

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο βαθμός συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου : Περιπτώσεις δημοτικών σχολείων Αττικής .

ΧΑΛΑΣΤΑΝΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

Επιβλέπων καθηγητής : ΠΑΣΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Τριμελής επιτροπή εξέτασης			
Γεώργιος Πασιάς	Καθηγητής	Τομέας Παιδαγωγικής	ΦΠΨ ΕΚΠΑ
Γεώργιος Παπακωνσταντίνου	Καθηγητής	Τομέας Παιδαγωγικής	ΦΠΨ ΕΚΠΑ
Άλμπα-Αντιγόνη Παπακωνσταντίνου	Επίκουρη Καθηγήτρια	Τομέας Παιδαγωγικής	ΦΠΨ ΕΚΠΑ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Δεν θα μπορούσα τελειώνοντας την παρούσα εργασία να μην ευχαριστήσω τους ανθρώπους που με βοήθησαν να φτάσω ως εδώ και να επιτύχω όσα πέτυχα. Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών « Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης» που με τις γνώσεις , το ήθος και την αστείρευτη θέληση να μάθουμε ήταν οι μέντορές μας σε αυτό το όμορφο ταξίδι της γνώσης.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω από καρδιάς τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γεώργιο Πασιά καθώς στάθηκε δίπλα μου όπως ο δάσκαλος σε έναν μαθητή που πρωτομπαίνει στο σχολείο. Η υποστήριξή του ήταν αδιάλειπτη , η βοήθειά του ήταν καταλυτική και η ανταπόκρισή του στις όποιες απορίες μου ήταν άμεση. Σας ευχαριστώ, κύριε καθηγητά!

Κλείνοντας , θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την ανεξάντλητη στήριξη και υπομονή τους. Αφιερώνω την εργασία στο γιο μου που με συντρόφευε στο στάδιο της ολοκλήρωσής της.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΔΙΟΙΚΗΣΗ	
A. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ.....	11
1.A.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	11
1.A.2. ΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ.....	13
1. Β. ΜΟΝΤΕΛΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	15
1.B.1 ΤΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΟΡΓΑΝΩΣΗ	
2.A. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ.....	18
2.B. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ.....	20
2.Γ. ΣΧΕΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ.....	21
2.Δ. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ	
3.A. Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ.....	27
3.B. ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	30
3.Γ. ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	34
3.Γ.1. ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	35
3.Γ.1.1. ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.....	37
3.Γ.1.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ.....	37
3.Δ. Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	38

3.Δ.1. ΗΓΕΣΙΑ.....	44
3.Δ.2. ΜΟΝΤΕΛΑ ΗΓΕΣΙΑΣ.....	45
3.Δ.2.1. ΚΑΤΑΝΕΜΗΜΕΝΗ / ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ.....	47
3.Δ.2.1.1. ΟΦΕΛΗ ΚΑΤΑΝΕΜΗΜΕΝΗΣ /ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	50
Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	
5.Α. ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ.....	53
5.Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	54
5.Β.1. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ.....	55
5.Β.2. ΤΥΠΟΙ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ.....	57
5.Β.3. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	58
5.Β.4. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	63
5.Β.5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	
6.Α. Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	65
6.Β. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ.....	69
6.Γ. ΛΗΨΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	110
6.Δ. Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ.....	145
6.Ε. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ.....	158
6.Ε.1. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ.....	159
6.Ε.2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ.....	160
6.Ε.3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	162

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.Α. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	164
7.Α.1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ.....	164
7.Α.2. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	166
7.Α.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ.....	167
7.Β. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	167
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	170
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	174

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η σχολική μονάδα είναι ένας οργανισμός. Ένας «ζωντανός» οργανισμός όπου μέσα του αναπτύσσονται σχέσεις , θέσεις και αντιθέσεις ανάμεσα σε όλους τους συμβαλλομένους είτε αυτοί λέγονται μαθητές , είτε γονείς , είτε εκπαιδευτικοί. Το σχολείο σαν οργανισμός που επιτελεί λειτουργίες και σαν όλο που απαρτίζεται από μέρη είναι απαραίτητο να λειτουργεί ομαλά επιτελώντας ταυτόχρονα όλες τις λειτουργίες για τις οποίες υφίσταται. Ένα μέρος των λειτουργιών που επιτελούνται στα πλαίσια του σχολείου από τους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή είναι η οργάνωση και η διοίκηση του σχολείου που συντελούνται μέσα από διαδικασίες λήψης αποφάσεων , υλοποίησης αποφάσεων , διαφωνιών , συνεργασίας , προγραμματισμού , στοχοθεσίας κ.α. Συμβαίνει όμως αυτό; Συναποφασίζει ο διευθυντής με τους εκπαιδευτικούς ως προς την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου ; Ποιος λαμβάνει τις αποφάσεις , ποιος υλοποιεί τις αποφάσεις , σε τι βαθμό συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί , για ποια θέματα λαμβάνουν αποφάσεις , για ποια θέματα διαφωνούν , ποιος ο ρόλος του διευθυντή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι ορισμένα από τα ερωτήματα που έχει γίνει προσπάθεια να διαλευκανθούν στη συγκεκριμένη εργασία.

Λέξεις – κλειδιά : οργάνωση , διοίκηση , λήψη αποφάσεων , Σύλλογος Διδασκόντων , μοντέλα διοίκησης , διευθυντής-ηγέτης , προγραμματισμός , υλοποίηση αποφάσεων.

ABSTRACT

School unit is an organization. A "living" organization in which relationships, positions and contradictions are developed among all parts, whether they are called students, parents or educators. The school as a body that performs functions and as a whole consisting of parts is necessary to function smoothly while performing all the functions for which it exists. One part of the functions performed by the teachers and the manager within the school is the organization and the administration of the school, which take place through decision-making, decision-implementation , disagreements, cooperation, programming, targeting, etc. Does this happen? Does the manager co-decide with the teachers on the organization and administration of the school? Who is making the decisions, who implements the decisions , to which extent are teachers involved, what issues they make decisions about , what issues they disagree about, what role the manager has in the decision-making process , are some of the questions that have been attempted to clarify in this work.

Keywords : organization, administration, decision-making, Teachers' Association, management models, leader-leader, planning, decision implementation .

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

« Τίποτε δεν καταστρέφει το σφρίγος ενός οργανισμού πιο γρήγορα από το να επικεντρώνεται στις αδυναμίες των ανθρώπων αντί στις δυνατότητές τους , να ξεκινά από τις ανεπάρκειες παρά από τις ικανότητες » είχε αναφέρει ο P. Drucker , ένας αυστριακός μάνατζερ. Η σχολική μονάδα είναι ένας οργανισμός ο οποίος με την πάροδο των χρόνων μεταβάλλεται , προσαρμόζεται στις νέες εξελίξεις της πραγματικότητας , υιοθετεί σιγά-σιγά νέα πρότυπα που το αλλάζουν . Το κάνουν έναν «οργανισμό μάθησης» , ένα σχολείο ανοιχτό στον κόσμο , ένα σχολείο συνεργασίας όπου ο απομονωτισμός και ο εγωκεντρισμός των εκπαιδευτικών δίνουν τη θέση τους στο διαμοιρασμό «καλών πρακτικών» , νέων παιδαγωγικών μεθόδων , και στη συμμετοχή. Συμμετοχή στη διδασκαλία (συνδιδασκαλία) , συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που αφορούν είτε παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα είτε οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου , συμμετοχή στην υλοποίηση των αποφάσεων και συμμετοχή στη δέσμευση και στην ανάληψη ευθυνών. Το σχολείο αποτελούμενο από το διευθυντή , τους εκπαιδευτικούς , τους μαθητές και τους γονείς επιτελεί πολλαπλές λειτουργίες. Οι λειτουργίες της οργάνωσης και της διοίκησής του επαφίενται στον διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς (σύλλογο διδασκόντων). Επομένως , για την ομαλή λειτουργία του σχολείου είναι απαραίτητη η σύγκλιση /συνεργασία αυτών των δύο μερών. Βασικό σημείο εδώ αποτελεί το να γνωρίζει η μία πλευρά τις ικανότητες και δυνατότητες της άλλης ώστε ο οργανισμός να πορευτεί προς την επιτυχία , όπως αναφέρεται στο πιο πάνω γνωμικό.

Η εμπειρία της ερευνήτριας ως αναπληρώτριας δασκάλας από διάφορα δημοτικά σχολεία τόσο του Νομού Αττικής όσο και άλλων Νομών της Ελλάδας και η γνωριμία με διαφορετικούς τρόπους οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου ήταν η αιτία του προβληματισμού για τη διεξαγωγή της παρούσας εργασίας η οποία δεν θα μπορούσε να επιτευχθεί χωρίς την ώθηση και τη στήριξη του επιβλέποντα καθηγητή (Γ. Πασιά) .

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές παρόμοιες μελέτες που μελετούν το βαθμό συμμετοχής του Συλλόγου Διδασκόντων στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου. Η συγκεκριμένη εργασία παρουσιάζει ερευνητικό

ενδιαφέρον καθότι προστίθεται και ο ρόλος του διευθυντή- ηγέτη στη διαδικασία λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων .

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί ο βαθμός συμμετοχής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημοσίων σχολείων Αττικής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου.

Ως **στόχοι** της έρευνας τίθενται :

- Να διερευνηθεί η συμμετοχή του συλλόγου διδασκόντων στον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου και την οργάνωση της σχολικής μονάδας.
- Να διερευνηθεί ο βαθμός συνεργασίας των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.
- Να διερευνηθεί ο ρόλος του διευθυντή στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Ως προς τη δομή της , η εργασία αποτελείται από το πρώτο μέρος το οποίο αποτελεί το θεωρητικό υπόβαθρο και το δεύτερο μέρος που είναι το ερευνητικό κομμάτι. Απαρτίζεται από επτά κεφάλαιο.

Στο **πρώτο κεφάλαιο** γίνεται αναφορά στην έννοια της διοίκησης , στις λειτουργίες της καθώς και στα μοντέλα διοίκησης. Στο **δεύτερο κεφάλαιο** επιχειρείται η διασαφήνιση της έννοιας και των λειτουργιών της οργάνωσης. Στο **τρίτο κεφάλαιο** προσδιορίζεται ο θεσμός του Συλλόγου Διδασκόντων , η λήψη αποφάσεων , η ηγεσία και τα μοντέλα ηγεσίας εν συντομία. Το **τέταρτο κεφάλαιο** είναι η βιβλιογραφική επισκόπηση ερευνών που έχουν προηγηθεί και σχετίζονται με το παρόν θέμα της έρευνας. Έπειτα , το **πέμπτο κεφάλαιο** περιγράφει τη μεθοδολογία η οποία ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας. Στο **έκτο κεφάλαιο** αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας και τέλος , στο **έβδομο κεφάλαιο** γίνεται η σύνοψη της έρευνας και εξάγονται συμπεράσματα και προτάσεις. Συνεχίζοντας ακολουθεί η βιβλιογραφία και το παράρτημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

1.Α.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Σύμφωνα με το λεξικό των Τεγόπουλου –Φυτράκη (1993:207) «διοίκηση» σημαίνει *διεύθυνση ή διακυβέρνηση*. Το ρήμα «διοικώ» κατά το λεξικό του Μπαμπινιώτη (2009:374) σημαίνει *«φροντίζω τα του οίκου μου» και είχε τη γενική σημασία «κυβερνώ, διευθύνω»*.

Οι Ανδρέου και Παπακωνσταντίνου (1994:91 , 93) ορίζουν τη διοίκηση ως « την δραστηριοποίηση και ενεργοποίηση των διαφόρων συντελεστών της οργάνωσης με στόχο την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκει το οργανωτικό σχήμα του συστήματος. Η διοίκηση περιλαμβάνει την εκτέλεση μιας εργασίας μέσω ανθρώπινου δυναμικού , εντεταλμένου από κάποια ομάδα ειδικών (διοικητικά στελέχη)». Επίσης , ως διοίκηση αναφέρουν «το σύνολο των οργάνων που έχουν διαρκή παρουσία στο σύστημα και κατέχονται από την κυβέρνηση ή τον κυβερνήτη και τα οποία χρησιμοποιούνται από αυτόν για τον έλεγχο και τη διαχείριση του κοινωνικού συστήματος με στόχο την ευημερία του» .Σύμφωνα με τον Παυλόπουλο (1983) , όπως αναφέρεται στον Αθανασίου (2009:15) , « είναι η κατά ορθολογικό τρόπο , και με βάση τις σύγχρονες μεθόδους προγραμματισμού , οργάνωση μέσων για την πραγματοποίηση ενός καθορισμένου σκοπού». Κατά τους Hersey & Blanchard (1977) , όπως αναφέρεται επίσης στον Αθανασίου (2009 :14),η διοίκηση είναι «μια εργασία που πραγματοποιείται με άτομα και δια μέσου ατόμων και ομάδων για την εκπλήρωση των σκοπών του οργανισμού» .

Ο Σαϊτης (2008:12) συμπληρώνει ότι « η διοίκηση περιλαμβάνει ένα σύνολο ενεργειών που κρίνονται απαραίτητες για την επίτευξη συγκεκριμένου έργου/σκοπού». Είναι η διαδικασία που συνδυάζει τα τέσσερα βασικά συστατικά ενός οργανισμού , τους ανθρώπους , τα μέσα , το χώρο και τον χρόνο με σκοπό να επιτευχθεί ένα ορισμένο αποτέλεσμα.

Ο Scanlan , όπως αναφέρεται στον Σαϊτη (2014:13) , ονομάζει τη διοίκηση ως «διαδικασία εναρμόνισης» του ανθρώπινου δυναμικού και των πόρων .Ο Σαϊτης χρησιμοποιεί την έκφραση « η διοίκηση είναι τέχνη» για να αναφερθεί στο ότι η διοίκηση είναι ο κατάλληλος χειρισμός των πόρων (ανθρώπινων και

υλικών) που κατέχει κάποιος ώστε να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Σημαντική σημείωση εδώ πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι μέσω των άλλων ανθρώπων πραγματοποιούνται οι στόχοι και όχι ατομικά. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά, « η διοίκηση είναι μια συνθετική δύναμη, η οποία αποβλέπει στην καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων (έμψυχων και υλικών) ενός δεδομένου οργανωτικού σχήματος με βασική επιδίωξη την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων του» .

Οι Dean(1995) και Dimmock (1999) , όπως αναφέρεται στον Κατσαρό (2008) , υποστηρίζουν ότι « διοίκηση συνήθως σημαίνει εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή εφαρμογή μιας πολιτικής ή διεκπεραίωση μιας εντολής».(σελ.15) Σύμφωνα με τον Fayol (1916) , όπως αναφέρεται στον Cole (2004:6) , διοίκηση σημαίνει «να καταφέρει κανείς να προβλέψει , να σχεδιάσει , να οργανώσει , να δώσει εντολή , να συνεργαστεί και να ελέγξει» . Κατά τους Ακριβό και Ψαρόπουλο , όπως αναφέρεται στη Σαϊτή (2016:32) , ως διοίκηση ορίζουν « τη διαδικασία συντονισμού των προσπαθειών των ανθρώπων και της χρήσης των οικονομικών και τεχνικών μέσων ώστε να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα που έχει θέσει ο οργανισμός» .

Ο Θεοφανίδης (1985) , όπως αναφέρεται στον Κατσαρό (2008) , υποστηρίζει ότι «διοίκηση είναι η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που γίνεται στο πλαίσιο μιας οργανωμένης συλλογικής προσπάθειας (οργανισμός , δημόσια υπηρεσία , επιχείρηση , συνεταιρισμό κ.τ.λ.) και επιδιώκει την πραγματοποίηση , στον καλύτερο δυνατό βαθμό , κάποιου κοινού σκοπού (έργο , παροχή υπηρεσιών , πωλήσεις κ.τ.λ.) με την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων , μέσα από λειτουργίες όπως είναι ο προγραμματισμός , η οργάνωση , η διεύθυνση , ο συντονισμός και ο έλεγχος» (σελ.15)

Κατά τον Peters (1988) , όπως αναφέρεται στον Cole (2004:6) , τα χαρακτηριστικά της διοίκησης είναι η συναδελφικότητα , η ηγεσία , η κάλυψη των αναγκών των πελατών , η καινοτομία και η ευελιξία και τέλος η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και των μεθόδων.

Σύμφωνα με τον Cole (2004) , « η έμφαση τα τελευταία χρόνια στη διοίκηση δίνεται στην οργανωσιακή αποτελεσματικότητα η οποία εστιάζει σε στρατηγικά θέματα. Μεγαλύτερη σημασία δίνεται στην αποδοτικότητα που αφορά στο «να κάνω τα σωστά πράγματα» περισσότερο από το «να κάνω τα πράγματα σωστά». Επίσης , η σύγχρονη διοίκηση πρέπει να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους πόρους και ειδικά

τους ανθρώπινους πόρους. Επιπλέον ,αναφέρει ο Cole , είναι αναγκαία η ευελιξία των οργανισμών στην αλλαγή τόσο του εξωτερικού όσο και του εσωτερικού περιβάλλοντος «ώστε να ανταποκριθούν στις ανταγωνιστικές ανάγκες» . (σελ.5-6)

Συμπεραίνεται από τον Κατσαρό (2008) ότι , « οι διαφορές των εννοιολογικών πλαισίων και τρόπων προσέγγισης , η εκκίνηση από διαφορετικά γνωστικά πεδία και η έμφαση κάθε φορά σε διαφορετικές παραμέτρους του διοικητικού φαινομένου έχουν οδηγήσει στη διαμόρφωση μιας πληθώρας διαφορετικών ορισμών. Όλοι οι ορισμοί συμφωνούν στο ότι η διοίκηση είναι μια διαδικασία , στόχος της οποίας είναι η επίτευξη συγκεκριμένων στόχων μέσω του συντονισμού της ομάδας και της χρήσης των διαθέσιμων πόρων.»(σελ.15)

Αρκετοί μελετητές (Everald & Morris , 1999 , Σαϊτης ,2008 , Κατσαρός , 2008, Hersey & Blanchard , 1988) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι βασικές λειτουργίες της διοικητικής δραστηριότητας είναι ο προγραμματισμός , η οργάνωση , η διεύθυνση και ο έλεγχος. Επομένως , αποτιμώντας τους παραπάνω ορισμούς , θα έλεγε κανείς ότι διοίκηση είναι μια διαδικασία συντονισμού του προσωπικού , των πόρων , του χρόνου και του χώρου προς την επίτευξη ενός επιθυμητού και σαφούς ορισμένου σκοπού του οργανισμού .

