



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
EDUCATION
MANAGEMENT

Πάτρα, 8/11/2024

Δραστηριότητα 1^η



Παρατηρήστε τον πίνακα και προσπαθήστε να απαντήσετε στα παρακάτω ερωτήματα:

1. Ποιον τίτλο θα δίνατε 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 σάς 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;

Απάντηση:

Ο πίνακας «Το άγγιγμα της δασκάλας» του Henri Jules Jean Geoffroy (1909) είναι ένα συγκινητικό έργο που απεικονίζει τη σχέση δασκάλου και μαθητών. Ακολουθούν οι απαντήσεις στα ερωτήματα:

1. Ποιον τίτλο θα δίνατε σε αυτόν τον πίνακα;

Ένας εναλλακτικός τίτλος θα μπορούσε να είναι «Η στοργή της δασκάλας» ή «Μια τρυφερή στιγμή στην τάξη», καθώς τονίζεται η ανθρώπινη και υποστηρικτική πλευρά της εκπαίδευσης.

2. Ποια στοιχεία του πίνακα σας κάνουν μεγαλύτερη εντύπωση;

Η ζεστή χειρονομία της δασκάλας προς τον μαθητή.

Οι εκφράσεις των παιδιών, που αποτυπώνουν συγκίνηση και σεβασμό.

Η ατμόσφαιρα της τάξης, που αποπνέει ένα αίσθημα ηρεμίας και οικειότητας.

3. Ποια συναισθήματα σας γεννιούνται παρατηρώντας τον;

Ο πίνακας προκαλεί συναισθήματα τρυφερότητας, ζεστασιάς, ασφάλειας και νοσταλγίας. Αντανακλά την ανθρώπινη διάσταση της εκπαίδευσης, όπου η μάθηση δεν είναι μόνο γνωστική διαδικασία, αλλά και συναισθηματική εμπειρία.

4. Ποια στοιχεία του έργου σάς βοηθούν να καταλάβετε τη χρονική περίοδο στην οποία εντάσσεται;

Η ενδυμασία των παιδιών και της δασκάλας, που αντιστοιχεί στις αρχές του 20ού αιώνα.

Το περιβάλλον της σχολικής αίθουσας, με τα ξύλινα θρανία και τον απλό, αυστηρό διάκοσμο.

Η ίδια η σκηνή, που αντανακλά τις παιδαγωγικές αντιλήψεις της εποχής, όπου η εκπαίδευση βασίζεται σε αυστηρούς κανόνες, αλλά και στη στοργική καθοδήγηση των δασκάλων.

5. Ποια επίδραση έχουν τα χρώματα του πίνακα πάνω σας;

Τα ζεστά, γήινα χρώματα (καφέ, ώχρα, μπεζ) δημιουργούν μια αίσθηση ηρεμίας και νοσταλγίας. Η χρήση του φωτός ενισχύει τη συναισθηματική φόρτιση, δίνοντας έμφαση στη σχέση της δασκάλας με τους μαθητές.

6. Πόσο ταιριάζει ο τίτλος που δώσατε με τον πραγματικό;

Ο προτεινόμενος τίτλος («Η στοργή της δασκάλας») είναι αρκετά κοντά στον πραγματικό, καθώς και οι δύο τονίζουν τη σημασία της ανθρώπινης επαφής στην εκπαίδευση. Ωστόσο, ο αυθεντικός τίτλος «Το άγγιγμα της δασκάλας» είναι πιο άμεσος και εστιάζει στην κεντρική συμβολική πράξη του πίνακα.

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

- Περίγραψε 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. Περίγραψε 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 X 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 δυσφορία μου τη			√

Δραστηριότητα 4^η

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΣΤΑΔΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ

Είναι αρχές Αυγούστου και είστε έτοιμος/η να πάρετε τη δεκαήμερη άδεια που δικαιούστε για το καλοκαίρι σύμφωνα με την πολιτική της εταιρείας στην οποία εργάζεστε. Έχετε να κάνετε χρήση προσωπικής άδειας από το προηγούμενο καλοκαίρι. Έχετε ήδη κλείσει εισιτήρια για έναν μακρινό προορισμό και ο/η σύντροφός σας έχει προγραμματίσει άδεια την ίδια περίοδο. Τρεις μέρες πριν φύγετε σας καλεί ο Προϊστάμενός σας για να σας ανακοινώσει πως θα πρέπει να μεταφέρετε την άδειά σας για το τελευταίο δεκαήμερο του Αυγούστου. Ο λόγος αυτής της αλλαγής είναι ότι θα έρθει ένα κλιμάκιο από την Ευρώπη, προκειμένου να γίνουν κάποιοι έλεγχοι στην εταιρεία στην οποία δουλεύετε. Αγανακτείτε και εκφράζετε έντονα τη διαφωνία σας. Μη βλέποντας ανταπόκριση στο αίτημά σας, απευθύνεστε στο Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας της πόλης σας.

