



ΕΠΠΑΙΚ ΑΡΓΟΥΣ 2015-2016

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «Συγκρουσιακές καταστάσεις στην σχολική τάξη, αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς και ο ρόλος του διευθυντή του σχολείου».

Σπουδάστριες: Σπυροπούλου Ευαγγελία

Ταμπούκου Ελένη

Τμήμα: Γ

Επιβλέπων καθηγητής: Νάσaiνας Γεώργιος

ΑΡΓΟΣ ΙΟΥΝΙΟΣ 2016



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

Περίληψη:.....3

Λέξεις-κλειδιά:.....4

Εισαγωγή:.....5

Κεφάλαια:

1 Ορισμός της σύγκρουσης 7

2.1 Αιτίες που προκαλούν συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον..... 12

2.2 Θετικές-αρνητικές επιπτώσεις.....16

2.3 Αποτελεσματική διαχείριση στην αποκλίνουσα συμπεριφορά.....19

3 Τεχνικές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων.....23

4 Ο ρόλος του διευθυντή στη διαχείριση κρίσεων..... 30

5 Ανάλυση δεδομένων έρευνας.....	37
Επίλογος- Συμπεράσματα:.....	42
Βιβλιογραφικές αναφορές:.....	45
Παράρτημα:.....	48

Αυτός που λαμβάνει μια ιδέα από εμένα, εμπνέεται χωρίς εγώ να χάνω την ιδέα.

Αυτός που ανάβει το κερί του από το δικό μου, φωτίζεται χωρίς να με συσκοτίζει».

Thomas Jefferson, 1813

ΠΕΡΙΛΗΨΗ:

Οι σχολικές συγκρούσεις λαμβάνουν σήμερα, ανησυχητικές διαστάσεις. Γίνονται πολλές συζητήσεις στη φιλοσοφία και τις βασικές αρχές, τις αιτίες, τη διαχείριση για τα σωστά αποτελέσματα. Συνειδητοποιούμε ότι η αναζήτηση αιτιών μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη και την αποφυγή των συγκρούσεων και να τις μεταβάλλει από αρνητική συνθήκη σε θετική, με την εμπλοκή όλων των μελών. Η σωστή διαχείριση κρίσεων και η επίλυση προβλημάτων, αναδεικνύει το ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας καθώς και του Συλλόγου Διδασκόντων.

Στην παρούσα εργασία γίνεται αναφορά στον ορισμό της σύγκρουσης, όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία, αναζητούνται τα αίτια, οι τρόποι πρόληψης και αποφυγής και παρουσιάζονται οι τεχνικές διαχείρισης των συγκρούσεων. Αναδεικνύεται ο ρόλος του διευθυντή που σημαντικός, αφού οι συγκρούσεις είναι αναπόφευκτες, έχουν θετικές και αρνητικές συνέπειες και υπάρχουν διάφορα στυλ που θα πρέπει να διαφοροποιούνται σε κάθε περίπτωση.

ABSTRACT:

Today we define conflict management in schools. This includes discussions of the philosophy and basic principles involved and reasons why implementation in school can yield direct and effective results. We also explore the structure and tasks required to establish conflict management programs in schools and districts, looking at several established models to use in designing programs. This assignment includes a review of the four basic conflict management models: Curriculum Infusion, Mediation Programs, Classroom Strategies, and a Comprehensive Approach to Conflict Management. The primary goal of this training is to provide teachers with specific, detailed, and implementation tools to use. To meet this goal, we introduce methods and concepts for managing and resolving conflicts that have been demonstrated to be effective. For that reason, the role of the school manager is of substantial importance, because:

Conflict is natural, necessary, and normal.

The way we manage conflicts between students determines whether it is functional or dysfunctional – productive or destructive.

There are a variety of conflict styles that each have advantages in certain situations.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ:

Σύγκρουση

Πρόληψη

Αντιμετώπιση

Διαχείριση

Ρόλος διευθυντή

ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Βίαιες συμπεριφορές παρουσιάζονται καθημερινά στο σχολικό χώρο και μάρτυρες περιστατικών σύγκρουσης και βίας γίνονται μαθητές, και εκπαιδευτικοί. Θύματα είναι οι συμμαθητές, οι εκπαιδευτικοί αλλά παρατηρούνται και υλικές ζημιές. Αυτές οι συμπεριφορές πιθανόν να κρύβουν τάσεις για πολλών ειδών κρίσεις αφού πολλές φορές παρουσιάζουν έντονη βία. Τα φαινόμενα αυτά στο ελληνικό σχολείο, συγκρινόμενα με παρόμοια άλλων χωρών (της Αμερικής και της Ευρώπης, κυρίως των βορείων τμημάτων) είναι λιγότερα στατιστικά και πιο ήπια. Αυτό οφείλεται στους ιδιαίτερους δεσμούς και την ηθική που ευτυχώς έχει ακόμη η ελληνική κοινωνία, στην ελληνική οικογένεια, στο κοινωνικό περιβάλλον που όλοι λίγο-πολύ «γνωρίζομαστε» μεταξύ μας, στις δομές τους. Ωστόσο, δεν θα πρέπει η εκπαιδευτική κοινότητα να εφησυχάζει, γιατί πληθαίνουν οι φωνές ότι και στο ελληνικό σχολείο υπάρχουν, μεμονωμένα έστω, περιστατικά συγκρούσεων και βίας.

Ζούμε σε κοινωνίες που συνεχώς μεταβάλλονται και τις περισσότερες φορές υιοθετούνται ξένα πρότυπα και συμπεριφορές, καλό θα είναι το ελληνικό σχολείο και οι φορείς του να ενδιαφερθούν, να ενημερωθούν ώστε να είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν προβλήματα συγκρούσεων. Αρχικά να καταγραφούν, όπου και όταν γίνονται, να μελετηθούν τα αίτια και οι συνέπειες. Για το λόγο αυτό, έχει δημιουργηθεί το Παρατηρητήριο Σχολικής Βίας από το Υπουργείο Παιδείας και πολλοί εκπαιδευτικοί τόσο από την Α/βμια όσο και από τη Β/θμια

Εκπαίδευση είναι μέλη σχετικών ομάδων, επιμορφώνονται συχνά και αποτελούν δίκτυο πολλαπλασιασμού επιμόρφωσης στα σχολεία τους και στις περιφέρειες.

Η σχολική τάξη αποτελεί τη βασική μονάδα οργάνωσης του σχολείου και της εκπαιδευτικής δραστηριότητας. Ο χώρος αυτός θα πρέπει να εξασφαλίζει τις συνθήκες που θα επιτρέπουν την άνετη και αποτελεσματική διεξαγωγή της διδασκαλίας και ταυτόχρονα την ολόπλευρη ανάπτυξη του μαθητή. Το σχολείο αποτελεί ένα μικρό αλλά δυναμικό κομμάτι της κοινωνίας, μια μικρογραφία της, με πολλές ιδιαιτερότητες. Οι διαφορετικοί ρόλοι των εμπλεκόμενων και η σχέση τους, αλληλοεπιδρούν και διαμορφώνουν μια ιδιότυπη δυναμική στη συμπεριφορά των μαθητών και στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.

Οι αποφασιστικοί παράγοντες που καθορίζουν τη γενικότερη στάση των εμπλεκόμενων στη μαθησιακή λειτουργία είναι η κοινωνική αγωγή που έχουν δεχθεί από το οικογενειακό και συνεχίζουν να δέχονται από το σχολικό – εξωσχολικό περιβάλλον. Αναπόφευκτο φαινόμενο των κοινωνικών σχέσεων είναι και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις. Ιδιαίτερα στο σχολικό περιβάλλον, όταν αυτές παρουσιάζονται, παίρνουν συνήθως αρνητικές διαστάσεις. Στο σημείο αυτό εμπλέκονται όλοι οι φορείς της σχολικής μάθησης, εκπαιδευτικοί, μαθητές και γονείς. Εφόσον οι συγκρούσεις είναι αναπόφευκτο κοινωνικό γεγονός, τουλάχιστον ευχή όλων είναι, να εκτονώνονται θετικά.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να αναλύσει τα αίτια των συγκρούσεων, τους τρόπους πρόβλεψης και αποφυγής καθώς και τη διαχείριση για την επίλυσή τους που μοιραία σχετίζεται με τον ηγέτη της σχολικής μονάδας που είναι ο διευθυντής.

Η παρούσα μελέτη έγινε στα πλαίσια του ετησίου προγράμματος Κατάρτισης της ΑΣΠΑΙΤΕ, παραρτήματος Άργους, το Μάιο του 2016. Θέλουμε να απευθύνουμε θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μας, κύριο Γεώργιο Νάσαινα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :

Ορισμός της σύγκρουσης.

Η σύγκρουση μπορεί να οριστεί ως μη συμβατότητα ή διαφωνία ανάμεσα σε δυο μέρη (άτομα, ομάδες, οργανώσεις, έθνη) ως προς τα ενδιαφέροντα, τις αξίες, τις πεποιθήσεις, τα συναισθήματα, τις επιδιώξεις, τις κοινωνικές θέσεις και τους οικονομικούς πόρους (Τσιάρας Αστέριος, 2011). Η λέξη σύγκρουση παραπέμπει συνήθως σε σκηνές πανικού και σε συμπεριφορές που δεν ελέγχονται εύκολα. Σύμφωνα με τον Μπουραντά (1992), η σύγκρουση ορίζεται ως κατάσταση που η συμπεριφορά ενός ατόμου ή ομάδας σκόπιμα επιδιώκει να εμποδίσει την επίτευξη των στόχων ενός άλλου ατόμου ή ομάδας. Στο ίδιο πνεύμα ο Χυτήρης (1996), τονίζει πως η σύγκρουση είναι το αποτέλεσμα της διαφωνίας ή της αντίθεσης στο ίδιο άτομο (με τον εαυτό του) ή μεταξύ δυο ή και περισσότερων ατόμων ή και μεταξύ ομάδων και οργανισμών. Είναι δηλαδή κατάσταση ανταγωνισμού όπου η μια ομάδα προσπαθεί να αποτρέψει την άλλη ομάδα να επιτύχει τους στόχους της. Κοινός τόπος των ορισμών που έχουν

αποδοθεί είναι ότι η σύγκρουση είναι η διαφωνία μεταξύ ατόμων, ομάδων ή και ακόμη ανάμεσα σε ένα άτομο και τον εαυτό του. Σύμφωνα με τον Kriesburg (1973), οι αντιθέσεις είναι μια μορφή σχέσης μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων, τα οποία πιστεύουν ότι έχουν ασυμβίβαστους σκοπούς. Πρόκειται, για την αντιπαλότητα μεταξύ δύο μερών με βάση τις αξίες και τις αξιώσεις, για την κοινωνική θέση, δύναμη (εξουσία) και τους οικονομικούς πόρους που υπάρχουν σε ανεπάρκεια, σύμφωνα με τον Coser (1965). Η σύγκρουση είναι πάντα αμφίδρομη διαδικασία που φαίνεται στην αρχή ως αντιπαράθεση, διαφωνία μεταξύ ατόμων ή ομάδων. Είναι μια ανοιχτή ή κλειστή αντιπαράθεση της οποίας δεν έχει επιτευχθεί η αποτελεσματική αντιμετώπιση. Οι Σαΐτη και Σαΐτης (2011), ορίζουν την σύγκρουση ως την ενέργεια ενός ατόμου ή μιας ομάδας που ενσυνείδητα στοχεύει να εμποδίσει ή να περιορίσει την επιθυμητή ενέργεια κάποιου άλλου ατόμου ή ομάδας, για την επίτευξη των στόχων του. Οι σύγχρονες θεωρίες για τη διοίκηση της εκπ/σης, συμφωνούν σε γενικές γραμμές ότι οι αντιθέσεις και οι συγκρούσεις δεν έχουν μόνο αρνητικές συνέπειες, μπορεί να συντελέσουν και θετικά στην ενεργοποίηση των ατόμων για μεγαλύτερη προσπάθεια και αποτελεσματικότερη λειτουργία της οργάνωσης (Μπουραντάς, 2001). Ακόμα και αν μια σύγκρουση μπορεί να έχει την ίδια ή παρεμφερή αιτία, τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται στον ίδιο οργανισμό. Άρα, καμία σύγκρουση δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως θετική ή αρνητική, εποικοδομητική ή καταστροφική για έναν οργανισμό. Αποτιμώντας τις συνέπειες, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ποιοι είναι οι συμμετέχοντες, το υποκειμενικό στοιχείο στις μαρτυρίες τους, καθώς και τα μέσα εκτόνωσης της σύγκρουσης. Ωστόσο, φαίνεται ότι η μετάβαση από την αρνητική στη θετική διαδικασία απαιτεί συνειδητή προσπάθεια και των δυο μερών που εμπλέκονται, γιατί κάθε άνθρωπος εκδηλώνει την αντίδρασή του με μοναδικό τρόπο και για αυτό χρειάζεται γνώση, αυτοέλεγχος και διάθεση συνεργασίας για τη μετατροπή της διένεξης σε γόνιμη διαδικασία για την ωφέλεια του οργανισμού. Η δημιουργία συστήματος διαχείρισης συγκρούσεων και η συνεχής εκπαίδευση συμβάλλουν σημαντικά σε αυτόν τον σκοπό (Blake & Mouton, 1970).

Αυτές οι καταστάσεις αντιμετωπίζονται όταν λάβει κανείς υπόψη του ότι η επιθετικότητα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της φύσης του ανθρώπου. Εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους όπως απειλές, πρόκληση σωματικής βλάβης, ψυχολογικός πόλεμος κλπ. Η ενδοσχολική σύγκρουση εκδηλώνεται με επιθετικότητα είτε λεκτική είτε σωματική. Πώς ορίζεται όμως η επιθετικότητα; Οι θεωρητικοί της ψυχαναλυτικής κατεύθυνσης και οι εθνολόγοι υποστηρίζουν ότι η επιθετικότητα είναι αναπόφευκτη, ένστικτο εγγενές με την ανθρώπινη φύση. Ο οργανισμός παράγει επιθετική ενέργεια η οποία συσσωρεύεται και στη συνέχεια εκτονώνεται με επιθετικές πράξεις. Οι θεωρητικοί της συμπεριφοριστικής κατεύθυνσης υποστηρίζουν ότι οι επιθετικές συμπεριφορές αποτελούν μια ειδική κατηγορία κοινωνικής συμπεριφοράς και ότι είναι, όπως όλες οι κοινωνικές συμπεριφορές, αποτέλεσμα μάθησης. Σύμφωνα με τη θεωρία του Συμπεριφορισμού, με κυριότερο εκπρόσωπο το Skinner, όλη η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι αποτέλεσμα μάθησης. Κεντρική ιδέα του συμπεριφορισμού είναι ότι η συμπεριφορά του ατόμου είναι βασικά επίκτητη, αποτέλεσμα εξαρτημένης αντανακλαστικής μάθησης η οποία προϋποθέτει την ταυτόχρονη επαναληπτική παρουσία δύο ερεθισμάτων. Στη θεωρία αυτή έγινε προσπάθεια να αποδειχθεί πως και οι πιο σύνθετες συναισθηματικές αντιδράσεις και σκέψεις είναι αντιδράσεις του οργανισμού σε ανεξάρτητα και εξαρτημένα ερεθίσματα κατά τον τύπο Ερεθίσμα – Αντίδραση (Κολιάδης, 1996). Βάσει λοιπόν των παραπάνω, έργο της ψυχολογίας είναι να μελετήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ του ερεθίσματος και της αντίδρασης και να καθορίσει τις μεταξύ τους σχέσεις.

Η παραπάνω ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς που διατύπωσαν και εφάρμοσαν οι συμπεριφοριστές οδήγησε στην άποψη ότι η ανατροφή του παιδιού θα πρέπει να επικεντρώνεται στην εκμάθηση συνηθειών με τρόπο ορθολογιστικό. (Συντελεστική Μάθηση, Skinner).