1.A.2. ΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Το εκπαιδευτικό μας σύστημα χαρακτηρίζεται από αποσυγκεντρωτισμό. Δηλαδή , κυρίαρχο όργανο διοίκησης είναι το Υπουργείο Παιδείας αλλά παράλληλα έχει δοθεί ένα πλαίσιο διοικητικής ελευθερίας σε χαμηλότερα επίπεδα διοίκησης τα οποία ανάλογα με τη γεωγραφική τους θέση και τον βαθμό εξουσίας τους διακρίνονται σε περιφερειακό επίπεδο διοίκησης (Περιφερειακές διευθύνσεις εκπαίδευσης) , σε επίπεδο νομού (Διευθύνσεις εκπαίδευσης) και σε επίπεδο σχολικής μονάδας που περιλαμβάνει τον διευθυντή , υποδιευθυντή και το σύλλογο διδασκόντων. (Σαϊτης ,

2014:77) Ο Κατσαρός (2008) , συμπληρώνοντας στα παραπάνω σημειώνει ότι « το σχολείο είναι ένας διοικητικός θεσμός και διαθέτει έντονα γραφειοκρατικά χαρακτηριστικά , αφού αποτελεί αποκεντρωμένη δημόσια ή ιδιωτική υπηρεσία , της οποίας η λειτουργία προσδιορίζεται από τη σχετική νομοθεσία , ενώ η οργάνωσή του ακολουθεί το ιεραρχικό πρότυπο και στηρίζεται στην ύπαρξη κανόνων και στη διαμόρφωση θέσεων και ρόλων με συγκεκριμένα καθήκοντα» (σελ.19). Σύμφωνα με τον Bush (2007) « η διοίκηση πρέπει να είναι επικεντρωμένη στους σκοπούς και τους στόχους της εκπαίδευσης» (σελ.392).

Οι λειτουργίες της διοίκησης ποικίλλουν από μελετητή σε μελετητή. Οι τέσσερις όμως βασικές λειτουργίες της διοίκησης , στις οποίες συγκλίνουν οι μελετητές (Everald & Morris , 1999 , Σαΐτης ,2008 , Κατσαρός , 2008 , Hersey & Blanchard , 1988 , Cole , 2004) είναι ο προγραμματισμός , η οργάνωση , η διεύθυνση και ο έλεγχος όπως ειπώθηκε και πιο πάνω.

Σύμφωνα με τον Κατσαρό (2008) « η διοίκηση της σχολικής μονάδας μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες προγραμματίζει και σχεδιάζει το εκπαιδευτικό έργο , φροντίζει για την οργάνωσή του , διευθύνει , καθοδηγεί , συντονίζει και ελέγχει τους ανθρώπινους παράγοντες που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία» (σελ.16).

Ο Σαΐτης συμπληρώνει στα παραπάνω ότι (2014:30) η διοίκηση πρέπει να χαρακτηρίζεται από σαφήνεια ώστε να καθορίζονται οι αντικειμενικοί στόχοι του οργανισμού , από λεπτομερή καθορισμό του προγράμματος δράσης προς την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων και τέλος από ευελιξία ούτως ώστε να επαναπροσαρμόζεται το πρόγραμμα στις διάφορες καταστάσεις που μπορεί να προκύψουν. Κατά τον ίδιο (2014) « η διοίκηση δημιουργεί αναλυτικά προγράμματα , συντονίζει τις προσπάθειες του ανθρώπινου δυναμικού και τη χρησιμοποίηση των υλικών μέσων και αναπτύσσει κριτήρια αποδοτικότητας και συστήματα ελέγχου , για την αποτελεσματική λειτουργία των σχολείων» .(σελ.39) Ο Κατσαρός (2008) αναφέρεται πιο συγκεκριμένα προσθέτοντας ότι « η διοικητική λειτουργία στο επίπεδο της σχολικής μονάδας εξυπηρετεί το γενικό σκοπό της εκπαίδευσης που είναι η πνευματική , ηθική , επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων «δημιουργώντας τις προϋποθέσεις που θα μεγιστοποιήσουν την απόδοση των παραγόντων που εμπλέκονται σ' αυτήν. Ως τέτοιοι παράγοντες μπορούν να αναφερθούν το διδακτικό προσωπικό , το βοηθητικό προσωπικό , η κτιριακή υποδομή , οι υλικοί και οικονομικοί πόροι , η τοπική κοινωνία κ.ά» (σελ.16)

Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2014) , «η διοίκηση , είτε στον εκπαιδευτικό χώρο, είτε αλλού , σχετίζεται , κυρίως , με την πραγματοποίηση στόχων μέσω της συνεργασίας» (σελ.37).

Κατά τους O' Neill et al. (1994) , όπως αναφέρεται στον Tomlinson (2004:36) , «κάθε εργαζόμενος στο σχολείο έχει ένα βασικό ρόλο στην επιτυχία του. Αναγνωρίζοντας τη μοναδική συνεισφορά του καθενός ενισχύεται η δέσμευσή του». Οι Spillane et al. (2011) συμπληρώνουν ότι «η διοίκηση ως πρακτική δεν είναι απλώς η ανάπτυξη των πράξεων των ατόμων. Είναι θεμελιωδώς σχετική με τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ του προσωπικού του σχολείου» .(σελ.615)

1. B. MONTEΛΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

Ως μοντέλα διοίκησης της σχολικής μονάδας αναφέρουμε τα «πρότυπα» σύμφωνα με τα οποία είναι δυνατόν να διοικηθεί η σχολική μονάδα.

Τα μοντέλα διοίκησης εν συντομία είναι : το συστημικό μοντέλο διοίκησης , το γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης , η διοίκηση μέσω στόχων , η διοίκηση μέσω αξιών , η διοίκηση και κουλτούρα και το συνεργατικό μοντέλο διοίκησης. Θα γίνει μια συνοπτική αναφορά στο γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης μιας και το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα στηρίζεται σε αυτό και μια πιο εκτενής αναφορά στο συνεργατικό μοντέλο διοίκησης καθώς στόχος της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει την αναγκαιότητα στήριξης της διοίκησης του σχολείου σε αυτού του είδους το μοντέλο.

Σύμφωνα με τον Κατσαρό (2008) , « το σχολείο στην Ελλάδα έχει τα χαρακτηριστικά του **γραφειοκρατικού μοντέλου** οργάνωσης και διοίκησης. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι α) ο συγκεντρωτισμός στη λήψη των αποφάσεων και η ιεραρχική δομή της εξουσίας που διαμορφώνουν ένα τυπικό δίκτυο διαβίβασης εντολών από πάνω προς τα κάτω. Από την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας , είναι

αρμόδιο το υπουργείο , προς τα ενδιάμεσα στελέχη κι από κει στους διευθυντές των σχολείων , οι οποίοι φροντίζουν για την εφαρμογή των εντολών από τους εκπαιδευτικούς , β) η τυποποίηση και ο σαφής καταμερισμός της εργασίας όσον αφορά τη διοίκηση και την εκπαιδευτική λειτουργία του σχολείου σε προσωπικό που είναι επιλεγμένο με βάση την ειδίκευσή του , γ) η ύπαρξη κανόνων ρύθμισης των διαδικασιών και της συμπεριφοράς που σχετίζονται με τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών και καλύπτουν από θέματα διδασκαλίας και μάθησης έως τον τρόπο επαφής των εκπαιδευτικών με τους γονείς των μαθητών , δ) η έμφαση στις τυπικές και απρόσωπες σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών. Η ουδετερότητα αυτή αποβλέπει στην αποφυγή παρεμβολών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων» (σελ.32) . Τα μειονεκτήματα αυτού του τρόπου διοίκησης είναι η παθητικοποίηση των μελών του οργανισμού καθώς δεν τους δίνεται η δυνατότητα να λαμβάνουν οι ίδιοι αποφάσεις αλλά και ο οργανισμός είναι δύσκολο να αναπροσαρμόζεται στις εκάστοτε μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος. (Κατσαρός , 2008:33)

1.B.1. ΤΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Το συνεργατικό μοντέλο θα μπορούσε να υποθέσει κανείς από την ετυμολογία της λέξης ότι είναι ένα μοντέλο που στηρίζεται στη συνεργασία ή δομείται μέσα από τη συνεργασία. Συνεργασία ανάμεσα σε ποιους ; Στα μέλη του οργανισμού , στον διευθυντή , υποδιευθυντή και στο σύλλογο διδασκόντων. Η συνεργασία σε αυτό το μοντέλο είναι η ειδοποιός διαφορά από άλλα μοντέλα διοίκησης , ο σκοπός αλλά και το αποτέλεσμα.

Ο Bush (2005) , όπως αναφέρεται στον Κατσαρό (2008) , σημειώνει για το συνεργατικό μοντέλο διοίκησης ότι « η εξουσία και η λήψη αποφάσεων διαμοιράζονται ανάμεσα σε μερικά ή σε όλα τα μέλη της εκπαιδευτικής μονάδας , τα οποία αποδέχονται κοινές αξίες και , συνεπώς , κοινούς στόχους για το σχολείο. Η

διαδικασία λήψης των αποφάσεων ταυτίζεται με μια δημοκρατική διαδικασία , κατά την οποία μέσα από συζήτηση πρέπει να εξασφαλίζεται η συμφωνία των μετεχόντων» (σελ.42). Ο Κατσαρός (2008) συμφωνεί με τα παραπάνω και συμπληρώνει ότι βασική προϋπόθεση είναι να υπάρχουν συγκεκριμένοι κοινοί στόχοι καθορισμένοι από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς βασισμένοι στις αξίες και στις πεποιθήσεις τους. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να υπάρχει ενεργή συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων όλων των μελών καθώς επίσης και ο ρόλος του διευθυντή ως προς τη συνεργασία να είναι ενισχυτικός και προωθητικός . (Κατσαρός , 2008:42-43)

Επίσης , στον Κατσαρό (2008) επισημαίνονται ορισμένοι περιορισμοί του συνεργατικού μοντέλου που πρέπει να ληφθούν υπόψη όπως « Α) η επιδίωξη συμφωνίας καθιστά χρονοβόρα τη διαδικασία λήψης αποφάσεων , β) για την επιδίωξη συμφωνίας , σε αρκετές περιπτώσεις καταλήγει σε συμβιβαστικές αποφάσεις , γ) προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμετοχή όλων , τα όργανα γίνονται ιδιαίτερα μεγάλα και αναποτελεσματικά , δ) υπάρχει απροθυμία πολλών μελών να συμμετάσχουν και ε) στο πλαίσιο της συλλογικής απόφασης περιορίζεται ή χάνεται η ατομική ευθύνη».(σελ.43-44)

Κάποιες προϋποθέσεις που πρέπει να υφίστανται ώστε να συμμετέχουν πιο ενεργά τα μέλη του οργανισμού , κατά τον Κατσαρό (2008) είναι « η παροχή κινήτρων για συμμετοχή στα κοινά και ανάπτυξη της συλλογικής δράσης. Τέτοια κίνητρα αποτελούν π.χ η έμπρακτη αναγνώριση και ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών οργάνων , ο απόλυτος σεβασμός των αποφάσεών τους , η παροχή ανάπτυξης πρωτοβουλιών και η στήριξη της υλοποίησής τους και η παροχή ηθικών αμοιβών και κοινωνικής αναγνώρισης στα μέλη τους». (σελ.46)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΟΡΓΑΝΩΣΗ

2. Α. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Οργάνωση ως έννοια κατά τον Μπαμπινιώτη (2009:989) είναι η «*συστηματική προετοιμασία*» ή η «*διευθέτηση*» ή η «*ταχτοποίηση*». Κατά τους Τεγόπουλο-Φυτράκη (1993:544), η οργάνωση είναι «*η κατάλληλη διάταξη των μερών συνόλου ώστε να λειτουργεί κανονικά και αποτελεσματικά*».

Σύμφωνα με τον Σαϊτή (2014, 2008:31) η οργάνωση είναι μια λειτουργία της διοίκησης που έχει ως στόχο να θέσει στον οργανισμό ένα «*εσωτερικό πλαίσιο*» μέσα στο οποίο θα συμβαίνουν οι ενέργειες των μελών του οργανισμού ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί για τον οργανισμό κατά τον προγραμματισμό. Η λειτουργία της οργάνωσης περιλαμβάνει την ομαδοποίηση των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν τα μέλη σε τμήματα, τον καταμερισμό της εργασίας και το διαμοιρασμό των ρόλων ώστε κάθε μέλος να αναλαμβάνει μια εργασία στην οποία μπορεί να τα καταφέρει καλύτερα και τέλος την εκχώρηση εξουσίας στα μέλη – «*επικεφαλείς*» των ομάδων. Ο Κατσαρός (2008 :64) ονομάζει την εκχώρηση της εξουσίας ως «*το βαθμό συγκέντρωσης ή αποκέντρωσης των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών*» και προσθέτει μεταξύ άλλων ότι αυτή η εκχώρηση ή μη εξουσίας εξαρτάται από το περιβάλλον, από το είδος των εργασιών και από το στιλ ηγεσίας των διευθυντικών στελεχών του οργανισμού.

Και ο Κατσαρός (2008:64), όπως και ο Σαϊτής (2008:82), σημειώνουν ότι «*η λειτουργία της οργάνωσης (το οργανώνουν) είναι η διαδικασία προσδιορισμού, ομαδοποίησης και κατανομής των απαραίτητων εργασιών και πόρων για την εκπλήρωση των σκοπών του οργανισμού. Με τη διαδικασία αυτή, προσδιορίζεται ο ρόλος κάθε ατόμου και δημιουργείται ένα συγκεκριμένο πλέγμα σχέσεων εξουσιών και ευθυνών, που αποκρυσταλλώνεται σε μια συγκεκριμένη οργανωτική δομή, κατάλληλη για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί κατά τον προγραμματισμό*».

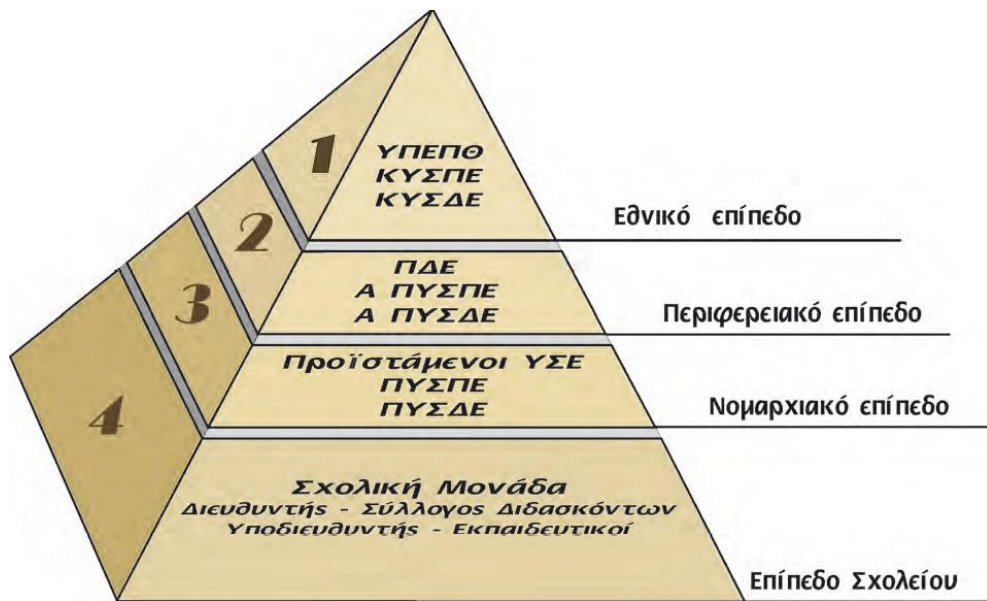
Οι Ανδρέου και Παπακωνσταντίνου (1994:86-88) ορίζουν την οργάνωση ως τη «*συστηματοποίηση*», δηλαδή την οργάνωση με σύστημα. Πιο συγκεκριμένα, «*τη διάρθρωση και διασύνδεση των διαφόρων δομών ή συντελεστών με στόχο την επίτευξη ενός σκοπού καθορισμένου εκ των προτέρων*». Όπως αναφέρουν, η έννοια

της οργάνωσης μπορεί να ειπωθεί μέσα από τρία πρίσματα α) ως ενέργεια ή λειτουργία , β) ως το αποτέλεσμα της διαδικασίας της οργάνωσης και γ) ως οντότητα , οργανισμός. Στην παρούσα εργασία , η έννοια της οργάνωσης αφορά στη λειτουργία/ενέργεια .

Η οργάνωση μπορεί να είναι τυπική αλλά και άτυπη. Τυπική είναι η οργάνωση η οποία υπόκειται σε έγγραφους κανόνες , έχει επίσημη δομή και κανονισμούς λειτουργίας και τα άτομα αναπτύσσουν προδιαγεγραμμένες σχέσεις επιδιώκοντας έναν κοινό σκοπό. Η άτυπη οργάνωση στηρίζεται στο συναισθηματικό στοιχείο των μελών ενός οργανισμού , έχει άγραφους κανόνες , καθήκοντα και υποχρεώσεις .Η άτυπη οργάνωση δεν έχει ευδιάκριτη δομή. Είναι οι φιλικές επαφές , οι καθημερινές συνεργασίες , οι ομαδικές δράσεις και συμβουλές ανάμεσα στους δασκάλους και οι «κλίκες» που δρουν παράλληλα και ταυτόχρονα με την τυπική οργάνωση και έχουν ευκαιριακό χαρακτήρα. (Σαϊτης, 2008 :83 , Κατσαρός , 2008:64) Ο Anderson (1990) αναφέρει ότι « ο Barnard διέκρινε την οργάνωση σε τυπική και άτυπη , όπου η τυπική βασίζεται σε επίσημες δομές της οργάνωσης ενώ η άτυπη αναδύεται από την κοινωνική αλληλεπίδραση». (σελ.40)

Συνοψίζοντας , η οργάνωση είναι μία λειτουργία της διοίκησης που «θέτει» το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα συντονιστούν οι άνθρωποι και υλικοί πόροι ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι του οργανισμού .

