Thriving Schools

Ευημερούντα Σχολεία: Μια Ολιστική Τεκμηριωμένη Προσέγγιση Σχολικής Ευζωίας



15 Οκτωβρίου2026

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 101196057

Thriving Schools

ΠΕ3: Κατάρτιση και ανάπτυξη ικανοτήτων (D3.1)

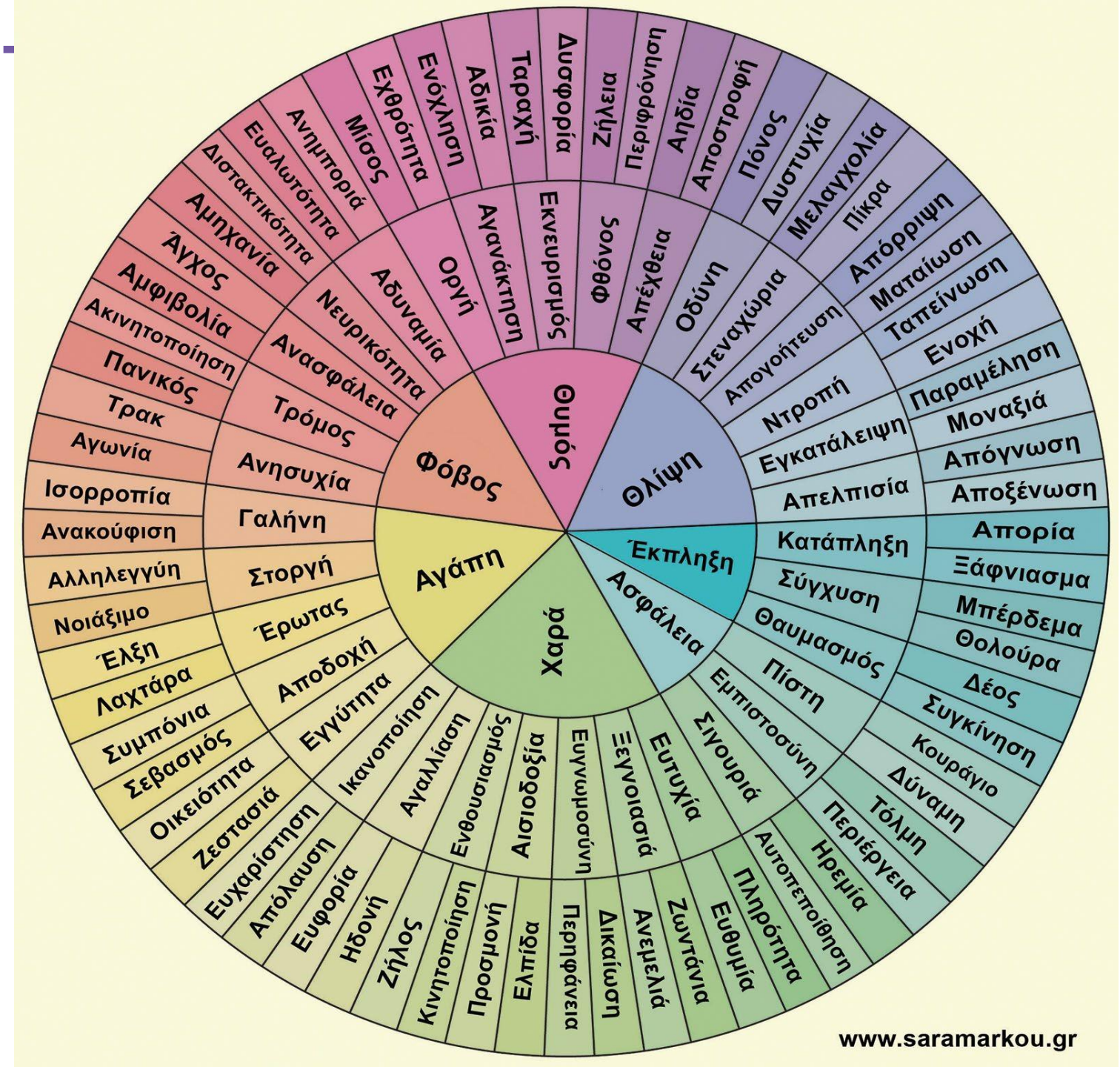
Wellbeing Champions – 3η συνάντηση: Εμπλοκή-Ηγεσία Αλλαγή Monitoring & Επόμενα βήματα



Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 101196057

Ο ΤΡΟΧΟΣ Τ


Θλίψη
Σοβαρότητα
Φόβος
Χαρά
Αγάπη
Έκπληξη
Αποστροφή
Αηδία
Περιφρόνηση
Ζήλεια
Δυσφορία
Ταραχή
Αδικία
Ενόχληση
Εχθρότητα
Μίσος
Ανημπορία
Ευαλωτότητα
Διστακτικότητα
Αμηχανία
Άγχος
Αμφιβολία
Ακινητοποίηση
Πανικός
Τρακ
Αγωνία
Ισορροπία
Ανακούφιση
Αλληλεγγύη
Νοιάξιμο
Έλξη
Λαχτάρα
Συμπόνια
Σεβασμός
Οικειότητα
Ζεστασιά
Ευχαρίστηση
Απόλαυση
Ευφορία
Ηδονή
Ζήλος
Κινητοποίηση
Προσμονή
Ελπίδα
Περηφάνεια
Δικαίωση
Ανακούφιση
Ζωντάνια
Ευθυμία
Πληρότητα
Αυτοπεποίθηση
Ηρεμία
Περιέργεια
Τόλμη
Δύναμη
Κουράγιο
Συγκίνηση
Δέος
Θολούρα
Μπέρδεμα
Ξάφνιασμα
Απορία
Αποξένωση
Απόγνωση
Μοναξιά
Παραμέληση
Ενοχή
Ταπείνωση
Ματαίωση
Απόρριψη
Πίκρα
Μελαγχολία
Δυστυχία
Πόνος
Απογοήτευση
Στεναχώρια
Οδύνη
Απέχθεια
Φθόνος
Εκνευρισμός
Αγανάκτηση
Οργή
Αδυναμία
Νευρικότητα
Ανασφάλεια
Τρόμος
Ανησυχία
Γαλήνη
Στοργή
Έρωτας
Αποδοχή
Εγγύτητα
Ικανοποίηση
Αγαλλίαση
Ενθουσιασμός
Αισιοδοξία
Ευγνωμοσύνη
Ξενγνοιασιά
Ευτυχία
Σιγουριά
Εμπιστοσύνη
Πίστη
Θαυμασμός
Σύγχυση
Κατάπληξη
Ασφάλεια
Απελπισία
Εγκατάλειψη
Ντροπή
Απογοήτευση
Στεναχώρια
Οδύνη
Απέχθεια
Φθόνος
Εκνευρισμός
Αγανάκτηση
Οργή
Αδυναμία
Νευρικότητα
Ανασφάλεια
Τρόμος
Ανησυχία
Γαλήνη
Στοργή
Έρωτας
Αποδοχή
Εγγύτητα
Ικανοποίηση
Αγαλλίαση
Ενθουσιασμός
Αισιοδοξία
Ευγνωμοσύνη
Ξενγνοιασιά
Ευτυχία
Σιγουριά
Εμπιστοσύνη
Πίστη
Θαυμασμός
Σύγχυση
Κατάπληξη

Στόχοι της συνάντησης

Σήμερα θα:

- συνδέσουμε το PERMA με το όραμα του σχολείου μας
- δούμε πώς εμπλέκουμε συναδέλφους με ασφάλεια (χωρίς πίεση)
- χτίσουμε ηγεσία αλλαγής με μικρά, ρεαλιστικά βήματα
- σχεδιάσουμε επικοινωνία με γονείς
- μάθουμε απλά εργαλεία παρακολούθησης προόδου (monitoring)
- συζητήσουμε για τη βιωσιμότητα της ευημερίας και μετά τον Ιούνιο
- φύγουμε με ξεκάθαρα επόμενα βήματα

Σύνδεση με τις προηγούμενες συναντήσεις

- Μιλήσαμε για ευζωία & κουλτούρα σχολείου
- Δουλέψαμε αναλυτικά το PERMA
- Δοκιμάσαμε πρακτικές που «χωρούν» στην καθημερινότητα
- Αναγνωρίσαμε ότι η αλλαγή δεν γίνεται από ένα άτομο

Interactive Poll (Zoom Poll)

Τίτλος: Πού βρίσκεται σήμερα το σχολείο σας;

Poll (μία επιλογή):

- Μόλις ξεκινά να σκέφτεται την ευζωία συστηματικά
- Έχει κάποιες πρακτικές αλλά όχι κοινή κατεύθυνση
- Υπάρχει κουλτούρα αλλά χρειάζεται σταθερότητα
- Νιώθουμε ότι «κάτι κινείται» και θέλουμε να το οργανώσουμε
- Υπάρχει κούραση/ αντίσταση

Ενότητα 1.2 – Εισαγωγή στο μοντέλο PERMA

PERMA: Πέντε στοιχεία που υποστηρίζουν την ευημερία στο σχολείο

- Το PERMA περιγράφει πέντε στοιχεία που υποστηρίζουν την ευημερία στο σχολικό περιβάλλον.
- Παρακάτω μπορείτε να δείτε πώς εφαρμόζεται κάθε στοιχείο στην πράξη.

Στοιχείο PERMA	Τι σημαίνει στη σχολική ζωή	Σύντομο παράδειγμα στην τάξη
Θετικά συναισθήματα	Οι μαθητές/μαθήτριες και το προσωπικό βιώνουν στιγμές ηρεμίας, ενθάρρυνσης και χαράς κατά τη διάρκεια της ημέρας.	Δραστηριότητα στο τέλος του μαθήματος: «Τρία καλά πράγματα». Κάθε μαθητής/μαθήτρια γράφει μια θετική στιγμή.
Δέσμευση	Οι μαθητές/μαθήτριες συγκεντρώνονται και παραμένουν προσηλωμένοι σε μαθησιακές δραστηριότητες που ταιριάζουν στο επίπεδο των ικανοτήτων τους.	Δραστηριότητα επιλογής. Οι μαθητές/μαθήτριες επιλέγουν τον τρόπο παρουσίασης της μάθησης.
Σχέσεις	Οι άνθρωποι αισθάνονται αποδοχή, σεβασμό και υποστήριξη. Το αίσθημα του ανήκειν γίνεται ορατό.	Οι εκπαιδευτικοί χαιρετούν τους/τις μαθητές/τριες στην είσοδο της τάξης. Σύντομη ερώτηση για να δουν αν είναι καλά.
Νόημα	Οι μαθητές/μαθήτριες κατανοούν τον σκοπό της μάθησης και τον συνδέουν με την πραγματική ζωή.	Έναρξη του μαθήματος με μία πρόταση: Γιατί αυτό είναι σημαντικό.
Επίτευξη	Οι μαθητές/μαθήτριες παρατηρούν την πρόοδο και αναγνωρίζουν τις μικρές επιτυχίες.	Κάρτα εβδομαδιαίου στόχου. Γρήγορος αναστοχασμός στο τέλος της εβδομάδας.

