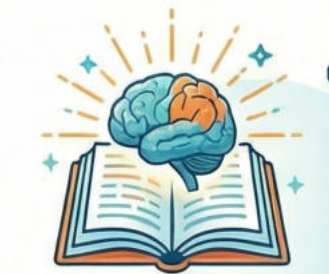


Ηγέτης ή Manager; Αναλύοντας το Ανθρώπινο Κεφάλαιο στη Σύγχρονη Διοίκηση



Οι 3 Πυλώνες του Μορφωτικού Κεφαλαίου



Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Το σύνολο της σοφίας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ταλέντων ενός στόμου.



Διαρθρωτικό Κεφάλαιο

Η οργανωσιακή κουλτούρα, οι διοικητικοί μηχανισμοί και οι τρόποι οργάνωσης της γνώσης.



Κοινωνικό Κεφάλαιο

Οι πόροι που πηγάζουν από δίκτυα σχέσεων, την ερπυστοσύνη και την αμοιβαioτητα.

Το Σχολείο ως Κοινωνικό Σύστημα

Τα Δομικά Στοιχεία του Σχολικού Συστήματος



Δύο Διαστάσεις: Ο Θεσμός & το Άτομο

Το σχολείο λειτουργεί μέσα από την αλληλεπίδραση θεσμικών ρόλων και ατομικών προσωπικοτήτων.



Νομοθετική Διάσταση (Ο Θεσμός)

Περιλαμβάνει την ιεραρχία, τους κανόνες, τους ρόλους (π.χ. διευθυντής) και τις προσδοκίες του συστήματος.



Ιδιογραφική Διάσταση (Το Άτομο)

Αφορά τις προσωπικότητες, τις ανάγκες και τα κίνητρα των ανθρώπων μέσα στο σχολείο.



Οι Δυναμικές που Διαμορφώνουν το Σχολείο



Κοινωνική Συμπεριφορά = Ρόλος x Προσωπικότητα

Η λειτουργία του σχολείου εξαρτάται από την αρμονία ή τη σύγκρουση αυτών των δύο διαστάσεων.



Ανοιχτό Σύστημα σε Αλληλεπίδραση

Το σχολείο δέχεται συνεχείς επιδράσεις από το εξωτερικό περιβάλλον (γονείς, τοπική κοινωνία, αξίες).



Η Δύναμη των Άτυπων Ομάδων

«Κλίκες» και φιλικές σχέσεις δημιουργούν το σχολικό κλίμα και επηρεάζουν τη διαίκηση.

Ο Κύκλος της Επιτυχίας: Οδηγός Συστηματικής Εκπαίδευσης Προσωπικού

Η επιτυχία ενός οργανισμού συνδέεται άμεσα με την επένδυση στους ανθρώπινους πόρους του. Η αποτελεσματική εκπαίδευση του προσωπικού είναι μια συστηματική, κυκλική διαδικασία που ξεκινά από τον εντοπισμό των αναγκών και καταλήγει στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, διασφαλίζοντας συνεχή βελτίωση.

1. Εντοπισμός Εκπαιδευτικών Αναγκών

Αναλύστε τον οργανισμό, τα καθήκοντα και τους εργαζομένους για να βρείτε τα κενά γνώσεων.



2. Σχεδιασμός Προγράμματος

Καθορίστε τους στόχους, το περιεχόμενο, τους εκπαιδευτές και τους συμμετέχοντες.



3. Επιλογή Μεθόδων Εκπαίδευσης

Διαλέξτε μεταξύ εκπαίδευσης εντός (π.χ. coaching) ή εκτός εργασίας (π.χ. σεμινάρια).



5. Αξιολόγηση Αποτελεσμάτων

Μετρήστε την επίδραση στην απόδοση, τη συμπεριφορά και την επίτευξη των αρχικών στόχων.



4. Εφαρμογή Προγράμματος

Υλοποιήστε την εκπαίδευση τηρώντας το χρονοδιάγραμμα, το υλικό και τη συμμετοχή.



Τα Οφέλη της Επένδυσης στην Εκπαίδευση



Για τον Εργαζόμενο

Αύξηση αυτοπεποίθησης, ικανοποίησης από την εργασία και αποτελεσματικότητας.



Για τον Οργανισμό

Βελτίωση ατομικής απόδοσης, αύξηση παραγωγικότητας και συνολική εξέλιξη.