Η δομή οργάνωσης της ελληνικής εκπαίδευσης φαίνεται περιληπτικά στην παρακάτω πυραμίδα :



Επίπεδα διοίκησης της σχολικής εκπαίδευσης (Σαΐτης , 2008 :19)

2.Β. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από γραφειοκρατική οργάνωση και είναι συγκεντρωτικό. Επομένως , οι δυνατότητες οργάνωσης της σχολικής μονάδας είναι περιορισμένες καθώς οι περισσότερες αποφάσεις λαμβάνονται από την κεντρική διοίκηση.

Οι λειτουργίες της οργάνωσης στη σχολική μονάδα επιδέχονται διαφορετικές κατηγοριοποιήσεις . Για την Dean (1995) η λειτουργία της οργάνωσης στη σχολική μονάδα σχετίζεται α) με την όσο το δυνατό καλύτερη οργάνωση της διδασκαλίας και της μάθησης από τα μέλη του οργανισμού , β) την ύπαρξη αποτελεσματικής διοικητικής δομής , γ) τη σωστή και αποτελεσματική χρήση του χρόνου , του χώρου και των διαθέσιμων πόρων της σχολικής μονάδας καθώς και δ) την κατάλληλη αξιοποίηση των μελών του οργανισμού. (Dean , 1995 όπως αναφ. σε Κατσαρό 2008:70)

Ο Σαΐτης (2014:31) διαχωρίζει τις λειτουργίες της οργάνωσης στη σχολική μονάδα σε διδακτικές και εξωδιδακτικές, ο καθορισμός των οποίων καθορίζεται από

τον διευθυντή. Πιο συγκεκριμένα , η οργάνωση του σχολείου σχετίζεται με α) την οργάνωση της σχολικής ζωής η οποία αφορά τις εκπαιδευτικές εκδρομές , τις διδακτικές επισκέψεις , τον εκκλησιασμό , τα προγράμματα Αγωγής Υγείας και Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης , β) την οργάνωση του διδακτικού έργου που αφορά ως επί το πλείστον την κατανομή των τάξεων , γ) το ωράριο των εκπαιδευτικών που μπορεί να αφορά και την παροχή βοηθητικών διοικητικών υπηρεσιών ή άλλου είδους απασχόλησης των εκπαιδευτικών. (Σαΐτης , 2014:217)

2.Γ. ΣΧΕΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ

Σύμφωνα με τον Κατσαρό (2008) , η κατάλληλη αξιοποίηση από το διευθυντή σε συνεργασία με τον σύλλογο διδασκόντων της διαδικασίας εκχώρησης αρμοδιοτήτων προς τον υποδιευθυντή και τους εκπαιδευτικούς παρέχει κάποιες δυνατότητες. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει στο διευθυντή να επικεντρώσει την προσοχή του και τις προσπάθειές του σε κατευθύνσεις που αποτελούν προτεραιότητες και απαιτούν χρόνο και συστηματική εργασία , ενώ επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν τις διοικητικές τους ικανότητες». (σελ.70-71)

2.Δ. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

Σύμφωνα με το λεξικό των Τεγόπουλου – Φυτράκη (1993 :637) , «προγραμματισμός» σημαίνει η «κατάστρωση προγράμματος ενεργειών». Κατά το λεξικό του Μπαμπινιώτη (2009:1159) «πρόγραμμα» είναι ένα «λεπτομερές σχέδιο ή σειρά ενεργειών» .

Κατά τον Σαΐτη (2014:30 , 2008 :13) ο προγραμματισμός είναι βασική λειτουργία της διοίκησης διότι τίθενται οι όροι και οι προϋποθέσεις ώστε να γίνει η μετάβαση από το πραγματικό στο επιθυμητό. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι «γεφυρώνει το χάσμα του «εκεί που βρισκόμαστε» με το «εκεί που θέλουμε να φτάσουμε» .

Ο Κατσαρός (2008) συμπληρώνει ότι « ο προγραμματισμός είναι η λειτουργία του οργανισμού με την οποία προσδιορίζονται οι μελλοντικοί στόχοι , επιλέγεται η καταλληλότερη από τις εναλλακτικές πορείες προς αυτούς και προσδιορίζονται τα απαραίτητα μέσα , οι επιμέρους ενέργειες και η ανάπτυξή τους στο χρόνο. Ο προγραμματισμός είναι η λειτουργία που προηγείται των λοιπών λειτουργιών της διοίκησης και έχει καθοριστική συμβολή στην εκπλήρωση των στόχων του οργανισμού. Με τη λειτουργία αυτή ο οργανισμός α) προσανατολίζεται στο μέλλον , β) εξασφαλίζει οικονομία χρόνου και πόρων , γ) επιτυγχάνει καλύτερο συντονισμό των δράσεων και δ) θέτει τις προδιαγραφές για την παρακολούθηση της διαδικασίας και τον έλεγχο του αποτελέσματος» .(σελ.55)

Η Αργυροπούλου (2015) , κατηγοριοποιεί τον προγραμματισμό ανάλογα με τη χρονική του διάρκεια σε α) στρατηγικό προγραμματισμό που « αφορά το σύνολο του οργανισμού , τους στόχους και τη σχέση του με το εξωτερικό του περιβάλλον (καθορίζεται από τα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια)» , β) μακροπρόθεσμο που «αφορά στην υλοποίηση των επιμέρους στρατηγικών στόχων» και γ) λειτουργικό «που αφορά όλες τις καθημερινές λειτουργίες του οργανισμού και έτσι εμπλέκει όλα τα άτομα που εργάζονται στη βάση της οργανωτικής πυραμίδας». Είναι βασικό να γίνεται επαναδιατύπωση και επαναπροσδιορισμός των στόχων ανεξαρτήτως επιπέδου και χρόνου ώστε να συμβαδίζει με τις εκάστοτε συνθήκες.(σελ.106)

Ο Κατσαρός (2008) κάνει μια διαφορετική διάκριση του προγραμματισμού ανάλογα με τη μορφή του , τη χρονική του διάρκεια και την ευελιξία του. Τον διαχωρίζει ανάλογα με τη μορφή του σε α) στρατηγικό και β) λειτουργικό σημειώνοντας ότι « ο στρατηγικός προγραμματισμός αφορά τη λήψη των πιο σημαντικών αποφάσεων , που σχετίζονται με τους μακροχρόνιους στόχους του εκπαιδευτικού συστήματος και τη στρατηγική , δηλαδή το σχέδιο επίτευξής τους. Με την έννοια αυτή , ο στρατηγικός προγραμματισμός αφορά τα ανώτερα στρατηγικά κλιμάκια και συχνά ταυτίζεται με την εκπαιδευτική πολιτική. Ο λειτουργικός προγραμματισμός αφορά τη βραχυπρόθεσμη και μεσοπρόθεσμη δράση του

εκπαιδευτικού συστήματος και πραγματοποιείται από τα χαμηλότερα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας. Σχετίζεται με την καθημερινή λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας .Με αυτό το είδος προγραμματισμού καθορίζονται με περισσότερη λεπτομέρεια οι επιμέρους στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν , δημιουργούνται σχετικά σχέδια δράσης , προσδιορίζονται προϋπολογιστικά οι απαραίτητοι πόροι» (σελ.56) . Επίσης , τον διαχωρίζει ανάλογα με τη χρονική του διάρκεια σε α) βραχυπρόθεσμο και β) μακροπρόθεσμο αναφέροντας ότι « τα βραχυπρόθεσμα προγράμματα αφορούν μια σχετικά μικρή χρονική περίοδο (έως 3 έτη) , ενώ τα μακροπρόθεσμα αφορούν μεγαλύτερες περιόδους» . Τέλος , κάνει μια ακόμη διάκριση , ανάλογα με την ευελιξία του προγραμματισμού σε α) ευέλικτο και β) ανελαστικό προγραμματισμό. Σημειώνει ότι « ο προγραμματισμός μπορεί επίσης να πάρει τη μορφή λεπτομερούς ή σαφούς καθορισμού όλων των οργανωτικών πτυχών ή τη μορφή ενός ανοιχτού σε αναμορφώσεις και πρωτοβουλίες και ελαστικού πλαισίου , οπότε μιλάμε για ανελαστικό ή ευέλικτο προγραμματισμό αντίστοιχα. Για να είναι επιτυχημένος ο προγραμματισμός σε έναν οργανισμό πρέπει : α) να βασίζεται σε επαρκή και τεκμηριωμένη πληροφόρηση , ώστε να λαμβάνονται κατά το δυνατόν ορθότερες αποφάσεις , β) να εξασφαλίζει και να αξιοποιεί τη συμμετοχή όλων των διοικητικών στελεχών και των μελών , αφού έτσι αυξάνονται οι πηγές πληροφόρησης , και οι συμμετέχοντες έχουν ένα ισχυρό κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια όσον αφορά την επίτευξη των στόχων , γ) να είναι σαφής ως προς τον προσδιορισμό του περιεχομένου , της χρονικής διάρκειας και του φορέα υλοποίησης κάθε δράσης , με ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες». (σελ.56).

Η Αργυροπούλου (2015) επισημαίνει ότι « επειδή το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ανήκει στην κατηγορία των συγκεντρωτικών συστημάτων , χωρίς ιδιαίτερες αλλαγές μέχρι σήμερα , ο προγραμματισμός της σχολικής μονάδας είναι βραχυπρόθεσμος και καλύπτει την περίοδο ενός διδακτικού έτους και οι δράσεις αφορούν ως επί το πλείστον την ορθολογική εφαρμογή των ειλημμένων σε κεντρικό επίπεδο αποφάσεων και την κάλυψη των λειτουργικών αναγκών της σχολικής μονάδας». (σελ.188-189)

Σύμφωνα με τον Κατσαρό (2008) , «στο επίπεδο της σχολικής μονάδας ο προγραμματισμός αφορά κυρίως θέματα λειτουργίας του σχολείου. Η λειτουργία του προγραμματισμού μπορεί να έχει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του ιδιαίτερου χαρακτήρα , της κουλτούρας και του κλίματος κάθε σχολικής μονάδας , μέσα από τον

προσδιορισμό συγκεκριμένων πολιτικών , στόχων και σχεδίων δράσης για θέματα που αφορούν τη διαμόρφωση των καλύτερων δυνατών συνθηκών».(σελ.59)

Στο Προεδρικό Διάταγμα 201 του 1998 στο άρθρο 11 αναφέρεται ότι ο προγραμματισμός στη σχολική μονάδα αφορά το εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα , τις παιδαγωγικές συναντήσεις των εκπαιδευτικών , θέματα αγωγής και αξιολόγησης μαθητών , συναντήσεις με γονείς , εφημερίες των εκπαιδευτικών καθώς και τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές τους , εκδρομές και σχολικές επισκέψεις καθώς και τη διάρκειά τους , την κατανομή των τάξεων , σεμινάρια με τους συμβούλους για τους εκπαιδευτικούς , τον εκκλησιασμό των μαθητών και στο τέλος τον απολογισμό του εκπαιδευτικού έργου και την καταγραφή προτάσεων για τη βελτίωσή του. Όλα τα παραπάνω εντάσσονται στον ετήσιο και τριμηνιαίο προγραμματισμό των δραστηριοτήτων του σχολείου. Πιο συγκεκριμένα , « το εβδομαδιαίο ωρολόγιο πρόγραμμα συντάσσεται το πρώτο δεκαήμερο του Σεπτεμβρίου από το διευθυντή σε συνεργασία με το διδακτικό προσωπικό. Σε περίπτωση που υπάρχουν σημαντικές διαφορές απόψεων και προκύπτουν δυσκολίες κατά τη σύνταξη του ωρολογίου προγράμματος , ο διευθυντής ορίζει μια έκτακτη συνεδρίαση σε μια προσπάθεια σύνθεσης των διαφορετικών απόψεων . Αν δεν καταστεί δυνατό , καταγράφονται οι διαφορετικές απόψεις σε πρακτικό και υποβάλλονται στον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο. Οι παιδαγωγικές συναντήσεις των εκπαιδευτικών για θέματα αγωγής και αξιολόγησης των μαθητών καθώς και οι συναντήσεις με τους γονείς πραγματοποιούνται με πρωτοβουλία και ευθύνη του διευθυντή και εντάσσονται στον ετήσιο και τριμηνιαίο προγραμματισμό των δραστηριοτήτων του σχολείου» . (σελ.2211) «Με πράξη του συλλόγου διδασκόντων ορίζονται οι εφημερεύοντες και καθορίζονται τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις ,με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων , μπορεί να απαλλαγεί εκπαιδευτικός από την εφημερία όταν διαπιστώνεται ότι ειδικός λόγος δεν του επιτρέπει να εκτελεί τα ειδικά αυτά καθήκοντα. Ο αριθμός των εφημερευόντων ορίζεται από τον σύλλογο διδασκόντων. Οι εκδρομές και οι σχολικές επισκέψεις και η διάρκειά τους και οι έκτακτες επισκέψεις ορίζονται με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων και εντάσσονται στον ετήσιο και τριμηνιαίο προγραμματισμό. Ο εκκλησιασμός των μαθητών κατά σχολείο ή τάξη πραγματοποιείται με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων. Από 1 έως 10 Σεπτεμβρίου γίνονται οι απαραίτητες προπαρασκευαστικές εργασίες και ο

προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου : Σεμινάρια και συσκέψεις με το σχολικό σύμβουλο και συνεδριάσεις του διδακτικού προσωπικού για τη σύνταξη του προγραμματισμού του εκπαιδευτικού έργου και του ωρολογίου προγράμματος , την κατανομή τάξεων , την ανάθεση αρμοδιοτήτων κ.τ.λ. Στο τέλος του διδακτικού έτους (16 -21 Ιουνίου) γίνονται οι συσκέψεις του συλλόγου διδασκόντων κατά τις οποίες γίνεται ο απολογισμός του εκπαιδευτικού έργου και καταγράφονται προτάσεις για τη βελτίωσή του για το επόμενο έτος». (σελ.2215)

Πιο συγκεκριμένα, ο Κατσαρός (2008) σημειώνει ότι ο προγραμματισμός στη σχολική μονάδα μπορεί να αφορά « 1) εκπαιδευτικά θέματα , όπως η υλοποίηση του αναλυτικού προγράμματος , η υλοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων , η αξιοποίηση της ευέλικτης ζώνης , η ανάπτυξη θετικού παιδαγωγικού κλίματος , οι σχολικές εκδηλώσεις και η παροχή αντισταθμιστικής αγωγής , 2) θέματα εκπαιδευτικού προσωπικού , όπως η ενδοσχολική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών , πάνω σε νέες διδακτικές μεθόδους ή στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και η προώθηση της ατομικής επαγγελματικής ανάπτυξης και η ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών , 3) διοικητικά θέματα , όπως η αναβάθμιση του συστήματος αρχειοθέτησης και η μηχανοργάνωση του σχολείου , 4) θέματα υλικοτεχνικής υποδομής , όπως η συντήρηση και η ορθολογική αξιοποίηση των σχολικών χώρων και εγκαταστάσεων , η εξασφάλιση υψηλού επιπέδου καθαριότητας και συνθηκών υγιεινής , ο εκσυγχρονισμός και η προσαρμογή του εξοπλισμού και των εποπτικών υλικών και μέσων στις απαιτήσεις των νέων προγραμμάτων , βιβλίων και μεθόδων διδασκαλίας , 5) θέματα επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον , όπως η ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας του σχολείου με την τοπική κοινωνία και ιδιαίτερα με τους γονείς των μαθητών και με την τοπική αυτοδιοίκηση , η αναβάθμιση της λειτουργίας των συλλογικών οργάνων λαϊκής συμμετοχής , η ανάπτυξη προγραμμάτων ενημέρωσης και στήριξης των γονέων , η διάχυση των αποτελεσμάτων και των επιτευγμάτων του σχολείου στην τοπική κοινωνία , η συμμετοχή σε τοπικές κοινωνικές εκδηλώσεις. Ο προγραμματισμός αυτός γίνεται συνήθως σε ετήσια βάση». (σελ.60)

Η Βεργιοπούλου (2015:268) επισημαίνει ότι ο λειτουργικός προγραμματισμός είναι μια διαδικασία κατά την οποία καθορίζονται το περιεχόμενο και τα στάδια της πορείας της σχολικής μονάδας. Πρωταρχικό μέλημα για τον προγραμματισμό της σχολικής μονάδας είναι ο καθορισμός των στόχων της , ώστε να

μπορέσουν έπειτα να προσδιοριστούν το περιεχόμενο και τα στάδια υλοποίησής τους. Βασική προϋπόθεση για όλα αυτά είναι η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

