



Kodėl mus gąsdina vaikas lauke?

Ikimokyklinukų ugdymas lauke: kaip valdyti savo baimes?

Lektorė Eglė Sirvydytė

Seminaro turinys

10.00–13.00 (su kavos pertraukėle)

- Pokyčiai organizacijoje. Pokyčių baimė ir aplinkos psichologinis suvokimas. Kaip tinkamai pasiruošti lauko pedagogikos idėjų atnešimui ir įgyvendinimui organizacijoje kurioje dirbu?
- Baimės psichologija. Vidinis kontrolierius ir pagrindiniai psichikos veikimo principai. Tikrojo saugumo paieškos ir nesaugumo priežastys už "saugių" pastato sienų.
- Nuostatų praktika: Forumo teatro metodas. „Ledyno žemėlapis“. Bendravimo psichologijos praktikos.

13.00–13.30 PIETŪS

13.30–16.30 (su kavos pertraukėle)

- Žygis į save.
- Nuo idėjos iki įgyvendinimo: vidinių mano resursų stiprinimas.
- Seminaro refleksija ir svarbiausios išvalgos.

16:30 – 17:00

Namų darbai, klausimai ir seminaro įvertinimas.

Psichologinē vidinē / išorinē aplinka. Asmuo / organizacija



Kow-how (žinoti-kaip)

“kietoji” bazė

- faktai, žinios, argumentai.
- dokumentai
- sutartys
- įsakymai, įstatymai, sprendimai
- nuosprendžiai
- priemonės (daiktai, įranga)

“minkštoji” bazė

- socialiniai įgūdžiai
- psichologinis pa(si)ruošimas
(jausmai, nuostatos, komunikacija)

Pagrindiniai psichikos veikimo principai



- Dieviškumas
(mano vidinis Dieviškas vaikas)
- Pažeidžiamumas
(mano vidinis pažeidžiamas vaikas)
- Kūrybiškumas
(mano vidinis kuriantis, žaidžiantis vaikas)

Pagrindiniai psichikos veikimo principai

- Kontrolė – saugumas, apsauga, pastovumas, situacijos valdymas.

Tėveliai
Seneliai
Auklėtojai
Mokytojai
Visuomenė

Mano vidinis Kontrolierius.



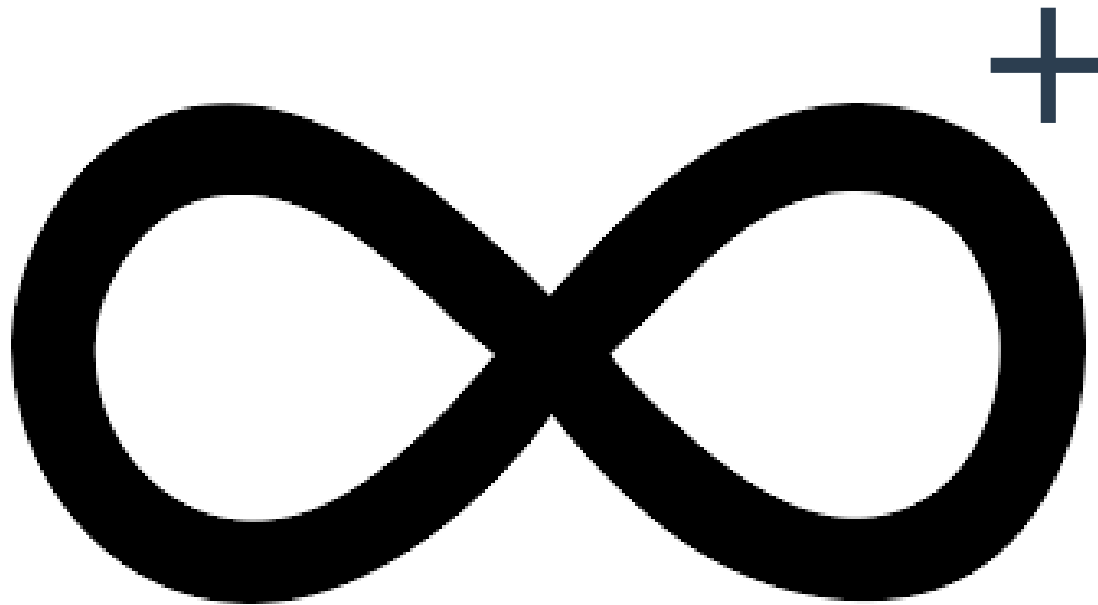
Pagrindiniai psichikos veikimo principai



Pagrindiniai psichikos veikimo principai

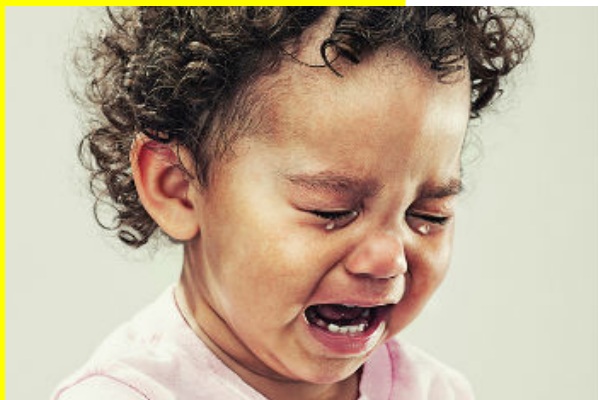
- Pažeidžiamumas
- Dieviškumas
- Kūrybiškumas

—



- Vidinis Kontrolierius
- Vidinis kritikas
- Išorinis teisėjas
- Taisyklės ir įstatymai
- Racionalumas
- Stumikas
- Meilikautojas
- ...

