

# Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ



# Εισαγωγή

Οι **συγκρούσεις** στα πλαίσια μιας εκπαιδευτικής μονάδας διακρίνονται στις εξής:

- Μεταξύ εκπαιδευτικών
- Εκπαιδευτικών- Μαθητών
- Των μαθητών μεταξύ τους

# Έννοια μιας κρίσης γενικά

- **Κρίση**= Μια προσωρινή κατάσταση αναστάτωσης και αποδιοργάνωσης, χαρακτηριζόμενη πρωταρχικά από την αδυναμία αντιμετώπισης εκ μέρους του ατόμου μιας συγκεκριμένης κατάστασης μέσω της χρήσης συνήθως μεθόδων επίλυσης προβλημάτων, αλλά και από την πιθανότητα μιας ριζικά θετικής ή αρνητικής έκβασης.

# Αιτίες μιας κρίσης

- **ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΙΤΙΑ:** κλοπές και καταχρήσεις, σπατάλες και υπερβολικές δαπάνες
- **ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ ΑΙΤΙΑ:** κακή οργάνωση του εκπαιδευτικού οργανισμού, υπεράριθμο προσωπικό, κακή στελέχωση
- **ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΑΙΤΙΑ:** θάνατος ή αποχώρηση σημαντικού ατόμου για τον εκπαιδευτικό οργανισμό, αντιθέσεις και απεργίες προσωπικού, αντιδικίες με τις ομάδες που σχετίζονται με τον εκπαιδευτικό προσωπικό και ανεπαρκές management
- **ΝΟΜΙΚΑ ΑΙΤΙΑ:** νομικές, εργατικές, φορολογικές, ασφαλιστικές παραβάσεις
- **ΑΙΤΙΑ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΒΙΑΣ:** φυσικές και τεχνολογικές καταστροφές κ.α.
- **ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ ΑΙΤΙΑ:** καταλήψεις, νεανική παραβατικότητα, απειθαρχία μαθητών, κακό παιδαγωγικό κλίμα, συγκρούσεις κάποιου εκπαιδευτικού και μαθητών κλπ

# ΜΟΡΦΕΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΒΙΑΣ

- **Σωματική βία:** σπρωξίματα, ξυλοδαρμοί, χειρονομίες
- **Λεκτική βία:** βρισιές, φραστικές επιθέσεις, παρατσούκλια, κακόβουλα πειράγματα και φάρσες, ρατσιστικά σχόλια, αρνητικά σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση, κλπ.
- **Ψυχολογική / Συναισθηματική βία:** Αποκλεισμός από παρέες και ομάδες ομηλίκων, απειλές και εκβιασμοί, πίεση κλπ.

# Συγκρούσεις γενικά και στον εκπαιδευτικό χώρο- Ορισμός και είδη (1)

- Ως **σύγκρουση** ορίζεται μια κατάσταση κατά την οποία συνυπάρχουν στοιχεία ( συμφέροντα, νοοτροπίες, απόψεις, αρμοδιότητες) που αλληλοαναιρούνται ή που εμποδίζει το ένα την ύπαρξη του άλλου. Στην ψυχολογική της διάσταση η σύγκρουση ορίζεται ως έκφραση εσωτερικών ψυχικών τάσεων, κινήτρων ή απαιτήσεων, που έρχονται σε αντίθεση, δεν συμβιβάζονται ή λειτουργούν ανταγωνιστικά (Μπαμπινιώτης 2002)
- Οι Montana & Charnon, (1993), παραθετούν τους εξής τύπους συγκρούσεων:
  - Α) Μονόπλευρες συγκρούσεις
  - Β) Σύγκρουση ανάμεσα σε άτομα
  - Γ) Συγκρούσεις ανάμεσα σε άτομα και ομάδες
  - Δ) Σύγκρουση ανάμεσα σε ομάδες
  - Ε) Σύγκρουση ανάμεσα σε οργανισμούς