Μπορείτε να υποστηρίξετε το PERMA με απλές ρουτίνες.
Μικρές καθημερινές ενέργειες αλλάζουν την κουλτούρα του σχολείου.

Θετικά συναισθήματα στην τάξη

Από την κατανόηση στη δράση

- Θετικό κλίμα
- Ενδιαφέρον - περιέργεια
- Εμπλοκή στη διαδικασία μάθησης
- Παιχνίδι
- Φαντασία - δημιουργικότητα
- Δημιουργική έκφραση (τέχνες)
- Επίλυση προβλημάτων - αναζήτηση λύσεων
- Διαφοροποίηση
- Συνεργατική κουλτούρα
- Αποδοχή της διαφορετικότητας
- Αποδοχή του λάθους (ΜΑΘΗΜΑΤΑ)
- Ασφαλές περιβάλλον



Ενότητα 1.2 – Εισαγωγή στο μοντέλο PERMA

Τώρα γνωρίζετε τα πέντε στοιχεία του μοντέλου PERMA και πώς αυτά εκδηλώνονται στη σχολική ζωή. Προτού εξερευνήσουμε συγκεκριμένες δραστηριότητες, θα κάνουμε το εξής:

Σύνδεση του PERMA με την πραγματικότητα του σχολείου σας.

Στην Ενότητα 1.1 προσδιορίσατε:

- τα υπάρχοντα πλεονεκτήματα όσον αφορά την ευημερία
- τις τρέχουσες προκλήσεις ή ελλείψεις

Τώρα, θα τα χρησιμοποιήσετε και θα τα τοποθετήσετε κάτω από τα στοιχεία του PERMA. Αυτό θα σας βοηθήσει να διαπιστώσετε ποιο κομμάτι της ευημερίας χρειάζεται τη μεγαλύτερη προσοχή στο σχολείο σας.

Όταν γνωρίζουμε *πού* βρίσκεται η ανάγκη, μπορούμε να επιλέξουμε *ποια* δραστηριότητα θα εφαρμόσουμε.

Γιατί ξεκινάμε από Όραμα

- Οι πρακτικές χωρίς όραμα → γίνονται “άλλο ένα πρόγραμμα”
- Το όραμα χωρίς πρακτικές → μένει θεωρία
- Το wellbeing plan είναι η γέφυρα: **όραμα** → **επιλογές** → **ρουτίνες**

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Από τις στρατηγικές στον σχεδιασμό

Τώρα έχετε εντοπίσει τρεις στρατηγικές Ολιστικής Σχολικής Προσέγγισης που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν στο σχολείο σας.
Πριν τις μετατρέψετε σε δράσεις, κάντε ένα βήμα πίσω για να δείτε τη συνολική εικόνα.
Κάθε αποτελεσματικό σχέδιο ξεκινά με ένα σαφές όραμα.

Ένα όραμα:

- δίνει κατεύθυνση
- διευκολύνει τις επιλογές
- κρατά τους εμπλεκόμενους προσηλωμένους στον ίδιο στόχο.

Στην επόμενη δραστηριότητα, θα γράψετε ένα σύντομο όραμα ευημερίας για το σχολείο σας, το οποίο θα αντικατοπτρίζει τις ανάγκες σας, όπως τις επισημάνατς στις Ενότητες 1.1 και 1.2.
Στη συνέχεια, θα επιλέξετε **μία** στρατηγική και θα την μετατρέψετε σε δράση «SMART» που μπορείτε να ξεκινήσετε αυτή την περίοδο.

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Καθορίστε το όραμα της σχολικής σας κοινότητας για την ευημερία

Πριν σχεδιάσουμε δράσεις, αποσαφηνίζουμε την κατεύθυνση προς την οποία θέλουμε να κινηθούμε.
Το όραμα για την ευημερία περιγράφει το σχολείο που θέλετε να δημιουργήσετε.

Η εργασία σας (σε ζευγάρια, 5 λεπτά)
Γράψτε μια πρόταση που να περιγράφει πώς θα πρέπει *να είναι* η ευημερία στο σχολείο σας.

Οδηγίες
- Μόνο μία πρόταση
- Σαφής και ευκολομνημόνευτη
- Πρέπει να περιγράφει την καθημερινή πραγματικότητα, όχι αφηρημένα ιδανικά

Ερώτηση
Ολοκληρώστε την πρόταση:
«*Στο σχολείο μας, ευημερία σημαίνει ότι οι μαθητές/μαθήτριες και το προσωπικό βιώνουν...*»
Χρησιμοποιήστε λέξεις που έχουν σημασία για εσάς, όπως:
- **ασφάλεια**
- **σεβασμός**
- **συνεργασία**
- **αίσθημα του ανήκειν**
- **ήρεμο μαθησιακό περιβάλλον**
- **θετικές αλληλεπιδράσεις**

Το Όραμα Ευζωίας του Σχολείου

Η ευζωία δεν είναι δραστηριότητα.

Είναι κατεύθυνση.

Ερωτήματα:

- Πώς θέλουμε να **νιώθουν** τα παιδιά στο σχολείο;
- Πώς θέλουμε να **νιώθουν οι εκπαιδευτικοί**;
- Τι είδους σχολείο θέλουμε να είμαστε;

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Ελέγξτε τη δήλωση του οράματός σας

Ένα καλό όραμα καθοδηγεί τις επιλογές και τις ενέργειες.

Ελέγξτε τη δήλωσή σας
Ρωτήστε τον εαυτό σας:
- Είναι σαφής;
- Μπορούν όλοι οι εκπαιδευτικοί να την καταλάβουν;
- Μπορεί να εφαρμοστεί στις καθημερινές ρουτίνες;
- Αντικατοπτρίζει τις πραγματικές μας ανάγκες από τις Ενότητες 1.1 και 1.2;
- Θα νιώθαμε υπερήφανοι να την υποστηρίξουμε;

Αν χρειάζεται, βελτιώστε την:
Κρατήστε τις προτάσεις σύντομες αλλά ουσιαστικές.
Παραδείγματα καλής διατύπωσης:
- «Όλοι οι μαθητές/μαθήτριες αισθάνονται ασφάλεια, υποστήριξη και έτοιμοι να μάθουν.»
- «Το προσωπικό εργάζεται ομαδικά και βοηθάει ο ένας τον άλλον/την άλλη να πετύχει.»
- «Οι οικογένειες και το σχολείο επικοινωνούν με σεβασμό και εμπιστοσύνη.»

Το όραμά σας πρέπει να επικεντρώνεται στην *καθημερινή εμπειρία*, όχι στη θεωρία.

Activity 1: Όραμα “Σχολείο που Ανθίζει” (Breakout ανά σχολείο, 6’)

Οδηγίες:

Σε ομάδες ανά σχολείο γράψτε 1–2 προτάσεις:

«Στο σχολείο μας ευζωία σημαίνει ότι…»

«Θα το καταλαβαίναμε επειδή θα βλέπαμε…»

Παραδοτέο: 3 λέξεις + 1 φράση

Πιθανές απαντήσεις (παραδείγματα):

«Ασφάλεια–σύνδεση–σεβασμός | λιγότερες εντάσεις, περισσότερη συνεργασία»

«Ηρεμία–συμμετοχή–νόημα | οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι δεν είναι μόνοι»

Παραδείγματα διατύπωσης οράματος

🟢 **Παράδειγμα 1 (Σχέσεις- Ασφάλεια)**

«Θέλουμε ένα σχολείο όπου κάθε παιδί και κάθε εκπαιδευτικός νιώθει ότι ανήκει, ακούγεται και μπορεί να εξελιχθεί.»

🟢 **Παράδειγμα 2 (Ευζωία & Μάθηση)**

«Στο σχολείο μας η μάθηση και η ευζωία προχωρούν μαζί, μέσα από σχέσεις, ασφάλεια και σεβασμό.»

🟢 **Παράδειγμα 3 (Κοινότητα)**

«Οραματιζόμαστε ένα σχολείο που λειτουργεί ως κοινότητα φροντίδας για παιδιά, εκπαιδευτικούς και οικογένειες.»

🟢 **Παράδειγμα 4 (Ρεαλιστικό & Ανθρώπινο)**

«Θέλουμε ένα σχολείο όπου δεν κυνηγάμε την τελειότητα, αλλά καλλιεργούμε καθημερινά μικρές στιγμές σύνδεσης και προόδου.»