Pagrindiniai psichikos veikimo principai



Pažeidžiamumas

Nesaugumas

Jautrumas



Kontrolė



Pagrindiniai psichikos veikimo principai

O kaip atrodo mano vidinė kontrolė? Ar aš ją gerai pažįstu?

Kaip ji kalba?

Kada ji pasirodo?

Kada ji man padeda o kada trukdo?

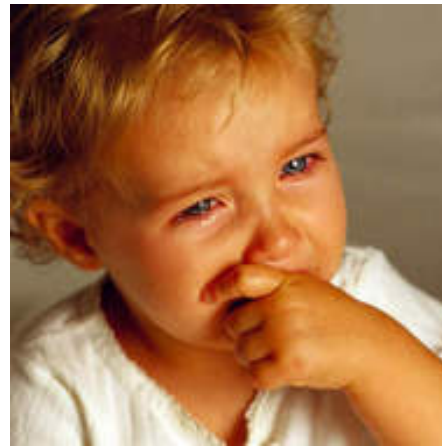
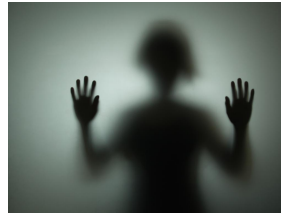
*Ar ji bijo **pokyčių**?*

Ar ji didelė? Ar ji stipri? Ar ji man leidžia tapti pažeidžiamu (būti neapibrėžtume, jautrume, pasitikėti kitais...)?

Nuo ko ji mane saugo?

Lauko Kavinės Metodas.

Baimēs psihologija. *Kognityvinis požiūris.*



Nuostatos. Aš ir mano aplinka.

FORUMO TEATRO Metodas.

POKYČIAI ORGANIZACIJOJE.

Mieli kolegos, mūsų įstaigoje per mažai lauko pedagogikos. Štai šiuolaikinė programa, kurią tikimės įgyvendinti artimiausioje ateityje.

Bet kažki kaip tai atsilieps mūsų sveikatai?

Visą dieną lauke? Jūs išprotėjote? Ką ten tiek veikti?

Baikit nesąmones. Pusė tėvelių tikrai nesutiks...

Pagaliau! Pagaliau! Seniai jau reikėjo..

Esu linkęs manyti, kad tai nepasiteisins. Turiu geresnių idėjų..

Bet juk viskas gerai einasi.. Kam dar kažką keisti?

Gal man jau laikas keisti darbą..

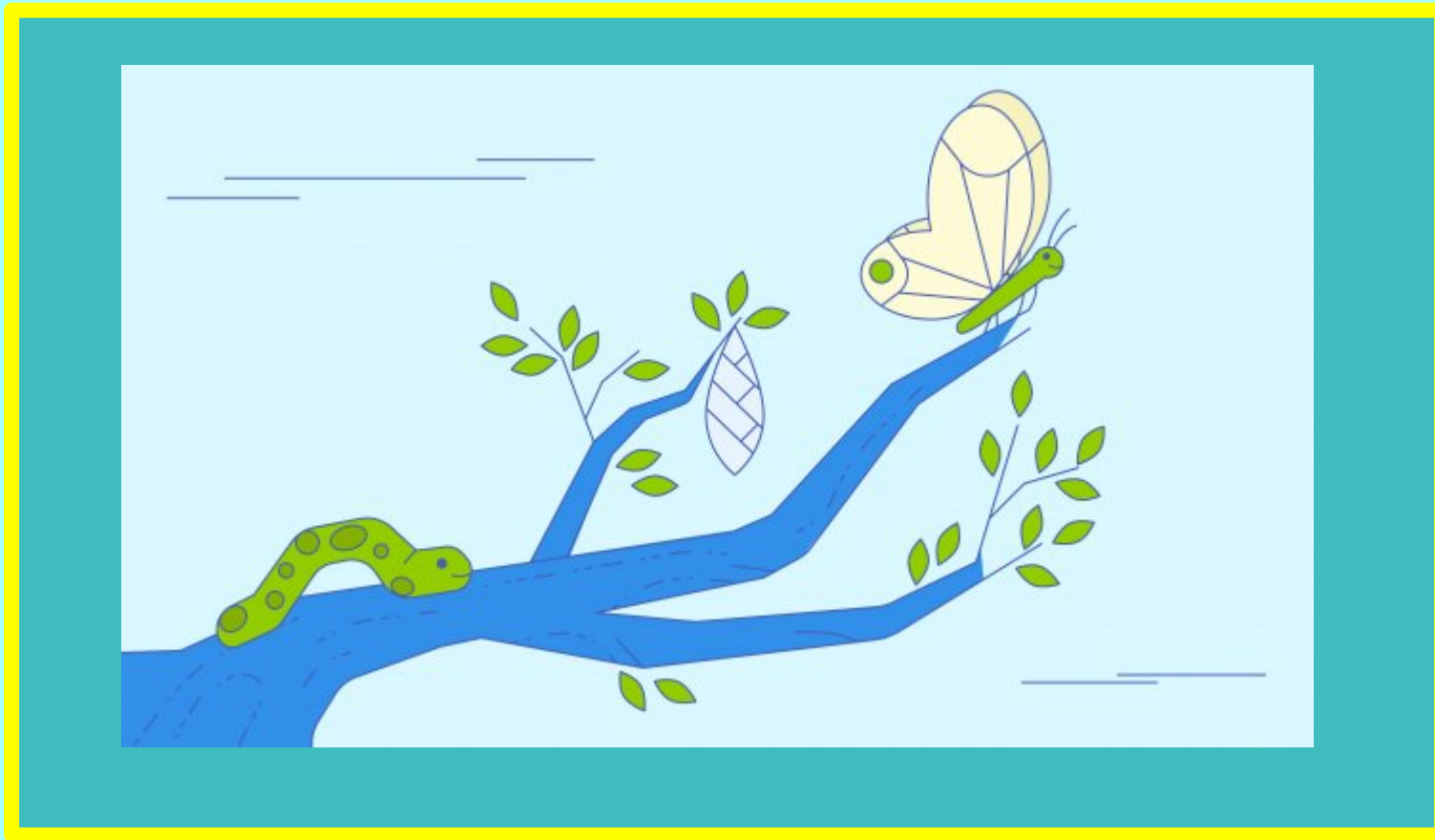
O kažki atlyginimai už sudėtingas darbo sąlygas ar didės!?