ΠΜΣ «Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

3. Α. Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

Ο Σύλλογος διδασκόντων ως θεσμός αρχίζει να υπάρχει στους νόμους του ελληνικού κράτους από το 1985 και συγκεκριμένα για πρώτη φορά στο Νόμο 1566/85 γίνεται λεπτομερής αναφορά τόσο στη σύστασή του όσο και στις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά του. Χαρακτηριστικά αναφέρεται στο άρθρο 11 , παράγραφος 2 ότι « τα όργανα διοίκησης κάθε σχολείου Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ο διευθυντής , ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος των διδασκόντων. Ο σύλλογος διδασκόντων κάθε σχολείου αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες στο σχολείο με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και έχει ως πρόεδρο το διευθυντή του σχολείου. Ο σύλλογος διδασκόντων συνεδριάζει ύστερα από πρόσκληση του προέδρου του , τακτικά τουλάχιστον μία φορά πριν από την έναρξη των μαθημάτων και μία φορά στο τέλος κάθε τριμήνου και έκτακτα όταν το κρίνει σκόπιμο ο πρόεδρος ή το ζητήσει εγγράφως για συγκεκριμένα θέματα τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών του. Οι συνεδριάσεις γίνονται μέσα στο ωράριο εργασίας και σε καμία περίπτωση σε ώρες διδασκαλίας των μαθημάτων. Ο σύλλογος διδασκόντων αποτελεί συλλογικό όργανο για τη χάραξη κατευθύνσεων για την καλύτερη εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και την καλύτερη λειτουργία του σχολείου. Έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του ωρολόγιου και αναλυτικού προγράμματος , την υγεία και προστασία των μαθητών , την καθαριότητα των σχολικών χώρων και την οργάνωση της σχολικής ζωής. Ιεραρχεί τις σχολικές ανάγκες και φροντίζει για την αντιμετώπισή τους. Αξιοποιεί τις δυνατότητες συνεργασίας ανάμεσα στο διδακτικό προσωπικό και τους κοινωνικούς φορείς του τόπου. Μπορεί να αποφασίσει το χωρισμό των μελών του σε τομείς γνώσεων , με στόχο τον καλύτερο συντονισμό της διδασκαλίας και της εφαρμογής των εκπαιδευτικών μεθόδων». (σελ.2555)

Έπειτα , στο Προεδρικό Διάταγμα 201 του 1998 στο άρθρο 13 σημειώνεται επιπλέον ότι « ο σύλλογος διδασκόντων συνεδριάζει σύμφωνα με την παράγραφο 2 της περίπτωσης ΣΤ του άρθρου 11 του Ν.1566/85 και τα σχετικά πρακτικά καταχωρούνται στο αντίστοιχο βιβλίο όπου υπογράφουν οι συμμετέχοντες. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και δεσμεύουν και όσους μειοψηφούν. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του προέδρου – διευθυντή. Οι αποφάσεις

του συλλόγου διδασκόντων σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να αντιστρατεύονται τους σκοπούς και τις αρχές της εκπαίδευσης» .(σελ.2212)

Λίγα χρόνια αργότερα και με στο Νόμο 1340 του 2002 στο κεφάλαιο Ε του άρθρου 36 προστίθενται ακόμη τα εξής « ο σύλλογος διδασκόντων προγραμματίζει τη διδακτέα ύλη των μαθημάτων και συμμετέχει στον γενικότερο προγραμματισμό δραστηριοτήτων της σχολικής μονάδας , λαμβάνοντας υπόψη τις οδηγίες του ΥΠΕΠΘ , του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι) και των Σχολικών Συμβούλων. Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν υποχρεωτικά στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων , τις παιδαγωγικές συναντήσεις και στα σεμινάρια επιμόρφωσης και εκφράζουν ελεύθερα τις παιδαγωγικές τους απόψεις. Ενημερώνονται από το διευθυντή του σχολείου και τηρούν τους νόμους , τα διατάγματα , τις αποφάσεις , τις οδηγίες , τις εγκυκλίους και τα βιβλία. Αναλαμβάνουν τις εξωδιδασκτικές εργασίες του σχολείου , συμβάλλοντας έμπρακτα στη συλλογική λειτουργία του. Συνεργάζονται με το διευθυντή , τους γονείς και τους αρμόδιους σχολικούς συμβούλους για την καλύτερη δυνατή παιδαγωγική αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς. Μετέχουν στις επιτροπές που συγκροτούνται από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων , τους Διευθυντές Εκπαίδευσης και τους Προϊσταμένους Γραφείων ή τους Σχολικούς Συμβούλους , όπου αυτό απαιτείται , σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία» . Στον ίδιο νόμο στο άρθρο 37 αναφέρεται η σύνθεση και η λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Αναφέρεται συγκεκριμένα « έργο του συλλόγου διδασκόντων είναι η χάραξη κατευθύνσεων για την καλύτερη λειτουργία του σχολείου , για την οποία είναι υπεύθυνος. Οι αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων κινούνται πάντοτε στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής νομοθεσίας. Ο σύλλογος διδασκόντων βρίσκεται σε νόμιμη απαρτία και οι αποφάσεις του είναι έγκυρες , όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα». Προστίθεται σε αυτό το νόμο – κάτι που δεν υπήρχε στους προηγούμενους – το εξής «δεν συγκαλείται συνεδρίαση του συλλόγου διδασκόντων , αν το θέμα ή τα θέματα που προτείνονται για συζήτηση ανήκουν , σύμφωνα με νόμο , στην αρμοδιότητα του διευθυντή ή άλλου σχολικού φορέα ή όταν δεν είναι σύννομα». Επίσης «τα πρακτικά τηρεί ο γραμματέας του σχολείου ή εκπαιδευτικός που ορίζεται από το σύλλογο διδασκόντων» . Στα άρθρα 38 και 39 του ίδιου νόμου σημειώνονται επίσης « ο σύλλογος διδασκόντων πρέπει να προγραμματίζει , να οργανώνει το έργο του , να παρακολουθεί και στο τέλος να το αξιολογεί. Ο σύλλογος διδασκόντων παρακολουθεί και εφαρμόζει τον αρχικό

προγραμματισμό και ,εφόσον χρειασθεί ,παρεμβαίνει διορθωτικά . Στο τέλος της σχολικής χρονιάς γίνεται η αυτοαξιολόγηση, κατά την οποία αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των στόχων που τέθηκαν κατά τον προγραμματισμό και η αποτελεσματικότητα των προγραμματισμένων ενεργειών. Η έκθεση αυτοαξιολόγησης υποβάλλεται μέσω του διευθυντή του σχολείου στον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο» .

Στο Νόμο 4327 του 2015 στο κεφάλαιο Γ του άρθρου 19 προστίθεται επίσης και μια ακόμη αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων που είναι η επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας « με μυστική ψηφοφορία» στην οποία «δεν συμμετέχει ο ίδιος ο υποψήφιος διευθυντής , η σύζυγος ή συγγενής δευτέρου βαθμού εξ αίματος. Μέσω της μυστικής ψηφοφορίας εκτιμώνται στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου που έχουν αναδειχθεί στην καθημερινότητα της σχολικής ζωής». Στη μυστική ψηφοφορία επιλογής διευθυντή «συμμετέχουν μόνιμοι και αναπληρωτές εκπαιδευτικοί» . (σελ.553)

Κάτι όμως που μεταβάλλεται στο Νόμο 1890 του 2017 στο κεφάλαιο Ε του άρθρου 3 όπου σημειώνεται ότι για την επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας « οι συνυπηρετούντες μόνιμοι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας οφείλουν να διατυπώσουν γνώμη. Οι συνυπηρετούντες μόνιμοι εκπαιδευτικοί συνέρχονται σε ειδική συνεδρίαση που αφορά τους υποψηφίους που έχουν υποβάλει αίτηση. Η συμμετοχή στην ειδική συνεδρίαση είναι υποχρεωτική για όλους τους συνυπηρετούντες μόνιμους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας που έχουν δικαίωμα έκφρασης γνώμης. Οι συνυπηρετούντες μόνιμοι εκπαιδευτικοί προβαίνουν σε διαλογική συζήτηση σχετικά με τη συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο , την προσωπικότητα και τη γενικότερη συγκρότηση των υποψηφίων». Έπειτα αναπαράγουν και συμπληρώνουν ανώνυμα τα φύλλα αποτίμησης για κάθε υποψήφιο. « Αποδελτιώνουν τις απαντήσεις ο πρόεδρος της ειδικής συνεδρίασης (που είναι ο αρχαιότερος μόνιμος εκπαιδευτικός) και οι εκπαιδευτικοί και ο πρόεδρος συντάσσει το πρακτικό της ειδικής συνεδρίασης. Έπειτα αναγιγνώσκεται παρουσία όλων των συνυπηρετούντων μόνιμων εκπαιδευτικών» . (σελ.19225)

Όπως , ίσως , φαίνεται και από τη μικρή ιστορική σύνοψη των νόμων σχετικά με το θεσμό του συλλόγου διδασκόντων γίνεται φανερό ότι ο θεσμός του συλλόγου διδασκόντων με το πέρασμα των χρόνων αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία για τη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών που

απαρτίζουν το σύλλογο διδασκόντων είναι πιο λεπτομερώς καθορισμένες , ίσως και περισσότερες . Ο σύλλογος διδασκόντων είναι ο «θεμέλιος λίθος» της σχολικής μονάδας.

3.B. ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

« Η θέσπιση των συλλογικών οργάνων ως βαθμίδων συμμετοχής αποτελεί θετικό στοιχείο του εκπαιδευτικού συστήματός μας , αφού τα συλλογικά όργανα ακόμα κι αν δεν αναδεικνύονται σε ουσιαστικό παράγοντα δημοκρατικής διοίκησης και κοινωνικού ελέγχου , αποτελούν ένα πρώτο βήμα και μια αναξιοποίητη δυνατότητα προς τη σωστή κατεύθυνση , αυτήν της δημιουργίας ενός ανοιχτού πεδίου δράσης για τους σύγχρονους ενεργούς πολίτες και ενός πεδίου αντιπαράθεσης και σύνθεσης προθέσεων , απόψεων , αντιλήψεων και πρακτικών των άμεσα εμπλεκόμενων φορέων στη λειτουργία των σχολείων» (Κατσαρός , 2008:46)

Στο πρόγραμμα ΕΥΡΥΔΙΚΗ (2009-2010) αναφέρονται τα παρακάτω: « Τα όργανα διοίκησης κάθε σχολείου Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ο Διευθυντής , ο Υποδιευθυντής και ο Σύλλογος Διδασκόντων. Ο Διευθυντής είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου , το συντονισμό της σχολικής ζωής , την τήρηση των νόμων , των εγκυκλίων , των υπηρεσιακών εντολών και την εφαρμογή των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων. Μετέχει στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου και συνεργάζεται με τους Σχολικούς Συμβούλους. Ο Σύλλογος Διδασκόντων , ο οποίος αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες και έχει ως Πρόεδρο το Διευθυντή του σχολείου , αποτελεί συλλογικό όργανο για τη χάραξη κατευθύνσεων , την καλύτερη εφαρμογή των εγκυκλίων καθώς και των υπηρεσιακών εντολών και την καλύτερη λειτουργία του σχολείου» (ΕΥΡΥΔΙΚΗ , 2009-2010:28 , Σαϊτης , 2014:95 , Σαϊτης , 2008)

Το ίδιο Πρόγραμμα αναφέρεται και στη σύσταση και συνεδρίαση του Συλλόγου Διδασκόντων σημειώνοντας ότι « ο σύλλογος διδασκόντων αποτελείται

από όλους τους διδάσκοντες της σχολικής μονάδας , συνιστά βασικό όργανο διοίκησης και επίλυσης λειτουργικών θεμάτων του σχολείου , συνεδριάζει τακτικά , πριν από την έναρξη του σχολικού έτους και μία φορά στο τέλος κάθε τριμήνου , και έκτακτα όταν κρίνεται σκόπιμο. Οι συνεδριάσεις του συλλογικού αυτού οργάνου γίνονται μέσα στο ωράριο του σχολείου και οπωσδήποτε εκτός ωρών διδασκαλίας των μαθημάτων. Σκοπός του συλλόγου διδασκόντων είναι η εξέταση θεμάτων σχετικά με την εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος , την προστασία και την υγεία των μαθητών και την οργάνωση της σχολικής ζωής , ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή λειτουργία του σχολείου» . (σελ.31 ,)

Ο Σαϊτης (2014) προσθέτει στα παραπάνω ότι « ο σύλλογος διδασκόντων έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του ωρολογίου προγράμματος , την υγεία και προστασία των μαθητών , την καθαριότητα των σχολικών χώρων και την οργάνωση της σχολικής ζωής. Ιεραρχεί τις σχολικές ανάγκες και φροντίζει για την αντιμετώπισή τους» .(Σαϊτης , 2008:68 , 2014:95, 157) Επίσης , σύμφωνα με τον ίδιο , « ο σύλλογος των διδασκόντων βρίσκεται σε νόμιμη απαρτία και οι αποφάσεις του είναι έγκυρες , όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα. Οι αποφάσεις του συλλόγου λαμβάνονται με απλή πλειοψηφία των παρόντων και σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η άποψη με την οποία τάσσεται ο πρόεδρος. Το μέλος που απέχει από την ψηφοφορία ή δίνει λευκή ψήφο θεωρείται απόν. Η ψηφοφορία είναι φανερή. Οι αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων λαμβάνονται πάντοτε μέσα στα όρια της αρμοδιότητάς του , είναι δεσμευτικές για όλους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις , και υλοποιούνται με ευθύνη του διευθυντή του σχολείου. Καταχωρούνται στο βιβλίο πράξεων του συλλόγου και υπογράφονται υποχρεωτικά από τον πρόεδρο , τον γραμματέα και τα παρόντα μέλη». (Σαϊτης , 2014:158)

Ο σύλλογος διδασκόντων , ως διοικητικό όργανο , είναι υπεύθυνο για την τήρηση των στόχων της εκπαίδευσης μέσα από συγκεκριμένες , νομικά καθορισμένες διαδικασίες. «Ο σύλλογος διδασκόντων αναδεικνύεται κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου , του οποίου τις αποφάσεις αποδέχονται όλα τα μέλη και τις πραγματοποιεί ο διευθυντής της σχολικής μονάδας. Ωστόσο , οι πράξεις του συλλογικού αυτού οργάνου υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο» . (Σαϊτης , 2014:162)

Για την υλοποίηση των σκοπών του σχολείου , που είναι η ανάπτυξη γνωστικών , συναισθηματικών και ψυχοκινητικών ικανοτήτων των μαθητών καθώς

και η απόκτηση δεξιοτήτων για την ομαλή ένταξή τους στην κοινωνία , «τα καθήκοντα του συλλόγου διδασκόντων είναι τα εξής :

- Να προγραμματίζει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες για όλο το σχολικό έτος.
- Να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των μελών του και με βάση αυτές να υποβάλλει πρόταση στο σχολικό σύμβουλο ή το διευθυντή εκπαίδευσης προκειμένου να αντιμετωπιστούν με την ενδοσχολική επιμόρφωση.
- Να συνεκτιμά εάν εφαρμόστηκαν κατά την προηγούμενη χρονιά προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας , πρόσθετης διδακτικής στήριξης , άνταξης παλιννοστούντων ή άλλων εκπαιδευτικών καινοτομιών , σε ποιους μαθητές και με ποιο αποτέλεσμα.
- Να παρακολουθεί και να εφαρμόζει τον αρχικό προγραμματισμό και , εφόσον χρειαστεί , να παρεμβαίνει διορθωτικά , ενώ στο τέλος της σχολικής χρονιάς να γίνεται η αυτοαξιολόγηση , κατά την οποία αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των στόχων που τέθηκαν.
- Να αποφασίζει την ανάθεση στο διδακτικό προσωπικό της διδασκαλίας των μαθημάτων στις τάξεις και τα τμήματα και να οργανώνει τον καταμερισμό των εργασιών στα μέλη του ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα και η ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας.
- Να εισηγείται στον Διευθυντή Εκπαίδευσης και στον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο τη λειτουργία τμημάτων ενισχυτικής διδασκαλίας , πρόσθετης διδακτικής στήριξης και τάξεων υποδοχής.
- Να αναθέτει στους εκπαιδευτικούς του ίδιου σχολείου ώρες του προγράμματος ενισχυτικής διδασκαλίας για τη συμπλήρωση του ωραρίου.
- Να αποφασίζει , ύστερα από εισήγηση του διευθυντή του σχολείου , την ανάληψη δράσεων , πρωτοβουλιών , προγραμμάτων , την οργάνωση επισκέψεων και εκδηλώσεων.
- Να έχει την ευθύνη για την ποιοτική βελτίωση και την αξιοποίηση των σχολικών εγκαταστάσεων.
- Να αποφασίζει την πραγματοποίηση εκδρομών , περιπάτων ή επισκέψεων , σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

- Να ενημερώνει , σε συνεργασία με το διευθυντή , τους γονείς και κηδεμόνες , τουλάχιστον κάθε τρίμηνο σχετικά με τη φοίτηση , την πρόοδο και τη συμπεριφορά των μαθητών. Η ενημέρωση γίνεται εκτός των ωρών εργασίας του σχολείου.
- Να συνεργάζεται με όλα τα στελέχη επιστημονικής-παιδαγωγικής καθοδήγησης και της διοίκησης για τον καλύτερο συντονισμό και την υλοποίηση του διδακτικού έργου , την ανταλλαγή απόψεων και την αντιμετώπιση των διάφορων διδακτικών και άλλων ζητημάτων που ενδεχομένως προκύπτουν. (Σαϊτης , 2014:159-162)

Ο Σαϊτης (2008) επισημαίνει ότι « οι αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων λαμβάνονται με την αρχή της πλειοψηφίας γεγονός που εκφράζει την εφαρμογή του δημοκρατικού τρόπου διοίκησης στη σχολική εκπαίδευση . Πρόσθετα , στα πλαίσια λειτουργίας του συλλόγου αυτού , όλοι οι διδάσκοντες μπορούν να επικοινωνούν μεταξύ τους , να αξιοποιούν τις πληροφορίες που κατέχουν για ζητήματα του σχολείου και να λαμβάνουν ομαδική απόφαση που είναι καλύτερη από την πιο καλή απόφαση ενός μόνο ατόμου , δηλαδή του διευθυντή του σχολείου. Η λήψη ομαδικών αποφάσεων έχει ιδιαίτερη βαρύτητα , ειδικά στην εκπαίδευση , όπου τα προβλήματα των σχολικών μονάδων είναι συνήθως σύνθετα και χρειάζονται συντονισμό και αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών λειτουργιών στην αντιμετώπισή τους» .(σελ.68) Σύμφωνα με τον ίδιο , « η απόδοση μιας ομάδας όπως είναι ο σύλλογος διδασκόντων επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες όπως το μέγεθος της ομάδας (ο μεγάλος αριθμός δυσκολεύει τη συμμετοχή όλων των μελών της ομάδας και κατά προέκταση την καθιστά δύσκαμπτη και αναποτελεσματική) , τα χαρακτηριστικά των μελών , η συνοχή (η έλλειψη συνοχής αυξάνει τις συγκρούσεις) , η ηγεσία της ομάδας (σχετίζεται με τη δημιουργία οράματος , την καθοδήγηση , την προώθηση και γενικά τον προσανατολισμό της συμπεριφοράς των μελών) και το κλίμα της ομάδας (αξίες , διαθέσεις , ηθικό..) αφού μέσω αυτού καθορίζεται ο βαθμός συνεργασίας και επικοινωνίας» . (σελ.68-69)

3.Γ. Η ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η λήψη αποφάσεων στη σχολική μονάδα , στην ελληνική πραγματικότητα , είναι συχνά συνδεδεμένη με το ρόλο του διευθυντή. Ίσως αυτό να συμβαίνει διότι ο διευθυντής είναι ο πλέον υπεύθυνος για την εφαρμογή της απόφασης , είναι ο άνθρωπος που «κινεί τα νήματα» και «φαίνεται» προς τα έξω. Η λήψη αποφάσεων συντελείται τόσο από τον διευθυντή όσο και από το σύλλογο διδασκόντων .