# Συγκρούσεις γενικά και στον εκπαιδευτικό χώρο- Ορισμός και είδη (2)

Επίσης άλλοι τύποι συγκρούσεων

- A) Λανθάνουσα σύγκρουση
- B) Αντιληπτή (ή εκδηλωμένη) σύγκρουση
- Γ) Φανερή σύγκρουση

Ειδικότερα, οι συγκρούσεις μπορούν να διακριθούν σε:

**Διομαδικές** . Η διομαδική σύγκρουση αφορά την αντιπαράθεση ομάδων ( πχ μεταξύ διδασκόντων και γονέων ή διδασκόντων σε δυο διαφορετικά σχολεία) και

**Ενδοομαδικές** . Η ενδοομαδική σύγκρουση αφορά την αντιπαράθεση ατόμων μέσα σε μια ομάδα ( πχ μεταξύ εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας).

Οι συγκρούσεις μπορεί να είναι ακόμη μεταξύ ατόμων και ομάδων (πχ ενός εκπαιδευτικού και του συλλόγου διδασκόντων).

# Αίτια συγκρούσεων

Οι αιτίες των συγκρούσεων μπορεί να προέρχονται:

- από το **σύστημα της επικοινωνίας** του εκπαιδευτικού οργανισμού στο οποίο παρατηρείται προβληματική επικοινωνία
- από την **οργανωτική δομή** του όταν παρατηρούνται γραφειοκρατικά χαρακτηριστικά, ανομοιογένεια των εκπαιδευτικών, έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής κ.α
- το πρόβλημα των **συγκρουόμενων στόχων**
- Το πρόβλημα των **περιορισμένων πόρων**
- Το πρόβλημα των **ατομικών διαφορών** από τους **ανθρώπινους παράγοντες** εφόσον κάθε άτομο έχει τη δική του προσωπικότητα
- Από το **εξωτερικό περιβάλλον**
- από τις **αντιθέσεις μεταξύ των ομάδων** που είναι επίσημα ή ανεπίσημα οργανωμένες μέσα σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό
- η **διαφορετική εκπαίδευση** ή το σύστημα **πολιτισμικών αξιών** των ατόμων



# Συνέπειες συγκρούσεων

- **Θετικές συνέπειες:** οι επικοινωνιακές συγκρούσεις μπορούν να διευκρινίσουν και να ανοίξουν ένα ζήτημα, να θέσουν νέους στόχους ή να τροποποιήσουν προηγούμενους, να βελτιώσουν την ποιότητα της επίλυσης του προβλήματος, να αυξήσουν τη συμμετοχή, να παρέχουν περισσότερο αυθορμητισμό στην επικοινωνία καθώς και να βελτιώσουν την ενσυναίσθηση των ατόμων και των ομάδων και τέλος να βοηθήσουν στην αύξηση της παραγωγής.
- **Αρνητικές συνέπειες:** προκαλούν μείωση του ηθικού, πολώνουν άτομα και ομάδες, οξύνουν τις διαφορές, εμποδίζουν την συνεργασία, δημιουργούν υποψία και δυσπιστία

# Αντιμετώπιση συγκρούσεων

Ο Blake, R (1964) καθόρισε πέντε μεθόδους αντιμετώπισης της σύγκρουσης:

- Απόσυρση- Αποφυγή
- Άμβλυνηση - Συγκάλυψη
- Εξαναγκασμός – Επιβολή ή παρέμβαση της εξουσίας
- Συμβιβασμός
- Άμεση Αντιμετώπιση ή επίλυση του προβλήματος

Κοινός τόπος της οπτικής του Blake εμφανίζεται και στον τρόπο σκέψης του Μπουραντά (2002) όσον αφορά στις μεθόδους του συμβιβασμού και της απόσυρσης- αποφυγής. Ωστόσο, αυτός προτείνει τρεις επιπλέον τρόπους αντιμετώπισης:

- Διαιτησία
- Κανονισμοί
- Δωροδοκία

Τέσσερις ενέργειες μπορούν να βοηθήσουν στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των επεισοδίων σύγκρουσης:

- α) προετοιμασία
- β) πρόωρη επέμβαση
- γ) εστίαση των ζητημάτων
- δ) αποπροσωποποίηση του προβλήματος