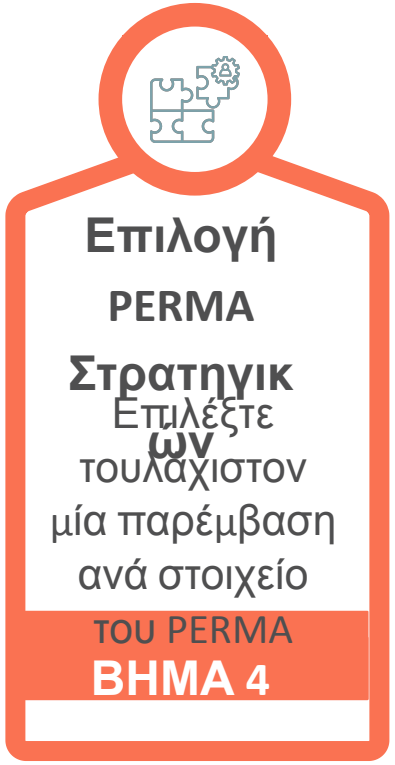
Ενότητα 3.1: Σχεδιάζοντας ένα Πρόγραμμα για όλο το σχολείο

Δραστηριότητα: Στόχοι SMART σε όλα τα στοιχεία του PERMA (15–20 λεπτά)

Παραδείγματα

PERMA Στοιχείο	Παράδειγμα Στόχου SMART
Θετικό Συναίσθημα (P)	«Εισαγωγή μιας εβδομαδιαίας πρακτικής ευγνωμοσύνης κατά τη διάρκεια των συναντήσεων προσωπικού για την αύξηση της θετικής διάθεσης.»
Δέσμευση (E)	«Μέχρι το τέλος του εξαμήνου, κάθε εκπαιδευτικός θα ενσωματώσει ανά μήνα μία μαθησιακή δραστηριότητα βασισμένη σε δυνατά σημεία.»
Σχέσεις (R)	«Έναρξη ενός προγράμματος καθοδήγησης από συναδέλφους που θα συνδέει τους παλαιότερους με τους νέους εκπαιδευτικούς έως τον Μάρτιο.»
Νόημα (M)	«Διοργάνωση ενός σχολικού έργου 'Σκοπός εν Δράσει' που θα συνδέει τη μάθηση στην τάξη με τις ανάγκες της κοινότητας.»
Επίτευξη (A)	«Έως τον Ιούνιο, γιορτάζουμε τα επιτεύγματα των τάξεων και του προσωπικού σε μηνιαία βάση σε έναν κοινό πίνακα αναγνώρισης.»

Ενότητα 3.1: Σχεδιάζοντας ένα Πρόγραμμα για όλο το σχολείο



Μόλις διευκρινιστούν οι σχολικές ανάγκες και οι στόχοι SMART, το επόμενο βήμα είναι η επιλογή παρεμβάσεων/δράσεων ευθυγραμμισμένων με το PERMA που ζωντανεύουν αυτούς τους στόχους. Κάθε στοιχείο του PERMA αντιπροσωπεύει μια διαφορετική οδό προς την ευημερία — στόχος είναι να συμπεριλάβετε τουλάχιστον μία παρέμβαση/δράση από κάθε πεδίο.

PERMA Στοιχείο	Εστίαση	Παράδειγμα Σχολικής Στρατηγικής ή Δραστηριότητας
P – Positive Emotion	Δημιουργία αισιοδοξίας, ευγνωμοσύνης, χαράς	
E – Engagement	Προώθηση της ροής και της χρήσης των δυνατών σημείων	
R – Relationships	Ενίσχυση της εμπιστοσύνης, της ενσυναίσθησης και της σύνδεσης	
M – Meaning	Σύνδεση της μάθησης με τις αξίες και τον σκοπό (το νόημα)	
A – Accomplishment	Επιβράβευση της προσπάθειας και της	

Ενότητα 3.1: Σχεδιάζοντας ένα Πρόγραμμα για όλο το σχολείο

Φύλλο Εργασίας: Χαρτογράφηση Αναγκών Ευημερίας του Σχολείου & Επιλογή Στρατηγικών PERMA

Πίνακας παράδειγμα:

Προτεραιότητες	Κατάσταση Προβλήματος (Παρατηρήσιμη κατάσταση / σύμπτωμα / ανάγκη)	Στοιχείο PERMA	Παράδειγμα Σχεδιασμού Προσέγγισης σε Επίπεδο Ολόκληρης Σχολείου (Στρατηγική Εστίαση)	Στρατηγική Σχολείου ή Δραστηριότητα
Χαμηλή προτεραιότητα σχολείου	Μη συνεπής αναγνώριση μικρών προσπαθειών ή βελτιώσης των μαθητών.	**A – Επίτευγμα**	Επιβράβευση ανάπτυξης, προόδου και προσπάθειας	Δημιουργία «Πίνακα Επιτευγμάτων Μαθητών» που θα τονίζει την προσπάθεια, την καλοσύνη και την επιμονή.
	Χαμηλή συμμετοχή σε προαιρετικές εξωσχολικές δραστηριότητες από γονείς/οικογένειες.	**R – Σχέσεις**	Προώθηση συνεργασίας σχολείου - οικογένειας	«Ανοικτές Ημέρες» για τις οικογένειες με κοινές δραστηριότητες.
	Ελάχιστες περιπτώσεις αυθόρμητης ευγνωμοσύνης ή εκτίμησης μεταξύ	**P – Θετικά συναισθήματα**	Καλλιέργεια ευγνωμοσύνης και θετικότητας στην καθημερινή σχολική	Μήνας «Πρόκλησης Καλοσύνης»· «Δοχεία Ευγνωμοσύνης» σε αίθουσες διδασκαλίας όπου οι μαθητές

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Μελέτη περίπτωσης: Δημοτικό σχολείο στην Ευρώπη, το οποίο χρησιμοποιεί την Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Χώρα: Φινλανδία
Τύπος σχολείου: Δημόσιο δημοτικό σχολείο (ηλικίες 6–12)

Το σχολείο ήθελε να βελτιώσει το ηθικό των εκπαιδευτικών και τη συμπεριφορά των μαθητών. Αποφάσισε να υιοθετήσει μια Ολιστική Σχολική Προσέγγιση για την ευημερία.

Τι έκανε πρώτα:
- Δημιούργησε μια ομάδα ευημερίας με επικεφαλής μία εκπαιδευτικό και δύο εκπροσώπους των μαθητών/μαθητριών
- Πραγματοποίησε μια σύντομη έρευνα μεταξύ του προσωπικού για να επιλέξει έναν τομέα προτεραιότητας
- Επέλεξε **τις σχέσεις** από το μοντέλο PERMA ως τομέα εστίασης

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Τι υλοποίησε το σχολείο

Τρεις απλές αλλαγές σε ολόκληρο το σχολείο

1. Πρωινή ρουτίνα χαιρετισμού
Κάθε δάσκαλος/δασκάλα καλωσόριζε τους μαθητές/μαθήτριες στην πόρτα.
Σκοπός: Ενίσχυση της σύνδεσης και μείωση του πρωινού στρες.

2. Εβδομαδιαίος έλεγχος συναισθημάτων
Πέντε λεπτά στην αρχή της εβδομάδας σε κάθε τάξη.
Οι μαθητές/μαθήτριες μοιράζονται τα συναισθήματά τους και τις ανάγκες τους.

3. Επικοινωνία με τους γονείς
Σύντομη εβδομαδιαία επιστολή που αποστέλλεται στις οικογένειες όπου οι μαθητές/μαθήτριες μοιράζονται μια θετική στιγμή από την τάξη.

Γιατί πέτυχε
- Ίδια ρουτίνα σε κάθε τάξη
- Η διεύθυνση υποστήριξε τον προγραμματισμό και διασφάλισε τον απαιτούμενο χρόνο
- Οι μαθητές/μαθήτριες συμμετείχαν ενεργά και παρείχαν ανατροφοδότηση

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Αποτελέσματα και αναστοχασμός



Μετά από τρεις μήνες:

Θετικές αλλαγές

- Λιγότερες συγκρούσεις στην τάξη
- Καλύτερη συνεργασία μεταξύ του προσωπικού
- Οι οικογένειες ένιωσαν ότι ενημερώνονται και ότι συμμετέχουν ουσιαστικά στη σχολική ζωή

Δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν

- Ερωτηματολόγιο για την ευημερία των εκπαιδευτικών
- Κάρτες γρήγορης ανατροφοδότησης από τους/τις μαθητές/μαθήτριες
- Αρχεία συμπεριφοράς στην τάξη

Αναστοχασμός

Το σχολείο διατήρησε τις ρουτίνες επειδή ήταν απλές και αποτελεσματικές.
Αποφάσισε να προσθέσει μια νέα δράση PERMA το επόμενο τετράμηνο.

Ενότητα 1.3 – Εισαγωγή στην Ολιστική Σχολική Προσέγγιση

Ομαδική δραστηριότητα: Επιλέξτε τις στρατηγικές της Ολιστικής Σχολικής Προσέγγισης σας (10 λεπτά)

Σε μικρές ομάδες
Επιλέξτε τρεις στρατηγικές που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν στο σχολείο σας.
Σκεφτείτε στρατηγικές που σχετίζονται με:
- τις αποφάσεις ηγεσίας
- τις ρουτίνες του προσωπικού
- τον ενεργό ρόλο των μαθητών/μαθητριών
- τη συμμετοχή της οικογένειας

Για κάθε στρατηγική, γράψτε:
- πώς θα μοιάζει
- ποιος πρέπει να εμπλακεί
- τι χρειάζεστε για να την υλοποιήσετε (χρόνος, προσωπικό, πόροι)

Στρατηγική	Γιατί ταιριάζει στο σχολείο μας	Πρακτικές ανάγκες

Φύλλο Εργασίας: Σχέδιο Προγράμματος Ευημερίας σε Επίπεδο Σχολείου με το Μοντέλο PERMA

Πίνακας 2 Παράδειγμα

Φύλλο Εργασίας Παρακολούθησης και Δράσης Προγράμματος PERMA									
1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ			2. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΟΧΩΝ	3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ				4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ	
Επίπεδο Προτε-ραιότητας	**Κατάσταση Προβλήματος**	**Υπάρχοντα Δυνατά Σημεία/ Πόροι**	**Στόχος SMART**	**Στοιχείο PERMA**	**Παράδειγμα Σχεδιασμού (Στρατηγική Εστίαση)**	**Σχολική Στρατηγική ή Δραστηριότητα (Παρέμβαση)**	**Δράσεις & Ρόλοι**	**Δείκτες / Μέτρηση**	**Χρονοδιάγραμμα / Επανεξέταση**
Υψηλό	Οι μαθητές είναι παθητικοί και βαριούνται στην τάξη· η έρευνα εκπαιδευτικών δείχνει χαμηλά ποσοστά συμμετοχής μαθητών (μ.ο. 50%).	Πολλοί εκπαιδευτικοί εκπαιδευμένοι στη μάθηση βάσει έργων· το σχολείο διαθέτει έναν ειδικό ευέλικτο χώρο για δημιουργικές δραστηριότητες.	Έως τον Μάρτιο, αύξηση της συμμετοχής στην τάξη μέσω δημιουργικών ρουτινών μάθησης.	Ε – Δέσμευση	Προώθηση της ροής και της χρήσης των δυνατών σημείων· προώθηση της ενεργητικής μάθησης.	Οι εκπαιδευτικοί εισάγουν εβδομαδιαία δραστηριότητα «ροής» (π.χ. δημιουργικές προκλήσεις με καθοδήγηση μαθητών) σε μία θεματική περιοχή.	Οι εκπαιδευτικοί εισάγουν εβδομαδιαία δραστηριότητα «ροής»· οι βοηθοί μαθητές συν-καθοδηγούν· η	Λίστες παρατήρησης (για παρακολούθηση της ανατροφοδότησης των εκπαιδευτικών)· Έρευνες ανατροφοδότησης μαθητών (πριν/μετά)· Δεδομένα συμμετοχής μεσοπρόθεσμα	**Έλεγχος:** 15 Δεκεμβρίου (επανεξέταση αρχικής ανατροφοδότησης εκπαιδευτικών). **Τελική Επανεξέταση:** Τέλος Μαρτίου (αξιολόγηση στόχου SMART).