Οι Everald & Morris (1999) σημειώνουν ότι « η λήψη αποφάσεων μπορεί να είναι επώδυνο έργο , αφού συνήθως συνεπάγεται αλλαγή , σύγκρουση , τον κίνδυνο να κάνει κανείς λάθος και να πρέπει να λογοδοτήσει και τη συνεκτίμηση ιλιγγιώδους αριθμού δεδομένων και εναλλακτικών λύσεων. Σύμφωνα με τους ίδιους , τα βήματα λήψης μιας απόφασης είναι η περιγραφή της κατάστασης , ο προσδιορισμός των κριτηρίων , οι εναλλακτικές λύσεις που υπάρχουν , η αξιολόγηση και η δοκιμή και τέλος η επιλογή » (σελ.67-68) .Δύο είναι τα βασικά χαρακτηριστικά της σωστής εφαρμογής μιας απόφασης , η σαφήνεια και η επιμέλεια των ατόμων που την εκτελούν.

Κατά τους ίδιους , Everald & Morris (1999) , οι βασικοί τρόποι λήψης αποφάσεων είναι : α) **ο αυταρχικός** , όπου η απόφαση λαμβάνεται από το μέλος που είναι ανώτερο ιεραρχικά (διευθυντής) και έπειτα ανακοινώνεται στους υφισταμένους του οργανισμού . «Οι αποφάσεις μεταβιβάζονται και εκτελούνται χωρίς συζήτηση» , β) **ο πειστικός** , όπου το ανώτερο ιεραρχικά μέλος του οργανισμού (διευθυντής) λαμβάνει εκ των προτέρων την απόφαση κι έπειτα τη «διαχέει» στα υπόλοιπα μέλη . « Η απόφαση είναι αδιαπραγμάτευτη. Με τη δύναμη της πειθούς , εξηγεί και δικαιολογεί την απόφαση στο προσωπικό» γ) **ο συμβουλευτικός** , « ζητούνται και λαμβάνονται υπόψη οι γνώμες των άλλων πριν ληφθεί η απόφαση. Εξασφαλίζουμε τις ιδέες , τις προτάσεις και την αφοσίωση όσων θα εφαρμόσουν την απόφαση και παράλληλα η ευθύνη της απόφασης ανήκει μόνο σε ένα άτομο » και δ) **ο συναποφασιστικός** όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται από την πλειοψηφία , θα έλεγε κανείς ότι είναι ο δημοκρατικός-συμμετοχικός τρόπος λήψης απόφασης. «έχει το προσόν της «συλλογικής ευθύνης» μπορεί ως εκ τούτου να ακυρώνει την ατομική ευθύνη. Είναι «διοίκηση δι' επιτροπής» που ανήκει στις μορφές συναποφασιστικής λήψης αποφάσεων» . (Everald & Morris , 1999:71-73)

Βασική προϋπόθεση , για τη συμμετοχή των μελών στη λήψη αποφάσεων

είναι η αφοσίωση . « Η αφοσίωση βάση της αρχής « δική μου ιδέα , άρα θα πιάσει» ενισχύεται ακόμη περισσότερο αν μεταβιβάσουμε στους εκπαιδευτικούς ένα κομμάτι της λήψης αποφάσεων , το μέγιστο δυνατό». Σημειώνεται ότι η αποτελεσματική μεταβίβαση αρμοδιοτήτων προϋποθέτει ότι οι στόχοι και τα κριτήρια είναι σαφώς προσδιορισμένα καθώς και οι διαδικασίες αξιολόγησης και τα χρονοδιαγράμματα .(Everald & Morris ,1999:77)

Σύμφωνα με τον Pasiardis (1994) , «οι δάσκαλοι πρέπει να πάνε πέρα από τον παραδοσιακό ρόλο του εκπαιδευτή στην τάξη. Πρέπει να επεκτείνουν το ρόλο τους στην ανάπτυξη προγράμματος σπουδών , αξιολόγησης εκπαιδευτικών , βελτίωσης του σχολείου , ηγεσία , έρευνα. Όλες αυτές οι περιοχές είναι ζωτικής σημασίας για το συμμετοχικό μοντέλο λήψης αποφάσεων. Οι δάσκαλοι δεν είναι πια αυτόνομα όντα που απομονώνονται στις τάξεις. Είναι δημιουργικοί επαγγελματίες που ξέρουν τι κάνουν και γιατί το κάνουν». (σελ.16)

3.Γ.1. ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Σύμφωνα με τους Everald & Morris (1999) , στη «συμμετοχική» λήψη αποφάσεων οι αποφάσεις λαμβάνονται από τους συμμετέχοντες ή με τη βοήθεια όλων των μελών , αν κάθε άτομο έχει την ευθύνη να λάβει μια απόφαση. Κατά τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων συντελείται ανταλλαγή πληροφοριών ανάμεσα στα μέλη καθώς και παραγωγή ιδεών , σκοπός των οποίων είναι να βρίσκονται δημιουργικές λύσεις σε προβλήματα που απασχολούν τη σχολική μονάδα .(σελ.85-86)

Κατά τους King et al. (1996:4) « η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων , θα ενισχύσει τις ευκαιρίες για τους δασκάλους να χρησιμοποιήσουν την επαγγελματική πείρα τους για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του σχολείου. Οι δημοκρατικές διαδικασίες θα κινητοποιήσουν το σχολείο και οι εκπαιδευτικοί θα επιδείξουν

περισσότερη δέσμευση καθώς εργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων». « Η συμμετοχική λήψη αποφάσεων» , σύμφωνα με τους ίδιους (1996:24-25) , «διευκολύνει τη μάθηση και την παιδαγωγική. Η «κοινή εξουσία» στα πλαίσια του σχολείου βοηθά στην υποστήριξη της πνευματικής ποιότητας και της αυθεντικής παιδαγωγικής» .

Σύμφωνα με την Saiti (2009) , «η συμμετοχική λήψη αποφάσεων δημιουργεί μια συλλογική κουλτούρα που είναι σημαντική για την κοινή χρήση ενός οράματος , την ισόρροπη εκχώρηση ευθυνών , επιτρέποντας ανθρώπους να υιοθετήσουν τις δικές τους πρωτοβουλίες για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της σχολικής μονάδας , την ισότιμη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , την ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης και της ενθάρρυνσης σε όλα τα επίπεδα». (σελ.395) Κατά τους Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη (1992) , όπως αναφέρεται στον Αθανασίου (2009) , οι συλλογικές αποφάσεις υπερτερούν των ατομικών καθώς «είναι ισότιμη η συμμετοχή των μελών , γεγονός που έχει σαν αποτέλεσμα να αυξάνεται η πιθανότητα να βρεθεί η καταλληλότερη λύση μέσω της αξιοποίησης της συλλογικής εμπειρίας. Μειονεκτούν έναντι των ατομικών λόγω του ότι είναι συνήθως χρονοβόρες και στην περίπτωση λήψης ακατάλληλης απόφασης υπάρχει δυσκολία για απόδοση ευθυνών» .(σελ.35)

Οι Hoy & Miskel (2008:41) παραθέτουν μερικά από τα πλεονεκτήματα που έχει η συμμετοχική διοίκηση τόσο για τη σχολική μονάδα όσο και για το προσωπικό ξεχωριστά. Αυτά είναι : α) οι ομαδικές αποφάσεις γίνονται αποδεκτές περισσότερο ακόμα κι αν δεν είναι οι βέλτιστες , β) αξιοποιούνται οι πολλαπλές γνώσεις και δεξιότητες των μελών άρα λαμβάνονται υψηλότερης ποιότητας αποφάσεις , γ) τα μέλη αλληλοαξιολογούνται επομένως αποφεύγονται τα λάθη , δ) οι ομαδικές αποφάσεις είναι καλύτερες από τις ατομικές , ε) δημιουργείται μια νοοτροπία ομαδικής συμπεριφοράς και σκέψης και τέλος , στ) αυξάνεται η παραγωγικότητα των μελών. Στα αρνητικά στοιχεία της συμμετοχικής λήψης αποφάσεων είναι ότι εξαλείφεται η ατομικότητα , οι διαδικασίες είναι χρονοβόρες και τέλος , μπορεί να υπάρχουν μέλη που διαφωνούν και τελικά συμβιβάζονται στις αποφάσεις της πλειοψηφίας.

3.Γ.1.1. ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2014) , «σε ένα συγκεντρωτικό σύστημα εκπαίδευσης , όπως είναι το δικό μας , το πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται να επιτελέσει το έργο του ο διευθυντής σχολικής μονάδας είναι αυστηρά οριοθετημένο. Πρόκειται για θέση με περιορισμένες αρμοδιότητες και ελάχιστα περιθώρια λήψης αποφάσεων» . Τα προβλήματα τα οποία υπόκεινται προς λύση μέσα στα πλαίσια της σχολικής μονάδας είναι σύνθετα και χρειάζονται τη συμμετοχή και τον συντονισμό όλων των εκπαιδευτικών για την έγκαιρη και έγκυρη επίλυσή τους. « Η συμμετοχή των δασκάλων στο σύλλογο διδασκόντων δε γίνεται εκούσια , αλλά κατά κάποιο τρόπο υποχρεωτικά». (Σαΐτης , 2014:163-164)

Επίσης , η Saiti (2009) , αναφέρει ότι « προβλήματα που προέρχονται από ένα εξαιρετικά διοικητικό σύστημα (όπως το ελληνικό) μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων , όπως καθυστερήσεις στις αποφάσεις και κατανάλωση ανθρώπινων και υλικών πόρων για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής. Ένα άλλο πρόβλημα βρίσκεται στην επικοινωνία δικτύου. Τα ιεραρχικά επίπεδα στη δημόσια διοίκηση και επομένως και στην εκπαίδευση δημιουργούν προβλήματα κατά την αναμετάδοση των μηνυμάτων». (σελ.395)

Οι Hoy & Miskel (2008:38) σημειώνουν ότι η εμπιστοσύνη προς τους συναδέλφους είναι πολύ σημαντικό στοιχείο για τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων. Αν οι εκπαιδευτικοί δεν είναι δεσμευμένοι ή προτάσσουν τα ατομικά τους συμφέροντα , η συμμετοχή θα είναι περιορισμένη.

3.Γ.1.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Ο Σαΐτης (2014,2008) αναφέρει ως παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων α) την

περιορισμένη σε χρονική διάρκεια και παρουσία εκπαιδευτικών στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων , β) τον τρόπο με τον οποίο «στελεχώνονται» οι σχολικές μονάδες (αναπληρωτές , μεταθέσεις , αποσπάσεις μόνιμων εκπαιδευτικών) καθώς «η συνεχής μετακίνηση των δασκάλων καταργεί τη βασική διοικητική αρχή της «ενότητας προσωπικού» που υπαγορεύει την ανάγκη για ανάπτυξη πνεύματος συνεργασίας και δημιουργικών πρωτοβουλιών μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας» , γ) την έλλειψη παροχής κινήτρων στους εκπαιδευτικούς για την ενεργό συμμετοχή τους και δ) την απουσία εξουσίας διοικητικής σε επίπεδο σχολείου. Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι « η εκχώρηση ευθύνης χωρίς εξουσία στα διοικητικά όργανα του σχολείου είναι ένα από τα βασικά «νοσήματα» της ελληνικής εκπαιδευτικής διοίκησης» (2008 :69 ,2014:164-167).

3.Δ. Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στο Νόμο 1566/85 , άρθρο 11 , παράγραφος 2 αναφέρεται « ο διευθυντής του σχολείου είναι ιδίως υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου , το συντονισμό της σχολικής ζωής , την τήρηση των νόμων , των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών και την εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων , που εκδίδονται σύμφωνα με την υπουργική απόφαση για τις αρμοδιότητες του συλλόγου διδασκόντων. Μετέχει επίσης στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου του και συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους» . (σελ.2554 – 2555)

Πιο συγκεκριμένα , στο Νόμο 1340 του 2002 στο κεφάλαιο Δ του άρθρου 27 αναφέρονται τα εξής: « Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας βρίσκεται στην κορυφή

της σχολικής κοινότητας και είναι διοικητικός αλλά και επιστημονικός – παιδαγωγικός υπεύθυνος στο χώρο αυτό. Α) Καθοδηγεί τη σχολική κοινότητα ώστε να θέσει υψηλούς στόχους και να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις για την επίτευξή τους για ένα σχολείο δημοκρατικό και ανοιχτό στην κοινωνία. β) Καθοδηγεί και βοηθεί τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους , γ) φροντίζει ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διοικητικά , παιδαγωγικά , επιστημονικά , δ) προϊστάται των εκπαιδευτικών και συντονίζει το έργο τους. Συνεργάζεται μαζί τους ισότιμα και με πνεύμα αλληλεγγύης. Διατηρεί και ενισχύει τη συνοχή του συλλόγου διδασκόντων , αμβλύνει τις αντιθέσεις , ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες των εκπαιδευτικών , εμπνέει και παρέχει θετικά κίνητρα σ’ αυτούς , ε) ελέγχει την πορεία των εργασιών και κατευθύνει τους εκπαιδευτικούς ώστε να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις που ανέλαβαν. Τέλος , αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς , όπως η νομοθεσία ορίζει» .

Στο Νόμο 1340 του 2002 στο άρθρο 29 αναφέρεται « ο διευθυντής σε συνεδρίαση του συλλόγου διδασκόντων εισηγείται την κατανομή των πρόσθετων εξωδιδασκτικών εργασιών. Αξιοποιεί τις δυνατότητες όλου του προσωπικού μέσα στο πλαίσιο των διακριτών ρόλων και αρμοδιοτήτων του. Ενημερώνει το σύλλογο διδασκόντων για το έργο της Σχολικής Επιτροπής. Μεριμνά μαζί με το σύλλογο διδασκόντων για τη συντήρηση και λειτουργία των σχολικών εγκαταστάσεων καθώς και την προμήθεια των απαραίτητων εποπτικών μέσων διδασκαλίας. Ενημερώνει το σύλλογο διδασκόντων για την εκπαιδευτική νομοθεσία , τις εγκυκλίους και τις αποφάσεις που αφορούν τη λειτουργία του σχολείου και την εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης». (σελ.17897)

Σύμφωνα με τον Σαϊτη (2014) « η διεύθυνση αναφέρεται σε ενέργειες όπως η παρακίνηση ή παρώθηση των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων. Στο χώρο του σχολείου , η διεύθυνση , ως λειτουργία του διευθυντή , θα μπορούσε να περιλαμβάνει , για παράδειγμα , την παρακίνηση των μελών της σχολικής μονάδας , τη διευθέτηση των προστριβών και αντιθέσεων που αναπτύσσονται από τη λειτουργική δράση της σχολικής μονάδας και την παροχή συμβουλών , κυρίως στους νεοδιορισμένους εκπαιδευτικούς , με σκοπό την καλύτερη δυνατή επαγγελματική τους κατάρτιση» (σελ.32-33).