Ερωτήματα:

1. Σε ποιο στάδιο επίλυσης της σύγκρουσης θα τοποθετούσατε την αντίδρασή σας;
2. Μπορείτε να σκεφτείτε και να καταγράψετε ποιες ενέργειες θα κάνατε σε καθένα από τα στάδια επίλυσης συγκρούσεων;

Η κατάσταση που περιγράφετε αποτελεί μια τυπική περίπτωση σύγκρουσης στον χώρο εργασίας, καθώς υπάρχουν αντίθετα συμφέροντα μεταξύ του εργαζόμενου (που θέλει να διατηρήσει την προγραμματισμένη άδειά του) και της εργοδοσίας (που χρειάζεται παρουσία προσωπικού λόγω έκτακτων εταιρικών αναγκών).

1. Στάδιο επίλυσης της σύγκρουσης

Η αντίδρασή σας τοποθετείται στο στάδιο της κλιμάκωσης της σύγκρουσης, καθώς έχετε ήδη εκφράσει την έντονη διαφωνία σας και, μη βρίσκοντας ανταπόκριση, καταφεύγετε σε εξωτερικό φορέα (Επιθεώρηση Εργασίας). Αυτό δείχνει ότι η σύγκρουση έχει ξεπεράσει το στάδιο του αρχικού διαλόγου και της διαπραγμάτευσης και οδηγείται προς μια πιο θεσμική επίλυση μέσω παρέμβασης τρίτων.

2. Ενέργειες σε κάθε στάδιο επίλυσης συγκρούσεων

1ο Στάδιο: Πρόληψη – Αναγνώριση πιθανής σύγκρουσης

Διατήρηση επικοινωνίας με τη διοίκηση σχετικά με το πρόγραμμα αδειών.

Έλεγχος της πολιτικής της εταιρείας για αλλαγές αδειών σε εξαιρετικές περιστάσεις.

Ανίχνευση πιθανού κινδύνου ακύρωσης της άδειας νωρίτερα (π.χ. φήμες ή προηγούμενες εμπειρίες).

2ο Στάδιο: Διάλογος και διαπραγμάτευση

Συνάντηση με τον προϊστάμενο για να εξεταστούν εναλλακτικές λύσεις (π.χ. παρουσία άλλου εργαζόμενου).

Αναφορά στις προσωπικές δεσμεύσεις (εισιτήρια, συντονισμός με σύντροφο).

Πρόταση συμβιβασμού, π.χ. εργασία με τηλεργασία ή ελάχιστες ημέρες παρουσίας.

Ζήτηση γραπτής επιβεβαίωσης της αλλαγής άδειας.

3ο Στάδιο: Κλιμάκωση της σύγκρουσης (όπου βρίσκεται η περίπτωσή σας)

Έντονη έκφραση δυσαρέσκειας προς την ηγεσία.

Αίτημα αναθεώρησης της απόφασης μέσω ανώτερων διοικητικών στελεχών ή τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.

Επίκληση του εργατικού δικαίου και των δικαιωμάτων του εργαζομένου.

Επικοινωνία με Επιθεώρηση Εργασίας.

4ο Στάδιο: Διαμεσολάβηση / Παρέμβαση τρίτων

Επίσημη καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Διερεύνηση νομικών επιλογών μέσω δικηγόρου ή συνδικαλιστικού φορέα.

Διαπραγμάτευση με την εταιρεία μέσω εξωτερικού διαμεσολαβητή.

5ο Στάδιο: Επίλυση – Συμφωνία ή ρήξη

Αν η Επιθεώρηση Εργασίας επιβεβαιώσει το δικαίωμα στην άδεια, επιστροφή στο αρχικό πρόγραμμα.

Αν δεν υπάρχει θετική απόφαση, επιλογή μεταξύ συμβιβασμού (αποδοχή αλλαγής) ή ρήξης (π.χ. αποχώρηση από την εταιρεία αν είναι σοβαρή η παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων).

Συμπέρασμα:

Η διαχείριση συγκρούσεων στον χώρο εργασίας απαιτεί προνοητικότητα, επικοινωνία και στρατηγική διαπραγμάτευση πριν φτάσουμε σε κλιμάκωση. Αν η εταιρεία δεν τηρεί τους κανόνες, η προσφυγή σε θεσμικούς φορείς είναι δικαιολογημένη, αλλά συχνά είναι προτιμότερο να βρεθεί μια εσωτερική λύση πριν την εξωτερική παρέμβαση.