Το Wellbeing Plan/ Πλάνο δράσης (τι είναι / τι δεν είναι)

Είναι:

- ένας σύντομος χάρτης (1–2 σελίδες)
- 2–3 προτεραιότητες μέχρι Μάιο
- μικρές εβδομαδιαίες πρακτικές (5–10’)
- πώς θα δούμε πρόοδο

Δεν είναι:

- αξιολόγηση
- “τέλειο σχέδιο”
- λίστα δράσεων/εκδηλώσεων

Δομή Wellbeing Plan

Περιλαμβάνει:

- Όραμα ευζωίας
- Προτεραιότητες (2–3)
- Σύνδεση με PERMA
- Μικρές πρακτικές
- Monitoring (παρακολούθηση)
- Επικοινωνία με εκπαιδευτικούς & γονείς

Activity 2: Επιλογή 2–3 προτεραιοτήτων (Whiteboard ή Chat, 5’)

«Αν μέχρι τον Μάιο πετύχουμε μόνο 2 πράγματα, ποια αξίζουν περισσότερο;»
Ενδεικτικές επιλογές:

- Σχέσεις/κλίμα τάξης
- Μείωση έντασης/συγκρούσεων
- Εμπλοκή μαθητών/τριών
- Στήριξη εκπαιδευτικών (ενέργεια/κόπωση)
- Επικοινωνία με γονείς
- Κοινή γλώσσα συμπεριφοράς

Από το PERMA στο σχολικό σχέδιο

Whole School Approach σημαίνει:

- ✔ κοινό πλαίσιο
- ✔ κοινή γλώσσα
- ✔ **όχι ίδιες πρακτικές σε όλες τις τάξεις**

Όλο το σχολείο δουλεύει **το ίδιο στοιχείο PERMA**, με **διαφορετικούς τρόπους ανά τάξη**.

Η πραγματικότητα: Οι αντιστάσεις είναι φυσιολογικές

- Η αντίσταση συνήθως σημαίνει: **κούραση, φόβος, κακές εμπειρίες**
- Στόχος μας: **ασφάλεια + νόημα + απλότητα**
- Δεν “πείθουμε” με πίεση. **Χτίζουμε εμπιστοσύνη.**

“Τι ενστάσεις ακούω;” (Ατομικά → Breakout ανά σχολείο, 8’)

Βήμα 1 (2’ ατομικά):

γράψτε 2–3 φράσεις που ακούτε από συναδέλφους (ακριβώς όπως τις λένε).

Βήμα 2 (6’ ανά σχολείο): ομαδοποιήστε τις σε 3 κατηγορίες:

1. Χρόνος/φόρτος
2. Δυσπιστία/“άλλο ένα πρόγραμμα”
3. Άγχος/έλεγχος/«θα μας αξιολογήσουν»

Συχνές ενστάσεις (παραδείγματα):

- «Δεν προλαβαίνουμε»
- «Δεν θα κρατήσει»
- «Θα είναι χαρτούρα»
- «Μας βάζουν να κάνουμε τους ψυχολόγους»
- «Πάλι κάτι νέο…»

Don't show again

18 people are following you Stop

CP 19 Present Share

MD

Τίποτε εν θα γίνει!
Δέν έχουμε χρόνο!
Έχουμε τη pirls τωρά!

Τι να σου κάμει ένα πρόγραμμα; Τόσα προβλήματα εν τα ελύσαμε, εν θα λυθούν με το πρόγραμμα.

δεν έχουμε ωρα

Άτε πάλε. Εγώ τουτα ούλλα εν τα πιστέφκω. Για ούλλα φταιει το σπίτι.

Δεν προλαβαίνουμε!

νομίζουν ότι είμαστε αδκειασεροι

Είμαστε πιεσμένοι!
Μας πιέζει η ύλη!
Πότε θα έχω χρόνο να συμπληρώσω τις ΣΕΠ;
Κάθε λίγο μας βάζουν να εφαρμόζουμε και κάτι νέο...

Μασ βάζουν να κάνουμε τους ψυχολόγους

ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΜΑΣ ΠΙΕΖΕΙ Η ΥΛΗ

Δεν προλαμβαίνουμε... Πόσα πράγματα να φορτωθούμε...

οι επιμορφωσεις θα μπορουσαβ να γινουν σε εργασιμο χρονο

Δεν προλαβαίνω

Δεν θα κρατήσε

Δεν προλαβαίνουμε!

πάλι τα ίδια!

Έχ

Δε τα χρειάζεται η τάξη μου

Who can see what you share here Don't show again

68%

Πώς απαντάμε: 3 βήματα

1) Αναγνωρίζω: «Σε καταλαβαίνω. Είναι πολλά.»

2) Επαναπλαισιώνω: «Δεν είναι “extra”. Είναι μικρές πρακτικές που χωρούν στην καθημερινότητα.»

3) Προτείνω μικρό βήμα: «Δοκιμάζουμε 5’ για 2 εβδομάδες και βλέπουμε.»

Φράσεις που ΒΟΗΘΟΥΝ

- «Δεν ζητάμε πολλά. Ζητάμε συνέπεια σε κάτι μικρό.»
- «Αν δεν μας βοηθά, το αλλάζουμε.»
- «Σε καταλαβαίνω. Είναι πολλά αυτή την περίοδο.»
- «Δεν είναι κάτι επιπλέον — είναι κάτι που μας βοηθά να κυλήσει η μέρα.»
- «Δεν χρειάζεται να γίνει τέλεια.»
- «Το δοκιμάζουμε και βλέπουμε.»
- «Αν δεν σου ταιριάζει, το αλλάζουμε.»
- «Πάμε βήμα-βήμα.»
- «Εσύ ξέρεις καλύτερα την τάξη σου.»

Λεκτικό που ΔΕΝ βοηθά (και γιατί)

❌ **«Πρέπει να το κάνουμε όλοι»**
→ γεννά αντίσταση & φόβο

❌ **«Έτσι λέει το πρόγραμμα»**
→ αφαιρεί αυτονομία

❌ **«Δεν σου παίρνει χρόνο»**
→ ακυρώνει την εμπειρία του άλλου

❌ **«Σε άλλα σχολεία το κάνουν»**
→ σύγκριση = άμυνα

❌ **«Είναι για το καλό των παιδιών»** (όταν λέγεται πιεστικά)
→ δημιουργεί ενοχή

❌ **«Αφού δεν κάνεις τίποτα, γιατί αντιδράς;»**
→ κλείνει κάθε διάλογο

ΠΩΣ ΜΕΤΑΤΡΕΠΟΥΜΕ ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Αντίσταση που ακούω	Τι απαντώ
«Δεν έχω χρόνο»	«Το καταλαβαίνω. Γι’ αυτό ξεκινάμε με 5 λεπτά την εβδομάδα.»
«Πάλι κάτι νέο»	«Συμφωνώ. Γι’ αυτό κρατάμε μόνο ό,τι μας βοηθά πραγματικά.»
«Δεν θα κρατήσει»	«Ας το δούμε σαν δοκιμή, όχι δέσμευση.»
«Δεν είναι η δουλειά μου»	«Δεν ζητάμε κάτι επιπλέον — μόνο να ενισχύσουμε αυτό που ήδη κάνεις καλά.»

Activity 4: Role-play σε δυάδες (Breakout mixed, 8’)

Σενάριο: Συνάδελφος λέει: «Δεν έχω χρόνο για αυτά.»

Ρόλοι: A = champion, B = συνάδελφος

Στόχος: απάντηση σε 20–30’’ με τα 3 βήματα (αναγνώριση–πλαίσιο–μικρό βήμα)

5 αρχές που δουλεύουν στην πράξη

1. Ξεκινώ από τους πρόθυμους

Όχι από τους πιο αρνητικούς.
Οι μικρές νίκες *ανοίγουν* τον δρόμο.

2. Κάνω την πρακτική ορατή, όχι επίσημη

Μια κουβέντα στο διάλειμμα είναι πιο δυνατή από μια παρουσίαση.

3. Ζητώ γνώμη, δεν επιβάλλω

«Πώς θα το έβλεπες εσύ στην τάξη σου;»

4. Προσφέρω επιλογές

Όχι “έναν σωστό τρόπο”.

5. Αναγνωρίζω προσπάθεια

Όχι μόνο αποτέλεσμα.

ΗΓΕΣΙΑ ΑΛΛΑΓΗΣ

Ηγεσία αλλαγής στην ευζωία σημαίνει:

- σταθερό μήνυμα
- μικρές επαναλήψεις
- ορατότητα προόδου
- αναγνώριση προσπάθειας (λεκτικός έπαινος)

Το μοντέλο "Μικρή Αλλαγή – Μεγάλη Συνέπεια"

Κανόνας 1: 1–2 πρακτικές, όχι 10

Κανόνας 2: 5–10' εβδομαδιαία

Κανόνας 3: κοινή γλώσσα + συνέπεια

Κανόνας 4: κάθε μήνα μικρός αναστοχασμός

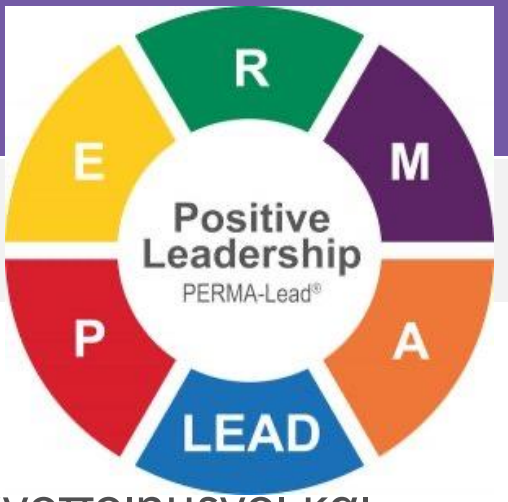
Ενότητα 2.3 - Ηγεσία αλλαγής μέσα από τη Θετική Ψυχολογία

Εισαγωγή

- Η ηγεσία δεν διαμορφώνει μόνο τα αποτελέσματα και την παραγωγικότητα, αλλά κυρίως την συναισθηματική ανθεκτικότητα, τις κοινωνικές σχέσεις και τη γενική ευημερία των σχολείων.
- Οι αποτελεσματικοί ηγέτες σχεδιάζουν και καλλιεργούν στοχευμένα χώρους όπου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ευδοκιμήσουν, να αναπτυχθούν και να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.
- Σήμερα **θα εστιάσουμε στα στυλ ηγεσίας που προωθούν ενεργά την ευημερία στην εκπαίδευση.**



Θετική Ηγεσία- PERMA-Lead



P-Lead: Ένας θετικός ηγέτης βοηθά τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται άνετα, ικανοποιημένοι και να απολαμβάνουν την εργασία.

