

**Περιφερειακή
Διεύθυνση Εκπαίδευσης
Ιονίων Νήσων**

Ιωάννης Καραβασίλης



Ι. ΔΙΟΙΚΗΣΗ



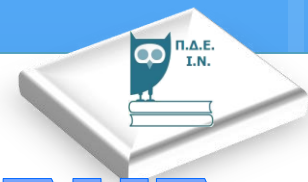
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

- Η στροφή από το συγκεντρωτικό στο «αποκεντρωτικό» σύστημα Διοίκησης της Εκπαίδευσης.
- Η πρόοδος (θεωρητική και πρακτική) αυτής καθαυτής της οργανωτικής και διοικητικής επιστήμης, η οποία σήμερα αναλύει σε βάθος στοιχεία που συνδέονται με τη λειτουργία και την «αποδοτικότητα» των εκπαιδευτικών οργανισμών, την εξέλιξή τους ή το μαρασμό τους.



Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

- Φορέας διαμόρφωσης και άσκησης «εσωτερικής» εκπαιδευτικής πολιτικής.
- Η εκπαιδευτική μονάδα αποτελεί το κύτταρο αλλά και τη βάση του εκπαιδευτικού συστήματος, μπορεί και πρέπει να παίρνει αποφάσεις αλλά και την ευθύνη αυτών σε επίπεδο Συλλόγου Διδασκόντων, πάντα μέσα στο πλαίσιο των γενικών αρχών της κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής.
- Σημαντικός ο ρόλος του εκπροσώπου της - Διευθυντή.



ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

- Η Διαδικασία του συντονισμού των ανθρώπων και δραστηριοτήτων για την επίτευξη κοινών στόχων και όχι η άσκηση εξουσίας σε βάρος των ανθρωπίνων αναγκών και επιθυμιών.

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



- Η Διαδικασία του συντονισμού των ανθρώπων (μαθητών, εκπαιδευτικών, βοηθητικού προσωπικού), δραστηριοτήτων και υπάρχοντων μέσων για την παροχή εκπαίδευσης με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Σχεδιασμός → Οργάνωση → Διεύθυνση → Έλεγχος



Επανατροφοδότηση (feedback)



ΑΠΟΦΑΣΗ ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

- Οι όροι **αποδοτικότητα** και **αποτελεσματικότητα** εισέρχονται στο βασικό λεξιλόγιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που αναπτύσσονται στην Ελλάδα και οι αποφάσεις της πολιτικής ηγεσίας για Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στο Δημόσιο τομέα υπογραμμίζονται στα Ε.Π. ‘Πολιτεία: η Επανάδρυση της Δημόσιας Διοίκησης’, ‘Πολιτεία 2005-2007’, ‘Πολιτεία 2008-2010’, ‘Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 – 2013’.



ΠΟΙΟΤΗΤΑ (1)

- Η ποιότητα ως λέξη καθαυτή, πρέπει να έχει χρησιμοποιηθεί περισσότερο τα τελευταία δέκα χρόνια απ' ότι τους δέκα προηγούμενους αιώνες, και παρόλα αυτά, όσο περισσότερο την ακούμε, τόσο πιο συγκεχυμένο φαίνεται να γίνεται το νόημά της.
- Δεν υπάρχει ευρέως αποδεκτός ορισμός για όρο ποιότητα.
- Άλλοτε η λέξη ποιότητα χρησιμοποιείται με την απόλυτη έννοιά της, που οριοθετείται από τη σπανιότητα και την ακρίβεια των παραγόμενων - εξαιτίας της - προϊόντων ή υπηρεσιών και άλλοτε με τη σχετική της έννοια, που άμεσα τη συνδέει είτε με την ικανοποίηση του πολίτη είτε με την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητά της.



ΠΟΙΟΤΗΤΑ (2)

- Η αντίληψη του πολίτη αναφορικά με την ποιότητα, βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη και η ακριβής επίγνωση της πορείας και της θέσης της αποτελεί υποχρέωση του οργανισμού αλλά και ασφαλή προϋπόθεση επιτυχίας του.
- Ως αξιοσημείωτο, μπορεί να καταγραφεί το ενδιαφέρον της Διοίκησης για τις προσδοκίες και ανάγκες των εργαζομένων.



Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ (ΔΟΠ)

- Απόλυτη προσήλωση και δέσμευση της Διοίκησης στην εφαρμογή συστήματος ποιότητας στον οργανισμό ή την υπηρεσία
- Εστίαση στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πολιτών και των εργαζομένων
- Συνεχής βελτίωση του προϊόντος ή της παρεχόμενης υπηρεσίας
- Διαρκής εκπαίδευση - επιμόρφωση και συμμετοχή του προσωπικού, προκειμένου να καταστούν ικανοί να συμμετέχουν στις διαδικασίες Διοίκησης και βελτίωσης των προϊόντων ή των υπηρεσιών
- Διοίκηση βασισμένη σε στοιχεία και στατιστικές αναλύσεις



ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΛΙΚΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

- Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας καταλαμβάνει πλέον μεγάλο μέρος της σύγχρονης βιβλιογραφίας ακόμα και στο χώρο της εκπαίδευσης .



ΟΙ «ΜΕΤΟΧΟΙ» ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Ο εργαζόμενος, ο πολίτης, το προϊόν ή η παρεχόμενη υπηρεσία
- Εκπαιδευτικός
- Γονέας
- Κοινωνία
- Μαθητής



Π.Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ



ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ Δ/ΝΤΗ

- Είναι ιδίως υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου, το συντονισμό της σχολικής ζωής, την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών και την εφαρμογή των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων. (Άρθρο 11 του Ν. 1566/85 Περίπτωση Δ').



ΕΡΓΟ ΤΟΥ Δ/ΝΤΗ

- Βρίσκεται στην κορυφή της σχολικής κοινότητας και είναι διοικητικός αλλά και επιστημονικός-παιδαγωγικός υπεύθυνος στο χώρο αυτό !!!! (Υ.Α. 105657/16-10-2002, ΦΕΚ 1340, τ. Β`)



ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΟΡΓΑΝΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΕ ΠΟΛΥΠΡΟΣΩΠΗ ΔΡΑΣΗ

- Ηγέτης
- Επόπτης
- Εκπαιδευτικός
- Γραμματέας
- Υποκινητής
- Αξιολογητής
- Καθοδηγητής νέων εκπαιδευτικών
- Εκπρόσωπος του Σχολείου
- Δέκτης παραπόνων
- Πολυτεχνίτης



ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

- Σύλλογος Διδασκόντων
- Σχολικό Συμβούλιο
- Σχολική Επιτροπή
- Σύλλογος Γονέων & Κηδεμόνων
- Μαθητικό Συμβούλιο



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ Δ/ΝΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

- Επικοινωνιακές
- Οργανωτικές
- **Επινοητικές**
- Τεχνικές
- Προνοητικές



ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ(1)

- Βασική αρχή. Οι μεγάλοι ηγέτες μας κινητοποιούν
- Οι μεγάλοι ηγέτες μιλούν στο συναίσθημά μας!!!!
- Η κατανόηση του ισχυρού ρόλου των συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο διακρίνει ουσιαστικά τους άριστους ηγέτες από τους υπόλοιπους.



ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ (2)

- Ο ηγέτης οιασδήποτε ανθρώπινης ομάδας είναι αυτός στον οποίο οι άλλοι στρέφονται για ασφάλεια, σιγουριά, επιβεβαίωση και διαύγεια ενόψει της αβεβαιότητας ή της απειλής, ή κάποιου έργου που πρέπει να ολοκληρωθεί. Ο ηγέτης δρα ως συναισθηματικός καθοδηγητής.



ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΗΓΕΤΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

- Ενσυναίσθηση: Η ικανότητα ακριβούς επίγνωσης της συναισθηματικής κατάστασης των συνεργατών ή της ομάδας που διοικούν.
- Και οι καθοδηγούμενοι προσβλέπουν στον ηγέτη που θα τους διαβάσει και κατ'επέκταση θα προσφέρει έναν υποστηρικτικό-συναισθηματικό σύνδεσμο.
- Η επίγνωση των ατομικών συναισθημάτων ή του κλίματος της ομάδας και η διοχέτευσή τους σε θετική κατεύθυνση βγάζει στην επιφάνεια τον καλύτερο εαυτό των άλλων και η διαδικασία αυτή ονομάζεται συντονισμός και εναρμόνιση.



ΔΙΑΔΟΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Το **κέφι** και η ζεστασιά εξαπλώνονται πιο εύκολα.
- Ο **εκνευρισμός** είναι λιγότερο μεταδοτικός.
- Η **κατάθλιψη** δεν μεταδίδεται σχεδόν καθόλου.
- Το **γέλιο** μεταδίδεται σχεδόν αυτόματα και είναι ασφαλής δείκτης καλού κλίματος αφού είναι σχεδόν αδύνατο να το υποκριθούμε!



ΤΟΜΕΙΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (1)

A. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

I. *Αυτοεπίγνωση*

(συναισθηματική αυτοεπίγνωση,
αυτοαξιολόγηση, αυτοπεποίθηση)

II. *Αυτοδιαχείριση*

(αυτοέλεγχος, διαφάνεια, πρωτοβουλία,
προσαρμοστικότητα, αισιοδοξία)



ΤΟΜΕΙΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (2)

B. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

I. Κοινωνική επίγνωση

(ενσυναίσθηση, οργανωτική επίγνωση, εξυπηρέτηση)

II. Διαχείριση σχέσεων

(διαχείριση συγκρούσεων, ομαδικότητα & εργατικότητα, έμπνευση, επιρροή, καταλύτης αλλαγών)



ΙΙΙ. ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ



ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Απόφαση :

- Εμπλέκεται σε όλες τις λειτουργίες της Διοίκησης.
- Λήψη αποφάσεων = Διοίκηση
- Η χειρότερη απόφαση είναι καλύτερη από τη μη απόφαση.



ΕΙΔΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- Ατομικές
- Συλλογικές

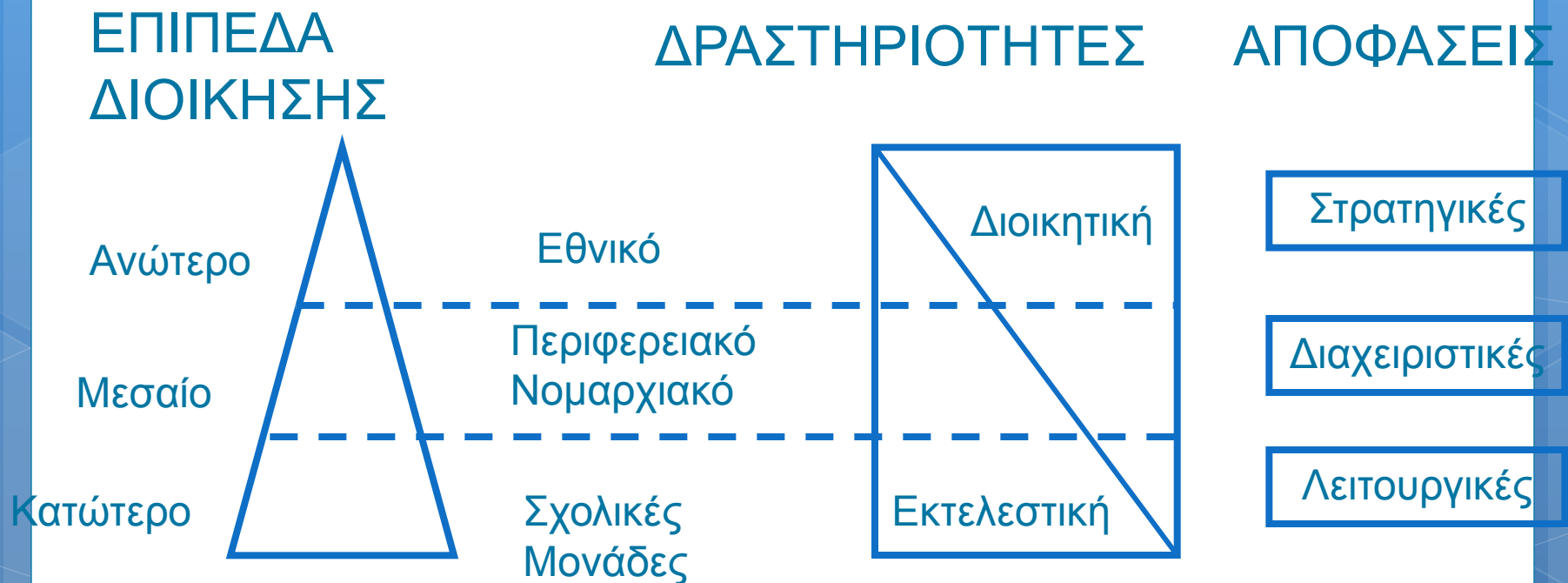
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ



- Βεβαιότητας
- Αβεβαιότητας
- Κινδύνου



ΕΠΙΠΕΔΑ & ΕΙΔΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ





ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ





ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- Προσωπικότητα του ηγέτη
- Ποιότητα και Ωριμότητα της επιτελικής ομάδας ή του συλλόγου διδασκόντων
- Συνθήκες λήψης αποφάσεων



ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- Καταιγισμός ιδεών (brain storming)
- Θεωρία της ουράς
- Τεχνική των «Δελφών» / Ονομαστική Ομάδα
- Δέντρα αποφάσεων



IV. ΑΛΛΑΓΗ



Η ΑΛΛΑΓΗ

- Οι οργανισμοί είναι δυναμικά συντηρητικοί – δηλαδή, μάχονται με «νύχια και με δόντια» να παραμείνουν οι ίδιοι. Μόνον όταν είναι αδύνατο να αναχαιτιστεί η επερχόμενη αλλαγή, μόνον τότε τη δέχεται ο οργανισμός.
- Ακόμα και τότε όμως το σύνηθες γνώρισμα του οργανισμού είναι η ήσων αλλαγή :
- **Αλλαγή κατ όνομα ή συμβολική αλλαγή.**



ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΚΑΙ Η ΨΕΥΔΑΙΣΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

- Η Διαχείρισή της είναι πολύ δυσκολότερη από όσο μπορεί να φανταστεί, ακόμα και κάποιος, που έχει μεγάλη διοικητική εμπειρία.
- Βιασύνη. Να τελειώνουμε με το σχεδιασμό και να μπούμε στη δράση!
- Οι συμμετέχοντες δε βλέπουν όλοι με τον ίδιο τρόπο την ανάγκη αλλαγής.
- Το σύνδρομο «ξένη ιδέα».
- Ο φόβος του άγνωστου.
- Η αναδιοργάνωση ως ψευδαίσθηση, ενώ ουσιαστικά προκαλείται σύγχυση, αναποτελεσματικότητα και αποθάρρυνση.



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

- Η ικανότητα χειρισμού συγκρούσεων είναι ένα από τα κλειδιά της επιτυχίας του Διευθυντή.
- Όποτε δοκιμάζουμε να αλλάξουμε κάτι, υπολανθάνει η σύγκρουση!
- Η σύγκρουση δεν είναι αναγκαία αρνητική!



Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ

- Εγγυάται ότι θα εξεταστούν όπως πρέπει οι διάφορες δυνατότητες, ενώ, καθώς συζητούμε τις εναλλακτικές λύσεις, μπορεί να προκύψουν νέοι τρόποι δράσης που δεν τους είχαμε σκεφτεί.
- Συχνά, χάρη στη σύγκρουση δοκιμάζεται από τα πρώτα στάδια ο τρόπος δράσης που επιλέχθηκε και έτσι μειώνεται ο κίνδυνος να μας διαφύγει κάποιο σημαντικό ψεγάδι που θα φαινόταν αργότερα.
- Η απουσία σύγκρουσης μπορεί και να σημαίνει αποτίναξη ευθυνών, αδιαφορία ή νωθρότητα!



ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ

- Η σύγκρουση παίρνει επικίνδυνες διαστάσεις όταν στο αποτέλεσμα διακυβεύεται προσωπική «δόξα».
- Όσο κλιμακώνεται η σύγκρουση, τόσο παραλύει η λήψη αποφάσεων.
- Τυπική κατάσταση «όλα ή τίποτα» που στην πραγματικότητα είναι «τίποτα ή τίποτα».
- Η σύγκρουση είναι είτε ανοιχτή.
- Είτε - ακόμα πιο επικίνδυνο, συγκαλυμμένη.



ΑΡΧΕΣ ΘΕΤΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ

- Ακούμε και κατανοούμε τη σκοπιά και τις ανάγκες του άλλου (όχι να χάνουμε χρόνο επαναλαμβάνοντας τη δική μας θέση).
- Διαπραγματευόμαστε ανταλλάγματα. Μήπως μπορούμε να κάνουμε κάποια παραχώρηση που για τον άλλον σημαίνει περισσότερο από ότι για μας;
- Επικεντρωνόμαστε σε ζητήματα και δεδομένα και δεν προσωποποιούμε τη σύγκρουση.
- Τελική κατάληξη το «αμοιβαίο κέρδος». Ποτέ το «όλα ή τίποτα».