# ΟΙ ΜΟΝΤΑΝΑ & ΧΑΡΝΟΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΟΥΝ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ

## Αποφυγή

Στρατηγική	Αιτιολογία	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
Αποφυγή	Επειδή τα στελέχη προτιμούν να αποφεύγουν την αντιμετώπιση του προβλήματος, πιστεύουν ότι όταν το αγνοούν θα επιλυθεί μόνο του	Δίνει τη δυνατότητα στα στελέχη να μη σπαταλούν άδικα το χρόνο τους σε προβλήματα που μπορεί να επιλυθούν μόνα τους	Δεν εξετάζει τις βαθύτερες αιτίες, τα στελέχη αγνοούν ζωτικά θέματα για τον οργανισμό

## Συγκάλυψη

Στρατηγική	Αιτιολογία	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
Συγκάλυψη	Επειδή τα στελέχη θέλουν να υπάρχει αρμονία μέσα στον οργανισμό	Αρμονικές σχέσεις, επιφανειακή ειρήνη ανάμεσα στους εργαζόμενους.	Δεν εξετάζει τις βαθύτερες αιτίες, δημιουργεί συχνά την εσφαλμένη εντύπωση ότι το πρόβλημα έχει επιλυθεί

## Εξαναγκασμός - Επιβολή ή παρέμβαση της εξουσίας

Στρατηγική	Αιτιολογία	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
Επιβολή ή εξαναγκασμός της εξουσίας	Επειδή τα στελέχη επιθυμούν να επιλυθεί γρήγορα η σύγκρουση και να διατηρηθεί η υπάρχουσα δομή εξουσίας	Η σύγκρουση επιλύεται με τον ταχύτερο τρόπο	Δεν εξετάζει τις βαθύτερες αιτίες, Η σύγκρουση μπορεί να μην επιλυθεί άσχημα συναισθήματα μπορεί να αναπτυχθούν ανάμεσα στον προϊστάμενο και τους υπαλλήλους

## Συμβιβασμός

Στρατηγική	Αιτιολογία	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
Συμβιβασμός	Επειδή τα στελέχη επιθυμούν να ικανοποιήσουν ένα μέρος τουλάχιστον, των δυο αντίθετων πλευρών	Κάθε πλευρά παίρνει κάτι – μερική νίκη	Δεν εξετάζει τις βαθύτερες αιτίες, καμία πλευρά δεν ικανοποιείται εντελώς

## Άμεση αντιμετώπιση

Στρατηγική	Αιτιολογία	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
Άμεση αντιμετώπιση	Επειδή τα στελέχη επιθυμούν να φτάσουν στις «ρίζες» της σύγκρουσης	Η διοίκηση αντιμετωπίζει τις αιτίες της σύγκρουσης και εφαρμόζει μια λύση που υποχρεώνει όλους τους ενδιαφερόμενους να εντάξουν τις απαιτήσεις τους στην πραγματικότητα	Αν δεν χρησιμοποιηθεί σωστά μπορεί να δημιουργήσει άσχημα συναισθήματα επίσης, υπάρχει κίνδυνος να βρει το στέλεχος τις βαθύτερες αιτίες του προβλήματος αλλά να μην μπορεί να το επιλύσει

# Συγκρούσεις μέσα στο σχολικό περιβάλλον

Τα σχολεία είτε το θέλουμε, είτε όχι είναι χώροι όπου συχνά – πυκνά παρατηρούμε σκληρές συγκρούσεων μεταξύ μαθητών, αλλά και μεταξύ του διδακτικού προσωπικού, όπως σε όλους τους χώρους όπου είναι συγκεντρωμένοι και εργάζονται ή μαθαίνουν πολλοί άνθρωποι. Μέσα σε κάθε σχολική κοινότητα αναπτύσσονται συγκρούσεις, οι οποίες διακρίνονται στις εξής τρεις κατηγορίες:



## ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΘΥΤΗ

- - Άτομα με φυσικές και σωματικές δυνάμεις
- - Επιθετικοί
- - Έκφραση γενικευμένης οργής
- - Επιρρεπείς σε παραβάσεις κανόνων και αντικοινωνικές συμπεριφορές
- - Ενεργητικά και υπερδραστήρια άτομα
- - Αυθόρμητοι και παρορμητικοί
- - Έχουν μειωμένους ηθικούς ενδοιασμούς, ενοχές ή τύψεις για τις ενέργειές τους ή οίκτο για το θύμα
- - Χαμηλή ενσυναίσθηση και χαμηλός βαθμός αισθήματος αλληλεγγύης
- - Χαμηλός βαθμός συνεργασίας και προθυμίας να βοηθήσουν
- - Δείχνουν σιγουριά για τον εαυτό τους και θέλουν να κυριαρχούν
- - Εξωστρεφείς και κοινωνικά ενεργοί με αυτοπεποίθηση
- - Στην κλίμακα ψυχωτισμού σημειώνουν υψηλή βαθμολογία
- - Ετοιμόλογοι, ικανοί να ξεφύγουν από δύσκολες καταστάσεις, εύκολα βρίσκουν δικαιολογίες
- - Έχουν υψηλά ποσοστά σχολικής αποτυχίας

# ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΘΥΜΑΤΟΣ

- - Ευαίσθητα και ήσυχα και συνεσταλμένα άτομα
- - Σωματικά και φυσικά πιο αδύναμοι
- - Παρουσιάζουν κάποια πνευματική μειονεξία
- - Εσωστρεφείς και συχνά μοναχικοί
- - Στην κλίμακα νεύρωσης και εσωστρέφειας παρουσιάζουν υψηλό βαθμό
- - Αγχώδεις και ανασφαλείς στις κοινωνικές τους επαφές
- - Έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση
- - Χαρακτηρίζονται από παθητικότητα
- - Υπερασπίζονται τον εαυτό τους δύσκολα ή αδύναμα
- - Διαχειρίζονται δύσκολα τις επιθετικές αντιδράσεις
- - Είναι λιγότερο δημοφιλή άτομα, έχουν λίγους φίλους, μπορεί να κάθονται μόνοι στα διαλλείματα ή να επιζητούν να βρίσκονται κοντά στους δασκάλους
- - Άρνηση για το σχολείο (δικαιολογίες ότι αισθάνονται αδιαθεσία κ.ά)
- - Παρουσιάζουν ψυχοσωματικές ενδείξεις, όπως τραυλισμός, άρνηση σίτισης, εφιάλτες, κλάμα κλπ.
- - Γίνονται ενίοτε επιθετικοί και εκφοβίζουν άλλα παιδιά πιο αδύναμα

## Συγκρούσεις μεταξύ εκπαιδευτικών-Αίτια

Οι κυριότερες πηγές συγκρούσεων που λαμβάνουν χώρα στο περιβάλλον του εκπαιδευτικού οργανισμού είναι οι εξής:

- Κακή επικοινωνία
- Περιορισμένοι πόροι
- Οργανωτικές αδυναμίες
- Ζωτικός χώρος
- Εξωτερικό περιβάλλον
- Ύπαρξη ατομικών διαφορών
- Ιεραρχική θέση
- Παρέμβαση
- Σεξουαλική παρενόχληση

# Αντιμετώπιση

Ένας διευθυντής όταν παρουσιάζεται μια σύγκρουση μεταξύ των εκπαιδευτικών θα πρέπει να ακολουθεί τα εξής βήματα:

- Εμπιστευτικά περιγράφει στις δύο πλευρές τι είδε και γιατί τον απασχολεί.
- Ρωτάει καθέναν από τους δύο εκπαιδευτικούς, χωρίς διακοπές από τον άλλο, να αναφέρει τα θέματα που τους χωρίζουν.
- Ακούει προσεκτικά τη θέση κάθε ατόμου στο πρόβλημα.