Προϋπόθεση για να είναι αποτελεσματική η σχολική μονάδα για τον Fullan (1988) είναι οι «στενά χαλαρές σχέσεις. Δεν είναι επιλογή μεταξύ ενός συστήματος «

από την κορυφή προς τα κάτω» και μιας απομονωμένης αυτονομίας. Ο διευθυντής πρέπει να έχει την αυτονομία και την ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει αποκέντρωση της λήψης αποφάσεων σε ένα πλαίσιο προτεραιοτήτων αφενός και διατήρηση στενής επαφής σε όλη τη διαδικασία που συνεπάγεται τη στήριξη σχεδίων , τον συντονισμό των πόρων , τη διευκόλυνση της δικτύωσης , την επανεξέταση της προόδου και τη συζήτηση διαδικασιών και πολιτικών». (σελ.41 ή 52)

Βασική προϋπόθεση για τον Σαϊτή (2014) είναι « ο διευθυντής ενός σχολείου να κατέχει τις βασικές γνώσεις , για το πώς πρέπει να συντονίζει τις δραστηριότητες μέσα στον οργανισμό που διοικεί , πώς να συνειδητοποιεί και να επηρεάζει στόχους , τακτικές και προγράμματα , και πώς να κατακτά και να διαχειρίζεται τους διαθέσιμους πόρους (ανθρώπινους και υλικούς) , ώστε να επιτυγχάνει τους βασικούς σκοπούς του σχολείου» (σελ.35) . Ο διευθυντής ενός σχολείου έχει κοινωνικές και παιδαγωγικές αξίες και αρχές που «τροφοδοτούν» το σχολείο και το εκπαιδευτικό προσωπικό. Επομένως , η σωστή καθοδήγηση από πλευράς διευθυντή προς τους συναδέλφους του εκπαιδευτικούς είναι μείζονος σημασίας.(Σαϊτής , 2014:114)

Ο διευθυντής , σύμφωνα με το Σαϊτή (2014), « καθοδηγεί και βοηθεί τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους , και ιδιαίτερα τους νεότερους , αναλαμβάνει πρωτοβουλίες εκπαιδευτικού και παιδαγωγικού χαρακτήρα και οφείλει να αποτελεί παράδειγμα. Φροντίζει ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διοικητικά , παιδαγωγικά και επιστημονικά. Προϊσταται των εκπαιδευτικών και συντονίζει το έργο τους. Διατηρεί και ενισχύει τη συνοχή του συλλόγου διδασκόντων , αμβλύνει τις αντιθέσεις , ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες των εκπαιδευτικών , εμπνέει και παρέχει θετικά κίνητρα σ' αυτούς. Ως ηγέτης πρέπει να λειτουργεί ο ίδιος σαν παράδειγμα προς μίμηση. Με τη συμπεριφορά του οφείλει να μεταδίδει μια δυναμική αφοσίωση στην αποστολή του σχολείου στην οποία παρουσιάζεται το όραμα. Για να υιοθετήσουν , όμως , τα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας τη στάση και τη συμπεριφορά του διευθυντή τους , χρειάζεται να έχουν συμμετάσχει στη λήψη αποφάσεων για τη διαμόρφωση κοινού οράματος» (σελ.129-130)

Πολύ σημαντικό για τον Σαϊτή (2014) είναι « ο δάσκαλος/καθηγητής-διευθυντής να γνωρίζει τις ανάγκες των συναδέλφων του , τη γνώμη και τη στάση τους για το έργο που επιτελείται στο σχολείο και να τους παροτρύνει να αναλαμβάνουν δημιουργικές πρωτοβουλίες. Πρέπει να ενθαρρύνει τους

εκπαιδευτικούς που έχουν παράπονα να μιλήσουν ανοιχτά για το θέμα τους , γιατί μερικές φορές η συζήτηση μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη προβλημάτων. Οι διευθυντές σχολικών μονάδων οφείλουν να γνωρίζουν την προσωπικότητα , την κλίση και τις ιδιαίτερες ικανότητες των εκπαιδευτικών στα σχολεία τους , προκειμένου να τους αναθέσουν εξωδίδακτικό έργο και να είναι αντικειμενικοί στη συμπεριφορά απέναντι σε όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας» .(σελ.130)
Προϋπόθεση κατά τον καταμερισμό του εξωδίδακτικού έργου είναι ο διευθυντής να γνωρίζει , να τηρεί και να δρα με βάση τις αρχές της διοίκησης και να ακολουθεί δημοκρατικό και συμμετοχικό τρόπο διοίκησης με βάση τον διάλογο.(σελ.131)

« Οι αποτελεσματικοί διευθυντές διαπραγματεύονται τις λύσεις των προβλημάτων , ασκούν διοίκηση σε κλίμα συναδελφικότητας» , για τους Hargreaves & Fullan (1995:90) Σύμφωνα με τους ίδιους « οι στρατηγικές των διευθυντών σχολείων που αποδείχτηκε ότι προάγουν και στηρίζουν τις πρωτοβουλίες εξέλιξης περιλαμβάνουν : την απελευθέρωση και τη με κάθε μέσο εξασφάλιση χρόνου και πόρων για την υποστήριξη της πρωτοβουλίας. Πιο έμμεσα , η αποτελεσματική ηγεσία μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία κλίματος υποστήριξης των προσπαθειών εξέλιξης γενικά και όχι μόνο στη στήριξη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών. Εδώ , οι σχετικές στρατηγικές περιλαμβάνουν την συμμετοχή του προσωπικού στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων , την εκτίμηση της συμβολής και των πρωτοβουλιών του προσωπικού και την ανάπτυξη σχολικού κλίματος στο οποίο οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται στενά και υποστηρίζουν ο ένας τον άλλο στην πορεία προς την βελτίωση και την αλλαγή» (σελ.34) .

Κατά τον Σαϊτή (2008) « ο διευθυντής έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- Προσκαλεί τα μέλη του συλλόγου στις συνεδριάσεις και καταρτίζει την ημερήσια διάταξη ,
- Εισηγείται την κατανομή των πρόσθετων εξωδίδακτικών εργασιών.
- Μαζί με τους διδάσκοντες έχει την ευθύνη της σύνταξης του ωρολογίου προγράμματος.
- Ενημερώνει το σύλλογο διδασκόντων για το έργο της σχολικής επιτροπής και έχει με το σύλλογο διδασκόντων την ευθύνη συντήρησης των σχολικών εγκαταστάσεων και την προμήθεια των εποπτικών μέσων διδασκαλίας.

- Είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των μαθητών.
- Ενημερώνει το σύλλογο διδασκόντων για την εκπαιδευτική νομοθεσία , τις εγκυκλίους και τις αποφάσεις που αφορούν τη λειτουργία του σχολείου.
- Συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς των διδασκόντων και είναι υπεύθυνος για τη συνεργασία με τους διδάσκοντες.
- Φροντίζει να καλύπτονται οι διδακτικές ώρες σε περίπτωση απουσίας εκπαιδευτικών
- Είναι υπεύθυνος για τη διανομή των σχολικών βιβλίων
- Σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς καταρτίζει το πρόγραμμα ενημέρωσης γονέων
- Απευθύνει στους διδάσκοντες , όταν είναι απαραίτητο , συστάσεις με πνεύμα συναδελφικής αλληλεγγύης. Σε περιπτώσεις που διδάσκοντες δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους και οι προσπάθειές του μένουν χωρίς αποτέλεσμα , ενημερώνει σχετικά το σύλλογο διδασκόντων , το διοικητικό του Προϊστάμενο και τον Σχολικό σύμβουλο.
- Ενημερώνεται για τους λόγους απουσίας του διδακτικού προσωπικού από το σχολείο και από τις συνεδριάσεις του συλλόγου των διδασκόντων και ενεργεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις , όταν συντρέχει λόγος.
- Είναι υπεύθυνος για την κάλυψη του υποχρεωτικού ωραρίου εβδομαδιαίας διδασκαλίας από όλους τους εκπαιδευτικούς» .
- Σε συνεργασία με το σύλλογο διδασκόντων και τους σχολικούς συμβούλους προωθεί τα επιμορφωτικά προγράμματα που γίνονται για το διδακτικό προσωπικό. (σελ.95-96)

Επίσης , ο Ζάχαρης (1985) προσθέτει ότι , όπως αναφέρεται στον Σαϊτη (2008) , «ο διευθυντής σχολείου σέβεται την προσωπικότητα κάθε εκπαιδευτικού , μελετάει τους διαφόρους τύπους διοίκησης , αντιμετωπίζει τα ατομικά προβλήματα κάθε εκπαιδευτικού ως δικά του προβλήματα , φέρεται με απόλυτη δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα προς όλους τους υφισταμένους του και μεριμνά για την εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας στους εκπαιδευτικούς του σχολείου του» . (σελ.164)

Η συνεργασία είναι ο βασικότερος παράγοντας βελτίωσης και αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας. Η δημιουργία καλού και

συνεργατικού κλίματος στα πλαίσια της σχολικής μονάδας καθώς και ο κατάλληλος τρόπος χειρισμού του εκπαιδευτικού προσωπικού είναι τα σημαντικότερα καθήκοντα του διευθυντή. (Σαΐτης, 2008:165)

Σύμφωνα με την Αθανασούλα – Ρέππα (2008), όπως αναφέρεται στις Καστανίδου & Τσικαντέρη (2015), « οι διευθυντές οι οποίοι υιοθετούν το συμμετοχικό μοντέλο, χτίζουν υποστηρικτικά περιβάλλοντα, τα οποία ενισχύουν τη δέσμευση, την ενδυνάμωση και την εμπιστοσύνη όλων των εμπλεκομένων. Κάθε φορά που οι διευθυντές επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν στη διαδικασία διοίκησης και λήψης αποφάσεων, αυξάνουν τα επίπεδα δέσμευσής τους προς τον οργανισμό και διασφαλίζουν την εκτέλεση της ειλημμένης απόφασης».(σελ.22)

Και ο Pashiardis (1994) συμπληρώνει ότι «τα οφέλη από ένα συμμετοχικό πρόγραμμα λήψης αποφάσεων είναι η βελτίωση του ηθικού και η υποστήριξη του εκπαιδευτικού. Σαν αποτέλεσμα, θα υπάρξει μια πιο συνεκτική εστίαση στο σχολείο και στην εκπαίδευση και μάθηση των μαθητών. Θα προκύψουν βελτιωμένες δεξιότητες επικοινωνίας και θα βελτιωθεί το γενικό κλίμα εντός του σχολείου. Οι συμμετοχή του προσωπικού στις πολιτικές λήψης αποφάσεων ωθεί στο να δημιουργηθεί ένα επαγγελματικό σχολικό περιβάλλον όπου οι αποφάσεις βασίζονται στο τι εξυπηρετεί καλύτερα τις μαθησιακές ανάγκες των μαθητών».(σελ.15) Παράλληλα ο ίδιος προσθέτει ότι « ένα καλό σημείο εκκίνησης, είναι να δώσει ο διευθυντής την αίσθηση στους υφισταμένους του πως, συμμετέχοντας στη διαδικασία, τους δίνεται η δυνατότητα να δουλέψουν με το διευθυντή ως συνεργάτες και να επηρεάσουν την πολιτική του σχολείου. Ο διευθυντής πρέπει να βεβαιωθεί ότι οι εκπαιδευτικοί και το προσωπικό αισθάνονται άνετα, παρέχοντας ένα ανοιχτό, εμπιστευτικό σχολικό κλίμα. Η αποστολή και οι στόχοι για το σχολείο πρέπει να είναι η πρώτη προτεραιότητα για όλους όσους συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και είναι καθήκον του διευθυντή να τους το γνωστοποιήσει.» (σελ.15) Τέλος, υπογραμμίζεται από τον ίδιο ότι είναι σημαντικό να κατανοηθεί ότι τα σχολεία ωφελούνται όταν « οι εκπαιδευτικοί παίζουν ενεργό ρόλο στον έλεγχο του σχολικού περιβάλλοντος».(σελ.16)

3.Α.1. ΗΓΕΣΙΑ

Σύμφωνα με τους Bush & Glover (2003) , « η έννοια της ηγεσίας συμπίπτει με δύο παρόμοιους όρους , τη διαχείριση και τη διοίκηση. Ο Dimmock (1999) , παρέχει μία από τις λίγες διακρίσεις μεταξύ αυτών των εννοιών. « Οι ηγέτες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη απόφασης για την ισορροπία μεταξύ σχεδιασμένων καθηκόντων υψηλότερης τάξης για τη βελτίωση του προσωπικού , των μαθητών και των σχολικών επιδόσεων (ηγεσία) , συνήθως συντήρησή του οι παρούσες λειτουργίες (διαχείριση) και οι χαμηλότεροι δασμοί (διοίκηση)». « Η ηγεσία είναι μια διαδικασία επιρροής που οδηγεί στην επίτευξη των επιθυμητών σκοπών. Περιλαμβάνει εμπνέοντας και υποστηρίζοντας τους άλλους για την επίτευξη ενός οράματος για το σχολείο που βασίζεται σε σαφείς προσωπικές και επαγγελματικές αξίες» . (σελ. 10) « Η ηγεσία μπορεί να νοηθεί ως μια διαδικασία επιρροής βασισμένη σε σαφείς αξίες και πεποιθήσεις οδηγώντας σε ένα «όραμα» για το σχολείο. Το όραμα διατυπώνεται από ηγέτες που επιδιώκουν να κερδίσουν τη δέσμευση του προσωπικού για ένα καλύτερο μέλλον για το σχολείο , τους μαθητές και τα ενδιαφερόμενα μέρη» . (σελ. 9,31)

Κατά τον Frost (2003) , « η άσκηση ηγεσίας στηρίζεται στην αποσαφήνιση των αξιών και στη διάρθρωση ενός οράματος που στηρίζεται σε αυτές τις αξίες. Το όραμα μπορεί να θεωρηθεί ως το αποτέλεσμα , σκεπτόμενοι τι θα μπορούσε να είναι και τι θα έπρεπε να είναι. Επιπλέον , η άσκηση της ηγεσίας συνεπάγεται αναγκαστικά στρατηγική δράση με σκοπό την πραγματοποίηση αυτών των αξιών στην πράξη και να περιοριστεί το χάσμα μεταξύ αυτού του οράματος και της τρέχουσας πραγματικότητας». (σελ.5)

Ο Zinn (1997) επισημαίνει ότι « οι άνθρωποι και οι διαπροσωπικές σχέσεις είναι βασικές επιρροές της ηγεσίας , τόσο ως προς την υποστήριξη της ηγεσίας όσο και ως προς την παρεμπόδισή της» . (σελ.30)

Σύμφωνα με τους Brookes & Grint (2010) , « η ηγεσία αναγνωρίζει τα οφέλη της συνδυασμένης εργασίας μέσω της κοινής ευθύνης , τόσο σε στρατηγικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο». (σελ.163)

Σύμφωνα με τους Brookes & Grint (2010) , « ηγεσία είναι η ύπαρξη κοινών στόχων που καθιστούν δυνατή την απελευθέρωση του ηγετικού δυναμικού σε μια εταιρική σχέση. Ως εκ τούτου , ένας καλός ηγέτης είναι σε θέση να εξηγήσει τους

στόχους , το πλαίσιο και τις προτεραιότητες του οργανισμού. Η κατανόηση του πλαισίου και η ακρίβεια στην «ανάγνωση» διασφαλίζει ότι δεν θα βρεθούν τα μέλη σε αδύνατες καταστάσεις ή αντιμέτωποι με μη ρεαλιστικές απαιτήσεις» . (σελ.274)

3.Α.2. ΜΟΝΤΕΛΑ ΗΓΕΣΙΑΣ

Η έννοια της «Ηγεσίας» είναι ένας όρος με πολλούς διαφορετικούς ορισμούς λόγω της πολυπλοκότητάς του ανάλογα με το πλαίσιο αναφοράς στο οποίο τοποθετείται. Η ηγεσία είναι μια ευρεία έννοια που περιλαμβάνει τις έννοιες της διεύθυνσης , της διαχείρισης και της διοίκησης. Σχετίζεται με το όραμα , την καινοτομία , τη δημοκρατική διάσταση , τη βελτίωση και την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού οργανισμού. (Πασιάς , 2016)

Σύμφωνα με την Μπινιάρη (2012) , « ο ρόλος του ηγέτη διαφέρει από το ρόλο του παραδοσιακού διευθυντή. Ο κλασικός διευθυντής αναλώνεται σε διοικητικά καθήκοντα ενώ ο διευθυντής ηγέτης παρακολουθεί τη ζωή των τάξεων , αναγνωρίζει ότι όλοι είναι μαθητευόμενοι , συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς προκειμένου να ορίσουν εκπαιδευτικούς στόχους , παρέχει τους απαραίτητους πόρους για τη μάθηση και δημιουργεί ευκαιρίες μάθησης για μαθητές και εκπαιδευτικούς» . (σελ60)

Τα μοντέλα ηγεσίας είναι τα ακόλουθα :

- **Μετασχηματιστική ηγεσία** (transformational leadership) , η οποία στηρίζεται στη δέσμευση των μελών του οργανισμού για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί .
- **Συναλλακτική ηγεσία** (transactional leadership) , στηρίζεται στην αμοιβαία ανταλλαγή ανάμεσα στον προϊστάμενο και στον υφιστάμενο. Υπάρχει η

θετική ενίσχυση αλλά και η επιβολή κυρώσεων ώστε να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση των υφισταμένων.

