rozwiązanie problemu, podając motywy, którymi kieruje się dyrektor.*
- *Z jakim rozwiązaniem się utożsamiasz?*

Miłej i owocnej pracy 😊

Czas: ok. 15 minut

GRUPA 1

- W szkole obowiązuje WSO (WZO). Nauczyciele opracowali i stosują PSO (PZO). Jeden z nauczycieli stosuje własne zasady, które znacząco różnią się od obowiązujących. Ma też swoich zwolenników w gronie, którzy próbują go naśladować. Uczniowie skarżą się na nierówne traktowanie przez różnych nauczycieli.
- **Co z tym zrobić?**

Grupa 2

- W szkole obowiązuje zwyczaj organizacji studniówki w soboty od godz.19.00. Ponieważ jest to impreza szkolna i odbywa się na terenie szkoły, wychowawcy od ponad 25 lat uczestniczą w studniówce do rana w niedzielę. Uznaniowo dyrektor w miarę możliwości podwyższał im dodatek motywacyjny w II półroczu. W tym roku jeden z wychowawców 2 dni przed studniówką napisał podanie do dyrektora z prośbą o zwolnienie go ze studniówki o godz. 23.30 z powodu spraw rodzinnych (?). Dyrektor wyraził zgodę. Opiekę nad klasą od 23.30 przejął inny wychowawca. Kilka dni po studniówce ten sam wychowawca zażądał od dyrektora urlopu za przepracowana sobotę.
- **Co z tym zrobić?**

Grupa 3

- Nauczycielka jest wychowawcą klasy dwuzawodowej (uczniowie kształcą się w technikum, ze względu na mały nabór połączono 2 zawody: lotników i florystów). Ma zajęcia z przedmiotów zawodowych z lotnikami, a z całą klasą tylko ZZW. Floryści skarżą się do dyrektora, że nierówno traktuje uczniów w klasie (dyskryminuje ze względu na zawód, gdyż odczuwają lekceważenie dla „florystek”). Nauczycielka po pierwszej rozmowie z dyrektorem potęguje swoją niechęć do jednej grupy, włącza w konflikt rodziców.
- **Co z tym zrobić?**

Grupa 4

- Nauczyciel matematyki (n-l mianowany) miał kilkuletnią przerwę w pracy ze względu na stan zdrowia. Wrócił do pracy w listopadzie 2015 r., przejmując klasy, które uczył inny nauczyciel „na zastępstwo”. Po miesiącu zaczęły się skargi uczniów na nauczyciela, gdyż uważają, że zbyt dużo wymaga, każe im się samym uczyć i nadrabiać zaległości, bo musi realizować materiał. Odsyła ich do Internetu (filmiki edukacyjne na YouTube). Na półrocze nauczyciel postawił w klasach, które uczy, po kilka nast. Coraz więcej skarg ustnych dociera do dyrektora. Uczniowie proszą o zmianę nauczyciela.
- **Co z tym zrobić?**

Grupa 5

- Nauczyciel historii ma poglądy nacjonalistyczne, które ujawnia na lekcjach. Często wyraża się pogardliwie o „Żydkach”, a nawet szykanuje osoby, które noszą dredy lub tzw. tunele w uszach lub mieszkają w dzielnicach nędzy czy miejscowościach, które uchodzą za biedne. Część uczniów jest nim zafascynowana, niektórzy się go boją, niektórzy chcą rok przetrwać, a nieliczni się skarżą. Nauczyciel ma wysoką samoocenę, czuje się niedoceniony. Nie chce angażować się w działania szkoły.
- **Co z tym zrobić?**

Grupa 6

- ⦿ **Rodzice skarżą się na nauczyciela przedszkola kl.0/nauczania wczesnoszkolnego kl.I-III, że dużo zadaje do domu. Nauczyciel tłumaczy się, że ma dużo słabych dzieci i musi zrealizować materiał, a ćwiczenia w domu pozwolą lepiej utrwalić materiał z zajęć. Rodzice nie przyjmują wyjaśnień, bo twierdzą, że dziecko i tak spędza dużo czasu w szkole/przedszkolu i chce mieć czas wolny, a rodzice po pracy są zmęczeni i nie będą ćwiczyć z dzieckiem.**
- ⦿ **Co z tym zrobić?**

PREZENTACJA EFEKTÓW PRACY GRUP

- ◎ DYSKUSJA
- ◎ INNE CIEKAWY PRZYPADKI
- ◎ DOBRE RADY

Po co nam emocje?