O jeigu išsakysiu savo baimes ir abejones, ar neprarasiu darbo?

Geras! Kaip įdomu! Labai noriu prisidėti savo jėgomis ir idėjomis prie šio projekto!



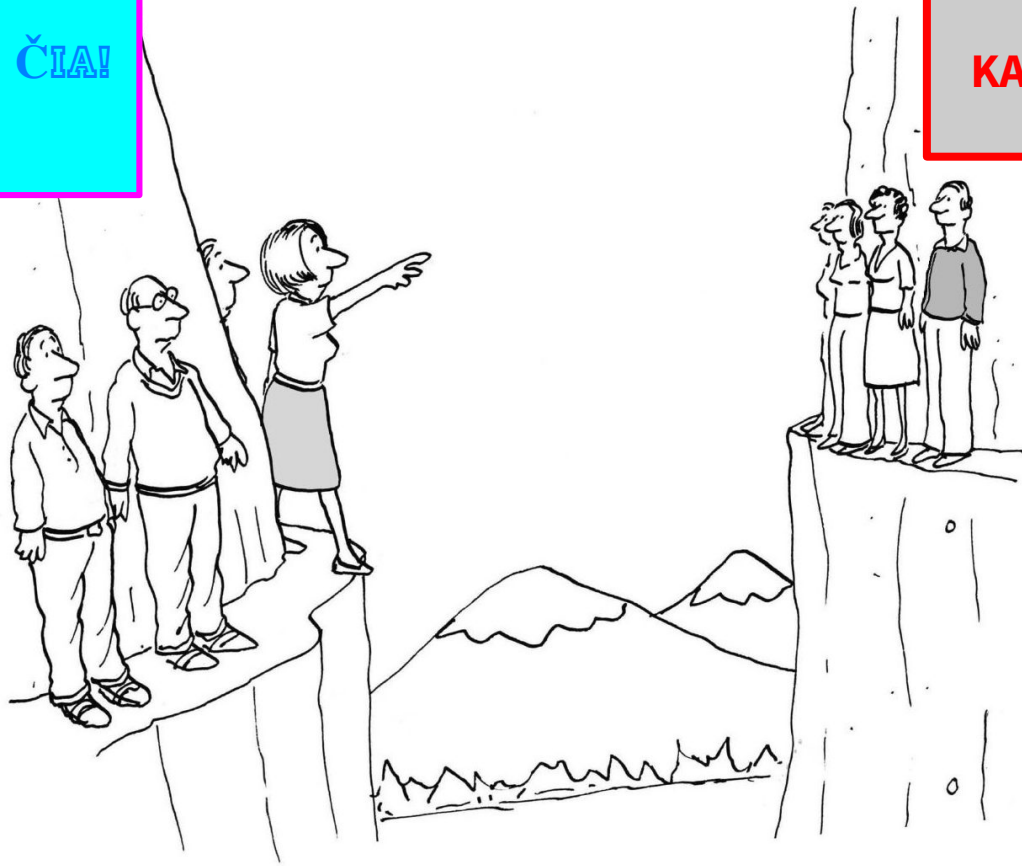
Pokyčių valdymas organizacijoje.



Pokyčiai organizacijoje – gyvas, kantrus ir jautrus procesas.

- Sveikas realizmas. Ne per vieną dieną medis užauga, ne per vieną dieną jis duoda vaisių.
- Sėkmingas pokytis - tai suplanuotas procesas.
- Tikslų ir pokyčių žemėlapis. Ar mes žinome, kur dabar esame ir kur norime atsirasti?
- Žingsnis po žingsnio ir akmenį pratašo :)
- Aiškiai suvokti resursai ir trūkumai.