Ως διαχείριση ορίζεται οποιαδήποτε μέθοδος που μπορεί να τροποποιήσει μια σύγκρουση λιγότερο τραυματική στην αλληλεπίδραση των συμβαλλόμενων μερών. Θα πρέπει σαφέστατα να γίνεται διάκριση ανάμεσα στις έννοιες

«επίλυση» μιας σύγκρουσης και «διαχείρισης». Επίλυση είναι ο με οποιονδήποτε τρόπο τερματισμός μιας κρίσης ανεξάρτητα από το κόστος που επωμίζονται οι εμπλεκόμενοι. Διαχείριση είναι η σε βάθος χρόνου τεχνική αντιμετώπισης από την πολιτική του σχολείου οποιασδήποτε κρίσης που είναι αναμενόμενη ή προβλέψιμη.

Σύμφωνα με τον Rahim, (2001), διαχείριση συγκρούσεων είναι η πράξη της αναγνώρισης και διαχείρισης της σύγκρουσης με έναν λογικό, δίκαιο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαχείριση συγκρούσεων απαιτεί ικανότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας, επίλυσης προβλημάτων και διαπραγμάτευσης. Ένας άλλος ορισμός για τη διαχείριση συγκρούσεων είναι η συστηματική διαδικασία που σκοπεύει στην εύρεση αμοιβαίως ικανοποιητικών αποτελεσμάτων για τα συγκρουόμενα μέρη. Τα αποτελέσματα αυτά βοηθούν την ομάδα, τον οργανισμό ή την κοινότητα να λειτουργεί πιο αποτελεσματικά και να επιτυγχάνει τους στόχους που έχουν τεθεί. Ο απώτερος σκοπός της διαχείρισης συγκρούσεων είναι να περιορίσει την εμφάνιση δυσλειτουργικών συγκρούσεων, οι οποίες εμποδίζουν την απόδοση της ομάδας, και να αυξήσει την πιθανότητα να επιλυθούν όσες διαφορές λάβουν χώρα αποτελεσματικά και αποδοτικά.

Τύποι συγκρούσεων

Εφόσον οι συγκρούσεις αποτελούν μέρος της καθημερινότητας, αντιλαμβάνεται κανείς ότι είναι αναπόφευκτες στους σχολικούς οργανισμούς. Διακρίνονται σε:

Λανθάνουσες: Όλοι συναισθάνονται ότι υπάρχει μια δυσλειτουργία στον οργανισμό, ένα «αδιόρατο» πρόβλημα. Με την παραμικρή αφορμή μπορεί να εκδηλωθεί, μπορεί και όχι. Συνήθως οφείλεται στην άνιση κατανομή εργασίας και στους ελάχιστους υλικοτεχνικούς πόρους.

Αντιληπτές: Συνήθως εστιάζονται σε παρεξήγηση ή μη σαφή κατανόηση των απόψεων ή των θέσεων του άλλου και τις περισσότερες φορές δεν γίνονται αντιληπτές από όλους.

Φανερές: Πλέον οι συγκρούσεις εκδηλώνονται και από τα δυο μέρη. Είναι συγκεκριμένες και εμφανείς με διάφορες μορφές όπως ύβρις, προσβολές, χειροδικίες κλπ (Κατσορίδου-Παπαδοπούλου (1993), Σαΐτη και Σαΐτης (2011), Ζαβλανός (1999)).

Οι συγκρούσεις με άξονα τα μέρη τα οποία εμπλέκονται σε αυτές μπορούν να ταξινομηθούν σε:

Μονόπλευρες συγκρούσεις: Πρόκειται για συγκρούσεις στο ίδιο το άτομο που προκύπτουν από δύο ή περισσότερες αντίθετες απόψεις τις οποίες έχει. Μονόπλευρες συγκρούσεις μπορεί να προκύψουν από καταστάσεις στις οποίες οι αξίες του ατόμου συγκρούονται με τις προσδοκίες του οργανισμού, όταν υπάρχουν πλέον του ενός τρόποι επίτευξης ενός στόχου και το άτομο δεν είναι σε θέση να αποφασίσει ποιον θα επιλέξει ή ακόμη και όταν το άτομο πρέπει να επιλέξει μεταξύ δύο ή περισσότερων επιλογών όλες εκ των οποίων έχουν αρνητικές επιπτώσεις. Τέτοιου είδους συγκρούσεις απορροφούν χρόνο, ενέργεια και επηρεάζουν την ομαλή και αποτελεσματική επικοινωνία (Montana and Charnov 2002, Χυτήρης 1996).

Συγκρούσεις μεταξύ ατόμων: Νοούνται οι συγκρούσεις ανάμεσα σε άτομα τις ίδιας ομάδας. Τα άτομα αυτά υποκινούνται είτε από προσωπικές διαφορές είτε από τον επαγγελματικό ρόλο που έχουν αναλάβει και εξαιτίας αυτού προσπαθούν να εξασφαλίσουν τους περιορισμένους πόρους του οργανισμού εμπλέκονται σε συγκρούσεις. Αυτού του είδους οι συγκρούσεις έχουν μοιραία αποτελέσματα για την συνοχή όταν εμπλέκονται σε αυτές εξέχοντα άτομα του οργανισμού, όπως για παράδειγμα ο διευθυντής και ο άτυπος ηγέτης (Σαΐτη και Σαΐτης 2011, Montana and Charnov 2002, Χυτήρης 1996).

Συγκρούσεις μεταξύ ομάδων: Αυτού του είδους οι συγκρούσεις λαμβάνουν χώρα ανάμεσα σε ομάδες του ίδιου οργανισμού οι οποίες όμως έχουν συγκρουόμενους στόχους ή ακόμα διαφορετικές απόψεις για τον τρόπο διοίκησης του.

Συγκρούσεις ατόμου με ομάδα: Όταν ένα άτομο αποφασίζει να ενταχθεί σε μια ομάδα αυτό σημαίνει και αυτόματη αποδοχή του τρόπου συμπεριφοράς που ορίζει η ομάδα αυτή. Έτσι και στις επιχειρήσεις όταν κάποιο άτομο αποφασίζει να εργαστεί σε μία επιχείρηση θα πρέπει να αποδεχτεί και να συμφωνεί με τις

αξίες τις οποίες πρεσβεύει ο συγκεκριμένος οργανισμός. Σε αντίθετη περίπτωση θα υπάρχουν αργά ή γρήγορα συγκρούσεις ανάμεσα στο άτομο και την ομάδα. Για να προβλεφθεί το φαινόμενο αυτό γίνεται προσεκτική επιλογή των ατόμων κατά την διάρκεια της συνέντευξης για την πρόσληψή του στον οργανισμό, όμως λόγω του περιορισμένου χρόνου διάρκειας της συνέντευξης αυτής, της αμοιβαίας προσπάθειας για δημιουργία θετικού κλίματος καθώς και του γεγονότος ότι οι αξίες και οι προσδοκίες ενός ατόμου αποτελούν δυναμικό στοιχείο η πιθανότητα να παρουσιαστούν συγκρούσεις στο μέλλον δεν μπορεί να εξαλειφθεί(Σαΐτη και Σαΐτης 2011, Montana and Charnov 2002, Χυτήρης 1996).

Συγκρούσεις μεταξύ οργανισμών: αναφέρονται σε συγκρούσεις ενός οργανισμού είτε με άλλους οργανισμούς είτε με φορείς της τοπικής κοινότητας. Στην πρώτη περίπτωση οι συγκρούσεις πραγματοποιούνται στα πλαίσια του ανταγωνισμού για το μερίδιο της αγοράς και την επιβίωσή τους σε αυτήν, ενώ στην δεύτερη εξαιτίας των συγκρουόμενων στόχων και αξιών(Σαΐτη και Σαΐτης 2011, Montana and Charnov 2002, Χυτήρης 1996).

Στο ερώτημα, γιατί ένα άτομο ή ομάδα δείχνει επιθετική συμπεριφορά, έχουν διατυπωθεί τρεις κυρίως θεωρίες, που ερμηνεύουν την επιθετικότητα ως αναπόσπαστο κομμάτι της ανθρώπινης ύπαρξης. Η πρώτη θεωρία, φυσικά της Ψυχανάλυσης και του Freud, θεωρεί ότι η επιθετικότητα είναι αυθύπαρκτη ιδιότητα της ανθρώπινης φύσης άμεσα συνδεδεμένη με τη σεξουαλικότητα, τη διεκδίκηση ερωτικού συντρόφου, άρα την αυτοσυντήρηση και αναπαραγωγική διαδικασία. Είναι συγκεκριμένη ψυχική ενέργεια, που απορρέει από τη σύγκρουση των βασικών ενστίκτων, της ζωής και του θανάτου.

Ο Lorenz (1966), τονίζει τη σημασία του επιθετικού ενστίκτου ως προσπάθεια του ατόμου να επιβιώσει. Με άλλα λόγια, είναι μια εσωτερική ετοιμότητα που θα εκδηλωθεί όταν και εφόσον το άτομο βρεθεί στην ανάγκη να αντιδράσει, όταν απειληθεί η ζωή του.

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης από την άλλη μεριά, ερμηνεύει την επιθετικότητα ως προϊόν των κοινωνικών παρεμβάσεων. Ο Bandura (1973) στη

θεωρία της κοινωνικής μάθησης, αποδίδει την επιθετικότητα στο κοινωνικό γίνεσθαι. Είναι αποτέλεσμα αξιών, ποιών, αμοιβών και προτύπων που κοινωνικά το άτομο απολαμβάνει ή εισπράττει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Προβλήματα συμπεριφοράς στο σχολείο- Αιτίες

Στο σύγχρονο σχολείο έχουν πάρει ανησυχητικές διαστάσεις τα προβλήματα συμπεριφοράς, η επιθετικότητα, η βία και ο σχολικός εκφοβισμός, μέσα στην τάξη αλλά και έξω από το σχολικό χώρο. Αυτές οι παραβατικές συμπεριφορές εμποδίζουν τη μαθησιακή διαδικασία και αντικατοπτρίζουν δομικές ελλείψεις του ελληνικού σχολείου και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Κάθε συμπεριφορά του ατόμου που δεν είναι σύννομη με ένα κοινώς αποδεκτό σύστημα αναφοράς, ονομάζεται «αποκλίνουσα συμπεριφορά». Πρόκειται για διαταραγμένη συμπεριφορά, εγκληματική και αρρωστημένη. (Παπαδόπουλος, 2003). Με τον όρο «κρίση», εκφράζουμε την απώλεια των φυσιολογικών ορίων ή θεμελίων της καθημερινής ατομικής ή κοινωνικής ζωής. Ως ψυχολογικός όρος αναφέρεται σε διατάραξη της ισορροπίας εξαιτίας μιας βίαιης, απότομης αντίδρασης (Παπαδόπουλος, 2005).

Σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη (1998) με τον όρο «κρίση» εννοούμε τη διατάραξη της ομαλής πορείας μιας διαδικασίας, την κακή λειτουργία ή την έμπρακτη αμφισβήτηση καθιερωμένων (δομών, αξιών, θεσμών κλπ). Διαφορετικά γεγονότα ή καταστάσεις μπορούν να αποτελέσουν τα αίτια κρίσεων στο σχολικό χώρο, όπως η δυσκολία προσαρμογής στη φοίτηση, η σχολική αποτυχία, τα προβλήματα της εφηβείας, οι έντονες συναισθηματικές καταστάσεις. Η λέξη «κρίση» παραπέμπει συνήθως σε σκηνές πανικού, σε καταστάσεις ανάγκης και σε συμπεριφορές που πολλές φορές είναι εκτός ελέγχου. Θα πρέπει εδώ να τονιστεί ότι δεν εκλαμβάνεται πάντα ως φαινόμενο, ή ως ανωμαλία αλλά ως απαραίτητο μέρος της σχολικής ζωής.

Οι Wren L. Center D.B.,(2000) υποστηρίζουν ότι η έκβαση της κρίσης σε μια τάξη δεν είναι απαραίτητα αρνητική αλλά συχνά μπορεί να γίνει πηγή ανατροφοδότησης και γόνιμου διαλόγου, αν αντιμετωπιστεί θετικά από τους εμπλεκόμενους. Όπου εμφανίζονται τέτοιου είδους φαινόμενα, τα αίτια είναι πολλά και διαφορετικά, αλλά συνοψίζονται κυρίως στην έλλειψη ενδιαφερόντων για τη μάθηση, στο αρνητικό κλίμα του σχολείου, στην αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών που παρουσιάζουν ομοιομορφία στα παραπάνω, στη λάθος επικοινωνία καθηγητών- μαθητών. Με άλλα λόγια το σημερινό σχολείο έχει αρνητικούς δείκτες στην προσέγγιση των μαθητών και συσσωρευμένα αρνητικά συναισθήματα πολλών γενεών πίσω, που πίστευαν ότι το σχολείο είναι Τράπεζα κατάθεσης γνώσεων (όρος του Freire), ξερή αποστήθιση και άγχος για τις εξετάσεις.

Με τη λογική αυτή, ακόμα και μαθητές με περιορισμένη υποστήριξη από το οικογενειακό και σχολικό περιβάλλον, συχνά αισθάνονται απόρριψη. Από την άλλη μεριά μερικοί εκπαιδευτικοί αρνούνται οποιαδήποτε καινοτομία και επιμόρφωση, αισθάνονται την έλλειψη υποστήριξης από αρμόδιους φορείς που θα μπορούσαν να φανούν αρωγοί στο εκπαιδευτικό τους έργο, πίεση από το χρόνο που θα πρέπει να ολοκληρωθεί η απαιτούμενη ύλη, με αποτέλεσμα να μην αναπτύσσουν δεξιότητες διαχείρισης της τάξης. Τα αποτελέσματα που έγιναν με έρευνα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου το 2007, έδειξαν σε μεγάλη ποσοστά ότι οι μαθητές απάντησαν ότι το σχολείο δημιουργεί κούραση και πλήξη και λιγότερο ευχαρίστηση, χαρά και ασφάλεια. Αποδεικνύεται ότι στο ελληνικό σχολείο δεν καλλιεργούνται βαθύτερες ανθρώπινες σχέσεις και αυτή η πραγματικότητα επηρεάζει αρνητικά όλη τη διαδικασία της μάθησης (ΥΠΕΠΘ- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο 2007).

Μιλώντας για παραβατικές συμπεριφορές μέσα στην τάξη, γίνεται συχνά αντιληπτό από τους εκπαιδευτικούς ότι αυτές που δύσκολα επιλύονται, έχουν αφετηρία το έξω από το σχολείο περιβάλλον, όπως το χώρο ψυχαγωγίας των παιδιών, τις σχέσεις των οικογενειών, το προηγούμενο σχολείο, τις εξωσχολικές παρέες. Όταν αυτές εκδηλώνονται, με την ελάχιστη αφορμή, έχουν συνήθως τα εξής χαρακτηριστικά:

-Εκδηλώνονται αρχικά με προσβολή λεκτική ή σωματική

-Με εκφοβισμό που ασκεί ο δυνατός στον αδύναμο

-Έχει συνέχεια και διάρκεια

-Δεν ξεκινά από τον αμυνόμενο

Ως προς τον τρόπο:

-Με χτυπήματα, τραυματισμοί, πρόκληση πόνου

-Με απειλές, ύβρεις, προσβλητικά σχόλια

-Με «πλάγια μέσα», όπως διάδοση αβάσιμης φήμης, ρατσιστικά σχόλια, απομόνωση με τη συναίνεση μιας μικρής ομάδας. Εδώ θα πρέπει να προστεθεί και ο «σύγχρονος» τρόπος με φωτογράφιση από κινητά τηλέφωνα, με ενόχληση μέσω υπολογιστών κλπ

Στις περιπτώσεις που η αποκλίνουσα συμπεριφορά δεν έχει οπωσδήποτε θύμα και θύτη αλλά εκδηλώνεται ως αταξία στην τάξη, ο Ματσαγγούρας (1999) σημειώνει ότι οι τύποι αυτής της συμπεριφοράς είναι οι εξής:

1. Ο μαθητής προκαλεί προβλήματα σχετικά με το μάθημα: Έλλειψη προσοχής, μη ολοκλήρωση των σχολικών εργασιών και μη συμμόρφωση με τις οδηγίες και τις εντολές του εκπαιδευτικού
2. Ο μαθητής προκαλεί προβλήματα μέσα στην τάξη: Δεν ζητά το λόγο (ο μαθητής 'πετάγεται'), συζητάει με τους συμμαθητές του για θέματα εκτός του μαθήματος, ενοχλεί τους διπλανούς του με θορύβους, πειράγματα, μορφασμούς κ.ά., διακόπτει τους άλλους όταν μιλάνε, δεν συνεργάζεται στα πλαίσια των ομάδων, πετάει μικροαντικείμενα στους άλλους, έρχεται καθυστερημένα στο μάθημα, εγκαταλείπει χωρίς λόγο ή άδεια το θρανίο του ή εξέρχεται από την τάξη, χρησιμοποιεί εριστική, υβριστική ή απειλητική γλώσσα κατά την επικοινωνία του τόσο με τους συμμαθητές του, όσο και με τους εκπαιδευτικούς και απουσιάζει αδικαιολόγητα.