Επίσης, κάποιες άλλες στρατηγικές επίλυσης των συγκρούσεων είναι:

- *Η τεχνική της αποφυγής*
- *Η τεχνική του συμβιβασμού*
- *Η χρήση της εξουσίας*
- *Η τεχνική της οργάνωσης*

# Αντιμετώπιση (1)

Ο διευθυντής θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχειρίζεται τους πόρους με τέτοιο τρόπο ώστε να μειώνονται οι συγκρούσεις, πχ με αύξηση των οικονομικών υλικών ή ανθρώπινων πόρων. Επίσης, είναι σημαντικό να πετύχει τη μείωση των εσωτερικών συγκρούσεων μιας ομάδας με την επικέντρωση σε υψηλότερα ιδανικά και στόχους από τις πραγματικές απαιτήσεις της ομάδας. Πρόκειται για μια διαδικασία όπου όλη η ενεργητικότητα επιστρατεύεται για την επίλυση προβλημάτων που έχουν ανακύψει εκτός της ομάδας και έτσι τα εσωτερικά προβλήματα και οι διαφορές παραμερίζονται. Το μέτρο αυτό είναι προσωρινό, δεδομένου ότι ο εξωτερικός προσανατολισμός πολύ γρήγορα θα υποχωρήσει μπροστά στην ενδοομαδική και διομαδική σύγκρουση που δεν έχει πάψει να υπάρχει.

Πριν η κατάσταση φτάσει στον διευθυντή, μπορούν οι εκπαιδευτικοί μεταξύ τους να επιλύσουν τα θέματα που δημιουργούνται από την σύγκρουση.

## Αντιμετώπιση (2)

- Ο Παρασκευόπουλος (2007), προτείνει τους εξής πρακτικούς τρόπους αντιμετώπισης:
- **Διαπραγματέυση**
- **Μεσολάβηση**
- **Ομαδικές επιλύσεις**

Βασικά σημεία επίλυσης συγκρούσεων σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο είναι να επιτεθούμε στο πρόβλημα, να το ορίσουμε και να εξερευνήσουμε την άποψη του καθενός με κατανόηση και σεβασμό. Πρέπει πρώτα να ακούμε και στη συνέχεια να συνοψίζουμε και να διευκρινίζουμε. Είναι απαραίτητο να συγκεντρωθούμε στα συμφέροντά μας και όχι στις θέσεις μας. Τα συμφέροντα που εμπλέκονται στις συγκρούσεις συνήθως σχετίζονται με τις βασικές μας ανάγκες. Όταν επικεντρωνόμαστε στα συμφέροντά μας, τότε βρίσκουμε λύσεις. Είναι χρήσιμο να βρίσκουμε εναλλακτικές που ικανοποιούν όλους (win-win options) και να συνεργαζόμαστε για δίκαιη λύση, που θα σέβεται τα συμφέροντα όλων.

## Αντιμετώπιση (3)

- Οι όροι και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την επίλυση συγκρούσεων είναι:
- *Επικοινωνιακές δεξιότητες,*
- *Ακρόαση προσεκτική με οπτική επαφή με το συνομιλητή και κινήσεις κεφαλιού,*
- *Σύνοψη δεδομένων,*
- *Διευκρίνιση με ερωτήσεις,*
- *Δεξιότητες ομιλίας (σαφήνεια, ακρίβεια),*
- *Δευτερεύοντα σημεία επικοινωνίας (όχι διακοπές, κρίσεις, γέλιο, συμβουλές, αναφορά στη δική μας εμπειρία, αλλαγή θέματος),*
- *Επιλογές στρατηγικής αντιμετώπισης νίκης και για τις δύο πλευρές (win-win options),*
- *Καταιγισμός ιδεών (brainstorming), δηλ. όσο το δυνατό περισσότερες ιδέες μέσω έκφρασης και καταγραφής κάθε ιδέας που σκεπτόμαστε, χωρίς κρίσεις, συζητήσεις,*
- *Εύρεση μιας δίκαιης λύσης (καταλληλότερης για την περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον όλων.*
- *Θα πρέπει να λειτουργεί η λογική και όχι το συναίσθημα, όταν κρίνεται μια ιδέα, και η άποψη του άλλου να γίνεται σεβαστή.*

# Συγκρούσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών

Οι συγκρούσεις μεταξύ των καθηγητών και των μαθητών τους απορρέουν από απλά καθημερινά περιστατικά που διεξάγονται μέσα στην σχολική τάξη και σχετίζονται τόσο με την συμπεριφορά του ίδιου του εκπαιδευτικού όσο και με την συμπεριφορά των μαθητών. Η επιθετικότητα των μαθητών προς το δάσκαλο τους έχει τις ρίζες της στην εξουσία του δασκάλου, στην αδυναμία ή και στην άρνηση του μαθητή να πειθαρχήσει και να αποδεχθεί τη σχολική κουλτούρα, στην αγνόηση της προσωπικότητας του παιδιού κατά την αξιολόγηση, στην απονομή στερεοτύπων και ετικετών, στη διάψευση των προσδοκιών των παιδιών για το δάσκαλό τους και στην ίδια την επιθετικότητα του εκπαιδευτικού.



# Αίτια

- Ιδιαίτερα αυστηρός εκπαιδευτικός όσον αφορά την αξιολόγηση των μαθητών (αδικίες στη βαθμολογία , συχνά απροειδοποίητα διαγωνίσματα, μεγάλος όγκος εργασιών για το σπίτι)
- Αξιολόγηση με μοναδικό κριτήριο τη σχολική επίδοση- <<καλοί>> και <<κακοί>> μαθητές
- Λανθασμένες μέθοδοι επίπληξης(συχνές αποβολές μαθητών, φωνές μέσα στην τάξη κ.α)
- Εκπαιδευτικός αδιαφορεί για τις ιδιαιτερότητες και τα ενδιαφέροντα των μαθητών καθώς και για το κλίμα της τάξης και πράττει τυπικά το καθήκον του
- Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά εκπαιδευτικού (τικ, εμφάνιση, ομιλία κλπ)
- Εκκεντρική εμφάνιση μαθητή προκαλεί προκαταλήψεις εκπαιδευτικών
- Διακρίσεις καθηγητή έναντι μαθητών ( ρατσιστικές αντιλήψεις ή διακρίσεις φύλου)
- Σεξουαλική παρενόχληση μαθητή από εκπαιδευτικό

# Αντιμετώπιση

Ο πιο δημοφιλής και συνηθισμένος τρόπος αντιμετώπισης των συγκρούσεων μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών αποτελούν οι τιμωρητικές μέθοδοι( αποβολές, ωριαίες απουσίες , φωνές).

Παρόλο που ο παραπάνω τρόπος είναι ο συνηθέστερος, δεν είναι και ο ορθότερος.

Το κλειδί για την αντιμετώπισή τους είναι η σωστή επικοινωνία.

# Αντιμετώπιση

Η σχέση Καθηγητή-Μαθητή είναι καλή όταν έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Ανοιχτότητα ή διαφάνεια
- Αμοιβαίο ενδιαφέρον
- Αλληλεξάρτηση
- Διακριτότητα
- Αμοιβαία ικανοποίηση αναγκών

# Αντιμετώπιση

Επιπλέον, ο καθηγητής θα πρέπει να κάνει τα ακόλουθα βήματα προκειμένου να πετύχει μια πιο αρμονική σχέση με τους μαθητές του.

- Να στηρίζει ψυχολογικά τους μαθητές και να προκαλεί το ενδιαφέρον τους.
- Να εκφράζει υψηλές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.
- Να επιλέγει μαθητοκεντρικές προσεγγίσεις σε θέματα διδασκαλίας και οργάνωσης.
- Να παρέχει άμεσες ανατροφοδοτήσεις στους μαθητές.
- Να δημιουργεί οικογενειακή ατμόσφαιρα.
- Να ενθαρρύνει τη διαπροσωπική επικοινωνία και συνεργασία.
- Να αποτιμά θετικά την επιτυχία.
- Να διατυπώνει ξεκάθαρους κανόνες συμπεριφοράς.
- Να εκφράζει έμπρακτα την εμπιστοσύνη του προς τους μαθητές

# Συγκρούσεις μεταξύ μαθητών

Συνήθως και μέχρι σήμερα στα σχολεία και στο περιβάλλον τους αποδίδονταν ιδιαίτερη έμφαση στη διαδικασία της μάθησης και της κοινωνικοποίησης και σημαντικά ζητήματα, όπως η επίλυση των συγκρούσεων και η συνεργατικότητα, ως στάση ζωής, πολλές φορές έμεναν στο περιθώριο.