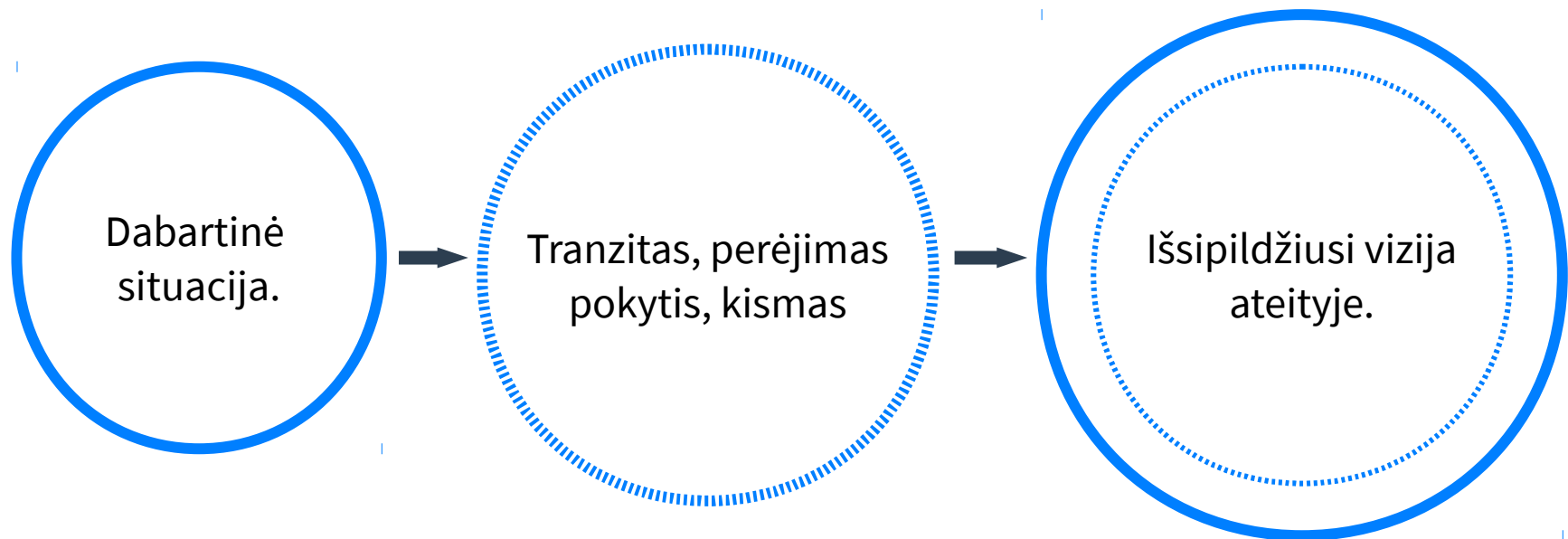
ŠOKITE ČIA!



KAIP??

Pokyčiai organizacijoje:

1. Aiškiai įsivardinta vizija.



Pokyčiai organizacijoje:

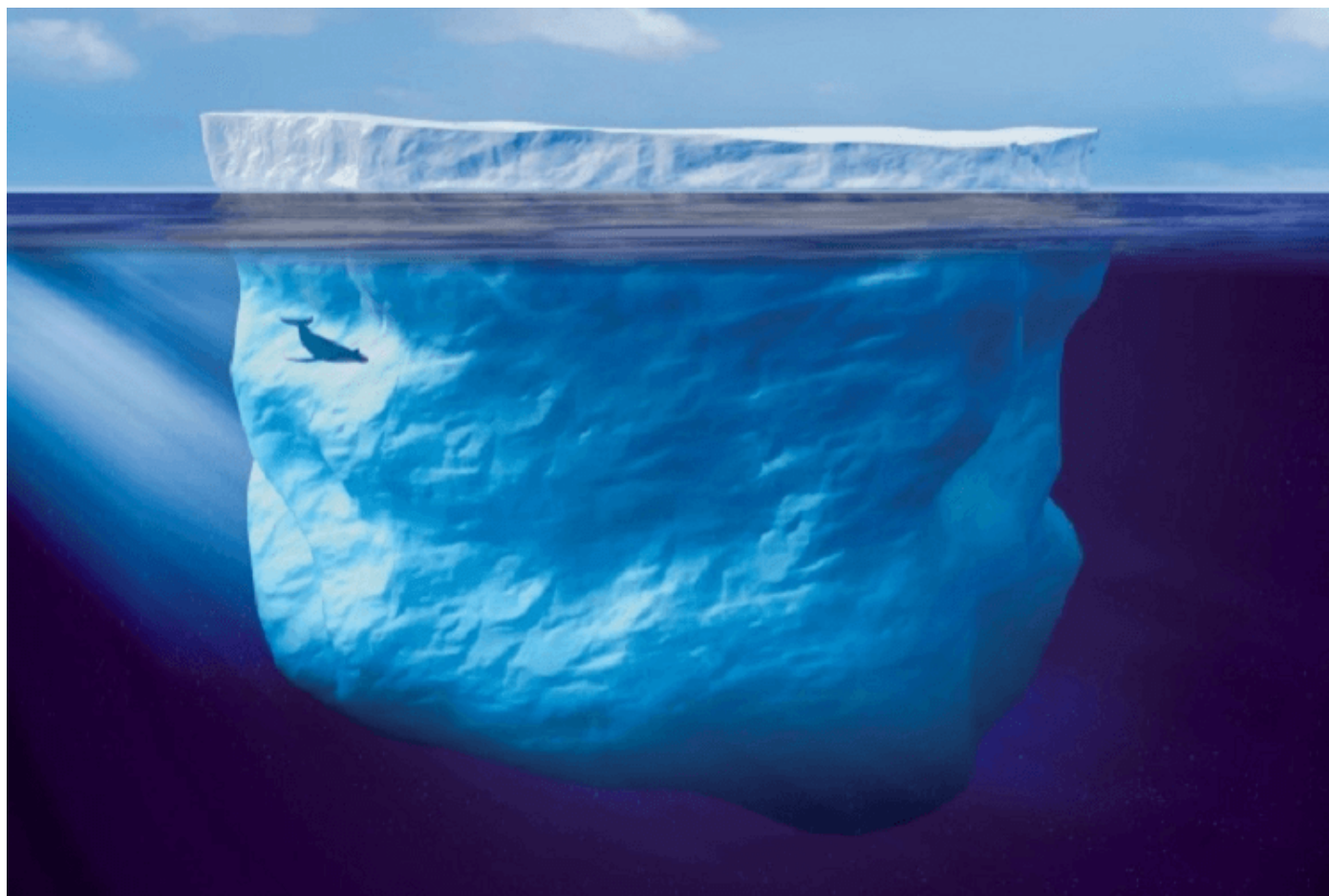
2. Pasipriešinimas pokyčiams – ką su juo daryti?