Ο μαθητής παρουσιάζει προβλήματα διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ συμμαθητών μέσα και έξω από τη σχολική αίθουσα: Εμπλοκή σε λεκτικούς διαξιφισμούς, εμπλοκή σε σωματικές-βίαιες επιθέσεις, ψεύδη κατά συρροή, κλοπή αντικειμένων.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω οι συγκρούσεις αποτελούν τμήμα της καθημερινότητας και είναι αναπόφευκτο να συμβαίνουν. Συνεπώς το μόνο που μπορεί να κάνει ο διευθυντής-ηγέτης είναι να μάθει πώς να τις χειρίζεται και να τις αντιμετωπίζει ούτως ώστε να επιφέρουν τις ελάχιστες δυνατές αρνητικές συνέπειες. Για να το κάνει όμως αυτό θα πρέπει πρώτα να αντιληφθεί τις αιτίες που τις δημιουργούν. Οι Μπουραντάς (2002,1996), Σαΐτη Α. και Σαΐτης Χ., (2011), Σαΐτης Χ.(1994), Ζαβλανός (1999), (2002), Montana and Charnov (2002), Παρασκευόπουλος (2007) συμφωνούν ότι οι κύριες αιτίες των συγκρούσεων μπορεί να είναι:

Κακή επικοινωνία. Μία από τις πιο συχνές αιτίες δημιουργία συγκρούσεων στους οργανισμούς είναι τα προβλήματα επικοινωνίας. Τέτοια προβλήματα μπορεί να προκύψουν από κακή κωδικοποίηση ή μετάφραση του μηνύματος από τον πομπό και τον δέκτη αντίστοιχα εξαιτίας σημασιολογικών διαφορών, από έλλειψη πληροφοριών με αποτέλεσμα το ένα άτομο να μην είναι σε θέση να κατανοήσει πλήρως τη θέση και τις αποφάσεις του άλλου, λόγω κακών ανθρωπίνων σχέσεων με αποτέλεσμα να υπάρχει προκατάληψη του ενός μέρους απέναντι στο άλλο ή ακόμα και από την παρουσία θορύβου κατά τη διάρκεια εκπομπής του μηνύματος με αποτέλεσμα την παρερμηνεία των λεγομένων του άλλου τα οποία οδηγούν σε προστριβές και τελικά σε συγκρούσεις.

Οργανωτικές αδυναμίες. Εξαιρετικής σημασίας για έναν οργανισμό είναι ο σαφής σχεδιασμός της οργανωτικής δομής του γιατί οι αδυναμίες αυτού οδηγούν σε συγκρούσεις. Τέτοιες αδυναμίες μπορεί να είναι η ασαφής κατανόηση των γενικών και επιμέρους στόχων του οργανισμού, η ασάφεια στον καθορισμό των ρόλων και τον καθηκόντων ή η απουσία ύπαρξης πληροφόρησης και συντονισμού.

Συγκρούμενοι στόχοι. Ονομάζονται αυτοί για τους οποίους η επίτευξη του ενός οδηγεί σε αδυναμία επίτευξης του άλλου. Εάν για παράδειγμα ένα άτομο ή μια ομάδα έχει κάποιο στόχο ο οποίος εμποδίζει τον στόχο κάποιου άλλου

ατόμου ή ομάδας η προσπάθεια υλοποίησής του σε βάρος του άλλου θα οδηγήσει σε πιθανότητα σε σύγκρουση των δύο αυτών μεριών. Υπάρχει ωστόσο και η πιθανότητα προβλήματα στην οργάνωση να δημιουργούν συγκρουόμενους στόχους. Εάν για παράδειγμα δύο ή περισσότερα άτομα έχουν τον ίδιο στόχο αλλά σύμφωνα με την οργανωτική δομή μόνο ένας μπορεί να τον πραγματοποιήσει, αυτόματα αυτά τα άτομα βρίσκονται σε συγκρουόμενους στόχους.

Περιορισμένοι πόροι. Κάποιοι από τους πόρους σε μία επιχείρηση είναι περιορισμένοι και δεν επαρκούν για όλους συνεπώς η απόκτηση τους από κάποια άτομα ή ομάδες σημαίνει αυτόματη στέρηση από άλλους. Για την διανομή των περιορισμένων αυτών πόρων υπεύθυνη είναι η διοίκηση του οργανισμού η οποία όμως ανεξάρτητα από την ορθότητα των αποφάσεων της θα αφήσει μια πλευρά δυσαρεστημένη και θα δημιουργήσει μια υποβόσκουσα τάση για σύγκρουση η οποία όμως θα εκδηλώνεται έμμεσα και θα έχει αρνητικά αποτελέσματα σε κάποιες περιπτώσεις και για ολόκληρο τον οργανισμό. Τέτοιοι περιορισμένοι πόροι μπορεί να είναι οι παρακάτω:

- Χρηματοδότηση
- Χώρος γραφείων
- Χρόνος συμβούλων
- Χρήση εγκαταστάσεων, εργαλείων, εξοπλισμού κ.ο.κ.
- Ευκαιρίες για έργα
- Μέσα για την επεξεργασία δεδομένων

Ατομικές διαφορές. Οι οργανισμοί αποτελούνται από πολλούς ανθρώπους με διαφορετικές αξίες, πιστεύω, αντιλήψεις και γενικότερα απόψεις σχετικά με τον τρόπο υλοποίησης των στόχων, τα μέσα, τις διαδικασίες, τις τεχνικές κλπ. Είναι επομένως λογικό να δημιουργούνται συγκρούσεις από την συνύπαρξη τόσων διαφορετικών ατόμων

Εξωτερικό περιβάλλον. Οι φορείς του εξωτερικού περιβάλλοντος, ο ανταγωνισμός από την ύπαρξη αυτών και η αβεβαιότητα είναι στοιχεία του περιβάλλοντος του συμβάλλουν στην δημιουργία συγκρούσεων στα πλαίσια του οργανισμού.

Συμπερασματικά όπως μπορείτε να διαπιστώσετε οι πηγές αυτές συνδέονται μεταξύ τους με αποτέλεσμα ένα χαρακτηριστικό να συναντάται σε περισσότερες από μία πηγές. Κάτι τέτοιο δεν δημιουργεί όμως άλυτο πρόβλημα απλά χρήζει περισσότερου χρόνου και προσοχής από μέρους του ηγέτη ώστε να αντιμετωπιστούν όλες οι πηγές του.

2.2 Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις των συγκρούσεων

Σύμφωνα με τους Μπουραντά (2002,1996), Σαΐτη Α. και Σαΐτη Χ., (2011), Σαΐτη Χ.(1994), Ζαβλανό (1999), (2002), Montana and Charnov (2002), Παρασκευόπουλο (2007), η παραδοσιακή σχολή του μάνατζμεντ παρουσιάζει τις συγκρούσεις ως αρνητικά φαινόμενα τα οποία μόνο δεινά μπορούν να επιφέρουν στον οργανισμό και για το λόγο αυτό υποστηρίζουν ότι οι ηγέτες θα πρέπει να κάνουν τα πάντα για να τις ελαχιστοποιήσουν και να τις αποφύγουν. Ωστόσο η πρόοδος των κοινωνικών επιστημών έχει οδηγήσει στη διαπίστωση ότι οι συγκρούσεις πέρα των αρνητικών έχουν και θετικές επιπτώσεις και ένας ικανός ηγέτης μπορεί να τις διαχειριστεί σωστά και να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στον οργανισμό.

Θετικές επιπτώσεις:

- Παραγωγή νέων, περισσότερων και ευφυέστερων ιδεών στην προσπάθεια των ατόμων να αιτιολογήσουν τις αποφάσεις ή τις επιλογές τους.
- Η δημιουργία ενδιαφέροντος και η ανάπτυξη της δημιουργικότητας εξαιτίας της ύπαρξης ισχυρού ανταγωνισμού
- Τα προβλήματα γίνονται εμφανή και κατά συνέπεια πιο εύκολα στην αντιμετώπισή τους επαναφέροντας έτσι το θετικό κλίμα στον οργανισμό.
- Λήψη σωστότερων αποφάσεων, αφού έχουν παρουσιαστεί και αναλυθεί και οι δύο πλευρές του ζητήματος από τα συγκρουόμενα μέρη.
- Η λύση του προβλήματος (χωρίς να υπάρχει το αίσθημα της αδικίας σε ένα από τα δύο εμπλεκόμενα μέρη) ή η δημιουργία συγκρούσεων με το εξωτερικό της επιχείρησης ενισχύουν την εσωτερική συνοχή του οργανισμού.

-Η πιθανότητα αύξησης της παραγωγικότητας.

Αρνητικές επιπτώσεις:

-Το αρνητικό κλίμα και η δυσκολία στην επικοινωνία μέσα στον οργανισμό που δημιουργείται εξαιτίας της δυσπιστίας και της προκατάληψης που αναπτύσσεται ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη.

-Η ύπαρξη δυσλειτουργιών λόγω της έλλειψης συνεργασίας.

-Η νόμιμη αντίδραση για την ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων και δράσεων ως τιμωρία από το έτερο εμπλεκόμενο μέρος της σύγκρουσης.

-Η άδικη σπατάλη ενέργειας και το αίσθημα της ήττας για τα «χαμένα» μέρη των συγκρούσεων.

-Οι συγκρούσεις μειώνουν την παραγωγικότητα.

-Δημιουργία στρες και επίσπευση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3. Συνοψίζοντας οι συγκρούσεις όπως και οποιοδήποτε άλλο γεγονός έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις. Το στοίχημα του μάνατζερ είναι οι συγκρούσεις να γίνονται μέσα σε ένα πλαίσιο ώστε να λειτουργούν εποικοδομητικά για τον οργανισμό και όχι καταστρεπτικά. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει να ελέγχονται από τον μάνατζερ τόσο η ένταση όσο και η φύση της σύγκρουσης. Στο παρακάτω σχήμα φαίνεται πως είναι δυνατόν να υπάρχουν και θετικά αποτελέσματα αρκεί να έχουν οι συγκρούσεις το κατάλληλο επίπεδο ένταση.

2.3 Αποτελεσματική διαχείριση στην αποκλίνουσα συμπεριφορά

Η εκπαιδευτική κοινότητα ασχολείται με τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά το σχολικό έτος όταν αυτά εμφανιστούν. Για άλλη μια φορά θα πρέπει να αναφερθούμε στην πρόληψη, στην απαιτούμενη γνώση των γενεσιουργών αιτίων που οδηγούν σε αποκλίνουσες συμπεριφορές μέσα στην τάξη. Στα προβλήματα που θα προκύψουν, γίνεται άμεσα η επίλυσή τους με γνώμονα τη δικαιοσύνη και την κατανόηση. Έχει παρατηρηθεί από συζητήσεις με τα παιδιά

ότι είναι ακριβοδίκαια στις εκτιμήσεις τους και ίσως πιο αυστηρά σε θέματα πειθαρχίας. Στον τομέα της πρόληψης, προτείνεται η συνεργασία της σχολικής κοινότητας με κατάλληλα εκπαιδευμένους σχολικούς ψυχολόγους, έστω και επικουρικά. Είναι γνωστό ότι πάγιο αίτημα της ελληνικής σχολικής κοινότητας είναι η πρόσληψη και η παρουσία ειδικευμένων επιστημόνων (ψυχολόγων κυρίως) που θα έρχονται σε καθημερινή επαφή με τους μαθητές. Το σχολείο που θα επιβάλλει ποινές και τιμωρίες με το αποτέλεσμα της παραβατικής συμπεριφοράς είναι παρωχημένο και θυμίζει άλλες εποχές. Ο στόχος είναι να εντοπίζονται οι στρεσογόνες καταστάσεις και να αντιμετωπίζονται άμεσα. Η πρόληψη περιλαμβάνει προγράμματα για όλους τους μαθητές, που θα στοχεύουν στην επίλυση συγκρούσεων και διαφορών, στην καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ψυχικής ωρίμανσης, ιδιαίτερα σε παιδιά που είναι αδύναμα συναισθηματικά. Σε πολλά σχολεία εφαρμόζεται πιλοτικά, το πρόγραμμα περιγραφικής αξιολόγησης των μαθητών, που προβλέπει, εκτός από τις επιδόσεις στο μαθησιακό τομέα, συνεντεύξεις από το ευρύτερο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, ατομικές περιγραφές που αποδίδουν με τον καλύτερο τρόπο το προφίλ του μαθητή. Η Λειτουργική Ανάλυση Προβλημάτων Συμπεριφοράς εφαρμόζεται με επιτυχία σε ατομικό επίπεδο προκειμένου να αναζητηθούν τα αίτια που προκαλούν την προβληματική συμπεριφορά (Ματσόπουλος 2004). Τα παιδιά δεν είναι ξεκομμένα από το οικογενειακό περιβάλλον, αντίθετα πολλές φορές το αποτυπώνουν.

Κατανοώντας το περιβάλλον και την αλληλεπίδραση που δέχεται από αυτό, μπορούμε καλύτερα να αναζητήσουμε τις αιτίες και να εκτιμήσουμε την επικινδυνότητα που επιφέρουν οι προβληματικές συμπεριφορές, όπως η βία και η επιθετικότητα.

Η ευαισθητοποίηση της σχολικής κοινότητας θα πρέπει να θεωρείται δεδομένη. Είναι απαραίτητο το σχολείο να είναι «ανοικτό» στο διάλογο, να επιδιώκει δημόσιες ομιλίες, τακτικές συναντήσεις γονέων, ευέλικτα συμβούλια τάξης, προγράμματα με καλλιτεχνικές δραστηριότητες, θεατρικό παιχνίδι ρόλων, συνεχής κατάρτιση εκπαιδευτικών σε θέματα διαχείρισης τάξης και διαπροσωπικών σχέσεων.

Σε μεγάλο ποσοστό οι εκπαιδευτικοί παραδέχονται ότι αγνοούν βασικές αρχές για την αντιμετώπιση της προβληματικής συμπεριφοράς και ζητούν τη βοήθεια ειδικών για να καλύψουν αυτό το κενό. Είναι επιτακτική ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διαχείρισης τάξης (classroom management). Είναι παραδεκτό ότι η δομή ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος, όπως αναλύεται στα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών στοχεύει στο μαθησιακή διάσταση της Εκπαίδευσης και λιγότερο έως καθόλου στη ψυχολογική και συναισθηματική. Τα τελευταία χρόνια έχουν συσταθεί με πρωτοβουλία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων, που παρά τις δυσκολίες και με πενιχρά μέσα, προσφέρουν σημαντικό έργο και απευθύνονται σε γονείς, εκπαιδευτικούς και μαθητές. Παρέχουν συμβουλευτική στήριξη και στελεχώνονται από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς και ειδικούς παιδοψυχολόγους σε επίπεδο νομών. Είναι ένα πρώτο βήμα αλλά δεν αρκεί αυτό. Σε γενικές συνελεύσεις εκπαιδευτικών, έχει προταθεί κατά καιρούς, η σύσταση ομάδων Συμβουλευτικής και Μελέτης Παιδιών σε κάθε σχολείο και εφαρμόζεται σε κάποια σχολεία πιλοτικά. Το σκεπτικό είναι να μπορούν να συσταθούν με την καθοδήγηση του σχολικού ψυχολόγου και τη στελέχωση από εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, καθηγητές, διευθυντές σχολείων και σχολικούς συμβούλους Παιδαγωγικής Ευθύνης. Αν είναι ευέλικτο αυτό το σχήμα και όπου εφαρμόζεται, συνεδριάζουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα και ασχολούνται με συγκεκριμένες περιπτώσεις μαθητών και θέματα συμπεριφοράς και μάθησης των μαθητών του σχολείου, καθώς και το σχέδιο δράσης που πρέπει να ακολουθηθεί.