# Αίτια

- Δημιουργία ομάδων-κλίκας έναντι μαθητών με υψηλές σχολικές επιδόσεις
- Κλίκα παλαιότερων μαθητών έναντι κάποιου καινούριου
- Μαθητές με προβλήματα προσαρμογής
- Ρατσιστική αντιμετώπιση αλλοδαπών μαθητών

# Bullying

Οι συγκρούσεις είναι ένα από τα φλέγοντα φαινόμενα και θέματα του σύγχρονου σχολείου. Η αύξηση της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας του μαθητικού πληθυσμού και η διεκδίκηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε κάθε κοινωνία παρέχουν ευκαιρίες για να έλθουν στην επιφάνεια αποκλίνουσες συμπεριφορές, αντιλήψεις, απόψεις, θέσεις μεταξύ των μαθητών και δίνουν αφορμή για ποικίλες συγκρούσεις που σε ακραίες καταστάσεις κάνουμε λόγο για **εκφοβισμό (bullying)**.

# Ορισμός bullying

Ως bullying ορίζεται η συστηματική άσκηση σωματικής, λεκτικής, ψυχολογικής βίας ή εκφοβισμού σε ένα παιδί από κάποιο άλλο ή ομάδα παιδιών στο σχολείο, η οποία έχει σκοπό να βλάψει, να προκαλέσει φόβο ή να φέρει σε δύσκολη θέση το θύμα



# Μορφές bullying

- Όλες οι μορφές σωματικής βίας.
- Κλοπή και καταστροφή των προσωπικών αντικειμένων του παιδιού- στόχου.
- Λεκτικές συμπεριφορές (βρίσιμο, κοροϊδία, διάδοση φημών)
- Υποβάθμιση των ικανοτήτων και των επιτευγμάτων του παιδιού- στόχου.
- Γράψιμο υβριστικών συνθημάτων.
- Κοροϊδία της θρησκείας, της εθνικής προέλευσης, της κοινωνικής καταγωγής, της εμφάνισης του παιδιού- στόχου.
- Αποκλεισμός του παιδιού από ομαδικές δραστηριότητες.
- Προσπάθεια επιβολής στο παιδί- στόχο, ώστε να συμπεριφερθεί με τρόπο που δεν θέλει.

# Αντιμετώπιση

## Σε επίπεδο σχολείου:

- Σύνταξη Σχολικής Επιτροπής ενάντια στον εκφοβισμό και την ενδοσχολική βία.
- Σύνταξη Διακήρυξης του σχολείου ενάντια στη βία: δικαιώματα-υποχρεώσεις-καθήκοντα για όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας.
- Αύξηση της επίβλεψης του σχολικού χώρου.
- Ευαισθητοποίηση και συνεργασία με τους γονείς, προκειμένου να σταματήσει ο κύκλος αναπαραγωγής και ενθάρρυνσης της ενδοσχολικής βίας.
- Όταν εκδηλώνεται ένα περιστατικό βίας θα πρέπει οι σύμβουλοι καθοδήγησης να δίνουν την 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 εμπλεκομένων.

# Αντιμετώπιση

## Σε επίπεδο τάξης:

- Συζήτηση στην τάξη για τον ορισμό & τις μορφές της ενδοσχολικής βίας και του εκφοβισμού.
- Συζήτηση για τις επιπτώσεις του εκφοβισμού.
- Ενημέρωση σχετικά με το γιατί η ενδοσχολική βία και ο εκφοβισμός δεν είναι αποδεκτά από το σχολείο.
- Τρόποι και προτάσεις για πρόληψη και αντιμετώπιση από τους μαθητές: σύνταξη των κανόνων της τάξης ενάντια στη βία.
- Παροχή βοήθειας από μαθητές σε άλλους, για την επίλυση των συγκρούσεων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε εκφοβισμό.
- Προαγωγή των συνεργατικών αλληλεπιδράσεων
- Παροχή ευκαιριών για θετική έκφραση της επιθετικότητας (πχ μέσω των αθλημάτων).