V. ΚΛΙΜΑ



ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (1)

- Στην εκπαίδευση τη μεγαλύτερη επένδυση απορροφούν οι ανθρώπινοι πόροι.
- Ο ανθρώπινος πόρος δεν είναι ολόκληρος άνθρωπος, αλλά **μόνο η προσπάθεια του ατόμου**, η οποία συνδιευθύνεται από το άτομο και τη «Διοίκηση» του οργανισμού στον οποίο εργάζεται.



ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (2)

- Επίτευξη αποτελέσματος μέσω ανθρώπων ή να παίρνουμε το καλύτερο από τους ανθρώπους.
- «Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» περιλαμβάνει ένα σύνολο λειτουργιών, οι οποίες ανταποκρίνονται περισσότερο στις ψυχικές και πνευματικές, και λιγότερο στις υλικές ανάγκες του εκπαιδευτικού.
- Θετικός δείκτης πετυχημένης Διαχείρισης αποτελεί η ομολογία των ατόμων πως επιθυμούν να βρίσκονται σε αυτό το συγκεκριμένο σχολείο ή υπηρεσία.



ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

- Τα χαρακτηριστικά αυτά που διακρίνουν ένα εκπαιδευτήριο και καθορίζουν την «ατμόσφαιρα» που επικρατεί μέσα σε αυτό συνθέτουν το κλίμα του οργανισμού, το οποίο και είναι ευδιάκριτο από την πρώτη κιόλας επίσκεψη.
- Ο Διευθυντής του εκπαιδευτηρίου αποτελεί την κινητήρια δύναμη αλλαγής.
- Πριν επιχειρήσει οτιδήποτε πρέπει να διερευνήσει σε βάθος την κατάσταση, ώστε να αποτρέψει τον κίνδυνο της αλλοίωσης της ταυτότητας εκπαιδευομένων και εκπαιδευτικού δυναμικού, πράγμα που θα επιφέρει δυσάρεστες συνέπειες.



Η ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

- Ο Διευθυντής και το προσωπικό οφείλουν να απαντήσουν στις εξής ερωτήσεις:**
- Ποιοι είναι οι μαθητές / σπουδαστές του οργανισμού;
 - Ποιοι είναι οι διδάσκοντες του οργανισμού;
 - Ποιες είναι οι προσδοκίες και φιλοδοξίες τους ;
 - Γιατί βρίσκονται εδώ;
 - Ποια η κοινωνική και πολιτισμική προέλευσή τους;
 - Πώς αιτιολογούνται κάποιες στάσεις ή απόψεις τους που για μένα είναι ξένες ή λανθασμένες;
 - Τι μπορώ να μάθω ή να κάνω, που θα με βοηθήσει να τους κατανοήσω καλύτερα και να βρεθώ κοντά τους;
 - Υπάρχουν κάποια στεγανά που δεν πρέπει να θίξω;



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

- Το επικοινωνιακό κλίμα προσδιορίζεται από την κουλτούρα του εκπαιδευτικού οργανισμού και αναφέρεται στην ατμόσφαιρα ή τις συνθήκες μέσα στις οποίες ανταλλάσσονται οι ιδέες, οι πληροφορίες, οι ενέργειες και τα συναισθήματα.



ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ

- Προτάσεις – εισηγήσεις μελών του Συλλόγου
- Ανοιχτές θύρες – ειλικρινές ενδιαφέρον της Διεύθυνσης
- Έρευνα
- Δημοσιεύσεις – Εκδόσεις
- Εκδηλώσεις
- Εκπαιδευτικά Προγράμματα



ΟΜΑΔΕΣ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΕΣ (1)

- Διεκπεραιωτής
- Συντονιστής
- Διαμορφωτής
- Επινοητής
- Διερευνητής πόρων
- Εκτιμητής
- Ομαδικός συνεργάτης
- Ολοκληρωτής



ΟΜΑΔΕΣ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΕΣ (2)

- Οι σταθεροί και εξωστρεφείς χαρακτήρες αποδίδουν συνήθως καλά ως μέλη της ομάδας.
- Οι αγχώδεις και εσωστρεφείς μπορεί να μην ενσωματώνονται τόσο καλά αλλά ως άτομα είναι συχνά πολύ δημιουργικοί.



(ΠΑΡΑ/ΥΠΟ)ΚΙΝΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Βασίζεται στην αρχή ότι, όσο μεγαλύτερη ικανοποίηση απολαμβάνουν από την εργασία τους οι άνθρωποι, τόσο καλύτερα αποδίδουν.
- Η συμμετοχή του εκπαιδευτικού στον καθορισμό των στόχων και στη λήψη αποφάσεων αποτελεί αναγνώριση προς το άτομό του αλλά και ηθική δέσμευση για το ίδιο.