Εμπειρικά έχει αποδειχθεί ότι η πρωτοβουλία συλλόγων διδασκόντων, ξεπερνά οποιαδήποτε εμπόδια στη διαχείριση κρίσεων στην τάξη, όταν υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

1. Να κοινοποιείται το πρόβλημα
2. Να υποστηρίζεται ο εκπαιδευτικός από την ηγεσία του σχολείου
3. Να επιβάλλονται κανόνες τάξης και πειθαρχίας
4. Να υπάρχει ευαισθησία και αφοσίωση όλων στους κοινούς στόχους
5. Να έχει το σχολείο επικοινωνιακό χαρακτήρα

6. Να ενθαρρύνονται και να επιβραβεύονται οι μαθητές σε θετικές δραστηριότητες χωρίς διάκριση

Τέλος, προτείνεται η εμπλοκή της οικογένειας, η συνεργασία με πνεύμα αγάπης και κατανόησης πριν από οποιαδήποτε απόφαση του συλλόγου διδασκόντων. Σε κάθε περίπτωση, τονίζεται και κατακρίνεται η πράξη και όχι τα πρόσωπα που εμπλέκονται.

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα και σε κάποια σχολεία, με πρωτοβουλία των φορέων τους, έγινε συστηματική προσπάθεια να εφαρμοστούν προγράμματα διαχείρισης ενδοσχολικών συγκρούσεων με σκοπό τον περιορισμό και την εξάλειψη φαινομένων βίας και συγκρούσεων. Οι εκπαιδευτικοί που πήραν αυτές τις πρωτοβουλίες συμμετέχουν σε προγράμματα Αγωγής Υγείας και σε ευρωπαϊκά προγράμματα Comenius. Σε συνεργασία με σχολεία του εξωτερικού ανταλλάσσουν απόψεις και μοιράζονται εμπειρίες για τον περιορισμό του φαινομένου. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όπως έχει παρουσιαστεί σε ημερίδες εκπαιδευτικών και υπάρχει αναρτημένο υλικό στο διαδίκτυο, αποτελεί το 2^ο Γυμνάσιο Ασπρούργου. Η «φιλοσοφία» και η πρακτική του σχολείου αντιμετωπίζει κάθε φαινόμενο ενδοσχολικών συγκρούσεων με ειδικά «εκπαιδευμένους» μαθητές στη διαμεσολάβηση (mediation). Κάποιοι μαθητές που συμμετέχουν ενεργά στις ομάδες, αναλαμβάνουν κάθε φορά που παρουσιάζεται μια σχολική σύγκρουση να κάνουν τις απαραίτητες «ανακρίσεις», να προτείνουν ποινές, να εξομαλύνουν καταστάσεις.

Μετά από εισήγηση του Συνηγόρου του Παιδιού, το Φεβρουάριο του 2011, στάλθηκε στα σχολεία σχετική εγκύκλιος του Υπουργείου Παιδείας με αριθμό Γ2/18890/14-2-2011, με θέμα: «Αποτύπωση καλών πρακτικών σχολικών μονάδων Δ.Ε για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και επιθετικότητας μεταξύ μαθητών» που παραθέτουμε στο Παράρτημα 1 αυτούσια. Έχει ενδιαφέρον γιατί ανάμεσα στα άλλα, υπογραμμίζει τους εξής παράγοντες για τη μείωση της σχολικής βίας:

-Διαμόρφωση καλού σχολικού κλίματος επικοινωνίας, διαλόγου και εμπιστοσύνης

- Αξιοποίηση των μαθητικών συμβουλίων
- Παρακολούθηση και προστασία
- Καθιέρωση διαδικασιών ακρόασης
- Επιβολή κυρώσεων
- Ενίσχυση του ρόλου των μαθητών
- Ανάπτυξη προαιρετικών ομάδων
- Τακτική επικοινωνία με τους γονείς, ευαισθητοποίηση
- Συνεργασία όλης της μαθητικής κοινότητας

Πρέπει να επισημάνουμε ότι ο Συνήγορος του Παιδιού, η λειτουργία του οποίου στηρίζεται στην υπογραφή της Διεθνούς Διακήρυξης για τα δικαιώματα του Παιδιού του 1959, λειτουργεί σε 24 από τα 47 κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Οι δικές μας προτάσεις είναι:

- Να υπάρξουν προγράμματα με βιωματικό χαρακτήρα σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, για τους μαθητές και τους διδάσκοντες με πρακτική εφαρμογή.
- Υπάρχουν, αλλά να δραστηριοποιηθούν περισσότερο Συμβουλευτικά κέντρα, όπως ο Συμβουλευτικός Σταθμός Νέων, στο κέντρο κάθε Νομού, στελεχωμένα από ειδικούς επιστήμονες, συμβούλους, ειδικούς σχολικούς ψυχολόγους, που θα έχουν συγκεκριμένα σχολεία στην παιδαγωγική τους ευθύνη. Στα σχολεία της αρμοδιότητάς τους θα βοηθούν τους διδάσκοντες και από κοινού θα μελετούν και εφαρμόζουν τα κατάλληλα προγράμματα ευαισθητοποίησης και πρόληψης.
- Να υπάρξει κυκλική και επαναλαμβανόμενη ετήσια κατάρτιση τόσο για μαθητές όσο και για εκπαιδευτικούς, σε θέματα που αφορούν στις συμπεριφορές.
- Να ευαισθητοποιηθεί η τοπική κοινωνία, μέσα από θεατρικά δρώμενα, δραματοποιήσεις, εκδηλώσεις κλπ

-Η εισαγωγική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών που προορίζονται για την εκπαίδευση να έχει ανάλογη κατεύθυνση

-Τα προγράμματα διαχείρισης συγκρούσεων και εκφοβισμού να ενταχθούν στα ωρολόγια προγράμματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

Τεχνικές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων

Με τον όρο «τεχνικές» δεν εννοούμε απαραίτητα και θεραπεία των συγκρουσιακών καταστάσεων. Αναφερόμαστε σε αλλαγές συμπεριφοράς εφόσον συνειδητοποιηθούν τα αίτια που τις προκαλούν. Αρκεί να αντιμετωπίζονται έγκαιρα και συστηματικά ή να αποτελούν παιδαγωγική ευκαιρία για ανατροφοδότηση της ομάδας με εποικοδομητική συζήτηση που θα έπεται. Τα αποτελέσματα είναι τις περισσότερες φορές θετικά, είναι μια ευκαιρία να αναπτυχθούν κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες διαχείρισης συναισθημάτων.

Με την καθημερινή επαφή και παρατήρηση ο εκπαιδευτικός πρέπει να γνωρίζει άμεσα τις σχέσεις των μελών της τάξης. Κάποιες φορές στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο εκπαιδευτικός βρίσκεται αντιμέτωπος με παγιωμένες αντιλήψεις που έχουν οι μαθητές ο ένας για τον άλλον ήδη από την προηγούμενη βαθμίδα (πρωτοβάθμια). Γίνεται πλέον στερεότυπη η γνώμη που έχει σχηματιστεί για τους συμμαθητές τους που γίνεται εύκολα αντιληπτή από λεκτικές ή μη λεκτικές συμπεριφορές. Έτσι λοιπόν γρήγορα ξεχωρίζει ο κοινωνικά ισχυρός μαθητής που επιβάλλει την παρουσία του, ο αδύναμος μαθητής, ο απομονωμένος με χαμηλή αυτοεκτίμηση μαθητής. Ο έμπειρος εκπαιδευτικός μπορεί να διαβλέψει αν μπορεί να σχηματιστεί ομάδα με αυτές τις προϋποθέσεις. Στην περίπτωση που υπάρχει δυσκολία, η επιβολή κανόνων, ο επιμερισμός καθηκόντων, η συμφωνία κοινών επιδιώξεων είναι επιβεβλημένα.

Η επιβολή κανόνων σε τυπικές ή άτυπες μορφές έχουν στόχο να καλλιεργήσουν σταδιακά την πειθαρχία της ομάδας και την αυτοπειθαρχία. Ο αποτελεσματικός τρόπος για τη βελτίωση της συμπεριφοράς στην τάξη είναι η ενθάρρυνση, η επιβράβευση, «το παιδαγωγικό συμβόλαιο» στην αρχή της σχολικής χρονιάς με δεσμεύσεις τόσο των μαθητών όσο και του εκπαιδευτικού.

Οι τεχνικές που θα ήταν χρήσιμες για τη διαχείριση της τάξης είναι:

1. Ο στιγματισμός της συγκεκριμένης πράξης και όχι του δρώντα προσώπου σε πρώτη φάση, καθώς και ο διαχωρισμός του επιτρεπτού από το μη.
2. Καλός χειρισμός με διπλωματία, ρεαλιστική λύση.
3. Εξήγηση κανόνων συμπεριφοράς και αναγκαιότητάς τους, «φιλότιμο».
4. Προσπάθεια για αναστοχασμό, αλλαγή οπτικής και τροποποίηση της σκέψης
5. Επιβολή κυρώσεων με πρακτική αξία

Κατά τη γνώμη μου, η τέταρτη τεχνική είναι και η πλέον επισφαλής και συχνά ο εκπαιδευτικό γίνεται «ακροβάτης σε τεντωμένο σκοινί». Θα πρέπει να είναι τόσο δίκαιη και προσυμφωνημένη η επιβολή κυρώσεων έτσι ώστε να μην προκληθούν έντονες αντιδράσεις ως αποτέλεσμα αυταρχισμού, να μην φαίνεται η όποια αδυναμία τήρησης από τη μεριά του εκπαιδευτικού, να μην υπάρξει οπισθοχώρηση στο βωμό του δήθεν προοδευτισμού και της ανεκτικότητας.

Σε αρκετές χώρες εφαρμόζονται εδώ και χρόνια ειδικά προγράμματα για την εκπαίδευση των μαθητών στη διαμεσολάβηση (peer mediation programs).

Οι κύριοι άξονες αυτών των προγραμμάτων οδηγούν:

1. Στην κατανόηση της σύγκρουσης ως στοιχείου της πραγματικής ζωής, που όμως απαιτεί κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες για την επικοινωνιακή αντιμετώπισή του
2. Στην κατάκτηση επικοινωνιακών δραστηριοτήτων που τους κάνουν ενεργειακούς ακροατές και καλύτερους ομιλητές
3. Στην κατανόηση του θυμού ως συναισθήματος
4. στη διαχείριση του θυμού μέσω πρακτικών

5. Στη διαδικασία μεσολάβησης (Μαυροσκούφης Δ.)

Σε σχολεία της Αγγλίας, τις προηγούμενες δεκαετίες εφαρμόστηκε το πρόγραμμα Δράμα_στην Εκπαίδευση (μετάφραση του όρου «Theatre in Education»), μια δομημένη παιδαγωγική διαδικασία που υιοθετεί στοιχεία από το θέατρο -δηλαδή τεχνικές και εργαλεία της δραματικής τέχνης-με σκοπό την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των συμμετεχόντων, καθώς και την αποτελεσματικότερη αφομοίωση της γνώσης μέσα στο κοινωνικό της πλαίσιο. Στο κέντρο αυτής της διαδικασίας βρίσκεται η αναζήτηση και η εκτίμηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, η κατανόηση του εαυτού και της σχέσης του με τον κόσμο. Σαν εκπαιδευτική μέθοδος το δράμα χρησιμοποιείται ως μέσον προσέγγισης και διερεύνησης της συμπεριφοράς

Κατά την εφαρμογή του, έμφαση δίνεται στην διαδικασία και όχι στο τελικό αποτέλεσμα, με πρώτη εφαρμογή το θεατρικό παιχνίδι. Μέσα σε αυτό, προτείνεται ως τεχνική η ανάληψη ρόλων. Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα είναι:

1. Η άσκηση στη συμπεριφορά, μέσα από ρόλους που αντιμετωπίζουν συγκρουσιακές καταστάσεις
2. Ανάλυση και εφαρμογή εναλλακτικών τρόπων χειρισμού
3. «Μπαίνω στη θέση του άλλου» και τον κατανοώ (αντιστροφή ρόλων)

Ο Μαυροσκούφης παρατηρεί ότι:

Για την εφαρμογή της στρατηγικής απαιτείται μια σειρά ενεργειών, μεταξύ των οποίων μεγαλύτερη σημασία έχουν η επιλογή ενός σεναρίου για μια ανάλογη με το υπαρκτό πρόβλημα κατάσταση, η επιλογή και η χρήση δεδομένων, η διαμόρφωση των ομάδων, η επιλογή και η διευθέτηση του χρόνου, η επιλογή του χώρου, η διαχείριση των συναισθημάτων, οι αντιδράσεις όσων δεν συμμετέχουν στη διαδικασία κλπ. Χρειάζεται, επίσης προσοχή στο γεγονός ότι τα μέλη της ομάδας εστιάζουν συνήθως το ενδιαφέρον τους όχι στην ενσυναίσθηση και στη διαδικασία κατανόησης, αλλά στην ίδια λύση του προβλήματος, καθώς και στο ότι συχνά τέτοιες πρακτικές μπορεί να οδηγήσουν στην ενίσχυση των προκαταλήψεων και τη διαιώνιση των συγκρούσεων.

Έχοντας υπόψη τις προαναφερθείσες τεχνικές, θα μπορούσαμε να προτείνουμε στους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα συμπεριφοράς στην τάξη τα εξής:

1. Ψυχραιμία και αναμονή. Η οποιαδήποτε απόφαση που παίρνεται εν θερμώ, έχει κατά κανόνα μη αναστρέψιμα αποτελέσματα και φανερώνει αδυναμία
2. Σωστή παρατήρηση και ερμηνεία συμπεριφορών
3. Αλλαγή τεχνικής ανάλογα με την αλληλεπίδραση της τάξης
4. Εκτίμηση της κατάστασης και διαρκής έλεγχος ώστε να μην ξεφύγει η κατάσταση από τα χέρια
5. Εντιμότητα και απόδοση δικαιοσύνης
6. Καθημερινή «δουλειά» στον συναισθηματικό τομέα

Τρόποι διευθέτησης των συγκρούσεων

Έχουν αναπτυχθεί κατά καιρούς διάφορα υποδείγματα από διάφορους ερευνητές για τον τρόπο διευθέτησης των συγκρούσεων. Ο Μπουραντάς (1992) υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις βασικές στρατηγικές χειρισμού μιας σύγκρουσης γενικότερα στο χώρο των επιχειρήσεων. Νομίζουμε ότι άριστα θα μπορούσαν να σταθούν και στην εκπαίδευση γιατί κρίνονται ανάλογα με το εάν έχει όφελος ή όχι κάθε μια από τις αντιμαχόμενες πλευρές. Έτσι με βάση των διαχωρισμό αυτό οι στρατηγικές που προκύπτουν είναι οι εξής:

1. Ζημιά-Ζημιά

Στην μέθοδο αυτή τα αντιμαχόμενα μέρη δεν κάνουν υποχωρήσεις από τις αρχικές τους θέσεις και συνεπώς η επίλυση της σύγκρουσης πραγματοποιείται με ζημιά και για τους δύο. Μέθοδοι που χρησιμοποιούνται σε αυτήν την κατηγορία είναι:

-Ο συμβιβασμός κατά το οποίο τα άτομα συνεχίζουν να έχουν διαφορές αλλά αναγκάζονται να βρουν μια ενδιάμεση λύση.

-Η διαιτησία στην οποία ένα τρίτο άτομο αναλαμβάνει να προσπαθήσει να διευθετήσει την κατάσταση προσφέροντας ή αφαιρώντας και από τα δύο μέρη.

-Οι κανονισμοί οι οποίοι είναι σαφείς και ακριβείς και εφαρμόζονται για την αυτόματη επίλυση των συγκρούσεων σε περίπτωση που προκύψουν.

-Η αποφυγή η οποία εφαρμόζεται απομακρύνοντας ή διακόπτοντας τις σχέσεις των δύο πλευρών στο εργασιακό περιβάλλον.