E-Lead: Ένας Θετικός Ηγέτης αναθέτει στο προσωπικό καθήκοντα που αντιστοιχούν στις ατομικές τους δυνατότητες και βοηθά στην ανάπτυξη αυτών των δυνατοτήτων. Ο ηγέτης υποστηρίζει το προσωπικό στην αναγνώριση των ικανοτήτων.

R-Lead: Ένας Θετικός Ηγέτης διασφαλίζει ότι το προσωπικό στην ομάδα υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον και συμπεριφέρονται με αλληλοσεβασμό. Ο ηγέτης ενθαρρύνει όλους/όλες να βιώσουν τον εαυτό τους ως μέλος της ομάδας .

M-Lead: Ένας θετικός ηγέτης βοηθά τους εργαζόμενους να κατανοήσουν την εργασιακή τους εμπειρία και να γνωρίζουν τη σημασία της εργασίας τους, ενώ τους υπενθυμίζει ότι κάνουν πολύτιμη δουλειά.

A-Lead: Ένας Θετικός Ηγέτης χαίρεται μαζί με το προσωπικό και τους επαινεί όταν πετυχαίνουν τους στόχους τους. Όταν κάτι έχει επιτευχθεί, δίνεται θετική ανατροφοδότηση.

PERMA-Lead – Οφέλη για τον/την Ηγέτη

1) Γενικά ενισχύει και συμβάλλει στην ικανοποίηση από τη ζωή
2) Η στοχευμένη προσοχή στις επιτυχίες και τα δυνατά σημεία αυξάνει την προσοχή στους δικούς του επιτευχθέντες στόχους και δυνατότητες («Tetris effect»)
3) Θετικές σχέσεις στην ομάδα (η οποία με τη σειρά της γίνεται πόρος και για τον/την ηγέτη)
4) Καλύτερη διαχείριση άγχους
5) Υψηλή συσχέτιση μεταξύ του PERMA-Lead και της ανθεκτικότητας του/της Ηγέτη
6) Αυξημένη δημιουργικότητα (εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων/δημιουργική αντιμετώπιση προκλήσεων)

PERMA-Lead – Οφέλη για την ομάδα

1) Χαμηλότερο **χρόνιο στρες** για το προσωπικό
2) Θετικά συναισθήματα του Ηγέτη πολύ αποτελεσματικά κατά του στρες
3) Χαμηλότερη **επαγγελματική εξουθένωση**
4) Το προσωπικό του οποίου οι Διευθυντές έχουν υψηλό επίπεδο PERMA-Lead:

- **δεν αναστατώνονται** τόσο πολύ όταν τα πράγματα δεν πάνε σύμφωνα με το σχέδιο
- είναι λιγότερο **καχύποπτοι/ες**
- έχουν **λιγότερο άγχος** όταν υπάρχει φόρτος εργασίας
- **διασκεδάζουν** σημαντικά περισσότερο στη δουλειά
- έχουν αυξημένη **ανοχή** στην απογοήτευση
- μπορούν να **χαλαρώνουν** καλύτερα

Χαμηλό PERMA-Lead (ευαισθησία στις λοιμώξεις, περισσότερες ανησυχίες για υγεία και χειρότερη ποιότητα ύπνου, απουσίες)

Σχολική Ηγεσία

«Οι σχολικοί ηγέτες είναι ένα πρωταρχικό μέσο ή μοχλός πίεσης για την άνθηση των σχολείων και τη διασφάλιση του ευ ζην των εκπαιδευτικών, του προσωπικού, των μαθητών/τριών και της σχολικής κοινότητας" (Cherkowski & Walker, 2018)

Θετική Σχολική Ηγεσία

Πώς την ορίζουμε;

- Τίτλος θέσεως εργασίας ή ρόλος;
- Συμπεριφορές που επιδεικνύουν οι Ηγέτες;
- Ατομικά χαρακτηριστικά;
- Επιρροή; (πορεία δράσης από Ηγέτη σε οπαδό)



- **Ποιος ο ΣΚΟΠΟΣ του έργου των σχολικών Ηγετών;**

Ενέργειες Διευθυντών/τριων που διευκολύνουν το ευ ζην

1) Αναγνώριση & Εκτίμηση

- Διασφάλιση ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι η **φωνή**, η **εργασία** και η **προσπάθειά** τους εκτιμώνται
- Αποτελεσματική **επικοινωνία** (using active listening)
- Ανοικτά **κανάλια επικοινωνίας**, όπου το προσωπικό μπορεί να συζητά άνετα τους προβληματισμούς του
- **Ενσυναίσθηση**
- **Καθοδήγηση/ Mentoring** (αναγνώριση αντί για κριτική)
- Παρακίνηση (γνώση της **προσωπικότητας** της ομάδας): ποιο είδος αναγνώρισης είναι κατάλληλο για κάθε άτομο
- Θετική ανατροφοδότηση
- Χτίζουν στις δεξιότητες των ανθρώπων, παρέχοντας **Strengths – based feedback**
- **Ακούνε τις απόψεις/ εισηγήσεις**
- Δίκαιη μεταχείριση
- Επιδεικνύουν εμπιστοσύνη ως επαγγελματίες εκπαιδευτικοί

Ενέργειες Διευθυντών/τριων που διευκολύνουν το ευ ζην

2) Διευκόλυνση Επαγγελματικής Ανάπτυξης

- Διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης **που έχει νόημα** για τους εκπαιδευτικούς
- Ξεκάθαροι **στόχοι**
- Κατανόηση του **σκοπού** ή του **περιεχομένου** ορισμένων από τις δράσεις επαγγελματικής ανάπτυξης
- Διευκολύνουν την επαγγελματική ανάπτυξη που ανταποκρίνεται στις **ιδιαίτερες ανάγκες** του/της κάθε εκπαιδευτικού

Οι εκπαιδευτικοί σε αυτή τη μελέτη θεωρούσαν την επαγγελματική ανάπτυξη ως ουσιαστική όταν:

- αντιλαμβάνονταν ότι ανταποκρινόταν στις δικές τους ανάγκες για ανάπτυξη, καθώς και στη βελτίωση των αποτελεσμάτων των μαθητών/τριών.
- Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή ευημερία αισθάνονταν ότι μπορούσαν να αναλάβουν την ευθύνη της μάθησής τους και ότι οι ηγέτες το επέτρεπαν αυτό όταν παρείχαν επιλογές στην επαγγελματική ανάπτυξη και έδιναν στους εκπαιδευτικούς μεγαλύτερη ευθύνη

Ενέργειες Διευθυντών/τριων που διευκολύνουν το ευ ζην

3) Ανατροφοδότηση σχετικά με την αλλαγή

- Παροχή στους εκπαιδευτικούς της δυνατότητας να έχουν επαρκή άποψη στη λήψη αποφάσεων και στις αλλαγές
- Τρόπος επικοινωνίας των αλλαγών
- Συζήτηση των αλλαγών/ οφέλη που προκύπτουν
- Διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αλλαγής

→ οι εκπαιδευτικοί με υψηλή ευημερία ήταν πιο δεκτικοί στις αλλαγές

Ενέργειες Διευθυντών/τριων που διευκολύνουν το ευ ζην

4) Οικοδόμηση ΣΧΕΣΕΩΝ, Κοινωνικές & Συναισθηματικές δεξιότητες

- Ανάπτυξη θετικών σχέσεων (Ευγνωμοσύνη, Καλοσύνη, Συγχώρεση, Συνεργασία)
- Επίδειξη κατανόησης, ενσυναίσθησης, εμπιστοσύνης και διαφάνειας
- Δημιουργία **θετικού εργασιακού περιβάλλοντος**
- Προληπτική **διαχείριση διαφωνιών** και συγκρούσεων
- Δίνουν **προτεραιότητα** στην ευζωία του προσωπικού
- **Επίγνωση των παραγόντων** που επηρεάζουν την υγεία και του ευ ζην του προσωπικού
- Νόημα εργασίας
- **Role Models** (Οι ίδιοι να είναι καλά για να εμπνεύσουν την ομάδα τους)

Η ικανότητα ενός ηγέτη να **διαχειρίζεται τα συναισθήματά του/της** είναι υψίστης σημασίας για την αποτελεσματική ηγεσία, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας να οικοδομεί θετικές σχέσεις και να ανταποκρίνεται κατάλληλα στους άλλους (Cherkowski 2018- Crawford 2011- Goleman et al. 2002- Hargreaves and Fink 2006- Murphy and

Ενότητα 2.3 - Ηγεσία αλλαγής μέσα από τη Θετική Ψυχολογία

Άσκηση - Ολιστική Σχολική Προσέγγιση στην ηγεσία της αλλαγής

Στοιχείο PERMA	Στόχος	Βασική δράση (χρησιμοποιώντας μια τεχνική Θετικής Ψυχολογίας)	Δείκτης επιτυχίας
Σχέσεις			
Θετικά συναισθήματα			
Επίτευξη			
Νόημα			

