



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34 ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 369217, Φαξ: 2610 396184,

website: manedu.teiwest.gr, email: manedu@teiwest.gr

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
EDUCATION
MANAGEMENT

Πάτρα, 7/11/2025

Δραστηριότητα 1η



Παρατηρήστε τον πίνακα και προσπαθήστε να απαντήσετε στα παρακάτω ερωτήματα:

1. Ποιον τίτλο θα δίνετε σε αυτόν τον πίνακα;
2. Ποια στοιχεία του πίνακα σας κάνουν μεγαλύτερη εντύπωση;
3. Ποια συναισθήματα σας γεννιούνται παρατηρώντας τον;
4. Ποια στοιχεία του έργου σας βοηθούν να καταλάβετε τη χρονική περίοδο στην οποία εντάσσεται;
5. Ποια επίδραση έχουν τα χρώματα του πίνακα πάνω σας;
6. Πόσο ταιριάζει ο τίτλος που δώσατε με τον πραγματικό;

Δραστηριότητα 2^η «Ο ενοχλητικός «άλλος»...

- Περιγράψε μια συμπεριφορά ή στάση άλλου ανθρώπου που σου δημιουργεί έντονη συναισθηματική αντίδραση. Γράψε στο χαρτί λίγα λόγια που να περιγράφουν αυτή τη συμπεριφορά.
- Προσπάθησε να καταλάβεις τι είναι αυτό που σε ενοχλεί. Περιγράψε τη συμπεριφορά με λεπτομέρεια και χωρίς να την αξιολογείς, π.χ. Οι ανάγκες του έχουν πάντα προτεραιότητα.
- Μπορείς να δημιουργήσεις μια φιγούρα που να εκπροσωπεί αυτή τη συμπεριφορά; Πώς στέκει, μιλάει, κινείται, σχετίζεται; Αυτή η φιγούρα μπορεί να είναι ένα ζώο, ένα αντικείμενο, ένας ήρωας από παραμύθι, ένα καιρικό φαινόμενο.

Δραστηριότητα 3^η

Εργασία Αυτοαξιολόγησης διερεύνησης στάσης απέναντι στη σύγκρουση. Στον παρακάτω πίνακα, βάλτε ένα Χ στην στήλη που ανήκει η κάθε συμπεριφορά (μπορεί να ανήκει σε περισσότερες από μία στήλες).

Συμπεριφορά	ΠΑΛΗ	ΦΥΓΗ	ΡΟΗ
Φέρομαι χειριστικά			
Σέβομαι			
Τιμωρώ			
Υποχωρώ			
Εκρήγνυμαι			
Παραιτούμαι			
Συγκρατώ τη δυσφορία μου			

Δραστηριότητα 4^η: Μελέτες Περίπτωσης

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ Ι

«Η Σύγκρουση στο 2ο Γυμνάσιο»

Το 2ο Γυμνάσιο ... είναι ένα δημόσιο σχολείο με 300 μαθητές/τριες και 28 εκπαιδευτικούς. Ο διευθυντής, κ. Π.Π, βρίσκεται στη θέση του τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Το σχολείο θεωρείται αποτελεσματικό, όμως την τελευταία σχολική χρονιά προέκυψαν έντονες διαφωνίες στον σύλλογο διδασκόντων.

Η κατάσταση

Στις αρχές Οκτωβρίου, ο διευθυντής αποφάσισε να εφαρμόσει ένα νέο πρόγραμμα ενισχυτικής διδασκαλίας, ζητώντας από τους φιλόλογους να αναλάβουν επιπλέον ώρες με αμοιβή από σχετικό πρόγραμμα ΕΣΠΑ. Η κ. Παπαδοπούλου, έμπειρη φιλόλογος και υποδιευθύντρια, διαφώνησε έντονα με τον τρόπο επιλογής των συναδέλφων που θα συμμετείχαν. Θεώρησε ότι δεν τηρήθηκαν κριτήρια διαφάνειας και ισοτιμίας. Ορισμένοι καθηγητές υποστήριξαν τον διευθυντή, ενώ άλλοι την υποδιευθύντρια.

Σύντομα δημιουργήθηκαν δύο «στρατόπεδα». Οι συναντήσεις του συλλόγου έγιναν τεταμένες, η επικοινωνία περιορίστηκε και η συνεργασία μειώθηκε αισθητά. Η ένταση μεταφέρθηκε και στους μαθητές, καθώς ορισμένοι καθηγητές εξέφραζαν τη δυσαρέσκειά τους δημόσια.

Ο Σύμβουλος Εκπαίδευσης ειδοποιήθηκε για να παρέμβει, καθώς υπήρξαν αναφορές για «τοξικό κλίμα» και χαμηλό ηθικό του προσωπικού.