Žmonės jaučiasi saugūs rutinoje. Pasipriešinimas pokyčiams kyla dėl to, kad pokyčiai reprezentuoja nenusėjamumą, saugumo praradimą ir sugriauna rutiną.

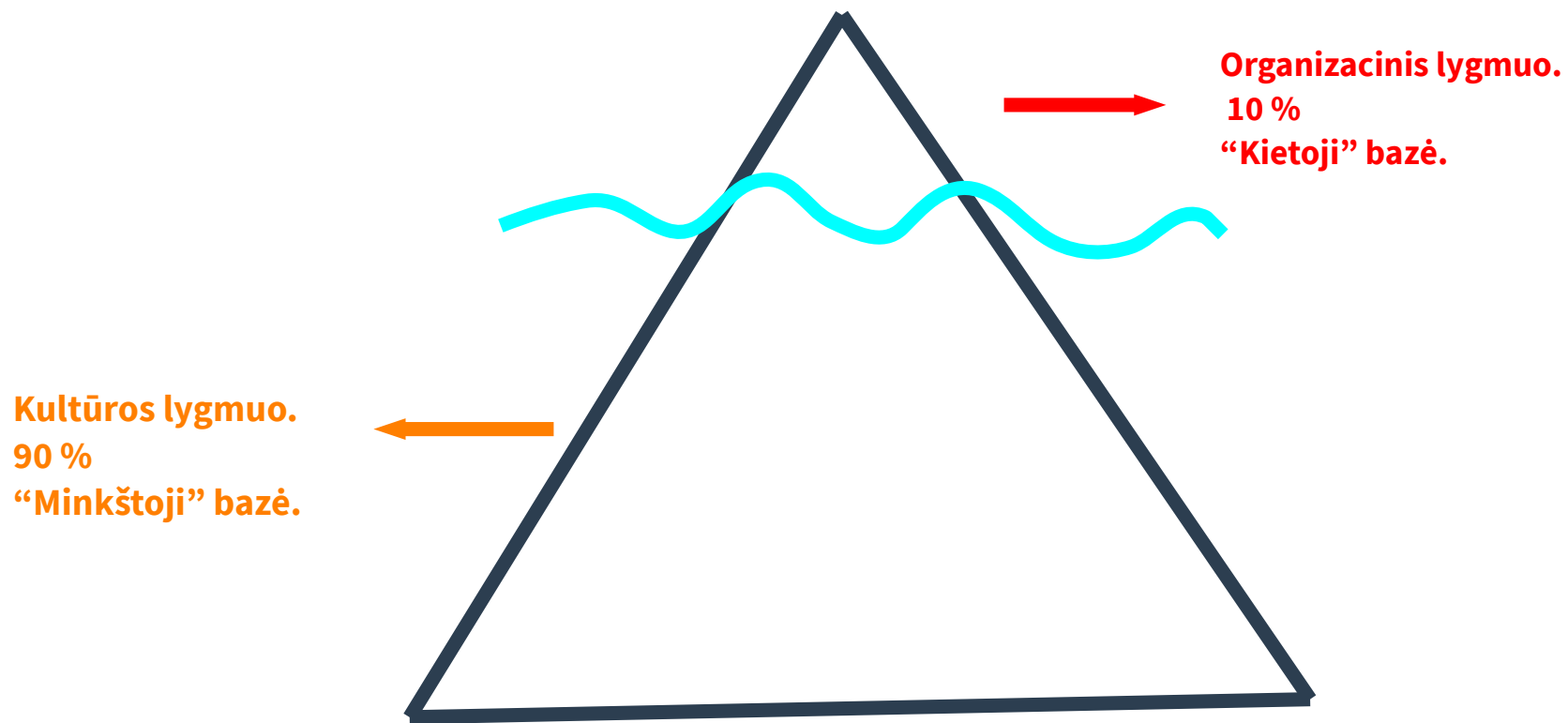
Šiandienos pasaulyje pokyčių diegimas reikalauja kur kas daugiau nei tik keletos prezentacijų ar vienos kitos mokymų sesijos. Labai svarbu kalbėti apie žmogiškąją pokyčių pusę – kaip pokyčiai įtakoja ir kaip jaučiasi organizacijos nariai.