Ενότητα 2.3 - Ηγεσία αλλαγής μέσα από τη Θετική Ψυχολογία

Ολιστική Σχολική Προσέγγιση στην ηγεσία αλλαγής – παράδειγμα

Στοιχείο PERMA	Στόχος	Βασική δράση (χρησιμοποιώντας μια τεχνική Θετικής Ψυχολογίας)	Δείκτης επιτυχίας
Σχέσεις	Βελτίωση της εμπιστοσύνης μεταξύ προσωπικού και μαθητών/μαθητριών	Έναρξη εβδομαδιαίων ατομικών συναντήσεων «Έλεγχος δυνατών σημείων»	Θευική ανατροφοδότησηαπό τους μαθητές/μαθήτριες
Θετικά συναισθήματα	Μείωση της κούρασης από τις συναντήσεις του προσωπικού	Έναρξη όλων των συναντήσεων της ομάδας με έναν «κύκλο ευγνωμοσύνης»	Βελτίωση του ηθικού στις συναντήσεις
Επίτευξη	Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των μαθητών/μαθητριών	Δημιουργία μιας πινακίδας «Νοοτροπίας Ανάπτυξης» (για την προσπάθεια)	Μεγαλύτερη συμμετοχή στην τάξη
Νόημα	Σύνδεση του προσωπικού με τον σκοπό	Ανταλλαγή κάθε εβδομάδα μιας θετικής ιστορίας για τον αντίκτυπο στους/στις μαθητές/μαθήτριες	Το προσωπικό αναφέρεται στον σκοπό κατά τις συναντήσεις

Πώς φαίνεται η ήπια ηγεσία αλλαγής στην πράξη

- Ακούω πριν μιλήσω
- Ονοματίζω δυσκολίες χωρίς άμυνα
- Αναγνωρίζω προσπάθεια, όχι μόνο αποτέλεσμα
- Δείχνω υπομονή
- Είμαι σταθερός/ή, όχι πιεστικός/ή

Τι ΔΕΝ είναι ηγεσία αλλαγής

- ❌ Να “τραβάω” τους άλλους
- ❌ Να διορθώνω
- ❌ Να πείθω τους αρνητικούς
- ❌ Να κουβαλώ μόνος/η μου το βάρος

Πώς φαίνεται η υποστηρικτική ηγεσία στην πράξη

Η Διεύθυνση:

- ✔ μιλά με συνέπεια για την ευζωία (όχι μόνο στην αρχή)
- ✔ δίνει χρόνο και χώρο (όχι επιπλέον πίεση)
- ✔ εμπιστεύεται τους εκπαιδευτικούς
- ✔ προστατεύει τους Wellbeing Champions από υπερφόρτωση
- ✔ αναγνωρίζει προσπάθεια, όχι μόνο αποτέλεσμα

Η κουλτούρα αλλάζει όταν η ηγεσία αλλάζει τον τόνο.

Όταν η Διεύθυνση δείχνει ότι η ευζωία είναι προτεραιότητα, οι εκπαιδευτικοί τολμούν να δοκιμάσουν. Και όταν τολμούν, η κουλτούρα αλλάζει.

Ηγεσία & Βιωσιμότητα

Η αλλαγή μένει όταν:

- δεν εξαρτάται από ένα άτομο
- μοιράζεται
- γίνεται μέρος της κουλτούρας

👉 **Ο ρόλος μας:**

- να κρατήσουμε το νόημα ζωντανό
- όχι να “κρατήσουμε” το πρόγραμμα

ΓΟΝΕΙΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Γιατί οι γονείς είναι κομμάτι της κουλτούρας

- Οι σχέσεις σχολείου–οικογένειας επηρεάζουν συμπεριφορά & κλίμα, συναισθήματα παιδιών, στάση απέναντι στο σχολείο, αίσθηση ασφάλειας
- Η επικοινωνία δεν χρειάζεται να είναι “εκδήλωση”
- Χρειάζεται: **συνέπεια, θετικότητα, σαφήνεια**

Στρατηγική επικοινωνίας σε 3 επίπεδα

1) Θετικό μήνυμα (1×/μήνα)

2) Μικρή συμβουλή PERMA (1×/μήνα)- μικρές γέφυρες σχολείου- σπιτιού

3) Κοινή γλώσσα σχολείου-οικογένειας (τι ενισχύουμε, τι σημαίνει “σεβασμός/συνεργασία”)

Πότε επικοινωνούμε

- όταν ξεκινά μια νέα κατεύθυνση (π.χ. σχέσεις, συνεργασία)
- όταν θέλουμε να μοιραστούμε **κάτι θετικό**
- όταν θέλουμε να καλέσουμε τους γονείς **να στηρίξουν, όχι να κάνουν περισσότερα**

Activity 6: Φτιάχνουμε 1 μήνυμα προς γονείς (Breakout ανά σχολείο, 8’)

Οδηγίες: Επιλέξτε 1 στοιχείο PERMA και γράψτε ένα μήνυμα 5–6 γραμμών:

- θετικό
- Συγκεκριμένο, ανθρώπινο
- χωρίς “πρέπει”
- με 1 μικρή πρόταση για το σπίτι
- Μοιραστείτε μία φράση στο chat

Παράδειγμα:

«Αγαπητοί γονείς, αυτό τον μήνα ενισχύουμε τις σχέσεις και τον σεβασμό στην τάξη.
Παρατηρούμε και αναγνωρίζουμε όταν τα παιδιά ακούν, βοηθούν και συνεργάζονται.
Μπορείτε κι εσείς να ρωτήσετε: “Ποια καλή πράξη έκανες σήμερα για κάποιον άλλον;”
Μαζί χτίζουμε ένα σχολείο που στηρίζει την ευζωία όλων»

Παραδείγματα Μηνυμάτων προς Γονείς

Παράδειγμα 1 – Γενικό μήνυμα σχολείου

«Στο σχολείο μας δίνουμε έμφαση στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου τα παιδιά νιώθουν ασφάλεια, αποδοχή και χαρά στη μάθηση.
Μέσα από μικρές καθημερινές πρακτικές καλλιεργούμε σχέσεις, συνεργασία και θετικό κλίμα.»

Παράδειγμα 2 – Μήνυμα συνδεδεμένο με PERMA (Relationships)

«Αυτή την περίοδο εστιάζουμε στις σχέσεις μέσα στην τάξη: στο πώς ακούμε, συνεργαζόμαστε και σεβόμαστε ο ένας τον άλλον.
Αν θέλετε, μπορείτε στο σπίτι να ρωτήσετε το παιδί σας:
“Ποια στιγμή σήμερα ένιωσες ότι ανήκεις στην τάξη σου;”»

Παράδειγμα 3 – Μικρό θετικό μήνυμα (χωρίς οδηγίες)

«Μια μικρή υπενθύμιση: τα παιδιά μαθαίνουν καλύτερα όταν νιώθουν ότι τα ακούμε και τα καταλαβαίνουμε.
Σας ευχαριστούμε που είστε συνοδοιπόροι μας.»

Επικοινωνία με Γονείς: Τι επιδιώκουμε

Στόχος της επικοινωνίας με τους γονείς:

- όχι να τους “εκπαιδεύσουμε”
- όχι να τους φορτώσουμε
- όχι να τους ελέγξουμε

👉 **Να χτίσουμε εμπιστοσύνη, κοινή γλώσσα και αίσθηση συνεργασίας**

Αρχές θετικής επικοινωνίας με γονείς

✔ Απλή, ανθρώπινη γλώσσα

✔ Μικρά και συγκεκριμένα, ξεκάθαρα μηνύματα

✔ Έμφαση σε θετικά παραδείγματα

✔ Σύνδεση σχολείου–σπιτιού

✔ Σεβασμός στην πραγματικότητα των οικογενειών

✔ Πρόσκληση, όχι οδηγίας

❌ Όχι Θεωρητικούς όρους

❌ Όχι “πρέπει”

❌ Όχι ενοχοποίηση

Τι αποφεύγουμε στην επικοινωνία με γονείς

❌ «Πρέπει να κάνετε…»

❌ «Το παιδί σας χρειάζεται…»

❌ «Στο πλαίσιο του προγράμματος…»

❌ Υπερβολικές λεπτομέρειες / θεωρία

Λιγότερα λόγια. Περισσότερη σχέση

Πώς γνωρίζουμε ότι τα σχολεία μας ακμάζουν;

- Αν δεν **μετράμε**, δεν μπορούμε να το ενισχύσουμε.
- Η μέτρηση δεν είναι έλεγχος — είναι καθρέφτης μάθησης.
- Δείχνει πώς αλλάζει ο τρόπος που νιώθουν, συνεργάζονται και μαθαίνουν οι άνθρωποι του σχολείου.
- Δείχνει **αν όσα εφαρμόζουμε κάνουν πραγματική διαφορά** στους μαθητές/τριες και σε εκπαιδευτικούς

«Αυτό που μετράμε, το εκτιμούμε — και αυτό που εκτιμούμε, το καλλιεργούμε»

Ενότητα 3.3: Μέτρηση Επιπτώσεων & Διατήρηση Ευημερίας

Γιατί να μετράμε την ευημερία;



- Να **κατανοήσουμε τι λειτουργεί** και **γιατί**!
- Να ***βελτιώσουμε τον σχεδιασμό*** και ***την υλοποίηση του προγράμματος WSA***!
- Να ***αποδείξουμε τον αντίκτυπο*** στους ενδιαφερόμενους (μαθητές, εκπαιδευτικούς, οικογένειες, ηγεσία και χρηματοδότες)!
- Να ***διατηρήσουμε μια κουλτούρα ευημερίας*** μέσω της συνεχούς μάθησης και προσαρμογής!