-Η «δωροδοκία» κατά την οποία μία από τις δύο πλευρές αμείβεται για να τροποποιήσει την συμπεριφορά της.

2. Κέρδος- Ζημιά

Σύμφωνα με την στρατηγική αυτή οι πλευρές ανταγωνίζονται η μία την άλλη και επικρατεί ο καλύτερος. Τα πλεονεκτήματα της στρατηγικής αυτής είναι ότι μέσω των κινήτρων ενθαρρύνονται και προσπαθούν περισσότερο ενώ παράλληλα αυξάνεται και η συνοχή της ομάδας. Ωστόσο υπάρχουν και σημαντικά μειονεκτήματα όπως ότι κάποιο από τα δυο μέρη βγαίνει χαμένο, χάνεται η επικοινωνία, επιστρατεύονται αθέμιτα μέσα με αποτέλεσμα να πλήττεται τελικά η συνολική αποτελεσματικότητα.

3. Κέρδος- Κέρδος

Η στρατηγική αυτή χαρακτηρίζεται ως η πλέον αποτελεσματική γιατί διαμέσου της ουσιαστικής αντιπαράθεσης και της επικοινωνίας γίνεται φανερός ο κοινός στόχος αντιμετωπίζονται οι παρεξηγήσεις και γίνεται προσπάθεια να επιτευχθούν ταυτόχρονα οι στόχοι και των δυο πλευρών.

Ο Μ. Afzalur Rahim (2001) διακρίνει πέντε τρόπους για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων ανάλογα με το ενδιαφέρον των ατόμων για τους εαυτούς τους και για τους άλλους. Οι τρόποι αυτοί είναι οι εξής:

1. Ενσωμάτωση

Το στυλ αυτό χαρακτηρίζεται από μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τους άλλους. Περιλαμβάνει την συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών δηλαδή διαφάνεια, ανταλλαγή πληροφοριών και εξέταση των διαφορών έτσι ώστε να βρεθεί μια κοινά αποδεκτή λύση.

2. Παραχώρηση

Το συγκεκριμένο στυλ χαρακτηρίζεται από χαμηλό ενδιαφέρον τον ίδιο και υψηλό ενδιαφέρον για τους άλλους. Όσοι υιοθετούν το στυλ αυτό παραμερίζουν τις διαφορές και δίνουν έμφαση στις ομοιότητες έτσι ώστε να ικανοποιήσουν το άλλο μέρος. Αυτό το στυλ εμπεριέχει το στοιχείο της αυτοθυσίας και για το λόγο αυτό μπορεί να πάρει την μορφή ανιδιοτελούς γενναιοδωρίας, φιλανθρωπίας ή υπακοής σε διαταγή.

3. Επιβολή

Το στυλ της επιβολής ορίζεται από υψηλό ενδιαφέρον για το άτομο και χαμηλό για τους άλλους. Ένα ανταγωνιστικό ή κυρίαρχο πρόσωπο κάνει τα πάντα ώστε να κερδίσει το στόχο του χρησιμοποιώντας θεμιτά ή αθέμιτα μέσα με αποτέλεσμα συχνά να αγνοεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες της άλλης πλευράς. Η επιβολή μπορεί σημαίνει την υπεράσπιση των δικαιωμάτων κάποιου ή μια άποψη που το άτομο πιστεύει ότι είναι σωστή.

4. Αποφυγή

Η αποφυγή χαρακτηρίζεται από χαμηλό ενδιαφέρον τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους. Έχει συσχετιστεί με την παραίτηση και τη μετάθεση ευθυνών. Μπορεί να πάρει τη μορφή αναβολής ενός θέματος μέχρι μια πιο κατάλληλη στιγμή ή απλά της παραίτησης απ'πο μια τρομακτική κατάσταση. Τα άτομα που επιλέγουν αυτό το στυλ αδιαφορούν για γεγονότα και θέματα που εμπεριέχουν συγκρούσεις και μπορεί ακόμα και να αρνηθεί την ύπαρξή τους ώστε να μην χρειαστεί να τις αντιμετωπίσει.

5. Συμβιβασμός

Στο συγκεκριμένο στυλ υπάρχει ενδιάμεσο ενδιαφέρον τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τους άλλους. Εμπεριέχει το δούναί και το λαβείν ή την αμοιβαία υποχώρηση από κάτι ώστε να καταλήξουν σε μια κοινά αποδεκτή λύση. Ο συμβιβασμός μπορεί να σημαίνει διαχωρισμός της διαφοράς, ανταλλαγή ή αναζήτηση μια μέσης λύσης. Στον συμβιβασμό παραχωρούνται περισσότερα από ότι στην επιβολή αλλά λιγότερα από ότι στην παραχώρηση.

Οι Σαΐτη και Σαΐτης (2011) προτείνουν τις εξής τεχνικές για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων στους σχολικούς οργανισμούς:

Η τεχνική της αποφυγής. Στην τεχνική αυτή περιλαμβάνονται διαδικασίες όπως ο φυσικός διαχωρισμός των εμπλεκόμενων, ο επακριβής ορισμός των καθηκόντων και ρόλων καθώς και η αναβολή της αντιμετώπισης του προβλήματος. Παραδείγματα αυτής της τεχνικής είναι η απομάκρυνση ενός εκπαιδευτικού εξαιτίας επεξηγημένων συγκρούσεων με τον διευθυντή και η επακριβής περιγραφή της διαδικασίας διανομής των τάξεων και της εξωδιδασκτικής εργασίας.

Η τεχνική του συμβιβασμού. Σε αυτήν την τεχνική τα εμπλεκόμενα μέρη εξακολουθούν να έχουν διαφορές όμως αναγκάζονται σε μια μέση λύση, δηλαδή γίνονται αμοιβαίες υποχωρήσεις. Ο τρόπος αυτός είναι αποτελεσματικός στα πλαίσια της σχολικής μονάδας καθώς κανείς βγαίνει κερδισμένος αλλά και κανείς δεν βγαίνει χαμένος.

Η τεχνική της αντιπαράθεσης. Σύμφωνα με αυτήν την τεχνική ένα άτομο με κύρος αλλά και την ικανότητα της πειθούς αναλαμβάνει να φέρει τα αντιμέτωπα μέρη κοντά ώστε να αναπτυχθεί επικοινωνία, να αντιμετωπιστούν οι παρεξηγήσεις και να βρεθεί ένας τρόπος επίτευξης των αναγκών και των δύο πλευρών. Παρόλο που η αντιπαράθεση τις περισσότερες φορές οδηγεί στην επίλυση του προβλήματος, η επιτυχία της τεχνικής αυτής δεν είναι εγγυημένη καθώς καθοριστικό ρόλο παίζουν τόσο η φύση του προβλήματος όσο και οι προσωπικότητες των εμπλεκόμενων ατόμων.

Η χρήση εξουσίας. Κατά την μέθοδο αυτή ο διευθυντής διατάσσει τους υφισταμένους του να σταματήσουν τις συγκρούσεις αφού δεν είναι σε θέση να βρουν λύση. Η τεχνική αυτή είναι η πιο γρήγορη και προβλέπεται για περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει έντονη πίεση χρόνου. Ωστόσο είναι ακατάλληλη για το περιβάλλον του σχολείου αφενός γιατί δημιουργεί κερδισμένους και χαμένους και έτσι μειώνεται η συνοχή των διδασκόντων και αφετέρου γιατί στην προσπάθεια για λύση ενός προβλήματος υπάρχει η πιθανότητα να δημιουργήσουμε κάποιο άλλο.

Η τεχνική του οργανώνειν. Σύμφωνα με αυτή την τεχνική η σύγκρουση θα πρέπει να αναλυθεί ώστε να γίνουν γνωστά η φύση και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες δημιουργήθηκε. Στη συνέχεια θα επιλεγεί η μέθοδος που ταιριάζει στη δεδομένη κατάσταση με βάση τις αιτίες που την δημιούργησαν. Η τεχνική αυτή έχει καλύτερη εφαρμογή σε άτομα ή ομάδες με πιο λειτουργικές σχέσεις επειδή ο στόχος της τεχνικής αυτή είναι να συντονιστούν μεταξύ τους τα εμπλεκόμενα μέρη.

Όπως γίνεται αντιληπτό και από την πληθώρα μεθόδων για την διευθέτηση των συγκρούσεων δεν υπάρχει μόνο ένας σωστός τρόπος αντιμετώπισης. Η κάθε περίπτωση είναι ξεχωριστή και πρέπει να αντιμετωπίζεται ανεξάρτητα από τις υπόλοιπες. Έτσι θα βρεθεί η μέθοδος που ταιριάζει καλύτερα στην εκάστοτε περίπτωση εξετάζοντας τις αιτίες που δημιούργησαν την σύγκρουση και θα μπορέσει να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 :

Ο ρόλος του διευθυντή στη διαχείριση κρίσεων.

Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας, αν θέλει να γίνει ο ηγέτης της και όχι μόνο ο διεκπεραιωτής γραφειοκρατικού μηχανισμού, είναι το πρόσωπο-κλειδί που επηρεάζει ουσιαστικά τις πράξεις, τη συμπεριφορά μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων. Ανάλογα με το στιλ ηγεσίας που έχει ο ίδιος επιλέξει και το προφίλ που έχει υιοθετήσει, είναι καθοριστική η συμβολή του στην επίλυση συγκρούσεων σε οποιοδήποτε επίπεδο και αν προέρχονται, μεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών, μαθητών-εκπαιδευτικών, γονέων-σχολείου. Για το λόγο αυτό, ο διευθυντής χρειάζεται να είναι επικοινωνιακό πρόσωπο, φύσει και θέσει. Επειδή ο εκπαιδευτικός χώρος επιδέχεται συχνών αλλαγών και μεταρρυθμίσεων, ο διευθυντής οφείλει να έχει την ευελιξία να περνά με πειστικό τρόπο και παρά τις δυσαρέσκειες που έχει κάθε τι καινούργιο, την αλλαγή. Αυτή η ικανότητα, βοηθά ώστε να έχει το σχολείο προσαρμοστικότητα στο νέο πολύ σύντομα. Η κάθε είδους μεταρρύθμιση μπορεί να επιφέρει τη σύγκρουση. Είναι κοινώς αποδεκτό ότι το περισσότερο χρόνο του ο διευθυντής του σχολείου τον ξοδεύει στη διαμεσολάβηση σε πλήθος περιπτώσεων που προκύπτουν καθημερινά, καλύπτοντας αντίστοιχες ατομικές ανάγκες. Από αυτήν τη διαπίστωση προκύπτει ότι ο ηγέτης είναι αυτός που μπορεί να επηρεάσει την συμπεριφορά των ατόμων θετικά για να δημιουργήσει θετικό κλίμα και να εξαλειφθούν οι συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα.

Η διαχείριση των κρίσεων στο σχολικό περιβάλλον δεν είναι «συνταγή» για όλες τις περιπτώσεις. Οποιοσδήποτε τρόπος και αν επιλεγεί για την αντιμετώπιση του προβλήματος από το διευθυντή, θα πρέπει να έχει σαφή «φιλοσοφία» της διαχείρισης, να γίνει ξεκάθαρος προς όλους ο τρόπος λειτουργίας που απορρέει από το στιλ διοίκησης που εφαρμόζει.

Σύμφωνα με τη Johnson (2003), οι διευθυντές που έχουν υψηλά επίπεδα προσωπικής εξουσίας, επιλέγουν τη συνεργασία για την επίλυση προβλημάτων και το συμβιβασμό, υιοθετώντας φιλικό επικοινωνιακό στιλ, ενώ οι διευθυντές που έχουν υψηλά επίπεδα εξουσίας λόγω θέσης, επιλέγουν την αποφυγή και την κυριαρχία, υιοθετώντας κυριαρχικό επικοινωνιακό στιλ.

Οι Huffstutter et al. (1997) υποστηρίζουν ότι οι διευθυντές που δεν μπορούν να διαχειριστούν το άγχος και που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή χρόνο για να κατανοήσουν την κατάσταση, που έχουν χαμηλά επίπεδα επικοινωνιακών ικανοτήτων, περιορισμένες δυνατότητες επίλυσης προβλημάτων και έλλειψη εμπιστοσύνης, υιοθετούν την αποφυγή.

Οι ίδιοι δέχονται ότι, στη διαχείριση της κρίσης, υπάρχουν τρεις τουλάχιστον «τύποι» διευθυντή.

_Ο υποκινητής, ο διευθυντής που δεν επιδιώκει να σκεπάσει καταστάσεις για να μη δυσφημιστεί το σχολείο. Αντίθετα, αναδεικνύει την αντίθεση και προσπαθεί να διαχειριστεί με τον καλύτερο τρόπο, αναδεικνύει τα θετικά αποτελέσματα και μειώνει τα καταστροφικά. Ο διευθυντής μπορεί να πυροδοτήσει διαφωνίες με απώτερο σκοπό την έναρξη μιας διαδικασίας αλλαγής στο σχολείο και να χρησιμοποιήσει τη προσέγγιση συνεργασίας για να οδηγηθεί στην επίλυση παρεμφερών προβλημάτων (Σαΐτης, 2002).

_Ο εναγόμενος, που ζητάει βοήθεια από την προϊστάμενη αρχή, που πιέζει την ομάδα που υποστηρίζει, στην αντιπαράθεση, που αναζητά στήριξη από άλλες ομάδες ατόμων (Σαΐτης, 2002).

-Ο μεσολαβητής, που διευκολύνει διαδικασίες, που παρεμβαίνει σε ρόλο διαιτητή, άλλοτε κατευναστικά και άλλοτε προληπτικά.

Από τα παραπάνω, καταλήγουμε ότι ο διευθυντής έχει καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση συγκρουσιακών καταστάσεων, εφόσον σε ένα ζωντανό οργανισμό, όπως είναι το σχολείο, είναι αναπόφευκτες. Από τη νευραλγική αυτή θέση ευθύνης, ο διευθυντής έχει το ταλέντο και την εμπειρία να εντοπίσει τη σύγκρουση, να αναγνωρίσει την ένταση και τον προορισμό, να διακρίνει τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις και να είναι σε θέση να εφαρμόσει τις κατάλληλες τεχνικές ώστε να εξομαλυνθούν οι διαφορές. Απαραίτητη είναι και η αξιολόγηση του αποτελέσματος προκειμένου να μην επαναληφθούν στο μέλλον. Δυο πράγματα θα πρέπει να έχει στο μυαλό του. Την πρόληψη και την αντιμετώπιση. Για την πρόληψη, φροντίζει συνέχεια να υπάρχει μια καλή συναισθηματική σχέση όλων των μελών και την εμπιστοσύνη στη δικαιοσύνη,

στη διαφάνεια και την ίση αντιμετώπιση. Δεν υπάρχει χειρότερη συνθήκη σε διευθυντή που μεροληπτεί και λειτουργεί διασπαστικά, υποστηρίζοντας συγκεκριμένες ομάδες. Το πνεύμα συνεργασίας ξεκινά από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και τις σχέσεις που αναπτύσσουν μεταξύ τους και αυτό το κλίμα διαχέεται και στους μαθητές.

Συμφωνούν οι Ματσαγγούρας (1999), Παπαγεωργίου (2002), Johnson (2003) ότι ο διευθυντής που δεν είναι μόνο διεκπεραιωτής αλλά ηγέτης, επηρεάζει, δεν επιβάλλει. Επιδιώκει μια επιτυχημένη επικοινωνία μέσω ενεργητικής ακρόασης, ευγενικής συμπεριφοράς και δίκαιης μεταχείρισης. Δεν είναι ανταγωνιστικός, δεν περιφρονεί κανέναν και δεν αντιμετωπίζει τους υφισταμένους του από θέση ισχύος. Υποκινεί το διδακτικό προσωπικό να αναλαμβάνει δράσεις και πρωτοβουλίες για τον προσδιορισμό και την επίλυση προβλημάτων σύμφωνα με τους οργανωσιακούς στόχους. Επιδιώκει τη δημιουργία φιλικού κλίματος στο σύλλογο διδασκόντων και αξιοποιεί τις ιδιαίτερες ικανότητες του καθενός, το χρόνο του, τα ταλέντα, την εμπειρία και τις γνώσεις. Διατηρεί υψηλό το ηθικό των εκπαιδευτικών, ώστε να διατηρούνται αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις, πνεύμα αμοιβαίου σεβασμού και αλληλοϋποστήριξης. Ενδιαφέρεται για τον εκπαιδευτικό και τα προβλήματά του, τον σέβεται και τον υπολογίζει. Φροντίζει το σχολικό περιβάλλον ώστε να είναι άνετες και ελκυστικές οι συνθήκες εργασίας, ενθαρρύνει κοινωνικές δραστηριότητες μέσα και έξω από το σχολείο.