Για την Κοινωνία

Τα οφέλη είναι αθροιστικά και επεκτείνονται θετικά στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Σχολεία που Μαθαίνουν: Οι Αρχές, τα Εμπόδια

Οι 5 Πυλώνες του Οργανισμού που Μαθαίνει (P. Senge)

Βασικά Εμπόδια στα Ελληνικά Σχολεία

Προσωπική Ικανότητα

Οι άνθρωποι δεσμεύονται στη διαβίωση μάθηση και στην επίτευξη του προσωπικού τους οράματος.

Νοητικά Μοντέλα

Η αναγνώριση και αμφισβήτηση των εσωτερικών μας παραδοχών για τον κόσμο.

Κοινό Όραμα

Η δημιουργία μιας συλλογικής εικόνας για το μέλλον που κινητοποιεί όλα τα μέλη.

Ομαδική Μάθηση

Η ανάπτυξη συλλογικής νοημοσύνης μέσα από τον διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων.

Συστημική Σκέψη

Η κατανόηση των αλληλεπιδράσεων και των σχέσεων που διαμορφώνουν τη συμπεριφορά του συστήματος.

Περιοριστική Νομοθεσία & Έλλειψη Αυτονομίας

Οι διευθυντές δεν έχουν την αυτονομία να εφαρμόσουν καινοτόμες πρακτικές.

Γραφειοκρατία & Αντίσταση στην Αλλαγή

Μη απαραίτητες διαδικασίες και μια κουλτούρα που αντιστέκεται στην αλλαγή εμποδίζουν την πρόοδο.

Ανεπαρκής Ροή Πληροφοριών

Μεγάλος όγκος πληροφοριών μένει εκτός του σχολείου ή περιρίζεται μόνο στο επίπεδο του διευθυντή.

Ένας «οργανισμός που μαθαίνει» είναι ένας οργανισμός όπου οι άνθρωποι διευρύνουν συνεχώς τις ικανότητές τους για να δημιουργούν τα αποτελέσματα που επιθυμούν. Η μετατροπή ενός σχολείου σε έναν τέτοιο οργανισμό απαιτεί την υιοθέτηση βασικών αρχών και την υπέρβαση σημαντικών εμποδίων που υπάρχουν στο τρέχον σύστημα.

Διαχείριση Συγκρούσεων στον Εκπαιδευτικό Χώρο

Η Διπλή Όψη της Σύγκρουσης

Τι Είναι η Σύγκρουση;

Μια αισθητή διαμάχη μεταξύ ατόμων γύρω από πεποιθήσεις, στόχους ή αξίες.



3 Τρόποι Αντίδρασης στη Σύγκρουση



ΠΑΛΗ: «Εγώ κερδίζω, εσύ χάνεις»

Επιθετική συμπεριφορά που χρησιμοποιεί απειλές, κατηγορίες και υψηλούς τόνους.



ΦΥΓΗ: «Εσύ κερδίζεις, εγώ χάνω»

Παθητική συμπεριφορά που οδηγεί σε υποχώρηση, παραίτηση και αποφυγή.



ΡΟΗ: «Κερδίζουμε και οι δύο»

Διεκδικητική συμπεριφορά που προάγει τη συνεργασία, τον σεβασμό και τη συζήτηση.

Τα Στάδια προς την Επίλυση



1. Διαπραγμάτευση

Οι εμπλεκόμενες πλευρές συζητούν άμεσα γιo να βρουν από κοινού μια λύση.



2. Διαμεσολάβηση

Ένα ουδέτερο τρίτο πρόσωπο (π.χ. έμπειρος συνάδελφος) διευκολύνει τη συζήτηση.



3. Διαιτησία

Ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής παρεμβαίνει για να διευθετήσει την αντιπαράθεση.

Η Δύναμη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Οδηγός για την Αποτελεσματική Ηγεσία και την Οργανωσιακή Επιτυχία

«Το να είσαι οργισμένος είναι εύκολο. Το να εξοργιστείς όμως με τον σωστό τρόπο, αυτό είναι δύσκολο.»
- Αριστοτέλης



Η ικανότητα να αναγνωρίζεις, να κατανοείς και να διαχειρίζεσαι τα θικά σου συναισθήματα και των άλλων. Αξιοποιείς τα συναισθήματα ως οδηγό για τη σκέψη και τη δράση σου.

Αυτοέλεγχος

Διαχειρίζομαι τις παραρμήσεις μου και προσαρμόζομαι με ευελιξία στις αλλαγές.



Οι 5 Πυλώνες της ΣΝ
(Μοντέλο Goleman)

Αυτεπίγνωση

Κατανοώ τα συναισθήματά μου, τα όριά μου και την επίδρασή τους στους άλλους.



Παρακίνηση

Επιδιώκω τους στόχους μου με επιμονή και αισιοδοξία, ακόμα και εν μέσω δυσκολιών.