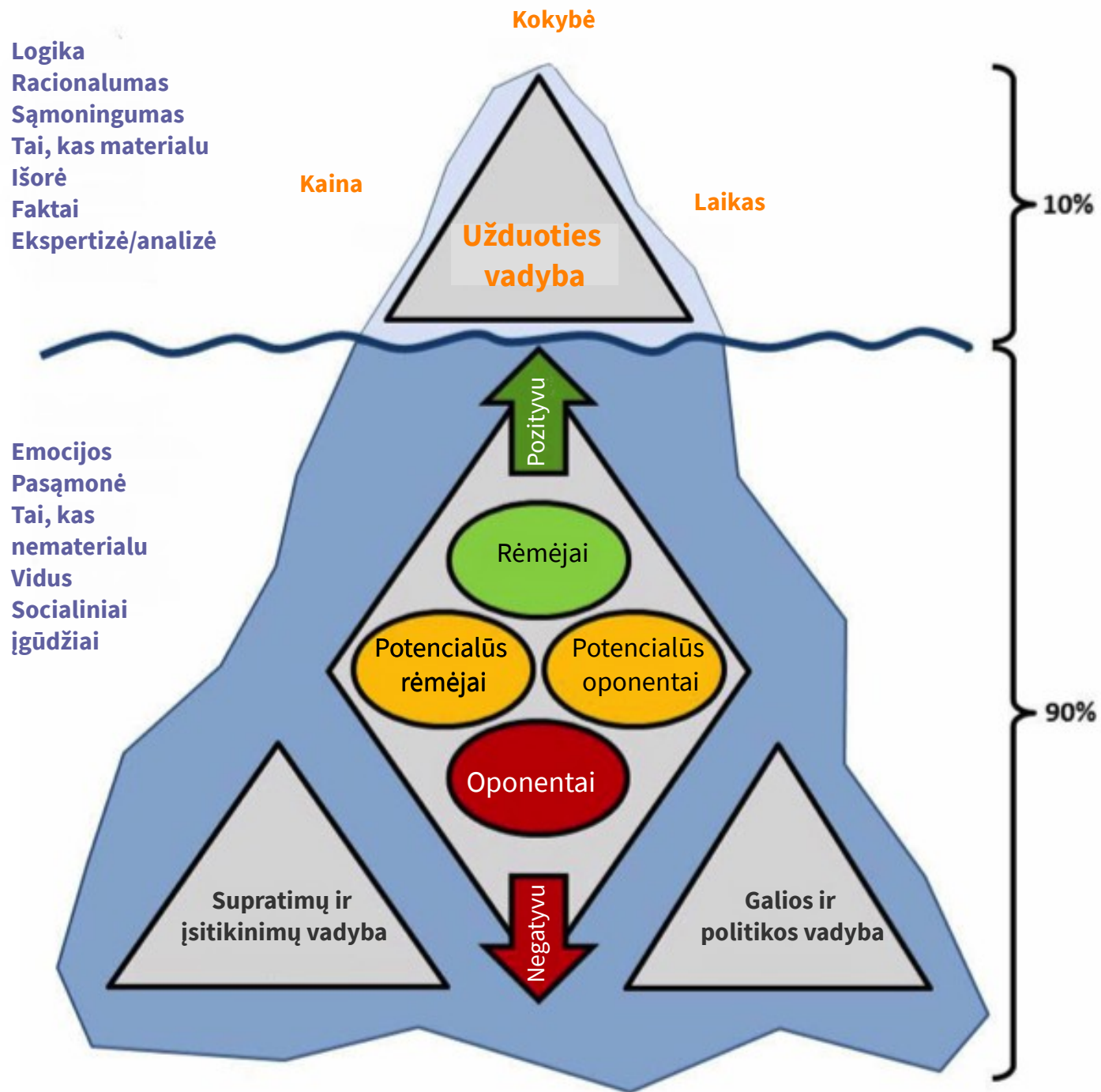
Išmintinga suprasti ir priimti, pasipriešinimas – normalu. Būkite pasiruošę, kai tai vyks.

Ledkałnis? Apie ką tai?



Pokyčių vadybos ledkalnis. Wilfried Kruger





Pokyčiai organizacijoje:

2. Pasipriešinimas pokyčiams – ką su juo daryti?

- Įvertinkite pasiruošimą pokyčiams ir tinkamiausią tam laiką.

Trumpa sesija, apklausa ar diskusija apie jūsų pokyčių idėjas padės Jums įvertinti pasiruošimą bei išgirsite bendruomenės narių mintis, užimtumą, darbo krūvius. Turėti suopratį apie bendrą situaciją leis pasirinkti tinkamą laiką pokyčių įgyvendinimui.

- Būkite skaidrūs ir aiškiai iškomunikuokite žinutę.

Nuo pačių pradžių atvirai komunikuokite apie norą/sprendimą įgyvendinti pokytį bei priežastis tam. Lyderiai klysta manydami, jog kiti lygiai taip pat jaučia poreikį pokyčiui. Taip pat klysta manydami, jog visi kiti regi naują veiklos kryptį taip pat aiškiai ir pozityviai kaip ir jie patys. Komunikacijos turinys turi būti inspiruojantis ir praktiškas, aiškus – ką darysime, kada ir kaip.

- Pokytis yra ir kolektyvinis - bendruomeniškas procesas, o kartu ir labai asmeniškasis.

Skirkite laiko pasikalbėti asmeniškai ir visi kartu, komandoje apie pokyčio keliamą susirūpinimą, abejones. Tai didina įsitraukimo jausmą bei leidžia nuspėti ir suvaldyti sunkumus, kurie, jei nublėpti, gali augti ir tapti gerokai sunkiau suvaldomi.