Πώς εκφράζεται η «επίδραση» της ευημερίας στην τάξη ή στο σχολείο σας;

Διάρκεια: 5 λεπτά

Γιατί είναι σημαντικό να παρακολουθούμε την πρόοδο;

Αναστοχασμός/ Παρακολούθηση επιτυχίας/ προόδου των δράσεων

❌ όχι αξιολόγηση

❌ όχι έλεγχος

✅ αναστοχασμός

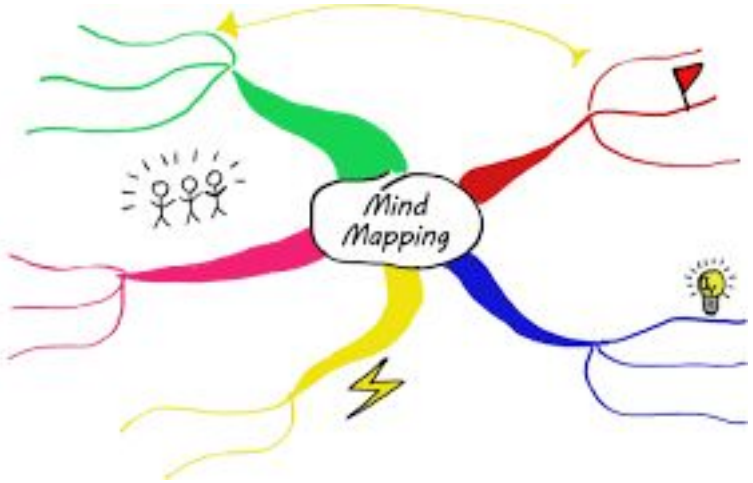
✅ τι δουλεύει;

✅ τι θέλει προσαρμογή;

✅ τι κρατάμε;

Ενότητα 3.3: Μέτρηση Αντικτύπου & Διατήρηση Ευημερίας

- Στο σχολείο, η ευημερία είναι μια ***κοινή ευθύνη*** που αφορά όλα τα μέλη της κοινότητας - εκπαιδευτικούς, διευθυντές, προσωπικό, μαθητές και οικογένειες.
- Όταν όλοι συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, ***η ευημερία γίνεται μέρος της κουλτούρας*** και δεν προστίθεται ως επιπλέον καθήκον.
- Αυτή η συλλογική προσπάθεια εξασφαλίζει ότι η φροντίδα, η σύνδεση και η ανάπτυξη ***διατηρούνται σε ολόκληρο το σχολείο***.



Τι σας έρχεται στο μυαλό όταν ακούτε την έκφραση «μέτρηση της ευημερίας» σε σχολικό πλαίσιο;

Διάρκεια: 5 λεπτά

Δείκτες Ευημερίας σε ένα Σχολείο που Ανθίζει

- **Εκπαιδευτικοί**

•Αίσθημα επαγγελματικής ικανοποίησης και σκοπού
•Εμπιστοσύνη & συνεργασία στο προσωπικό
•Αυτοαναφερόμενη ψυχική ανθεκτικότητα / burnout index
•Δείκτες συμμετοχής σε δράσεις ευημερίας

- **Μαθητές/τριες**

•Αντίληψη ευημερίας (μέσω ερωτηματολογίων)
•Θετικά συναισθήματα, εμπλοκή, σχέσεις, νόημα, επίτευξη (PERMA)
•Απουσίες, συμπεριφορικά περιστατικά, συμμετοχή σε δράσεις
•Εμπειρία ψυχολογικής ασφάλειας & αποδοχής

- **Σχολική Κοινότητα**

•Συμμετοχή γονιών / κοινότητας σε δράσεις
•Ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα ευημερίας
•Εσωτερική επικοινωνία & θετική κουλτούρα

CARDET
INSTITUTE OF DEVELOPMENT N. CHARALAMBOUS
Thriving Schools
EUROPEAN TEACHER WELLBEING & CAREER OBSERVATORY

Απλά Εργαλεία Αναστοχασμού

Χρησιμοποιούμε:

- Monthly Monitoring Table (✔)
- PERMA Snapshot
- Positive Moments Log

- **Σκοπός:** να δούμε τι λειτουργεί και τι χρειάζεται προσαρμογή.

Εργαλείο 1: Monthly Monitoring Table (✔)

Πώς συμπληρώνεται:

- 1 φορά/μήνα, 3 λεπτά
- ✔ όπου είδαμε θετικά σημάδια
- 1 γραμμή “Key observation”

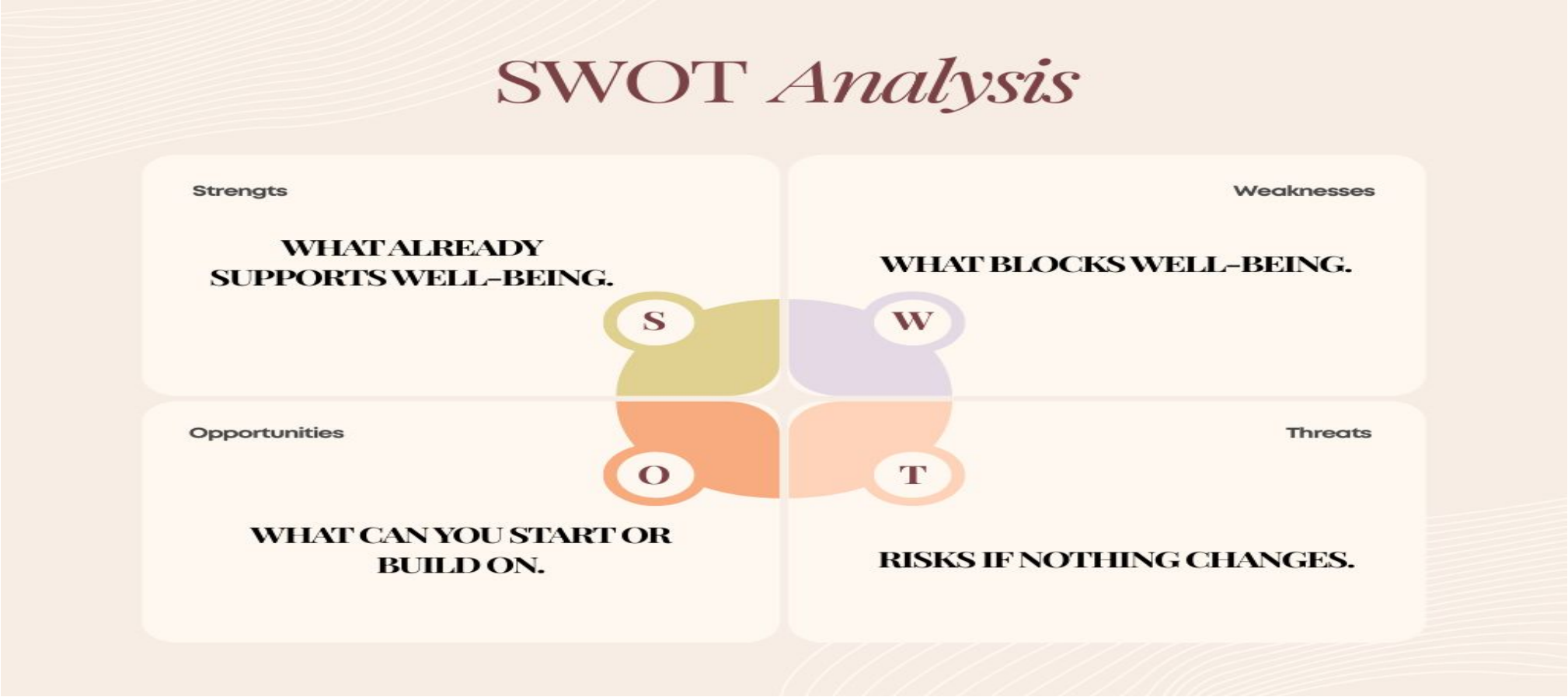
Mini demo: «Για τον Ιανουάριο βάζουμε ✔ στο R αν είδαμε περισσότερη συνεργασία»

Ενότητα 1.1 – Εισαγωγή στην ευημερία στο σχολείο

Χαρτογράφηση των προκλήσεων του σχολείου

Σκοπός

- Κατανόηση της τρέχουσας κατάστασης πριν από τον σχεδιασμό δράσεων.



Ενότητα 1.1 – Εισαγωγή στην ευημερία στο σχολείο

Χαρτογράφηση των τρεχουσών πρακτικών

Τώρα που έχετε εντοπίσει τις προκλήσεις μέσω της ανάλυσης SWOT, θα επικεντρωθείτε στην καθημερινή πρακτική.
Περνάμε από *τη διάγνωση* στην *καταγραφή του τι συμβαίνει πραγματικά στο σχολείο*.

Χρησιμοποιώντας τον χάρτη SWOT, επιλέξτε έναν τομέα που επηρεάζει περισσότερο την ευημερία.

Σε ομάδες (10 λεπτά):

Καταγράψτε τις τρέχουσες πρακτικές που σχετίζονται με αυτόν τον τομέα.

Σημειώστε κάθε μία ως:
- **Δυνατό σημείο** (λειτουργεί καλά σήμερα)
- **Έλλειψη** (χρειάζεται βελτίωση ή λείπει)

Εστίαση:
- Γράψτε τι **κάνουν** οι άνθρωποι, όχι τι πιστεύουν.
- Να είστε συγκεκριμένοι και παρατηρητικοί.

Αυτό το βήμα σάς προετοιμάζει για τον σχεδιασμό νέων πρακτικών αργότερα στη

Τομέας SWOT	Τι σημαίνει στη συγκεκριμένη δραστηριότητα	Τι γράφετε
Δυνατά σημεία	Πρακτικές που ήδη λειτουργούν καλά και υποστηρίζουν την ευημερία.	«Πρωινή ρουτίνα χαιρετισμού σε όλες τις τάξεις».
Αδυναμίες	Απουσία πρακτικών ή πρακτικές που είναι ασυνεπείς ή αναποτελεσματικές.	«Δεν υπάρχει οργανωμένο διάλειμμα για τους/τις εκπαιδευτικούς».
Ευκαιρίες	Πρακτικές ιδέες που μπορείτε να εφαρμόσετε άμεσα με τους υπάρχοντες πόρους.	«Εισαγωγή μιας δίλεπτης δραστηριότητας για έλεγχο συναισθημάτων».
Απειλές	Κίνδυνοι που θα μπορούσαν να εμποδίσουν ή να επηρεάσουν αρνητικά την ευημερία.	«Ο φόρτος εργασίας εμποδίζει τη συνέπεια».

Βασικός κανόνας
Χαρτογραφείτε **πρακτικές**, όχι απόψεις.
Παραδείγματα για το τι ΔΕΝ πρέπει να γράψετε:
✖ «Οι εκπαιδευτικοί νοιάζονται για τους/τις μαθητές/μαθήτριες.»
✖ «Θέλουμε καλύτερες σχέσεις».
Παραδείγματα για το τι πρέπει να γράψετε (παρατηρήσιμα):
✔ «Οι εκπαιδευτικοί χαιρετούν τους/τις μαθητές/μαθήτριες της τάξης κάθε πρωί».
✔ «Οι μαθητές/μαθήτριες συμμετέχουν σε έναν σύντομο έλεγχο των συναισθημάτων τους κάθε Δευτέρα».