# Τεχνικές επίλυσης

- Έλεγχος του θυμού
- Καθορισμός του προβλήματος
- Εξέταση εναλλακτικών λύσεων
- Επιλογή και εφαρμογή μιας λύσης

# Άμεσες δράσεις διευθυντή- εκπαιδευτικών

- Προσδιορίζουν αν πρόκειται για επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά παραβίασης των κανόνων ενάντια στη βία.
- Αν πρόκειται για επαναλαμβανόμενη εκφοβιστική συμπεριφορά, επικοινωνούν με τους γονείς του παιδιού τηλεφωνικά και κανονίζουν μια συνάντηση για να συζητήσουν.
- Σχεδιάζουν τον τρόπο παρακολούθησης του προβλήματος ώστε να έχουν εποπτεία της εξέλιξης της κατάστασης.
- Μιλούν στο παιδί που εκφοβίζεται και ακούν με προσοχή και σοβαρότητα αυτά που έχει να τους πει. Διαβεβαιώνουν το παιδί ότι θα ανταποκριθούν άμεσα για να το προστατεύσουν και ότι είναι διαθέσιμοι να παράσχουν κάθε δυνατή βοήθεια. Λένε στο παιδί, να τους κρατά ενήμερους σχετικά με οποιαδήποτε εξέλιξη.
- Υποστηρίζουν το παιδί που εκφοβίζεται σε συνεργασία με τον Διευθυντή.

# Η δική μας πρόταση

Κατά την άποψή μας, απαραίτητη προϋπόθεση για την επίλυση μιας κρίσης είναι να υπάρχει ένα καλό, κατανοητό, απλό, εύκολο και εύκαμπτο σχέδιο αντιμετώπισης. Το σχέδιο αντιμετώπισης μιας κρίσης σημαίνει το σύνολο των ενεργειών που πρέπει να γίνουν και των μέτρων που πρέπει να ληφθούν για να αντιμετωπιστεί μια κρίση.

# Περιεχόμενο σχεδίου αντιμετώπισης

- Να προσδιορίζει την προς αντιμετώπιση κρίση και να καθορίζει τα χαρακτηριστικά της.
- Να αναζητά σύνολα που υπέστησαν παρόμοιες κρίσεις, με ποιες συνέπειες και αποτελέσματα.
- Να συγκεντρώνει και να καταγράφει τα δυσμενή αποτελέσματα του αιτίου που δημιούργησε την κρίση.
- Να καθορίζεται και να αντιστοιχείται για κάθε δυσμενές αποτέλεσμα ένα μέτρο αντιμετώπισης.

# Συμπέρασμα

Εν κατακλείδι οι συγκρούσεις αποτελούν φυσικό και αναπόφευκτο φαινόμενο των ατόμων, των ομάδων και των οργανισμών.

Συνοδεύονται δε τόσο από αρνητικές, όσο και από θετικές συνέπειες καθώς ενεργοποιούν τα άτομα για μεγαλύτερη δράση, αποτελούν κινητήρια δύναμη θετικών αλλαγών για τους οργανισμούς και συνιστούν αναπτυξιακές εμπειρίες.

Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα μπορεί να είναι και επιθυμητές, αφού μπορεί να αποτελούν ένδειξη ότι στον οργανισμό υπάρχει άξιο δυναμικό, που στοχεύει σε δημιουργικές επιδόσεις.

Ως εκ τούτου, οι συγκρούσεις δεν πρέπει να αποτελούν αντικείμενο μείωσης, αποφυγής, τερματισμού ή εξάλειψης, αλλά δυναμικό πεδίο προαγωγής της οργανωσιακής γνώσης, βελτίωσης της αποτελεσματικότητας και αύξησης της αποδοτικότητας του οργανισμού.