VI. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



ΣΧΕΔΙΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (1)

- Οργανωσιακή Ανάπτυξη στην παιδεία σημαίνει συγκροτημένη και συστηματικά σχεδιασμένη προσπάθεια αυτομελέτης και βελτίωσης της κατάστασης, με επίκεντρο την αλλαγή άτυπων και τυπικών διεργασιών, διατυπώσεων, κανόνων και δομών με τη βοήθεια εννοιών της συμπεριφορικής επιστήμης.



ΣΧΕΔΙΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (2)

- Βασικοί στόχοι της Οργανωσιακής Ανάπτυξης είναι η

ΒΕΛΤΙΩΣΗ:

- ΚΑΙ της ποιότητας της ζωής των ατόμων
- ΚΑΙ της λειτουργίας και απόδοσης του οργανισμού



ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

- Πίσω από την ομοιομορφία των σχολικών τάξεων και τη ρουτίνα της σχολικής ζωής, κρύβεται η ιδιαιτερότητα της κάθε σχολικής μονάδας και η μοναδικότητα του κάθε «διδακτικού συμβάντος».
- Ο προγραμματισμός θα μπορούσε να ορισθεί ως ματιά προς το μέλλον και ακολούθως ως διαδικασία με την οποία συντονίζονται και αξιοποιούνται κατά τον πλέον ορθολογικό τρόπο οι διαθέσιμοι πόροι και τα μέσα για την επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών ή στόχων.



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

- **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Γενική σύλληψη των στόχων μιας μελλοντικής προσπάθειας.
- **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ:** Πλήρης και λεπτομερειακός ορισμός των στόχων και χρόνος εκτέλεσής τους.
 - Στρατηγικός
 - Λειτουργικός
- **Top-Down / Bottom-Up**



ΟΜΑΔΕΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ (1)

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

(διδασκτικές επισκέψεις, βιβλία, καινοτόμα προγράμματα, εκδηλώσεις, συγγραφική και ερευνητική δράση, επιμόρφωση και ενδοσχολική επιμόρφωση, τεκμηρίωση εκπαιδευτικών ζητημάτων, επίδοση μαθητών, ΑΜΕΑ, παρουσίαση διδακτικών μεθόδων, παραβατικότητα κ.τ.λ.)



ΟΜΑΔΕΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ (2)

ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ

(σχέσεις με γονείς, Τοπική κοινωνία, Δήμο, Νομαρχία, Εκκλησία, Ευρωπαϊκά προγράμματα, πολιτιστικές δραστηριότητες, επαφές με όμορα σχολεία, πανεπιστημιακή κοινότητα, άδραξη ευκαιριών κ.τ.λ.)



ΟΜΑΔΕΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ (3)

ΤΟΜΕΑΣ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

(βελτίωση σχολικών εγκαταστάσεων, εξοπλισμός, εποπτικά μέσα, σχολικές βιβλιοθήκες, καθαριότητα, ασφάλεια & υγιεινή μονάδας, κυλικείο, εργαστήρια Η/Υ, προτάσεις αγοράς στη σχολική επιτροπή κ.τ.λ.)



ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ(1)

Σχολικό έτος 2012-13

- Διερεύνηση κουλτούρας της σχολικής μονάδας
- Ανάπτυξη επικοινωνιακού κλίματος
- Άσκηση Συλλόγου Διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων και ανάπτυξη προγραμματικών προτάσεων



ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ(2)