Στην σχέση του με τους μαθητές, θα πρέπει να κρατά την ψυχραιμία του, να έχει πάντα κατά νου την ευαίσθητη παιδική και εφηβική ηλικία, να μην επιπλήττει τους μαθητές δημόσια. Να επιβάλλει δικαιοσύνη σύμφωνα με τους σχολικούς κανονισμούς ώστε να μην υπάρχει ανακολουθία.

Ο διευθυντής, για να παραφράσουμε λίγο τη γνωστή ρήση, δεν θα πρέπει να είναι τίμιος αλλά να το δείχνει. Αποτελεί πρότυπο συμπεριφοράς, γνώσεων, αξιοκρατίας. Εμπνέει σε όλους εμπιστοσύνη.

Η εμπειρία μας στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα λέει, πως όταν υπάρχουν τέτοιου είδους διευθυντές έχουν υστεροφημία, λιγότερο ικανοί διευθυντές απλά εκπληρώνουν τη θητεία τους. Πάγιο αίτημα του εκπαιδευτικού χώρου είναι, να

υπάρχει κατάρτιση και σπουδές σε θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης και ηγεσίας, συνεχής επιμόρφωση των στελεχών οργάνωσης και διοίκησης σχολείων.

Για το λόγο αυτό γίνεται αντιληπτό ότι θα πρέπει να βρεθεί η μέθοδο για να διευθετηθούν αποτελεσματικά οι συγκρούσεις στα πλαίσια του σχολικού περιβάλλοντος. Σε πολλές έρευνες που έχουν γίνει στα πλαίσια σχολικών μονάδων και όχι μόνο (Τέγας 2007, Αντωνάκης 2012, Αποστολοπούλου 2008, Παπαδοπούλου 2012) η πιο αποτελεσματική τεχνική φαίνεται να είναι η εν Ένα σχολείο που είναι αντιμέτωπο με φαινόμενα παραβατικής συμπεριφοράς και απειθαρχίας, φαίνεται ότι δεν έχει ξεκάθαρους στόχους. Από την έναρξη της νέας χρονιάς ή της γνωριμίας του διευθυντή με τους μαθητές με την έναρξη της θητείας του, μπαίνουν οι όροι του λεγόμενου Παιδαγωγικού Συμβολαίου τους οποίους πληροφορούνται τόσο οι μαθητές, οι γονείς και εφαρμόζουν οι διδάσκοντες. Κατά τη διάρκεια της χρονιάς και όποτε αυτό είναι εφικτό, γίνεται ανατροφοδότηση από τα εμπλεκόμενα μέρη. Όταν προκύψουν συγκρούσεις στο σχολείο είναι βασικό καθήκον του διευθυντή να τις διευθετήσει. Οι συνηθισμένες φανερές αιτίες που θα πρέπει ο αποφασιστικός διευθυντής να διαβλέψει είναι η κακή επικοινωνία, οι οργανωτικές αδυναμίες, οι συγκρουόμενοι στόχοι, οι ατομικές διαφορές, οι επιδράσεις από το εξωτερικό περιβάλλον.

Συνηθισμένες τεχνικές διευθέτησης των συγκρούσεων είναι:

Της αποφυγής. Σύμφωνα με τον τύπο αυτό, κάποιος αποφεύγει να επιλύσει τη σύγκρουση, υποχωρεί, απομονώνεται και προσπαθεί να υποβαθμίσει τη διαφορά γιατί υπάρχει χαμηλό προσωπικό ενδιαφέρον, καθώς και χαμηλό ενδιαφέρον για τα συμφέροντα των άλλων.

Του συμβιβασμού. Οι αντίπαλες πλευρές ξεκινούν με υψηλές διεκδικήσεις, αλλά σταδιακά υποχωρούν για να υπάρξει λύση και να επέλθει συμφωνία. Πολλές φορές όταν δεν προκύπτει συμβιβασμός, το ζήτημα που προκαλεί συγκρούσεις, διευθετείται μέσω της διαιτησία ή της μεσολάβησης.

Της ανοικτής αντιπαράθεσης. Η χρήση αυτού του τύπου διευθέτησης των συγκρούσεων εξαρτάται από το μοντέλο διοίκησης της σχολικής μονάδας. Αν

επικρατεί το δημοκρατικό μοντέλο, τότε ο διευθυντής προτιμά το δρόμο της συνεργασίας για να επιλύσει οποιαδήποτε διαφωνία. Χρησιμοποιείται όταν υπάρχει υψηλό ενδιαφέρον για την επίτευξη τόσο των προσωπικών στόχων, όσο και των στόχων των άλλων.

Της εξομάλυνσης. Με τον τύπο αυτό ελαχιστοποιείται σταδιακά η σύγκρουση, η οποία χρησιμοποιείται ως μέσο εκτόνωσης. Χρησιμοποιείται για συγκρούσεις που προέρχονται από τα ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και τα οποία είναι αδύνατον να αντιμετωπισθούν με το κλίμα του ανταγωνισμού. Κατά την εξομάλυνση, το άτομο που διευθύνει τις συγκρούσεις, προσπαθεί να υποβαθμίσει τις διαφορές, τονίζοντας ιδιαίτερα τα κοινά συμφέροντα.

Της επιβολής εξουσίας. Είναι ο τύπος κατά τον οποίο χρησιμοποιείται βία, εξαναγκασμός και υπέρμετρη πίεση. Χρησιμοποιείται μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε διαφορετικό επίπεδο της ιεραρχικής πυραμίδας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο προϊστάμενος που πιέζει τον υφιστάμενό του να προσαρμοστεί σε αυτά που του επιτάσσει. Οι Ζαβλανός, (1999), Μπουραντάς, (2001), Σαΐτη & Σαΐτης, (2011) υποστηρίζουν ότι στις προσωπικές συγκρούσεις, ανάμεσα σε δυο άτομα, η χρήση της εξουσίας φαίνεται εκ πρώτης να είναι η πιο κατάλληλη, για το λόγο ότι, οι συγκρούσεις πηγάζουν από χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου, όπως οι αντιλήψεις, η προσωπικότητα, τα συναισθήματα, και οι αξίες του, που δύσκολα μπορούν να περιέλθουν σε πλαίσιο συμβιβασμού. Δεδομένου όμως, ότι η πρακτική αυτή δημιουργεί νικητές και ηττημένους και ότι η λύση που θα δοθεί πιθανόν να είναι προσωρινή και επιφανειακή ίσως να ήταν αποτελεσματικότερη και η λύση- διευθέτηση μέσω του συμβιβασμού αξιοποιώντας τα χαρακτηριστικά στοιχεία της διαλεκτικότητας και της πειθούς (ο καθένας ή κάθε ομάδα προσπαθεί να πείσει την άλλη πλευρά ότι πρέπει να προσχωρήσει στην επίτευξη των δικών της στόχων, όχι από φόβο ή αντάλλαγμα, αλλά για την ικανοποίηση και του δικού της συμφέροντος εντός του αξιακού πλαισίου που έχει υιοθετήσει). Δηλαδή τα άτομα που χρησιμοποιούν την πειθώ προσπαθούν να πείσουν τον αντίδικο- διαφωνούντα ότι στην πραγματικότητα και επί της ουσίας δεν είναι αντίθετοι στον επιδιωκόμενο στόχο. Αυτό όμως, προϋποθέτει πως και οι δύο εμπλεκόμενες πλευρές είναι ανοικτές σε λύσεις και διαθέσιμες για αμοιβαίες υποχωρήσεις ή συναινέσεις.

Ωστόσο σε κάθε περίπτωση, απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο διευθυντής να γνωρίζει σε κάθε περίπτωση τις συνέπειες έτσι ώστε κάθε φορά να επιλέγει την πρέπουσα τεχνική. Αν θα μπορούσαμε να περιγράψουμε μια τέτοια διαδικασία, θα ήταν η εξής:

- Ακούει προσεκτικά τη θέση κάθε ατόμου στο πρόβλημα.
- Ελέγχει τα κίνητρα που οδήγησαν στις συγκεκριμένες συμπεριφορές.
- Αναζητά αίτια.
- Μπαίνει στη θέση των εμπλεκόμενων, διευκολύνει το διάλογο και προσπαθεί να συνδυάσει τα διαστάτα.
- Κάνει υποδείξεις για το τι πρέπει να γίνει για την επίλυση του προβλήματος.
- Καθορίζει τις συνέπειες και εισηγείται λύσεις ή ποινές.

Όταν προκύψουν *φαινόμενα* παραβατικής συμπεριφοράς και συγκρούσεων, απαιτείται η αгаστή συνεργασία του συλλόγου διδασκόντων και της διεύθυνσης. Όταν ο διευθυντής κρίνει ότι το μέγεθος της σύγκρουσης είναι μεγάλο, ενεργοποιούνται ο Σύλλογος Γονέων και Κηδεμόνων, τα δεκαπενταμελή τμήματα των μαθητών που ο διευθυντής οφείλει να τα αναδείξει σε μαθητικές εκλογές που γίνονται στο πρώτο τρίμηνο της νέας σχολικής χρονιάς. Χρειάζεται διάλογος μεταξύ των εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών για να πειστούν όλοι για τα οφέλη που παρέχει ένα πειθαρχημένο Σχολείο. Με την πειθώ οι παιδαγωγοί «υποχρεώνουν», κατά κάποιο τρόπο, τους μαθητές να φερθούν με την αντίστοιχη σοβαρότητα και υπευθυνότητα.

Επιπλέον, όταν λειτουργούν οι κανόνες, δεν στιγματίζονται οι εμπλεκόμενοι. Το σχολείο δεν τιμωρεί πράξεις αλλά αποδοκιμάζει συμπεριφορές. Για παράδειγμα, αν διαπιστωθεί ότι κάποιος μαθητής θέλει απλώς να τον προσέξουν με την «προκλητική» συμπεριφορά του καλό θα ήταν να εξηγήσουν στο μαθητή πως η αγάπη και η αποδοχή που τρέφει το σχολείο για τον ίδιο είναι δεδομένα και πως η παραβατική συμπεριφορά προξενεί ανεπιθύμητα συναισθήματα και περιπλέκει τα πράγματα.

Ακόμα και τις περιπτώσεις, που κρίνεται απολύτως αναγκαίο να επιβληθεί τιμωρία θα πρέπει να γίνεται σαφής η πρόθεση ότι στιγματίζεται η συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Οι «παραβατικοί» μαθητές, από την άλλη, έχουν ανάγκη της ψυχολογικής υποστήριξης, της κατανόησης και της αποδοχής από το οικογενειακό του περιβάλλον. Επομένως, χρέος του διευθυντή της σχολικής μονάδας είναι σε ανησυχητικές συμπεριφορές να ενημερώνει και να υποδεικνύει στους γονείς να εφαρμόζουν και αυτοί ένα μοντέλο συμπεριφοράς που θα αποτρέπει την άρνηση και τις αντιδράσεις που είναι συνέπεια του γεγονότος. Όταν διαπιστώνεται ότι υπάρχουν σοβαρά οικογενειακά προβλήματα ή άρνηση των γονέων να κατανοήσουν, ο διευθυντής οφείλει να παρακολουθεί με πολύ αγάπη το θέμα ή να προτρέψει την επίσκεψη σε έναν εξειδικευμένο σχολικό σύμβουλο (ειδικό σχολικό ψυχολόγο).

Τελευταίο αφήσαμε το θέμα της απαραίτητης εμπλοκής το σχολικό γίνεσθαι και των γονέων, του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων που σε ορισμένα σχολεία είναι ανενεργός. Αυτή η συνεργασία σχολείου -γονέων είναι άκρως απαραίτητη γιατί στη σημερινή εποχή, οι αλλαγές στον κοινωνικό ιστό είναι γρήγορες και επηρεάζουν άμεσα τις ευαίσθητες ηλικίες. Οι αλλαγές αυτές παρατηρούνται σε πολλούς τομείς, όπως στη δομή της οικογένειας, την έλλειψη ουσιαστικού χρόνου λόγω της απασχόλησης και των δύο γονέων στη δουλειά, την αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών, την αύξηση του αριθμού των οικογενειών που μεταναστεύουν κυρίως για οικονομικούς λόγους, την αύξηση των μαθητών στα σχολεία με ποικίλες εκπαιδευτικές και ψυχολογικές ανάγκες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

Ανάλυση δεδομένων έρευνας.

Στην παρούσα εργασία, διεξήγαμε ποσοτική έρευνα στο 4^ο Γυμνάσιο Άργους, το Μάρτιο του 2016. Μοιράστηκαν ερωτηματολόγια στους μαθητές όλων των τάξεων (σύνολο 136). Από αυτούς, απάντησαν οι 98. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν, προκύπτει ότι: Στο ερωτηματολόγιο που μοιράσαμε για τις ανάγκες της δικής μας έρευνας, απάντησαν 98 από τους 100 μαθητές του 4^{ου} Γυμνασίου Άργους. Συμμετείχαν 50 αγόρια και 48 κορίτσια.

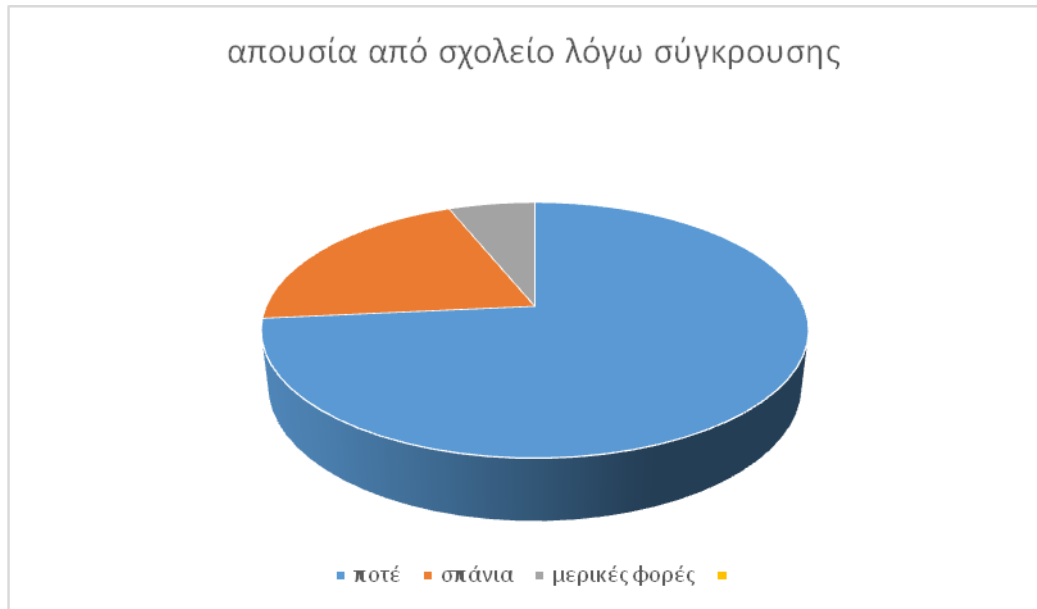
Στην ερώτηση αν θεωρούν τις σχέσεις τους με τους συμμαθητές καλή, 60 απάντησαν αρκετά, 36 πολύ και μόλις 2 λίγο, ποσοστά 61,2%, 32,6%, 2% αντίστοιχα.



Στην ερώτηση ποια χαρακτηριστικά έχουν τα περιστατικά σύγκρουσης, 41 μαθητές απάντησαν με προσβλητικές εκφράσεις και βρισιές, 22 με απειλές, 33 με σωματική βία και μόλις 2 με καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, ποσοστά 41,8%, 33,6%, 2% αντίστοιχα.