- Būkite pasiruošę netikėtumams.

Joks pokytis neįvyksta pagal griežtą išansktinį planą. Kartais žmonės reaguoja nenusėjamai. Įsivertinimai, refleksija padeda stebėti procesą ir prisitaikyti prie išylančių situacijų.

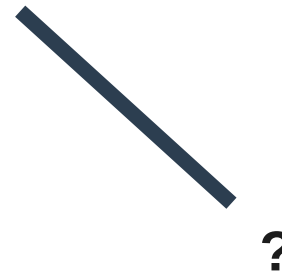
Pokyčiai organizacijoje:

2. Pasipriešinimas pokyčiams – ką su juo daryti?

- Apdovanokite norimą/siektiną elgseną.
Pastebėkite ir įvertinkite pastangas, rezultatyvumą.

- Pozityvus pokyčių savininkiškumas: “tai yra mano atsakomybėje ir man tai patinka!”.

Sėkmingo pokyčio atveju, pokyčių iniciatoriai (lyderiai) tranzito periodu turi tapti itin iniciatyvūs ir ir burti aplink save kritinę masę, reikalingą pokyčiui įvykti. Savininkiškumas kuriamas aktyviai įtraukiant žmones pirma identifikuoti problemas, sunkumus, o tada atrasti ir sprendimus.

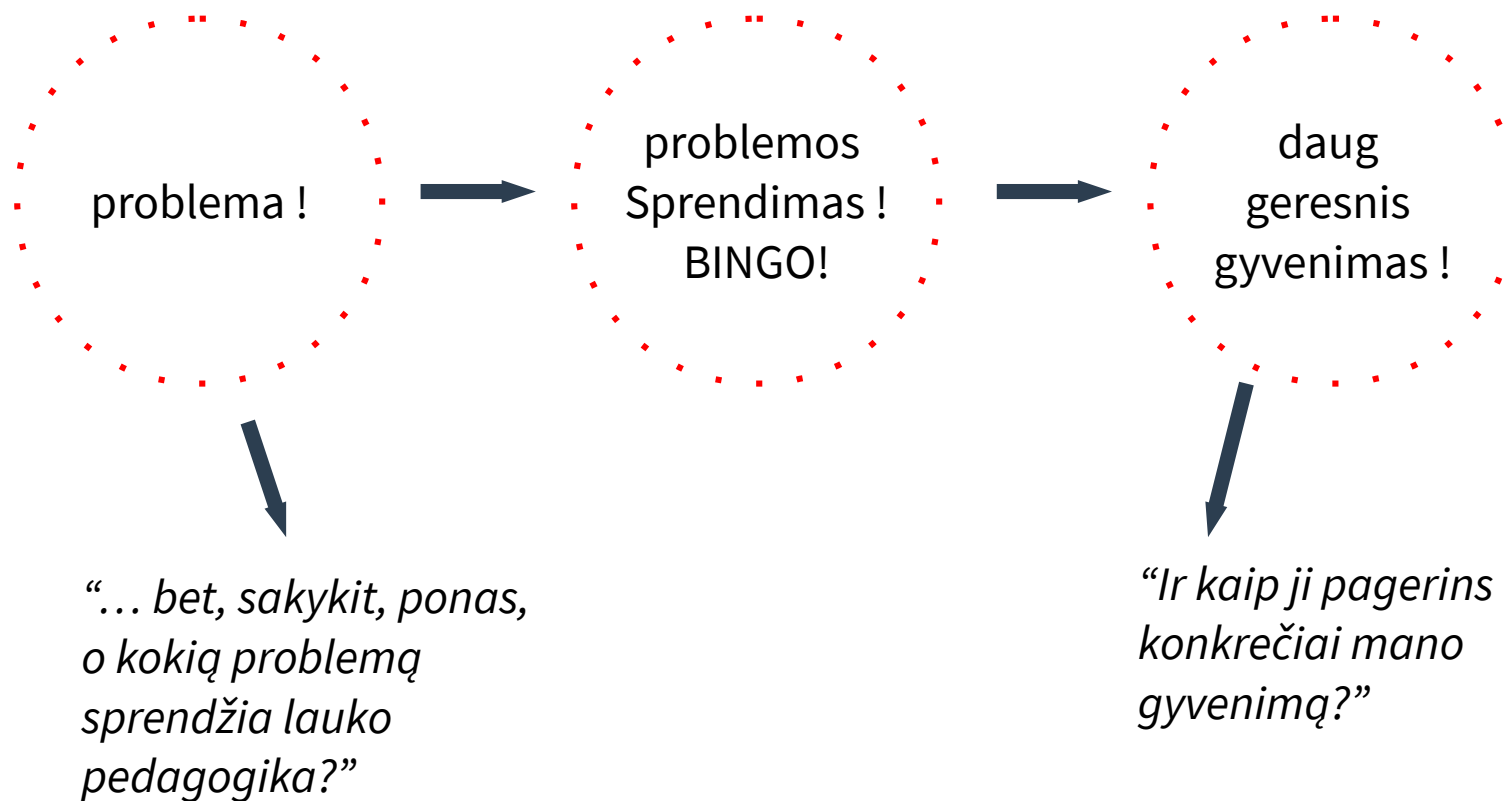


*O kas jei pokytis iš esmės nepriimtinas?
O kas jei spręstinos problemos nėra ir viskas yra gerai?
Ar įmanoma visiems toleruoti pasikeitimus ir priimti pokytį kaip neišvengiamybę?*