Ενσυναίσθηση

Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα, τις ανάγκες και τις ανησυχίες των άλλων.



Κοινωνικές Δεξιότητες

Χτίζω σχέσεις, ασκώ θετική επιρροή και καθοδηγώ αποτελεσματικά τις ομάδες.



Οραματιστής

Εμπνέει, έχει αυτοπεποίθηση & ενουναίσθηση.

Θετικό Κλίμα



Καταπιεστικός

Απαιτεί υπακοή, στερείται ενουναίσθησης.

Αρνητικό Κλίμα



Τα συναισθήματα οδηγούν τους ανθρώπους.
Οι άνθρωποι οδηγούν την απόδοση.
Η ΣΝ είναι ο σύνδεσμος μεταξύ συναισθήματος και αποτελεσματικότητας.

Δεξιότητα του Μέλλοντος

Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ κατέταξε τη ΣΝ στις 10 κορυφαίες δεξιότητες για το 2020.

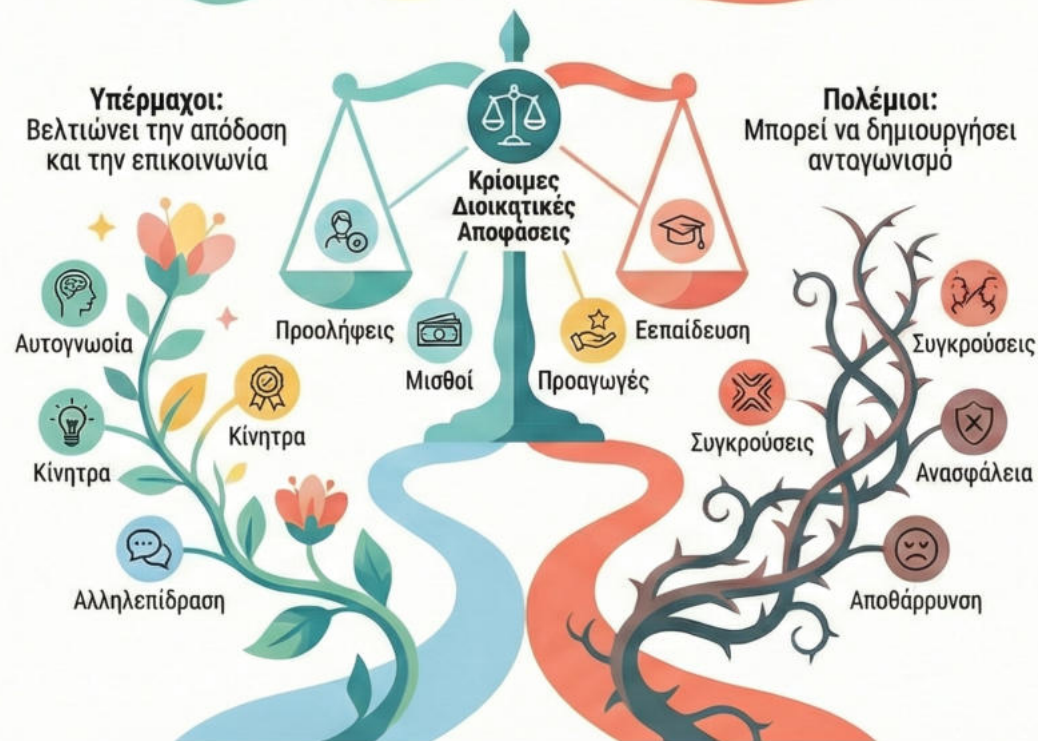


Οφέλη για έναν Οργανισμό.
Βελτιώνει την ομαδικότητα, την επικοινωνία, την καινοτομία και την εμπιστοσύνη.

Αξιολόγηση Απόδοσης στην Εκπαίδευση: Ένας Οδηγός Βέλτιστων Πρακτικών

Η αξιολόγηση της απόδοσης είναι μια συστηματική διαδικασία προσδιορισμού της αξίας και της αποδοτικότητας ενός εργαζομένου βάσει προκαθορισμένων προτύπων. Σκοπός της είναι να υποστηρίξει κρίσιμες διοικητικές αποφάσεις και να προωθήσει την ατομική και οργανωσιακή ανάπτυξη.