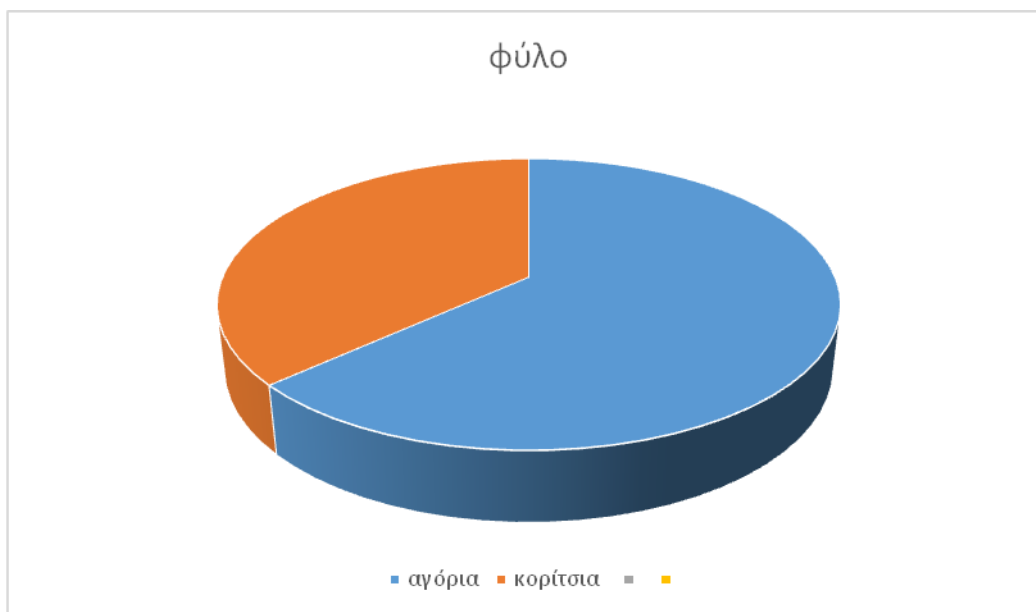
Στην ερώτηση αν κάποια φορά που υπήρξε συμπλοκή, επέλεξαν να λείψουν από το σχολείο την επόμενη ημέρα, 72 μαθητές απάντησαν ποτέ, 20 σπάνια και 6 μερικές φορές, ποσοστά 73,4%, 20,4%, 6,1% αντίστοιχα.



Στην ερώτηση ποια νομίζουν ότι ήταν η αιτία της σύγκρουσης, 43 απάντησαν ότι έχει σχέση με τον τόπο καταγωγής μαθητών ή των γονιών τους, 49 το ότι ανήκει σε κάποια άλλη παρέα, 6 μαθητές τίποτα από τα παραπάνω, ποσοστά 50,1%, 50%, 6,1% αντίστοιχα.



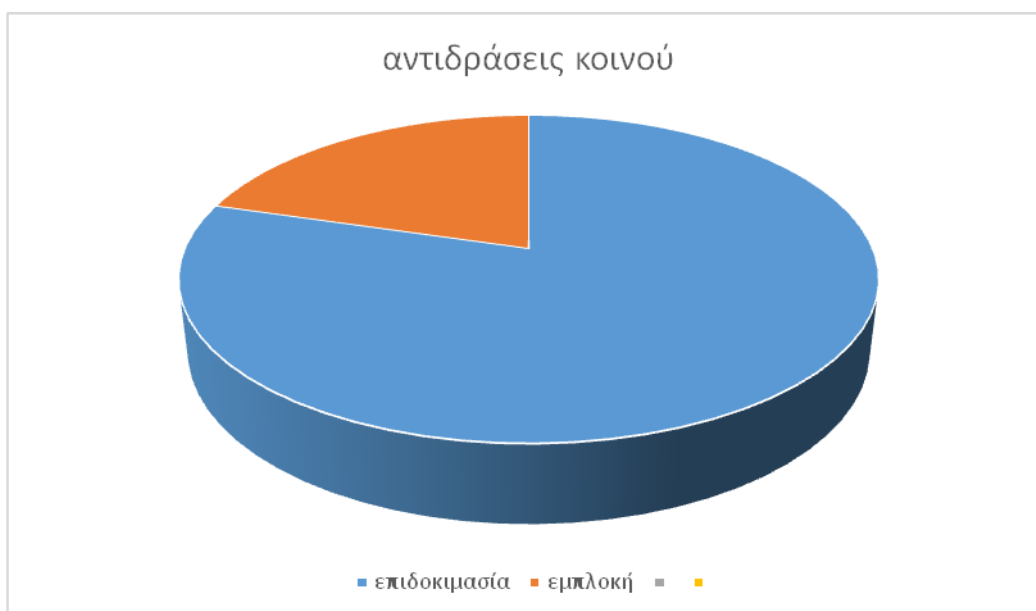
Στην ερώτηση ποιο ήταν το φύλο των εμπλεκομένων, απάντησαν οι 62 ότι ήταν αγόρια και οι 36 ότι ήταν κορίτσια, ποσοστά 63,2% και 36,7% αντίστοιχα.



Σχετικά με το χώρο που διαδραματίστηκε το περιστατικό, οι 80 απάντησαν στον προαύλιο χώρο/στο διάδρομο, οι 18 εκτός σχολείου κατά τη διάρκεια περιπάτου/εκδρομής, ποσοστά 81,6% και 18,3% αντίστοιχα.

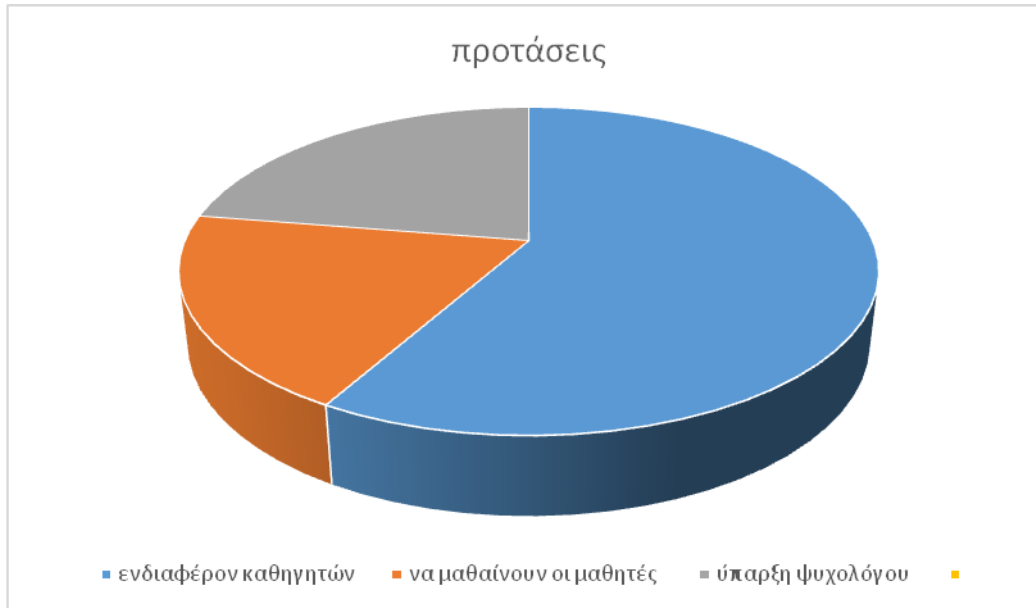


Στην ερώτηση, που είχε πολύ ενδιαφέρον, πώς αντέδρασε το σύνολο των μαθητών που παραβρίσκονταν, οι 78 απάντησαν ότι επιδοκίμαζε, οι 20 ότι προσπάθησαν να εμπλακούν για να συνεχιστεί το περιστατικό, ποσοστά 79,5%, 20,4% αντίστοιχα.



Επίσης πολύ ενδιαφέρον έχουν οι απαντήσεις στο ερώτημα, ποιες ενέργειες, κατά την γνώμη τους θα πρέπει να γίνουν από το σχολείο για να αισθάνονται

ασφαλείς, οι 57 απάντησαν ότι ο διευθυντής και οι καθηγητές να ενδιαφέρονται περισσότερο για τους μαθητές και να είναι αυστηροί σε περιστατικά βίας, 19 απάντησαν ότι θα πρέπει οι μαθητές να μάθουν/εκπαιδευτούν στο να επιλύουν με ειρηνικά μέσα τις διαφορές τους, οι 22 να υπάρξει ψυχολόγος στο σχολείο, ο οποίος θα διαχειρίζεται τα περιστατικά βίας, ποσοστά 58,1%, 19,3% και 22,4% αντίστοιχα.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:

Οι συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον είναι μια φυσιολογική διαδικασία, που επιθυμία όλων είναι να αποφεύγονται. Όπως υποστηρίζουν οι Everard & Morris (1999), η σύγκρουση στην σχολική τάξη είτε ως έννοια της ειλικρινούς διάστασης απόψεων η οποία πηγάζει από την παρουσία εναλλακτικών τρόπων δράσης, είτε ως γνήσια σύγκρουση συμφερόντων ή προσωπικοτήτων, δεν είναι απλά αναπόδραστη, αλλά και πολύτιμο κομμάτι της σχολικής ζωής. Θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια ευκαιρία για μάθηση, μια ευκαιρία που θα πρέπει να επιλύεται έγκαιρα και με σαφή προσέγγιση. Η ενδεδειγμένη διαχείριση συγκρούσεων επιτυγχάνεται με την κατάλληλη πρακτική, με τις απαραίτητες δεξιότητες έτσι ώστε στον τελικό απολογισμό, να διαμορφώσουν οι μαθητές θετική στάση. Με αυτόν τον τρόπο μαθαίνουν να μπαίνουν στην κατάσταση που βρίσκεται ο άλλος, λειτουργούν ομαδικά, μετατρέπονται σε αυριανούς υπεύθυνους πολίτες. Σύμφωνα με το Μαυροσκούφη (2007), έχει αποδειχθεί ότι η εποικοδομητική διαχείριση συγκρούσεων συνεισφέρει στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, στην ικανότητα χειρισμού των συναισθημάτων και την αντιμετώπιση των αγχογόνων καταστάσεων. Θα πρέπει να δίνεται η ευκαιρία στους μαθητές να επιλύουν τις διαφορές τους με ειρηνικό τρόπο ή με τη βοήθεια των καθηγητών τους στους οποίους πρέπει να απευθύνονται. Κάθε σχολική μονάδα θα μπορούσε να καταρτίσει ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα διαχείρισης συγκρούσεων, να καταγράψει τους φορείς που θα σταθούν αρωγοί σε μια τέτοια προσπάθεια, όπως συμβουλευτικές ομάδες, σύμβουλοι παιδαγωγικής ευθύνης, σχολικοί ψυχολόγοι κλπ. Κοινός γνώμονας είναι το μεγαλύτερο μακροπρόθεσμο όφελος της σχολικής κοινότητας. Στις περιπτώσεις που απαιτείται σύντομη εξομάλυνση, καλείται ο διευθυντής με τις γνώσεις και την εμπειρία που θα πρέπει να διαθέτει, να κρατήσει το ρόλο του μεσάζοντα. Επιτακτική ανάγκη της εκπαιδευτικής πολιτικής είναι η προσέγγιση και η εκμάθηση τεχνικών για ειρηνική επίλυση των συγκρούσεων να ενταχθεί στα προγράμματα σπουδών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τα αυξανόμενα προβλήματα συμπεριφοράς στη σχολική τάξη αποτελούν μια ανησυχητική πραγματικότητα στο ελληνικό σχολείο. Καθρεπτίζουν βαθύτερα προβλήματα της κοινωνίας και του εκπαιδευτικού συστήματος, των οποίων τα αίτια μπορούν να αναζητηθούν και να μελετηθούν. Στην παρούσα μελέτη αναφερθήκαμε σε αυτά που συνήθως αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτικός στην τάξη και στην προσπάθεια επίλυσής τους.

Προκειμένου να βελτιωθεί η επικοινωνία μέσα στην τάξη, είναι αναγκαίο ο εκπαιδευτικός να γνωρίζει πολύ καλά τις σχέσεις μεταξύ των μελών της τάξης, που μπορεί να γίνει με την καθημερινή συναναστροφή μέσα και έξω από την τάξη. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να αποκαλυφθούν και να ενισχυθούν οι αδύναμοι, στους οποίους ιδιαίτερα δίνονται πρωτοβουλίες και οι κοινωνικά ισχυροί. Θεωρείται χρήσιμο ο εκπαιδευτικός να μετατρέψει τη δομή της τάξης από «τυπική» σε «άτυπη», καλώντας τους μαθητές να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση κανόνων, καθηκόντων, κοινών επιδιώξεων. Άλλωστε, τη δέσμευση αυτή έχει στόχο και το Παιδαγωγικό Συμβόλαιο που προτείνεται ως απαραίτητο εργαλείο και τεχνική με την έναρξη της σχολικής χρονιάς.

Είναι φανερό πως από τους πολλαπλούς ρόλους που έχει να επιτελέσει ο διευθυντής-ηγέτης ενός σχολικού οργανισμού είναι η μέριμνα για την ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του. Όταν ο διευθυντής δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα και δεν απαξιώνει με τον τρόπο του τις σχολικές συγκρούσεις, μικρές ή μεγάλες σε έκταση όποτε και όταν συμβαίνουν, το κλίμα συνεργασίας θα επιτευχθεί. Καλλιεργείται εμπιστοσύνη και από τους μαθητές και από τους εκπαιδευτικούς. Ξέρουν πως ό,τι και να συμβεί στο χώρο του σχολείου, θα ακουστεί η δική τους αλήθεια, θα παρθούν τα κατάλληλα μέτρα που όλοι θα είναι ικανοποιημένοι.

Θα ήταν χρήσιμο να γίνει εκτενέστερη έρευνα για το θέμα των συγκρούσεων στα σχολεία καθώς και επιμόρφωση των διευθυντών στα θέματα αυτά.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ:

Blake R., Mouton J, (1970),*The fifth achievement*, journal of Applied Behavioural Science, Vol.6,pp.413-426.

Brock S., Sandoval J. και Lewis S. (Επιμ. Χ. Χατζηχρήστου) (2005), Προετοιμασία για την αντιμετώπιση των κρίσεων στο σχολείο. Αθήνα: Gutenberg,

Ζαβλανός, Μ. (1999). Οργανωτική Συμπεριφορά (σ. 395-410). Αθήνα: Έλλην.

Καντάς, Α.(1995). Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κατσαρός, Ι. (2008). Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης (σ. 113-114). Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Κεδράκα Κ. και Τσαγκαρίδης Μ. (2000), *Γονείς; όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά.*, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Κολιάδης Εμμ, (1996), *Θεωρίες μάθησης και εκπαιδευτική πράξη: Συμπεριφοριστικές θεωρίες*, τόμος Α, 2^η έκδοση, Αθήνα.

Κωνσταντίνου, Α. (2005). *Πώς θα διευθύνεις αποτελεσματικά το Σχολείο σου*. Λευκωσία: Καντζηλάρη.

Ματσαγγούρα Ηλ., (1999), *Θεωρία και πράξη της διδασκαλίας. Η σχολική τάξη ως χώρος, ομάδα, πειθαρχία, μέθοδος*, εκδ, Αθήνα: Γρηγόρης.

Ματσαγγούρας, Η. (2002). Ευέλικτη Ζώνη Διαθεματικών Προσεγγίσεων: *Μια εκπαιδευτική καινοτομία που αλλάζει το σχολείο*, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 6, 15-30.

Ματσαγγούρα Ηλ., (1985,1998). *Οργάνωση και διεύθυνση της σχολικής τάξης*, Αθήνα: Γρηγόρης.

Ματσαγγούρα Ηλ., (2000), *Η Σχολική Τάξη*, Αθήνα: Γρηγόρης.