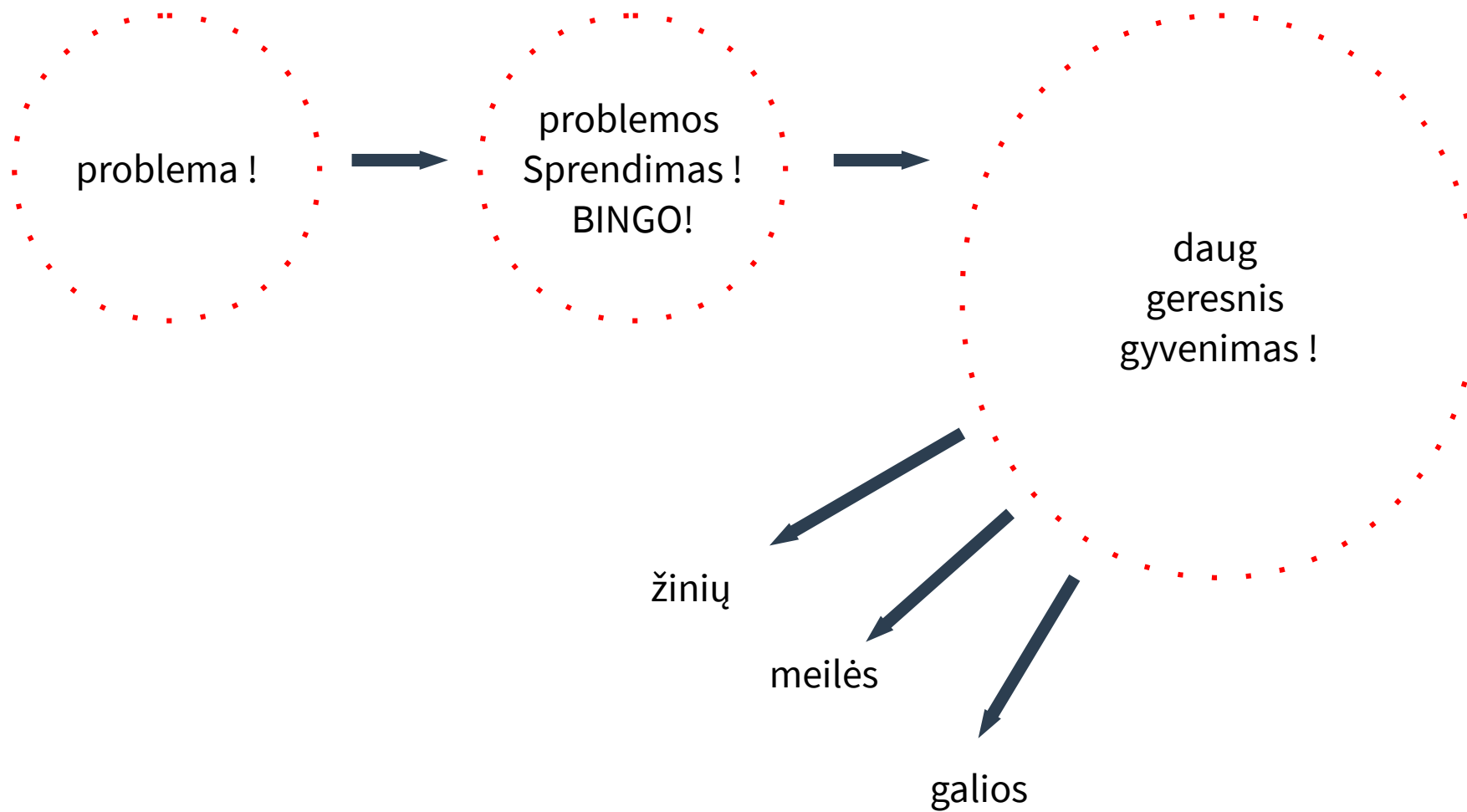
“Pardavimų psichologija”.



“Pardavimų psichologija”.



“Pardavimų psichologija”.



Pokyčiai organizacijoje: 3. Suvokti turimi resursai.



Pokyčiai organizacijoje: 3. Suvokti turimi resursai.

Resursas Nr. 1 – Jūs pats.

Japoniško Koučingo
Metodika.

Pokyčiai organizacijoje: 3. Suvokti turimi resursai.

Resursas Nr. 2 – Jūsų komanda.

Dėlionės
Metodika.

Pokyčiai organizacijoje:
3. Suvokti turimi resursai.

Resursas Nr. 3 – bendravimo menas.

...didžioji/mažoji
paslaptis :)

(Bendravimo psichologija)

Pokyčiai organizacijoje:
3. Suvokti turimi resursai.

Resursas Nr. 4 – *skiriu laiko savo ryšiui su savimi.*

Dešimt minučių
susitikimas.

Nuo idėjos iki įgyvendinimo. Psichologiniai ir praktiniai aspektai.

- Esu aiškume: kodėl man tai svarbu, kodėl esu čia.
- Turiu planą, matau planą, žinau, kur esu. Suvokiu procesualumą.
- Saugumo garantas: ribos, susitarimai ir aiškumas.
- Esu ne vienas: esame pasidalinę atsakomybėmis.
- Psichologinis aplinkos paruošimas: sutartys, diskusijos, seminarai.
- Grijtamojo ryšio kultūra.



Dėkoju!

Sirvydyte.egle@gmail.com