Ο Σκοπός & η Διχογνωμία της Αξιολόγησης



Η Διαδικασία & οι Προϋποθέσεις Επιτυχίας

Η Διαδικασία Αξιολόγησης σε 3 Βήματα

1. Καθορισμός Κριτηρίων & Προτύπων
2. Σύγκριση & Βαθμολόγηση
3. Ενημέρωση & Δράση

Ποιος Αξιολογεί; Η Αξιολόγηση είναι Πολυδιάστατη



Απαραίτητες Προϋποθέσεις για την Αποτελεσματικότητα



Κατανοώντας την Εκπαιδευτική Αξιολόγηση

Η εκπαιδευτική αξιολόγηση είναι μια συστηματική διαδικασία που εκτιμά όλες τις πτυχές του εκπαιδευτικού έργου, από το σύστημα συνολικά μέχρι τον μεμονωμένο μαθητή. Στόχος της είναι η διαρκής βελτίωση της ποιότητας, η ενίσχυση της μάθησης και η διασφάλιση της λογοδοσίας.

ΘΕΜΕΛΙΑ & ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ



Τι είναι η Εκπαιδευτική Αξιολόγηση;

Μια συστηματική διαδικασία εκτίμησης με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και σκοπούς.



Βασικοί Σκοποί

Βελτίωση διδασκαλίας, ενίσχυση μάθησης, επαγγελματική εξέλιξη και ενίσχυση της λογοδοσίας.



Το Εύρος της Αξιολόγησης

Καλύπτει το εκπαιδευτικό σύστημα, τη σχολική μονάδα, τον εκπαιδευτικό και τον μαθητή.



ΜΟΡΦΕΣ & ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Εσωτερική vs. Εξωτερική Αξιολόγηση



Εσωτερική: από το ίδιο το σχολείο



Εξωτερική: από φορείς εκτός σχολείου

Διαμορφωτική vs. Τελική Αξιολόγηση



Διαμορφωτική: κατά τη διάρκεια για βελτίωση



Τελική: στο τέλος για απολογισμό

Βασικές Μέθοδοι Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών



Παρατήρηση στην τάξη

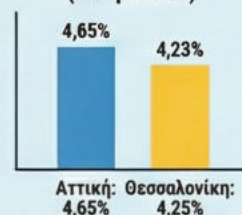


Αυτοαξιολόγηση



Αξιολόγηση βάσει επίδοσης των μαθητών

ΣΧΟΛΙΚΗ ΔΙΑΠΡΟΗ (Γ' Γυμνασίου)



Για την ανάδειξη ενός πραγματικού προβλήματος (σχολική διαπροή) που η αξιολόγηση καλείται να μετρήσει και να αντιμετωπίσει.

Διαχείριση της Αλλαγής στα Σχολεία: Από τη Θεωρία στην Πράξη

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα υφίσταται σημαντικούς ψηφιακούς και παιδαγωγικούς μετασχηματισμούς. Η επιτυχής εφαρμογή αυτών των αλλαγών απαιτεί μια δομημένη προσέγγιση που αναγνωρίζει τους βασικούς ηγετικούς ρόλους, κατανοεί τη συναισθηματική πορεία των εμπλεκόμενων και εφαρμόζει στρατηγικές για την υπέρβαση της αντίστασης.

Σύγχρονες Αλλαγές στην Ελληνική Εκπαίδευση (2024-2025)



Ψηφιακός Μετασχηματισμός των Σχολείων

Εγκατάσταση 36.264 διαδραστικών πινάκων και νέες εφαρμογές όπως το E-PARENTS.

Νέα Πλατφόρμα κατά του Εκφοβισμού:
STOP-BULLYING.GOV.GR



328

Έχουν υποβληθεί κδη αναφοράς από γονείς και μαθητές.

Νέοι Κανονισμοί και Δράσεις

Απαγόρευση κινητών και εναρμόνιση με τους 17 στόχους βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ.



Η Ανατομία της Επιτυχούς Αλλαγής

Οι 3 Ηγετικοί Ρόλοι της Αλλαγής

Κόθε επιτυχής αλλαγή απαιτεί τον Ταραχοποιό, τον Πρωτοπόρο και τον Ενορχηστρωτή.



Ταραχοποιός
(επιούρει την προσοχή)

Πρωτοπόρος
(δημιουργεί όραμα)

Ενορχηστρωτής
(υλοποιεί τη λύση)

Η Εξίσωση της Αλλαγής

Επιτυγχάνεται όταν
(Δυσaréσκεια + Όραμα + Πρώτα Βήματα)
> Κόστος.



Δυσaréσκεια

Όραμα

Πρώτα Βήματα

Κόστος

Η Συναισθηματική Πορεία της Αλλαγής

Μια προβλέψιμη διαδρομή από την άρνηση και τον θυμό στην αποδοχή και τη δέσμευση.



άρνηση

θυμό

αποδοχή

δέσμευση