- Μαυραντζά, Ε. (2011). Διαχείριση συγκρούσεων: η περίπτωση των σχολικών μονάδων (σ.44-45). Διπλωματική εργασία στο: Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Μπουραντάς, Δ. (2001). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, σύγχρονες πρακτικές* (σ. 423). Αθήνα: Μπένος.
- Μπουραντάς Δ., (1992) *Μάνατζμεντ: οργανωτική θεωρία και συμπεριφορά*, εκδόσεις TEAM Ε.Π.Ε, Αθήνα
- Μπουραντάς Δ., (2005) *Ηγεσία: Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*, Αθήνα: Κριτική.
- Μόττη-Στεφανίδη Φ. και Τσέργας Ν. (2000), *Όταν τα πράγματα στο σχολείο αγριεύουν*, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.
- Παναγιώτου, Ν. (2011). *Εισαγωγή στην Ανάλυση Αποφάσεων*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις ΕΜΠ.
- Παπαδοπούλου, Ο. (2012). *Διοίκηση Συγκρούσεων, Επικοινωνία, Μοντέλα ηγεσίας και λήψη αποφάσεων* (σ. 17, 27). Διπλωματική εργασία στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών: Νέες αρχές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Παν/μίου Πατρών. Θεμελιώδεις στρατηγικές αποτελεσματικής διαχείρισης
- Παρασκευόπουλος Ιωάν, (1985), *Εξελικτική Ψυχολογία*, Ιδιωτική Έκδοση, τόμοι 1-4, Αθήνα.
- Πετρόπουλος Ν. και Παπαστυλιανού Α. (2001), *Μορφές επιθετικότητας, βίας και διαμαρτυρίας στο σχολείο*, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.
- Πολυχρονίου Π. (2010). *Διοίκηση Συγκρούσεων, (Σημειώσεις)*. Πάτρα. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Πατρών.
- Ρέππα, Α. Α. (2008). *Εκπαιδευτική Διοίκηση & Οργανωσιακή Συμπεριφορά - Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Έλλην.
- Σαΐτη, Α., Σαΐτης, Χ. (2012). *Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο*. Από τη θεωρία στην πράξη. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτη, Α., Σαΐτης, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη Διοίκηση της Εκπ/σης τ. Α* (σ. 252-285). Αθήνα. Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης Χ. (2002). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Τσιάρας Αστέριος, *Αναπτυξιακές μορφές της διδακτικής του θεάτρου στην εκπαίδευση*, Σημειώσεις για το μάθημα, Ναύπλιο 2011.

Τύπας, Γ. & Κατσαρός, Γ. (2003). Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη. (σ. 84). Αθήνα: Gutenberg.

Φασουλής Κ. (2006). Η δημιουργική διαλεκτική ως μέσο αντιμετώπισης και διευθέτησης του συγκρουσιακού φαινομένου στο σχολικό περιβάλλον. Πρακτικά του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης (ΕΛΛ. Ι. Ε. Π. ΕΚ.), 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο με θέμα: Κριτική, Δημιουργική, Διαλεκτική Σκέψη στην Εκπαίδευση: Θεωρία και Πράξη (σ.520-525). Αθήνα.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). Η Διοίκηση του Σχολείου και η Συμμετοχή των Εκπαιδευτικών στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων. Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.

Feldman S. Robert, Εξελικτική Ψυχολογία, Διά βίου ανάπτυξη, μετάφραση Ζωή Αντωνοπούλου, Gutenberg, Αθήνα 2009

Χηνάς Π. και Χρυσοφίδης Κ. (2000), *Επιθετικότητα στο σχολείο. Προτάσεις για πρόληψη και αντιμετώπιση*, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Α. Ηλίας

ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

Κοινωνιολογία Γ΄ Λυκείου Γενικής Παιδείας, βιβλίο Εκπαιδευτικού, κεφ.9, ΟΕΔΒ Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:

ΘΕΜΑ: «Αποτύπωση καλών πρακτικών σχολικών μονάδων Δ.Ε. για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και επιθετικότητας μεταξύ μαθητών».

Ο Συνήγορος του Παιδιού, κατά τη διάρκεια των επισκέψεών του στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διαπίστωσε την έντονη ανησυχία της εκπαιδευτικής κοινότητας και των μαθητών σχετικά με την εξάπλωση βίαιων συμπεριφορών ανάμεσα σε μαθητές αλλά και το ότι το σχολείο έχει τη δυνατότητα να παρέμβει αποτελεσματικά, τόσο για την πρόληψη όσο και για την αντιμετώπιση και αποτροπή των φαινομένων αυτών. Για την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της επιθετικότητας είναι απαραίτητο να διασφαλισθούν οι συνθήκες γενικότερης λειτουργικότητας και ευνομίας στη σχολική κοινότητα, καθώς και να αναπτυχθεί κλίμα συνεργασίας, συμμετοχής και αλληλοσεβασμού ανάμεσα στα μέλη της, διασφαλίζοντας τα δικαιώματα των ανήλικων μελών της. Οι σημαντικότεροι παράγοντες προκειμένου να επιτευχθεί η επιδιωκόμενη μείωση της σχολικής βίας είναι οι ακόλουθοι:

Διαμόρφωση καλού σχολικού κλίματος επικοινωνίας, διαλόγου και εμπιστοσύνης, ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και μαθητές. Το κλίμα επικοινωνίας και διαλόγου θα πρέπει να υποστηρίζεται έμπρακτα τόσο από το Διευθυντή της σχολικής μονάδας, όσο και από τους εκπαιδευτικούς μέσα στις τάξεις.

Αξιοποίηση του θεσμού των μαθητικών συμβουλίων για την ενίσχυση της ανάδειξης των απόψεων των μαθητών.

Παρακολούθηση και προστασία των μελών της σχολικής κοινότητας από οποιαδήποτε απειλή ή άσκηση βίας σε βάρος τους. Κάθε εκπαιδευτικός ή μαθητής θα πρέπει να εκφράζει ελεύθερα

τις απόψεις του ή τα παράπονά του και εφόσον χρειάζεται, να λαμβάνει εγγυήσεις για την αποτροπή της επανάληψης βλαπτικών συμπεριφορών.

Επαρκής ενημέρωση των μαθητών και επικοινωνία στις τάξεις, σχετικά με την άσκηση, το σεβασμό και την προστασία των δικαιωμάτων όλων των μελών της σχολικής κοινότητας. Ειδικότερα, θα πρέπει να γίνονται συζητήσεις και ενημερώσεις σχετικά με την άσκηση βίας, πώς εκδηλώνεται αλλά και για τους τρόπους που μπορεί να αποτραπεί με την συνδρομή όλων.

Καθιέρωση διαδικασιών ακρόασης με την συνδρομή του Προϊσταμένου Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης, όταν εκδηλώνεται ένα περιστατικό βίας και ανάθεση ρόλων συμβούλων σε εκπαιδευτικούς με ειδικές γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές να εξηγούν τις συμπεριφορές τους, να εκφράζουν τις απόψεις τους, να επικοινωνούν ύστερα από την εκδήλωση βίαιων ενεργειών και να γίνεται προσπάθεια συμφιλίωσης μεταξύ των εμπλεκόμενων.

Επιβολή κυρώσεων ύστερα από προσεκτική ακρόαση των μερών και με την συνδρομή του Σχολικού Συμβούλου αλλά και του Προϊσταμένου Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης, όπου αυτή κρίνεται αναγκαία.

Ενίσχυση του ρόλου των μαθητών στη διαδικασία επίλυσης συγκρούσεων, ενδεχόμενα μέσα από τη δημιουργία ομάδων φιλίας ή διαμεσολάβησης, ανάλογα με τις δυνατότητες υποστήριξης των ομάδων αυτών από τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας.

Ανάπτυξη προαιρετικών ομαδικών δραστηριοτήτων που ενδιαφέρουν τους μαθητές και βοηθούν στην καλλιέργεια στενότερων δεσμών και σχέσεων συνεργασίας μεταξύ τους (π.χ. ομάδες εφημερίδας, περιοδικού, αθλητισμού, ιστολογίου κ.τ.λ.).

Τακτική επικοινωνία με τους γονείς και ευαισθητοποίησή τους, έτσι ώστε να βρίσκονται κοντά στα παιδιά τους και στους προβληματισμούς τους, επικοινωνώντας διαλεκτικά μαζί τους.

Συνεργασία ολόκληρης της σχολικής κοινότητας, τόσο σε επίπεδο σχολικού συμβουλίου, όσο και μέσα από τη διοργάνωση εκδηλώσεων ενημέρωσης, συζητήσεων, εκθέσεων που θα προάγουν τις ειρηνικές σχέσεις αλλά και την εγρήγορση όλων, με απώτερο στόχο την αποτροπή της εκδήλωσης μορφών βίας, επιθετικότητας και εκφοβισμού μεταξύ μαθητών.

Με την αδιαμφισβήτητη συμβολή σας στη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ευελπιστούμε στη συνεργασία σας, για την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων, με σεβασμό στα δικαιώματα όλων των μελών τους.**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:**

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(για τους μαθητές Γυμνασίου)

Πρόλογος

Αγαπητέ/ή μαθητή/τρια, Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο.

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σου.

Σχολική Μονάδα:

Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο (βάλε ✓)

ΑΓΟΡΙ

ΚΟΡΙΤΣΙ

Ερωτήσεις

1. Θεωρείς τις σχέσεις σου καλές με τους συμμαθητές σου; (κύκλωσε)

Πολύ

Αρκετά

Λίγο

Πολύ λίγο

Καθόλου

2. Να κυκλώσεις ποια από τα παρακάτω θεωρείς ότι είναι περιστατικά βίας ή αφορμή πρόκλησης μιας σύγκρουσης. (κύκλωσε)

α) προσβλητικές εκφράσεις και

βρισιές

β) απειλές

γ) ειρωνεία

δ) σωματική βία

ε) απόρριψη από άλλους

στ) καταστροφή προσωπικών

αντικειμένων

ζ) βανδαλισμοί

- η) κλοπή
- θ) ληστεία
- ι) σεξουαλική
παρενόχληση
- ια) άλλο:

3. Κάποιες φορές επέλεξες να αποφύγεις να πας την επόμενη ημέρα στο σχολείο επειδή είχε προηγηθεί κάποιος τσακωμός σε βάρος σου; (βάλε √)

Πολύ
συχνά Συχνά Μερικές
φορές Σπάνια Ποτέ

4. Έχεις ασκήσει βία; (βάλε √)

Πολύ
συχνά Συχνά Μερικές
φορές Σπάνια Ποτέ

5. Σε κάποιο περιστατικό που συνέβη στο σχολείο σου τον τελευταίο καιρό, η βία που ασκήθηκε πιστεύεις ότι έχει σχέση με:(κύκλωσε)

- α) Τον τόπο ή τη χώρα καταγωγής ενός ή περισσότερων μαθητών (ή των γονιών τους)
- β) Το ότι ανήκει/ουν σε κάποια άλλη παρέα/ομάδα του σχολείου
- γ) Το ότι ανήκει/ουν σε κάποια μειονότητα
- δ) Το φύλο τους
- στ) Τίποτε από τα παραπάνω

6.Οι εμπλεκόμενοι στο περιστατικό ήταν: (κύκλωσε)

- α) μόνο αγόρια
- β) μόνο κορίτσια
- γ) αγόρια και κορίτσια
- δ) μόνο μαθητές του σχολείου
- ε) με παρουσία των καθηγητών
- στ) μαθητές και εξωσχολικοί
- ζ) άλλο:

7.Πού έγινε το περιστατικό; (κύκλωσε)

- α) στον προαύλιο χώρο/στον διάδρομο
- β) στην αίθουσα διδασκαλίας
- γ) στο εργαστήριο
- δ) στο γραφείο των καθηγητών
- ε) εκτός σχολείου κατά τη διάρκεια περιπάτου/εκδρομής
- στ) άλλο:

8. Πότε έγινε το περιστατικό; (κύκλωσε)

- α) στο διάλειμμα
- β) στην αίθουσα/εργαστήριο λίγο πριν το μάθημα
- γ) στην αίθουσα/εργαστήριο κατά τη διάρκεια του μαθήματος
- δ) κατά τη διάρκεια κατάληψης ε) σε μαθητική εκδήλωση

στ) κατά τη διάρκεια περιπάτου/εκδρομής

ζ) άλλο:

.....

9. Η πλειονότητα των παρευρισκόμενων μαθητών (εφόσον υπήρχε) πώς αντέδρασε; (κύκλωσε)

α) επιδοκίμαζε

β) γελούσε

γ) φοβήθηκε /τρομοκρατήθηκε

δ) προσπάθησε να εμπλακεί για να τελειώσει νωρίτερα το περιστατικό

ε) προσπάθησε να εμπλακεί για να συνεχιστεί το περιστατικό στ)

απομακρύνθηκε σαν να μη συνέβη ποτέ το περιστατικό

ζ) άλλο:

10. Η πλειονότητα των παρευρισκόμενων καθηγητών (εφόσον υπήρχε) πώς αντέδρασε; (κύκλωσε)

α) αδιαφορούσε

β) κάλεσε βοήθεια

γ) φοβήθηκε /τρομοκρατήθηκε

δ) προσπάθησε να εμπλακεί για να τελειώσει νωρίτερα το περιστατικό

ε) σταμάτησε αμέσως με παρέμβασή της το περιστατικό

στ) απομακρύνθηκε σαν να μη συνέβη ποτέ το περιστατικό

ζ) άλλο:

11. Το περιστατικό περιελάμβανε: (κύκλωσε όσα νομίζεις)

α) προσβλητικές εκφράσεις και

βρισιές

β) απειλές

γ) υποτιμητικά σχόλια

δ) σωματική βία ε)

βανδαλισμούς

στ) κλοπές ζ) καταστροφή προσωπικών αντικειμένων

η) σεξουαλική παρενόχληση θ) άλλο:

.....

12. Ανέφερες σε κάποιον το περιστατικό; (κύκλωσε όσα νομίζεις)

α) σε άλλους συμμαθητές μου

β) στον υπεύθυνο καθηγητή της τάξης

μου

γ) στο Διευθυντή του σχολείου

δ) στους γονείς μου

ε) σε συγγενείς μου

στ) σε εξωσχολικούς μου

φίλους

ζ) σε κάποιο άλλο πρόσωπο η)

σε κανέναν

Εφόσον απαντήσεις σε κανέναν ανέφερε τους λόγους/αιτίες που σε ώθησαν στην απόφαση αυτή.....

.....

.....

13. Πώς ένιωθες 1-2 μέρες μετά από την πραγματοποίηση του περιστατικού;(κύκλωσε όσα νομίζεις)

α) Ενοχές

β) στενοχώρια

γ) θυμό

δ) φόβο

ε) αγωνία

στ) αδιαφορία

ζ) άλλο:

.....

14. Αισθάνεσαι ασφάλεια στο σχολείο κατά τη διάρκεια των

διαλειμμάτων;(κύκλωσε)

Πολύ Αρκετά Λίγο Πολύ λίγο Καθόλου

15. Ποιες ενέργειες κατά τη γνώμη σου θα πρέπει να γίνουν για να αισθάνεσαι ασφάλεια στο σχολικό χώρο; (Κύκλωσε έως 2)

- α. Ο Διευθυντής και οι καθηγητές να ενδιαφέρονται περισσότερο για τους μαθητές και να είναι αυστηροί σε περιστατικά βίας.
- β. Οι κανονισμοί του σχολείου να εφαρμόζονται και να τηρούνται.
- δ. Οι μαθητές να μάθουν/ εκπαιδευτούν στο να επιλύουν με ειρηνικά μέσα τις διαφορές τους.
- ε. Να ορισθεί κάποιος ως υπεύθυνος στη διαχείριση των περιστατικών βίας με ηρεμία και σοβαρότητα.
- ζ. Να υπάρχει ψυχολόγος στο σχολείο, ο οποίος θα διαχειρίζεται τα περιστατικά βίας.
- η. Άλλο (περιγράψτε)

.....

16. Σου εμπνέει ασφάλεια και σιγουριά η προσοχή που δείχνει σε τέτοια θέματα η πλειονότητα των καθηγητών του σχολείου σου; (κύκλωσε)

Πολύ Αρκετά Λίγο Πολύ λίγο Καθόλου

17. Τι αισθάνεσαι για τους συμμαθητές σου που εμπλέκονται σε περιστατικά βίας ή εκφοβισμού; (κύκλωσε όσα νομίζεις)

- α) φόβο
- β) αγωνία
- γ) θυμό
- δ) στενοχώρια ε)
- αδιαφορία
- στ) άλλο:

.....