ο Από 15-6-13 έως 30-6-13

Συγκρότηση ομάδων του Συλλόγου
Διδασκόντων με συγκεκριμένο έργο και
αρμοδιότητες



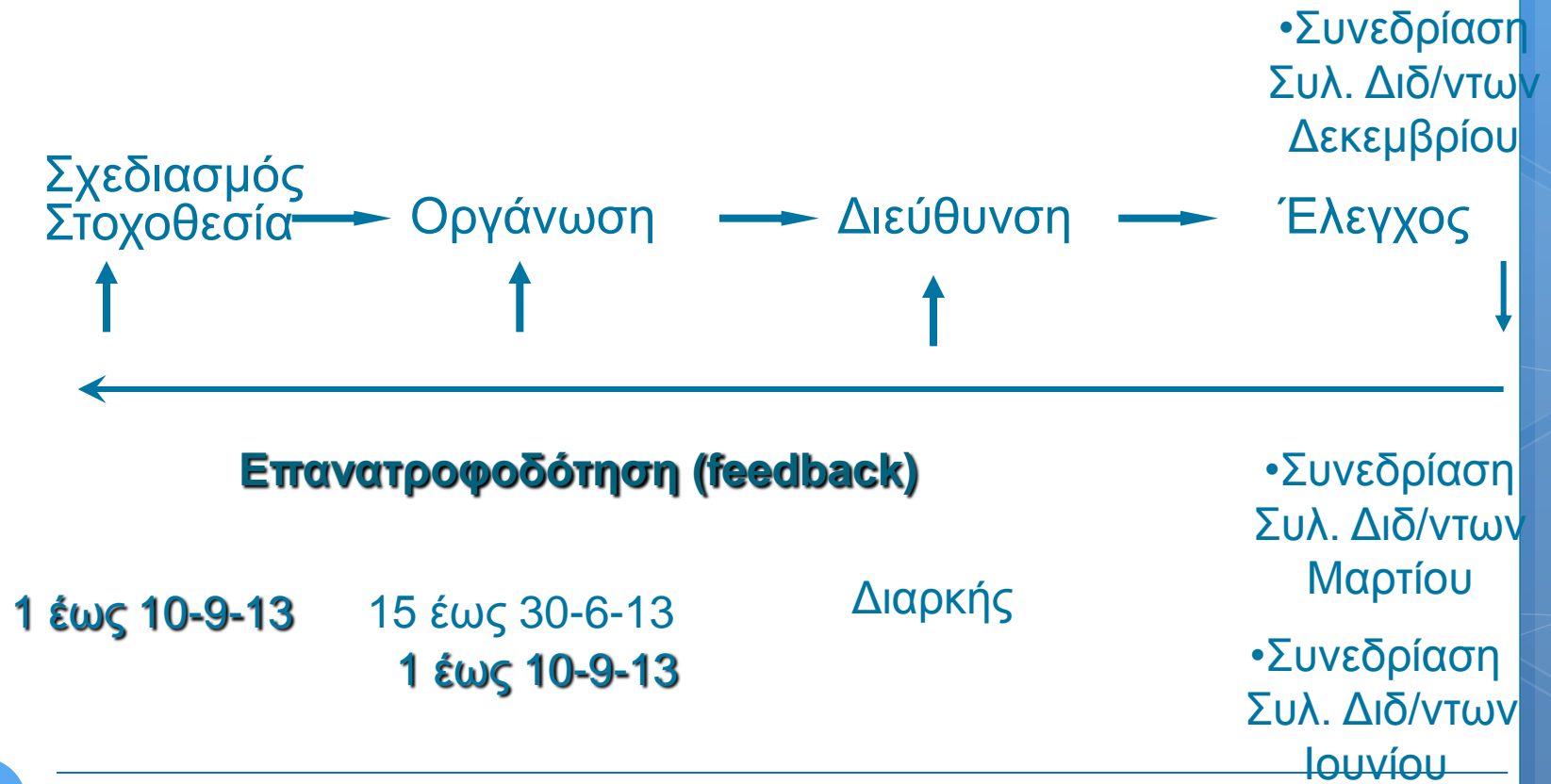
ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (3)

Από 1-9-13 έως 10-9-13

- Στοχοθεσία - Προγραμματισμός σχολικού έτους 2013-14
- Πρακτικό κατανομής τάξεων – αναθέσεων μαθημάτων και αρμοδιοτήτων



ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (4)





ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (1)

- Πρακτικό κατανομής τάξεων/αναθέσεων μαθημάτων και αρμοδιοτήτων – στοχοθεσία σχολείου (10-9-13)
- Πρακτικό ανατροφοδότησης συνεδρίασης Δεκεμβρίου (20-12-13)
- Πρακτικό ανατροφοδότησης συνεδρίασης Μαρτίου (20-3-14)
- Απολογιστική έκθεση συνεδρίασης Ιουνίου (21-6-14)



ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (2)

- Αποστολή πρακτικών στις Διευθύνσεις – Σχολικούς Συμβούλους
- Δημιουργία αναπτυξιακού φακέλου όλων των Σχολικών Μονάδων



Ευχαριστώ πολύ!

karavasil@sch.gr