*„Dobrze widzi się tylko
sercem. Najważniejsze
jest niewidoczne dla
oczu”*

Antoine de Saint-Exupery, „Mały Książę”

Inteligencja emocjonalna - 5 elementów

- 1. Znajomość własnych emocji** – samoświadomość, rozpoznawanie uczucia w chwili, kiedy nas ogarnia.
- 2. Kierowanie emocjami** – zdolność uspakajania się, otrząsanie się ze smutku, niepokoju, irytacji.
- 3. Zdolność motywowania się** – samokontrola, odkładanie w czasie zaspokajania pragnień i tłumienia popędliwości.
- 4. Rozpoznawanie emocji u innych** – empatia.
- 5. Nawiązywanie i podtrzymywanie związków z innymi** - skuteczne stosunki interpersonalne.

Inteligencja emocjonalna

- ❑ podstawa profesjonalizmu dyrektora,
- ❑ emocje są niezbędne w procesie podejmowania racjonalnych decyzji,
- ❑ zdrowie emocjonalne to warunek do zachowania skutecznego zarządzania w ciągu całej kariery,
- ❑ zdrowie naszych emocji i rozumu zależy od naszego doświadczenia, przebiegu kariery, zaplecza społecznego (praca i dom) , polityki państwa

Inteligencja emocjonalna

Pozytywne emocje pełnią trzy funkcje:

- ❑ gwarantują „chwilę wytchnienia” poprzez poczucie humoru,
- ❑ pomagają przetrwać, zapewniając poczucie skuteczności i właściwej wartości,
- ❑ dają wsparcie, ponieważ umożliwiają dobry kontakt z grupą i pozwalają zadbać o każdego.

Sposób kontrolowania impulsów - sześć kroków:

❑ **Czerwone światło**

1. Zatrzymaj się, uspokój i pomyśl, zanim coś zrobisz.

❑ **Żółte światło**

2. Powiedz, na czym polega problem i co czujesz.

3. Wyznacz sobie pozytywny cel.

4. Pomyśl o różnych rozwiązaniach.

5. Pomyśl z góry o konsekwencjach.

❑ **Zielone światło**

6. Przystąp do działania według najlepszego planu.

Jesteś wśród innych - warunki umożliwiające rozwój szkoły

1. **Wspólny cel** -- „*Wiemy, do czego dążymy*”
2. **Odpowiedzialność za sukces** – „*Musi nam się udać*”
3. **Współpraca** – „*Pracujemy nad tym wspólnie*”
4. **Ciągły rozwój** – „*Możemy być lepsi*”
5. **Nauka przez całe życie** – „*Każdy może się uczyć*”
6. **Podjęcie ryzyka** – „*Próbując nowych rozwiązań, możemy się czegoś nauczyć*”
7. **Wsparcie** – „*Zawsze ktoś nam pomoże*”
8. **Wzajemny szacunek** – „*Każdy z nas ma coś do zaoferowania*”
9. **Otwartość** – „*Możemy podyskutować o tym co nas dzieli*”
10. **Atmosfera i samopoczucie** – „*Jest nam ze sobą dobrze*”

Czas na refleksję (ćw.3)

Z czym rozstanę się na dalszą podróż mojego życia zawodowego?



Co zabiorę ze sobą w dalszą podróż mojego życia zawodowego?



I to już koniec...

Dyrektor o wysokim poczuciu własnej wartości potrafi docenić zarówno siebie, jak i innych.

Poczucie to jest na tyle głębokie, że codzienne niepowodzenia, a nawet traumy jemu nie zagrażają.

Szanowni Dyrektorzy!

Dziękuję za uwagę



Następne szkolenie
w kwietniu 2016 r.