Ερωτήματα για Ανάλυση – Συζήτηση

- Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που οδήγησαν στη σύγκρουση;
- Ποια στιλ διαχείρισης συγκρούσεων φαίνεται να υιοθέτησε ο διευθυντής και ποια η υποδιευθύντρια;
- Πώς θα μπορούσε ο διευθυντής να είχε προλάβει την κλιμάκωση;
- Ποιος θα μπορούσε να είναι ο ρόλος του Συμβούλου Εκπαίδευσης στη διαδικασία επίλυσης;
- Πώς μπορεί να αποκατασταθεί το κλίμα εμπιστοσύνης στο σχολείο;
- Ποια εργαλεία και τεχνικές διαμεσολάβησης θα ήταν πιο αποτελεσματικά;

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ II

Το 5ο Δημοτικό Σχολείο... είναι ένα μεγάλο σχολείο με 18 τμήματα και 35 εκπαιδευτικούς. Ο διευθυντής υπηρετεί μόλις από τη φετινή σχολική χρονιά.

Θέλοντας να ενισχύσει την καινοτομία και τη συνεργασία, αποφάσισε να δημιουργήσει ομάδες εκπαιδευτικών έργου για τον σχεδιασμό σχολικών δράσεων (π.χ., περιβαλλοντικά προγράμματα, σχολική εφημερίδα, μαθητικό συμβούλιο).

Η μία ομάδα, υπεύθυνη για το πρόγραμμα σχολικής βίας, αποτελείται από τέσσερις δασκάλες με διαφορετικά χρόνια υπηρεσίας και παιδαγωγικά προφίλ:

- η κ. Κατερίνα (20 έτη υπηρεσίας), η κ. Ιωάννα (10 έτη υπηρεσίας), η κ. Νίκη (5 έτη) και η κ. Άννα (νεοδιόριστη).

Στην αρχή, η συνεργασία φαινόταν καλή, όμως σύντομα προέκυψαν εντάσεις.

Η Σύγκρουση

- Η Κατερίνα θεωρεί πως, λόγω εμπειρίας, έχει τον φυσικό ρόλο της «άτυπης συντονίστριας». Επιμένει σε παραδοσιακές δράσεις (συζητήσεις στην τάξη, αφίσες), ενώ η νεότερη Άννα προτείνει τη χρήση ψηφιακών εργαλείων και βιωματικών δραστηριοτήτων.
- Η Ιωάννα προσπαθεί να κρατήσει ισορροπία, ενώ η Νίκη αποσύρεται σταδιακά από τη συνεργασία, νιώθοντας ότι «δεν ακούγεται η γνώμη της».
- Η σύγκρουση κορυφώνεται όταν η Άννα, χωρίς να ενημερώσει την ομάδα, παρουσιάζει στον σχολικό ιστότοπο το πρόγραμμα «STOP Bullying» που σχεδίασε μόνη της.
- Η Κατερίνα θεωρεί πως «υπονόμευσε» την ομαδική προσπάθεια και υποβάλλει γραπτή αναφορά στον διευθυντή για «ανάρμοστη συναδελφική συμπεριφορά».
- Το κλίμα γίνεται ψυχρό, οι συναντήσεις της ομάδας σταματούν και το πρόγραμμα κινδυνεύει να ακυρωθεί.

Η Αντίδραση του Διευθυντή

- Ο διευθυντής προσπαθεί να μην πάρει θέση υπέρ κάποιας πλευράς. Οργανώνει μια συνάντηση επίλυσης, όπου ζητά «όλοι να δείξουν κατανόηση και ωριμότητα».
- Ωστόσο, η συζήτηση εκτρέπεται σε προσωπικές επιθέσεις. Η Κατερίνα αποχωρεί από τη συνάντηση λέγοντας ότι «οι νέοι δε σέβονται τίποτα πια», ενώ η Άννα δηλώνει πως «δε θέλει να συνεργάζεται με άτομα που την απαξιώνουν».
- Ο διευθυντής αισθάνεται πως έχασε τον έλεγχο της ομάδας και αναρωτιέται αν πρέπει να παρέμβει πιο αποφασιστικά ή να ζητήσει υποστήριξη από τον Διευθυντή Εκπαίδευσης.

Ερωτήματα για Ανάλυση – Συζήτηση

- Πώς θα μπορούσε ο διευθυντής να προλάβει την κλιμάκωση της σύγκρουσης;
- Τι λάθη έκανε στην πρώτη συνάντηση επίλυσης;
- Ποιες στρατηγικές επικοινωνίας και διαμεσολάβησης θα ήταν πιο κατάλληλες;
- Πώς θα μπορούσε να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη και η συλλογική ευθύνη της ομάδας;
- Ποια θα ήταν μια βιώσιμη λύση που δε θα θίγει καμία πλευρά;