- **Ηθική ηγεσία** (moral leadership) , βασίζεται στις αξίες και την ηθική τόσο των μελών όσο και των «ηγετών». Οι στόχοι καθορίζονται από τις αξίες , τις αντιλήψεις και τα ιδανικά των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας.
- **Διοικητική ηγεσία** (managerial leadership) , βασίζεται στη διεκπεραίωση των καθηκόντων και των υποχρεώσεων των μελών της σχολικής κοινότητας. Η εξουσία ασκείται από άτομα που κατέχουν θέσεις στην ιεραρχία του οργανισμού.
- **Μεταμοντέρνα ηγεσία** (post-modern leadership) , στηρίζεται στις εμπειρίες κάθε ατόμου/μέλους του οργανισμού και στις διαφορετικές «οπτικές» μέσα από τις οποίες αντιλαμβάνονται την πραγματικότητα. Αυτό το μοντέλο ηγεσίας είναι το πιο πρόσφατο.
- **Διαπροσωπική ηγεσία** (interpersonal leadership) , βασίζεται στις «σχέσεις που αναπτύσσουν οι ηγέτες με τους εκπαιδευτικούς , τους μαθητές και οποιονδήποτε άλλον σχετίζεται με το σχολείο» .
- **Συγκυριακή ηγεσία** (contingent leadership) , είναι ένα ευέλικτο μοντέλο ηγεσίας όπου ανάλογα με την κατάσταση και την περίπτωση που αντιμετωπίζει ένας ηγέτης στη σχολική μονάδα μπορεί να προσαρμόσει τον τρόπο ηγεσίας που θα ακολουθήσει ούτως ώστε να επιλύσει το εκάστοτε ζήτημα.
- **Συμμετοχική ηγεσία** (participative leadership) , οι αποφάσεις λαμβάνονται από όλη την ομάδα. Κάθε μέλος μπορεί να διαδραματίσει «ηγετικό» ρόλο στη λήψη μιας απόφασης , ανεξάρτητα με το αν είναι διευθυντής ή υφιστάμενος. Στηρίζεται σε δημοκρατικές ιδέες και στο ότι «η συμμετοχή βελτιώνει την αποτελεσματικότητα του σχολείου».
- **Κατανεμημένη ηγεσία** (distributed leadership) , βασίζεται στην συλλογική λήψη αποφάσεων και στο κοινό όραμα των μελών του οργανισμού. Δεν υπάρχουν υφιστάμενοι αλλά συνεργάτες , υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα στα μέλη , καινοτομία , όραμα , πειραματισμός και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην εμπιστοσύνη που επιδεικνύουν τα μέλη ώστε να δημιουργηθεί ένα κλίμα συνεργασίας στον οργανισμό. (Μπινιάρη , 2012:60-63 , 68)

Επίσης , υπάρχει και ένα ακόμη μοντέλο ηγεσίας , η **εκπαιδευτική ηγεσία** .Σύμφωνα με τους Leithwood et al. (1999) , όπως αναφέρεται στην Μπινιάρη (2012) , « η εκπαιδευτική ηγεσία προκρίνει ότι το σημείο εστίασης είναι η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών κατά τη διδακτική πράξη και κατά την εμπλοκή τους σε δραστηριότητες που επηρεάζουν την ανάπτυξη των μαθητών και τη μάθησή τους» . (σελ.60)

3.Α.2.1. ΚΑΤΑΝΕΜΗΜΕΝΗ / ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

Σύμφωνα με τους Bush & Glover (2003) , « η συμμετοχική ηγεσία μπορεί επίσης να θεωρηθεί και ως κατανεμημένη. Η συμμετοχική ηγεσία είναι μια ελκυστική αντίληψη βασισμένη στα δημοκρατικά ιδεώδη. Ασχολείται πρωτίστως με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η προσέγγιση υποστηρίζει την έννοια της κατανεμημένης ηγεσίας και συνδέεται με τις δημοκρατικές αξίες και την ενδυνάμωση. Η συμμετοχική ηγεσία πιστεύεται ότι οδηγεί σε βελτιωμένα αποτελέσματα μέσα από τη μεγαλύτερη δέσμευση για την εφαρμογή των συμφωνημένων αποφάσεων». (σελ. 17 - 18)

Ο Κριεμάδης (2013) υποστηρίζει ότι , « η συμμετοχική ηγεσία είναι μια αντισυμβατική θεώρηση νευραλγικής σημασίας για την εκπαίδευση , κατά την οποία αναζητείται και κυριαρχεί η αυταξία της γνώσης και η ανταλλαγή της εμπειρίας , απορρέουσα από όλα τα μέλη του οργανισμού και όχι μονομελώς από την « πρωτοκαθεδρία» του ηγέτη – διευθυντή σχολείου». (σελ.16)

Κατά τον Elmore (2000) , « η κατανεμημένη ηγεσία απορρέει από το γεγονός ότι ευρείας κλίμακας βελτίωση απαιτεί συντονισμένη δράση μεταξύ των ατόμων με διαφορετικούς τομείς εμπειρογνωμοσύνης και αμοιβαίο σεβασμό που απορρέει από

την εκτίμηση των απαιτήσεων της γνώσης και δεξιοτήτων των διαφορετικών ρόλων».
(σελ.36)

Σύμφωνα με τον Frost (2003) , « αυτή η άποψη της ηγεσίας είναι το αποτέλεσμα της σύμπραξης και υφίσταται ως η ιδιοκτησία της δραστηριότητας , αντανακλά καλά την έννοια της πυκνότητας ηγεσίας του Sergiovanni (2001). Υποστηρίζει ότι η υψηλή πυκνότητα ηγεσίας σημαίνει ότι ένας μεγαλύτερος αριθμός ανθρώπων εμπλέκονται στην εργασία άλλων , εμπιστεύονται πληροφορίες , εμπλέκονται στη λήψη αποφάσεων , εκτίθενται σε νέες ιδέες και συμμετέχουν στη γνώση , δημιουργία και μεταφορά. Σε μια τέτοια κατάσταση , ένας μεγαλύτερος αριθμός μελών συμμετέχουν στην οργάνωση της επιτυχίας του σχολείου». (σελ.9)

Οι York – Barr & Duke (2004) υποστηρίζουν ότι « η κατανεμημένη ηγεσία προέκυψε για να επωφεληθεί από την εμπειρογνωμοσύνη των εκπαιδευτικών και την αύξηση της επιρροής των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων σχετικών με τη διδασκαλία , την τάξη και τα οργανωτικά ζητήματα , έτσι ώστε οι αποφάσεις να ενημερώνονται από τους εκπαιδευτικούς και να είναι απαραίτητες οι δεσμεύσεις των εκπαιδευτικών για την υλοποίηση» . (σελ.264)

Κατά τους Leithwood et al. (1999) , όπως αναφέρεται στον Bush (2007:397) , « η συμμετοχική ηγεσία υποθέτει ότι κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων η ομάδα είναι το επίκεντρο. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο , η συμμετοχή θα αυξήσει την αποτελεσματικότητα του σχολείου».

3.Δ.2.1.1 ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΝΕΜΗΜΕΝΗΣ / ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τους Everalld & Morris (1999) , « οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης μιας απόφασης και σχεδιάζουν οι ίδιοι τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν , καταβάλλουν κάθε προσπάθεια ώστε αυτή να υλοποιηθεί».

Ο Hammersley (2008) σημειώνει πως « η συμμετοχή του προσωπικού είναι καίριας σημασίας. Προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική , πρέπει να υπάρχουν αρκετές προϋποθέσεις , συγκεκριμένα αυτές του ανοίγματος , της εμπιστοσύνης , των σαφών κατευθυντήριων αξιών και υποστηρικτές συναδέλφους». Η συμμετοχή του προσωπικού βοηθά ώστε να αναπτυχθεί ένα περιβάλλον « που εκτιμά την εμπειρία των ατόμων και προάγει τις διαπροσωπικές και ενδοσωματικές δεξιότητες προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα σε διάφορα μέλη της σχολικής κοινότητας να εργαστούν προς όφελος του οργανισμού. Αυτή η συλλογική προσέγγιση του να χρησιμοποιεί κανείς την εμπειρία κατάλληλα λειτουργώντας με ευελιξία για να εμπλέξει την ηγεσία βασισμένη σε συγκεκριμένα καθήκοντα και εμπειρογνωμοσύνη , με ηγέτες που δεν κατέχουν ηγετικές θέσεις όταν το έργο ολοκληρωθεί». (σελ.14)

Κατά τους York – Barr & Duke (2004) , « η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων οδηγεί σε μεγαλύτερη αύξηση της ιδιοκτησίας και της αφοσίωσης σε οργανωτικούς στόχους». (σελ.258)

Ο Κριεμάδης (2013) προσθέτει ότι « παρόλο που το μοντέλο της Συμμετοχικής ηγεσίας προωθεί τη συνεργασία και την αμοιβαιότητα , αυτό δε σημαίνει ότι απουσιάζουν η υπευθυνότητα , η λογοδοσία και η ικανότητα κάθε συμμετέχοντος στην εκπαιδευτική διαδικασία χωριστά. Τουναντίον , κρίνονται ως απαραίτητα για την ύπαρξη της ομαλής λειτουργίας και την ανάπτυξη της σχολικής μονάδας. Η ομαδική εργασία είναι ένα σημαντικό στοιχείο στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού να αναλάβει νέες ευθύνες , δεδομένου ότι δημιουργεί ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον. Η ανάθεση καθηκόντων και η μεταβίβαση εξουσίας παρέχει στους υφιστάμενους το αίσθημα της «αδιοκτησίας» και τους προτρέπει να χρησιμοποιήσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους και το ταλέντο που διαθέτουν ώστε να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους». (σελ.17 , 19 – 20)

Συμπεραίνοντας από τα παραπάνω , τα οφέλη της συμμετοχικής ηγεσίας για τη σχολική μονάδα είναι αρκετά καθώς αναπτύσσεται η υπευθυνότητα , η αφοσίωση του προσωπικού στους εκάστοτε στόχους , η συνεργασία , προωθείται η εμπιστοσύνη και η εμπειρογνωμοσύνη και τα άτομα/εκπαιδευτικοί προσηλώνονται στο στόχο σαν να είναι κάτι δικό τους , ιδιοκτησία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Σχετικά με το βαθμό συμμετοχής του συλλόγου διδασκόντων στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου έχουν γίνει αρκετές έρευνες τόσο στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση όσο και στη δευτεροβάθμια . Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να καταδείξει το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στις παραπάνω διαδικασίες. Στη βιβλιογραφία , ένας μεγάλος αριθμός ερευνών έχει ασχοληθεί με το θεσμό του συλλόγου διδασκόντων - στα δημόσια σχολεία της χώρας - και κυρίως με τη συμμετοχή του στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου.

Αναφορικά με την οργάνωση της σχολικής μονάδας , οι έρευνες των Παπαευαγγέλου (2014) και Χατζηϊωαννίδη (2010) και κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στον καθορισμό των στόχων του σχολείου και κυρίως σε διαδικασίες που αφορούν το λειτουργικό προγραμματισμό της σχολικής μονάδας . Στα παραπάνω έρχεται να προστεθεί και η έρευνα των Bogler & Somech (2005) , όπου σημειώθηκε ότι οι δάσκαλοι εμπλέκονται περισσότερο σε θέματα που άπτονται της βοήθειας σε μαθητές και συναδέλφους εκπαιδευτικούς , στην αξιολόγηση των μαθητών , στην ενσωμάτωση της τεχνολογίας ως εκπαιδευτικό εργαλείο παρά σε αποφάσεις που αφορούν την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου (Bogler & Somech,2005:431 , York-Barr & Duke 2004:284).

Σχετικά με τη διοίκηση της σχολικής μονάδας αρκετές έρευνες συγκλίνουν στο ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ή συμμετέχουν ελάχιστα στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων . Πιο συγκεκριμένα , στην έρευνα των Χατζηϊωαννίδη (2010) και York-Barr & Duke (2004) αναφέρεται ότι οι εκπαιδευτικοί στερούνται συμμετοχής σε αποφάσεις που αφορούν το διοικητικό τομέα. Επίσης , στο παραπάνω συμπέρασμα συμφωνούν και οι Bogler & Somech (2005) όπως και η Κολτσίδα-Κοτινοπούλου (2017) , όπου στην έρευνά της αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «απουσιάζει η ουσιαστική συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων , χαρακτηρίζοντας τις εν λόγω συνεδριάσεις ως επιβεβλημένη ανάγκη». Παράλληλα , στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα της Σταυριανουδάκη (2015) , η οποία

χαρακτηρίζει τη λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων ως «διεκπεραιωτική και λιγότερο ουσιαστική» καθώς και τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις συνεδριάσεις ως «ελλιπής και αδρανής». Στα παραπάνω συνηγορούν και δύο ακόμη έρευνες. Σύμφωνα με την έρευνα της Χατζηπαναγιώτου (2001), οι εκπαιδευτικοί «δεν αξιοποιούν τις δυνατότητες συμμετοχής που τους δίνει το νομικό πλαίσιο της ελληνικής εκπαίδευσης μέσω του θεσμοθετημένου οργάνου «Σύλλογος Διδασκόντων». Περιορίζουν το αντικείμενο εργασίας του εκπαιδευτικού στα διδακτικά και τα παιδαγωγικά του καθήκοντα και κάθε άλλη δραστηριότητα τη θεωρούν επιπρόσθετη ή επιβάρυνση». Και στην έρευνα της Αγαπητού (2012) αναφέρεται ότι οι εκπαιδευτικοί στον τομέα λήψης αποφάσεων σε θέματα διοίκησης της σχολικής μονάδας νιώθουν «λιγότερο ενδυναμωμένοι και συμμετέχουν στον ελάχιστο βαθμό».

Παράλληλα όμως, οι εκπαιδευτικοί επιθυμούν να συμμετέχουν περισσότερο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διοίκηση του σχολείου και διαφαίνεται αυτό από τις έρευνες των Οικονόμου (2010) και Κολτσίδα – Κοτινοπούλου (2017).

Επιπρόσθετα, επισημαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν το διευθυντή ως κεντρικό εκτελεστικό όργανο διοίκησης της σχολικής μονάδας στην έρευνα της Οικονόμου (2010) όπως επίσης και στην έρευνα της Κολτσίδα – Κοτινοπούλου (2017) σημειώνεται ότι «ως κυρίαρχο όργανο της εκπαιδευτικής μονάδας αναδεικνύεται ο Διευθυντής καθώς αποφασίζει για την πλειονότητα των θεμάτων που προκύπτουν κατά τη λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Ο ρόλος του Συλλόγου Διδασκόντων είναι συμβουλευτικός των αποφάσεων του Διευθυντή».

Επομένως, και σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες τίθεται αναγκαία η περεταίρω διερεύνηση του ρόλου του συλλόγου διδασκόντων στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ένα κενό το οποίο αφορά στο δείγμα των εκπαιδευτικών που μελετήθηκαν. Δεν έχουν μελετηθεί οι εκπαιδευτικοί του Νομού Αττικής. Κρίνεται επίσης αναγκαίο να συμπεριληφθούν στη μελέτη και αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Κι αυτό, διότι η σύσταση του συλλόγου διδασκόντων ενός σχολείου με αναπληρωτές εκπαιδευτικούς αλλάζει και θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθεί η ενεργός

συμμετοχή τους ή η αποχή τους από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση και τη διοίκηση της σχολικής μονάδας.

B. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

5.Α. Επιλογή Μεθοδολογίας

Οι Cohen et al. (2007) σημειώνουν ότι « ως μεθόδους εννοούμε το φάσμα των προσεγγίσεων που χρησιμοποιούνται στην εκπαιδευτική έρευνα για τη συλλογή δεδομένων που χρησιμοποιείται ως βάση για συμπεράσματα και ερμηνείες , για εξήγηση και πρόβλεψη » . (Cohen , Manion & Morrison , 2007 :47) Σύμφωνα με τον Kaplan (1973) , όπως αναφέρεται στους Cohen et al. (2007) , « εάν οι μέθοδοι αναφέρονται σε τεχνικές και διαδικασίες που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία συλλογής δεδομένων , ο σκοπός της μεθοδολογίας είναι να περιγράψει προσεγγίσεις , είδη και παραδείγματα της έρευνας » . (Cohen , Manion & Morrison , 2007 :47) Οι Johnson & Christensen (2008) επισημαίνουν ότι « μια μέθοδος περιλαμβάνει τρία βήματα. Πρώτον ο ερευνητής κάνει μια υπόθεση στηριζόμενος στη θεωρία , δεύτερον συλλέγει το υλικό που θα μελετήσει στην υπόθεση και τρίτον , αφού συγκεντρώσει τα αποτελέσματα , να αποδεχθεί ή να απορρίψει την αρχική υπόθεση» .(Johnson & Christensen , 2008 :19)

Οι δύο βασικές κατευθύνσεις μιας εκπαιδευτικής έρευνας είναι η ποσοτική και η ποιοτική έρευνα , τις οποίες θα επιλέξει ο ερευνητής ανάλογα με τον ερευνητικό του στόχο και τα ερευνητικά του ερωτήματα. (Creswell , 2015:12)

Η έρευνα που έχει διεξαχθεί στην παρούσα εργασία είναι η ποσοτική. Κατά τους Johnson & Christensen (2008) « η ποσοτική έρευνα στηρίζεται στη συλλογή ποσοτικών /μετρήσιμων δεδομένων» . (Johnson & Christensen , 2008: 33) Ο Creswell (2015) αναφέρει δύο από τα χαρακτηριστικά της ποσοτικής έρευνας τα οποία είναι α) « η συλλογή αριθμητικών δεδομένων από έναν μεγάλο αριθμό ανθρώπων χρησιμοποιώντας εργαλεία με προκαθορισμένες ερωτήσεις » και β) « η ανάλυση τάσεων , σύγκριση ομάδων ή συσχέτιση μεταβλητών χρησιμοποιώντας στατιστική ανάλυση και ερμηνεύοντας τα αποτελέσματα μέσω της σύγκρισης με προηγούμενες προβλέψεις και παρελθοντικές μελέτες». (Creswell , 2015:13) Θα μπορούσαμε εδώ να προσθέσουμε και ένα τρίτο χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας που σημειώνουν οι Johnson & Christensen (2008) ότι « η ποσοτική έρευνα εξετάζει τη συμπεριφορά που συμβαίνει αβίαστα με όλη της τη λεπτομέρεια. Δεν

παρεμβαίνει κανείς στη φυσική ροή της συμπεριφοράς ». (Johnson & Christensen , 2008: 36)

Η παρούσα εργασία μελετά το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημοσίων δημοτικών σχολείων στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου. Σκοπός της εργασίας είναι η ανάλυση τάσεων και η συσχέτιση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου. Επομένως , και σύμφωνα με τα παραπάνω , κρίθηκε καταλληλότερη η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση η οποία παρέχει αντικειμενικά αποτελέσματα , «μετρήσιμα» (Johnson & Christensen ,2008: 33) « χρησιμοποιώντας τυποποιημένες , καθορισμένες δομές και κριτήρια αξιολόγησης » (Creswell , 2015:13) . Θεωρήθηκε προσφορότερη η ποσοτική μέθοδος συλλογής δεδομένων διότι τα ερευνητικά ερωτήματα είναι καθορισμένα έτσι ώστε να αναζητούν μετρήσιμα αποτελέσματα (στάσεις εκπαιδευτικών σχετικά με τη συμμετοχή τους στην οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου) . Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν , εφόσον δημιουργήθηκε ένα πρωτότυπο εργαλείο συλλογής δεδομένων (ερωτηματολόγιο) το οποίο είχε συγκεκριμένες ερωτήσεις και απαντήσεις κλειστού τύπου. Έπειτα , μέσω ενός στατιστικού προγράμματος (spss) συσχετίστηκαν οι μεταβλητές των δεδομένων , και τέλος τα αποτελέσματα αναλύθηκαν και συγκρίθηκαν με προηγούμενες έρευνες .