Βήματα για να χτίσει ένα σχολείο κουλτούρα ευημερίας

- Χτίζουμε εμπιστοσύνη
- Δημιουργούμε κοινό όραμα
- Ενδυναμώνουμε εκπαιδευτικούς
- Ορίζουμε κοινές πρακτικές & γλώσσα
- Ενσωματώνουμε μικρές καθημερινές ρουτίνες
- Υποστηρίζουμε μαθητική φωνή
- Συνεργαζόμαστε με οικογένειες
- Παρακολουθούμε & αναστοχαζόμαστε
- Γιορτάζουμε την πρόοδο
- Διατηρούμε ό,τι λειτουργεί

SCAN ME

ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΥΤΥΧΙΑΣ

Πρόγραμμα Θετικής Εκπαίδευσης και Καλλιέργειας Αξιών



12 Προϋποθέσεις Επιτυχίας των ολιστικών προσεγγίσεων

1. Ισχυρή & ορατή υποστηρικτική **Ηγεσία**
2. **Ασφαλής** κουλτούρα
3. Πραγματική συμμετοχή **ΟΛΩΝ** των εκπαιδευτικών (όχι μόνο των “ενθουσιωδών”)
4. Χρειάζεται μικρός πυρήνας αλλαγής (**Wellbeing Champions**)
5. Ένας εξωτερικός **Coach / Facilitator**
6. Μικρές, σταθερές, καθημερινές δράσεις — όχι μεγάλα events (Η κουλτούρα αλλάζει με **ρουτίνες**, όχι με “μέρες ευαισθητοποίησης”)
7. **Συστηματικότητα** & **συνέπεια** (Consistency)
8. **Ενδυνάμωση** Εκπαιδευτικών
9. Φωνή Μαθητών/τριών
10. Συμμετοχή **Γονέων** (χωρίς υπερφόρτωση)
11. Συνεχής ανατροφοδότηση & **μικρή αξιολόγηση**, **Ό,τι μετράμε → βελτιώνεται.**

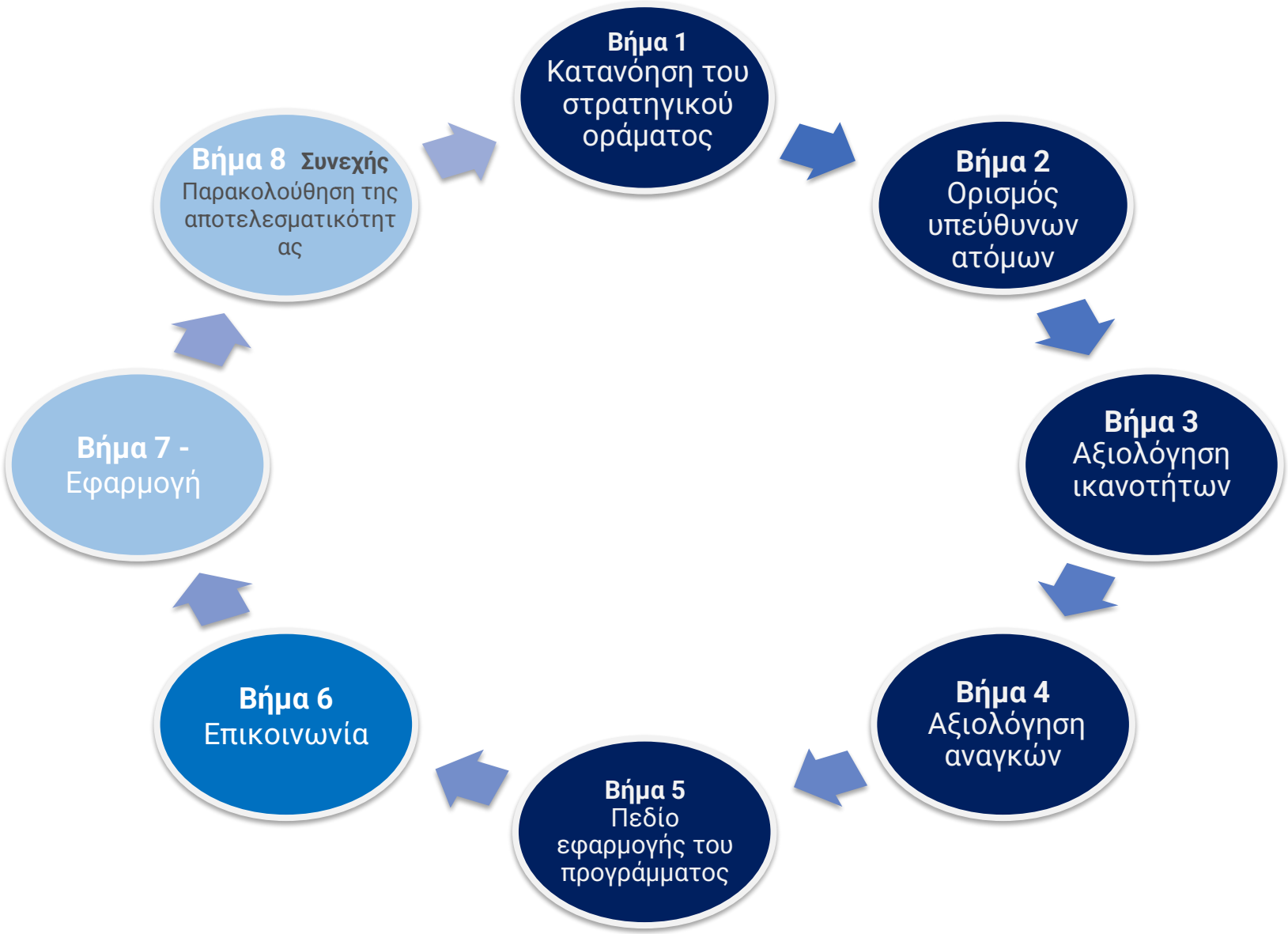
Αίσθηση Προόδου & Μικρές Νίκες (Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται να βλέπουν ότι κάτι αλλάζει, κάτι βελτιώνεται, αναγνωρίζεται η προσπάθεια τους)

Βιωσιμότητα από Σεπτέμβριο

Για να συνεχιστεί:

- ενσωμάτωση στην καθημερινότητα
- όχι “extra projects”
- σταθερός ρυθμός
- ανθρώπινη φροντίδα των Wellbeing Champions
- Εκπαίδευση νέου προσωπικού

Ο κύκλος ζωής ενός προγράμματος ευημερίας – 8 βήματα



Βήματα για να χτίσει ένα σχολείο κουλτούρα ευημερίας

- Χτίζουμε εμπιστοσύνη
- Δημιουργούμε κοινό όραμα
- Ενδυναμώνουμε εκπαιδευτικούς
- Ορίζουμε κοινές πρακτικές & γλώσσα
- Ενσωματώνουμε μικρές καθημερινές ρουτίνες
- Υποστηρίζουμε μαθητική φωνή
- Συνεργαζόμαστε με οικογένειες
- Παρακολουθούμε & αναστοχαζόμαστε
- Γιορτάζουμε την πρόοδο
- Διατηρούμε ό,τι λειτουργεί

Επόμενα Βήματα

1) Δημιουργία viber groups/ φάκελος σχολείου
2) Μελέτη εκπαιδευτικού υλικού/ απορίες; (πλατφόρμα Thriving Schools)
3) Καθορισμός πλάνου συναντήσεων των coaches (2 φορές/μήνα) – εκπαίδευση + συνάντηση
4) Διάγνωση αναγκών (Οκτώβριος 2026)
5) Δημιουργία πλάνου δράσης/ Σχεδιασμός Παρεμβάσεων (Οκτώβριος Νοέμβριος)
6) Σύντομες εκπαιδεύσεις σε επίπεδο σχολείου (Νοέμβριος – Μάιος 2026)
7) Ξεκινάμε Monthly Monitoring Table (✔) στο τέλος του μήνα
8) Στέλνουμε 1 θετικό μήνυμα προς γονείς (προαιρετικά στην αρχή)
9) Εξέταση της αποτελεσματικότητας (ποιοτικά και ποσοτικά εργαλεία)

Φροντίδα Wellbeing Champions

- Δεν τα κάνουμε όλα
- Δεν τα κάνουμε μόνοι
- Ζητάμε στήριξη
- Κάνουμε παύση όταν χρειάζεται



«ΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΝ θα έπρεπε να αποτελούν μέρη που να παρέχουν ΜΟΝΟ γνώσεις, αλλά επίσης θεσμούς που να εκπαιδεύουν και να καλλιεργούν στα παιδιά καλό **χαρακτήρα**, **αξίες** και να προωθούν την **ευτυχία** τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών/τριών» (Sha-en, 2011)

Positive Education

Συμπερασματικά…

Το Thriving Schools ζητά να κάνουμε αυτά που έχουν σημασία, ήδη κάνουμε
με μεγαλύτερη πρόθεση, συνέπεια και φροντίδα.

Βιβλιογραφία

1. CASEL. (n.d.). *CASEL framework for SEL.* Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/
2. Geelong Grammar School. (n.d.). *PERMAH well-being survey.* https://permahsurvey.com/
3. OECD. (2023). *OECD well-being framework for education: Students' well-being and teachers' well-being.* Organisation for Economic Co-operation and Development.
4. Positive Behavioral Interventions and Supports (PBIS). (n.d.). *What is PBIS?* https://www.pbis.org/
5. ProW Project. (n.d.). *Promoting teachers' well-being through positive behavior support in early childhood education (ProW).* https://prowproject.eu/
6. SWPBS Project. (n.d.). *Building school-wide inclusive, positive and equitable learning environments through a systems-change approach (SWPBS).* https://pbiseurope.org/
7. Warwick Medical School. (n.d.). *Warwick–Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS).* University of Warwick. https://warwick.ac.uk/services/innovations/wemwbs
8. Wisconsin Center for Education Research. (n.d.). *School-wide PBIS tiered fidelity inventory (TFI) manual (Version 3.0).* TFI-Manual-3.0.pdf

“Αντί να καταριέσαι το σκοτάδι, καλύτερα άναψε κι εσύ ένα κερί”.
(Παροιμία)

Η Ομάδα του Thriving Schools, Κύπρου



Every school already holds the seeds of wellbeing.
Our role is simply to help them grow.

https://thrivingschools.eu/