5.B. Ερευνητική διαδικασία

Για την πραγματοποίηση μιας έρευνας είναι απαραίτητο να γίνουν οι ερευνητικοί σχεδιασμοί. Σύμφωνα με τον Creswell (2015) « οι ερευνητικοί σχεδιασμοί είναι συγκεκριμένες διαδικασίες που περιλαμβάνονται στα τρία τελευταία στάδια της διαδικασίας : συγκέντρωση δεδομένων , ανάλυση δεδομένων και συγγραφή αναφοράς.» (Creswell , 2015: 21)

Η διαδικασία συγκέντρωσης των ποσοτικών δεδομένων είναι μια περίπλοκη διαδικασία κατά την οποία πρέπει να τηρούνται κάποιες βασικές προϋποθέσεις. «Υπάρχουν πέντε στάδια στη διαδικασία της συγκέντρωσης ποσοτικών δεδομένων. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει περισσότερα από την απλή συλλογή πληροφοριών : περιλαμβάνει αλληλοσυσχετιζόμενα στάδια. Περιλαμβάνει τα στάδια α) του

προσδιορισμού των συμμετεχόντων που θα μελετηθούν , β) την εξασφάλιση των αδειών που χρειάζονται από αρκετά άτομα και αρκετούς οργανισμούς , γ) την εξέταση του είδους των πληροφοριών που θα συγκεντρωθούν από τις διάφορες πηγές που είναι διαθέσιμες στον ποσοτικό ερευνητή , δ) τον εντοπισμό και την επιλογή των εργαλείων προς χρήση για τη συλλογή δεδομένων και , τέλος , ε) την εφαρμογή της διαδικασίας συγκέντρωσης δεδομένων.» (Creswell , 2015: 141)

5. B.1. Δειγματοληψία

Ο όρος δειγματοληψία αναφέρεται στην επιλογή/λήψη δείγματος από ένα σύνολο. Σύμφωνα με τους Τεγόπουλο- Φυτράκη (1993) « δειγματοληψία είναι η λήψη δείγματος για έλεγχο ή δοκιμή .Δείγμα είναι μικρό μέρος εμπορεύματος για δοκιμή ή έλεγχο του συνόλου ή ένδειξη ή πρότυπο.» (Τεγόπουλος – Φυτράκης , 1993:185)

Σε μια επιστημονική εκπαιδευτική έρευνα γίνεται αναφορά για επιλογή ατόμων ή σχολείων που αντιπροσωπεύουν ολόκληρη την ομάδα των ατόμων ή των σχολείων. Κατά τον Creswell (2015) « ο όρος αντιπροσωπευτικός (representative) αναφέρεται στην επιλογή ατόμων από ένα δείγμα κάποιου πληθυσμού έτσι ώστε τα άτομα που επιλέγονται να χαρακτηρίζουν τον πληθυσμό που μελετάται. Ένας πληθυσμός (population) είναι μια ομάδα ατόμων που έχουν το ίδιο χαρακτηριστικό. Για παράδειγμα όλοι οι δάσκαλοι θα αποτελούσαν τον πληθυσμό των δασκάλων. Οι ποσοτικοί ερευνητές παίρνουν δείγματα από λίστες και από διαθέσιμα άτομα. Ένας πληθυσμός – στόχος (target population ή sampling frame (πλαίσιο δειγματοληψίας)) είναι μια ομάδα ατόμων (ή μια ομάδα οργανισμών) με ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα που ο ερευνητής μπορεί να προσδιορίσει και να μελετήσει. Μέσα από αυτό τον πληθυσμό – στόχο , οι ερευνητές μπορούν έπειτα να επιλέξουν ένα δείγμα για μελέτη. Ένα δείγμα (sample) είναι μια υποομάδα του πληθυσμού – στόχου την οποία ο ερευνητής σχεδιάζει να μελετήσει για να κάνει γενικεύσεις που θα αφορούν στον πληθυσμό – στόχο» .(Creswell , 2015: 142-143)

Στην παρούσα ερευνητική εργασία ο πληθυσμός – στόχος είναι οι

εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αττικής οι οποίοι εργάζονται σε δημόσια δημοτικά σχολεία. Δείγμα αποτελεί μια υποομάδα των εκπαιδευτικών αυτών. « Οι ερευνητές αποφασίζουν το είδος της δειγματοληψίας που θα χρησιμοποιήσουν στη μελέτη τους με βάση παράγοντες όπως είναι το μέγεθος της ακρίβειας που επιθυμούν να πετύχουν , τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού – στόχου και η διαθεσιμότητα των συμμετεχόντων» . (Creswell , 2015:143)

Τα είδη της δειγματοληψίας που επιλέχθηκαν στην εν λόγω εργασία είναι η βολική δειγματοληψία και η δειγματοληψία με πιθανότητα. «Στη βολική δειγματοληψία (convenience sampling) ο ερευνητής επιλέγει συμμετέχοντες , επειδή είναι πρόθυμοι και διαθέσιμοι για μελέτη. Σ' αυτή την περίπτωση ο ερευνητής δεν μπορεί να πει με σιγουριά ότι τα άτομα είναι αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού. Ωστόσο , το δείγμα μπορεί να δώσει χρήσιμες πληροφορίες για να απαντηθούν ερωτήματα και υποθέσεις» . (Creswell , 2015:146) « Στη δειγματοληψία με πιθανότητα (probability sampling) , ο ερευνητής επιλέγει άτομα από τον πληθυσμό , τα οποία είναι αντιπροσωπευτικά. Αυτή είναι η ακριβέστερη μορφή δειγματοληψίας στην ποσοτική έρευνα επειδή ο ερευνητής μπορεί να υποστηρίξει ότι το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και , επομένως , μπορούν να γίνουν γενικεύσεις σ' αυτόν» . (Creswell , 2015:143)

Η επιλογή του συγκεκριμένου πληθυσμού και κατόπιν δείγματος έγινε εφόσον προηγήθηκε μελέτη και προσωπική επίσκεψη σε δημοτικά σχολεία της Αττικής. Η εμπειρία της ερευνήτριας (καθότι αναπληρώτριας εκπαιδευτικού) από αρκετά δημόσια δημοτικά σχολεία της Αττικής ήταν ένας βασικός παράγοντας που συνετέλεσε στην επιλογή του δείγματος.

Η έρευνα διεξήχθη από τις 26 Μαρτίου 2018 έως και τις 19 Μαΐου 2018. Επιλέχθηκε η τεχνική της βολικής δειγματοληψίας κατά την οποία οι συμμετέχοντες είναι εκπαιδευτικοί σε δημόσια δημοτικά σχολεία (διαθέτουν κοινό χαρακτηριστικό). Επίσης , επιλέχθηκε και η τεχνική της δειγματοληψίας με πιθανότητα κατά την οποία οι συμμετέχοντες ήταν αντιπροσωπευτικοί του πληθυσμού προς μελέτη και θα μπορούσαν να δώσουν έγκυρες και αξιόπιστες πληροφορίες . Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε από την ίδια την ερευνήτρια αυτοπροσώπως κατόπιν επισκέψεώς της στον εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Προηγήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία και προφορική άδεια των διευθυντών / διευθυντριών καθώς και σύντομη

ενημέρωση από την ερευνήτρια για τη χρησιμότητα και τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

5. B.2. Τύποι δεδομένων και μετρήσεων

« Οι ερευνητές συγκεντρώνουν δεδομένα με εργαλεία. Ένα εργαλείο είναι ένα όργανο μέτρησης , παρατήρησης ή τεκμηρίωσης ποσοτικών δεδομένων. Το εργαλείο , που καθορίζεται πριν οι ερευνητές συγκεντρώσουν δεδομένα , μπορεί να είναι τεστ , ερωτηματολόγιο , φύλλο καταμέτρησης , ημερολόγιο , πρωτόκολλο παρατήρησης , κατάλογος απογραφής ή εργαλείο αξιολόγησης. Οι ερευνητές χρησιμοποιούν εργαλεία για να μετρήσουν την επίδοση , να αξιολογήσουν την ατομική ικανότητα , να παρατηρήσουν τη συμπεριφορά , να αναπτύξουν το ψυχολογικό προφίλ ενός ατόμου ή να πάρουν συνέντευξη από κάποιον. Στην ποσοτική έρευνα συλλέγονται τέσσερα διαφορετικά είδη πληροφοριών : α) μετρήσεις ατομικής επίδοσης , β) μετρήσεις ατομικής στάσης , γ) παρατηρήσεις ατομικής συμπεριφοράς και δ) αντικειμενικές πληροφορίες.» (Creswell , 2015: 152)

Στην συγκεκριμένη ερευνητική εργασία χρησιμοποιούνται παρατηρήσεις ατομικής συμπεριφοράς καθώς σύμφωνα με τον Creswell (2015) « οι παρατηρήσεις συμπεριφορών γίνονται με την επιλογή ενός εργαλείου στο οποίο καταγράφεται η συμπεριφορά. Παρατηρούνται τα άτομα σε σχέση μ' αυτή τη συμπεριφορά και επιλέγονται οι βαθμοί σε κάποια κλίμακα που την αντικατοπτρίζουν». (Creswell , 2015: 154) Έτσι , μπορούμε να προσδιορίσουμε τη συμπεριφορά κάποιου ατόμου. Επίσης , χρησιμοποιούνται και μετρήσεις στάσεων «όταν μετρούν συναισθήματα απέναντι σε εκπαιδευτικά θέματα. Για να αναπτύξουν μετρήσεις στάσεων , οι ερευνητές συχνά γράφουν τις δικές τους ερωτήσεις ή βρίσκουν κάποιο εργαλείο που τις μετρά» . (Creswell , 2015: 153)

Οι ερωτήσεις , στην παρούσα εργασία , διατυπώθηκαν από την ερευνήτρια και μετρούν τις στάσεις των εκπαιδευτικών απέναντι σε θέματα λήψης αποφάσεων και συμμετοχής σχετικών με την οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου. Επίσης , γίνεται παρατήρηση της ατομικής συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών στο συγκεκριμένο θέμα μέσα από στοχευμένες ερωτήσεις.

5. B.3. Εργαλείο Συλλογής δεδομένων

Για να εξασφαλίσει κάποιος ερευνητής ένα εργαλείο συλλογής δεδομένων το οποίο και θα χρησιμοποιήσει στην έρευνά του μπορεί είτε να το κατασκευάσει μόνος του , είτε -αφού ψάξει αρκετά και βρει κάποιο εργαλείο που θα ανταποκρίνεται στον ερευνητικό του σκοπό και υποθέσεις - να το τροποποιήσει , είτε να βρει κάποιο εργαλείο συλλογής δεδομένων και να το χρησιμοποιήσει όπως ακριβώς είναι . (Creswell , 2015: 157-158)

« Η ανάπτυξη ενός εργαλείου αποτελείται από αρκετά στάδια. Σ' αυτά συμπεριλαμβάνεται ο προσδιορισμός του σκοπού του εργαλείου , η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας , η διατύπωση των ερωτημάτων και ο έλεγχός τους με άτομα παρόμοια με αυτά που σχεδιάζει να μελετήσει ο ερευνητής » . (Creswell , 2015: 158) Επίσης , είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι « το εργαλείο ξεκινά με δημογραφικές ή προσωπικές ερωτήσεις , στις οποίες οι συμμετέχοντες μπορούν εύκολα να απαντήσουν , και στην πορεία τα ης απάντησής τους , δεσμεύονται να το συμπληρώσουν». (Creswell , 2015: 394)

Στην εν λόγω εργασία το εργαλείο συλλογής δεδομένων δημιουργήθηκε/κατασκευάστηκε. Έχει τη μορφή ερωτηματολογίου κλειστών ερωτήσεων αξιολόγησης και ιεράρχησης. Κατά τον Creswell (2015) « οι κλειστές ερωτήσεις είναι πρακτικές επειδή όλα τα άτομα θα απαντήσουν στην ερώτηση χρησιμοποιώντας τις επιλογές απαντήσεων που δίνονται » . Έτσι ο ερευνητής μπορεί να συγκεντρώσει εύκολα τις απαντήσεις και να πάρει πληροφορίες για λεπτά ερωτήματα « επειδή οι συμμετέχοντες αισθάνονται πιο άνετα γνωρίζοντας τις παραμέτρους των επιλογών απαντήσεων » . Επίσης , οι κλειστές ερωτήσεις « εξασφαλίζουν έναν τρόπο για την κωδικοποίηση των απαντήσεων ή για την απόδοση μιας αριθμητικής αξίας καθώς και για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων» . (Creswell , 2015:388)

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 7 δημογραφικές-ατομικές και από 21 κλειστές ερωτήσεις όπου καθεμία σχεδόν αποτελείται από δύο υποερωτήσεις (μία ιεράρχησης και μία αξιολόγησης) . « Ένα ερωτηματολόγιο (questionnaire) είναι μια φόρμα που χρησιμοποιείται σε μια δημοσκόπηση. Ο συμμετέχων επιλέγει απαντήσεις στις ερωτήσεις και δίνει βασικές προσωπικές ή δημογραφικές πληροφορίες » . (Creswell , 2015: 384)

Σύμφωνα με τους Cohen et al. (2007) « τα πλεονεκτήματα του ερωτηματολογίου είναι : πιο αξιόπιστο, επειδή είναι ανώνυμο, ενθαρρύνει μεγαλύτερη ειλικρίνεια , είναι οικονομικό και από πλευράς χρόνου και από πλευράς χρήματος. Τα μειονεκτήματά του : υπάρχει συχνά πολύ χαμηλό ποσοστό των αποδόσεων , τα ερωτηματολόγια συχνά συμπληρώνονται βιαστικά». (Cohen , Manion & Morrison, 2007 :158) Κατά τους Wilson & Mclean (1994) , όπως αναφέρονται στους Cohen et al. (2007) , « το ερωτηματολόγιο είναι ευρέως χρησιμοποιούμενο και χρήσιμο μέσο συλλογής πληροφοριών έρευνας , παρέχοντας δομημένα , συχνά αριθμητικά δεδομένα , μπορεί να χορηγηθεί χωρίς παρουσία του ερευνητή και συχνά είναι συγκριτικά εύκολο να αναλυθεί » . (Cohen , Manion & Morrison, 2007 : 317)

Για την κατασκευή του ερευνητικού εργαλείου είναι απαραίτητα τέσσερα στάδια ώστε να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία (reliability) και η εγκυρότητα (validity). Οι φάσεις που ακολουθήθηκαν για την κατασκευή του ερευνητικού εργαλείου είναι :

Φάση I : Σχεδιασμός : δήλωση ερευνητικού σκοπού , βιβλιογραφική ανασκόπηση , προσδιορισμός δείγματος (πληθυσμού) , επιλογή μορφής στοιχείων προς συλλογή.

Φάση II : Κατασκευή : διατύπωση ερωτημάτων , αξιολόγηση από τον επιβλέποντα καθηγητή , τροποποίηση κάποιων ερωτημάτων .

Φάση III : Ποσοτική αξιολόγηση : χορήγηση πρώτων πιλοτικών τεστ στο δείγμα-στόχο , έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας , αναθεώρηση του εργαλείου με προσθήκη ή αφαίρεση ή σαφέστερη διατύπωση των ερωτημάτων.

Φάση IV : Επικύρωση : χορήγηση του νέου ερωτηματολογίου , πραγματοποίηση ανάλυσης ερωτημάτων , έναρξη εγκυροποίησης των αποτελεσμάτων μέσα από στατιστικές διαδικασίες ανάλυσης με στατιστικά προγράμματα υπολογιστών (SPSS) .

Σύμφωνα με τον Creswell (2015) « αξιοπιστία σημαίνει ότι οι τιμές από κάποιο εργαλείο είναι σταθερές και συνεπείς. Επίσης , οι τιμές πρέπει να είναι συνεπείς δηλαδή όταν ένα άτομο απαντά σε ορισμένα ερωτήματα με κάποιον τρόπο , θα πρέπει να απαντά με συνέπεια σε σχετικά ερωτήματα με τον ίδιο τρόπο». (Creswell , 2015: 160) Οι Denzin & Lincoln (1994) , όπως αναφέρεται στους Cohen et al. (2007) , σημειώνουν ότι « η αξιοπιστία είναι η δυνατότητα αναπαραγωγής της ίδια έρευνας με διάφορους τρόπους : 1) σταθερότητα παρατηρήσεων , 2) παράλληλες

μορφές αν οι ερευνητές έχουν κάνει τις ίδιες παρατηρήσεις και 3) αξιοπιστία μεταξύ των επιθεωρητών : όταν ένας άλλος παρατηρητής , με το ίδιο θεωρητικό πλαίσιο και παρατηρώντας τα ίδια φαινόμενα τα ερμηνεύσει με τον ίδιο τρόπο» . (Cohen , Manion & Morrison, 2007 :148)

« Η εγκυρότητα αναφέρεται στην ανάπτυξη βάσιμων στοιχείων για να τεκμηριωθεί ότι η ερμηνεία του τεστ (των τιμών σχετικά με την έννοια που υποτίθεται αυτό μετράει) να αντιστοιχεί στην προτεινόμενη χρήση του. Αν οι τιμές δεν είναι αξιόπιστες , δεν είναι έγκυρες» . (Creswell , 2015: 160) Με τα παραπάνω , οι Cohen et al. (2007) συμφωνούν και συμπληρώνουν ότι « η εγκυρότητα είναι ένα σημαντικό κλειδί για την αποτελεσματική έρευνα» . (Cohen , Manion & Morrison, 2007 :133)

Κατά τη διάρκεια κατασκευής του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες που εξασφαλίζουν την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας. Χρησιμοποιήθηκαν ονομαστικές/κατηγορικές κλίμακες (δημογραφικές- ατομικές ερωτήσεις (1^η -7^η) όπως το φύλο , η ηλικία κ.ά) . Σύμφωνα με τον Creswell (2015) « ονομαστικές κλίμακες ή κατηγορικές κλίμακες χρησιμοποιούνται για να εξασφαλίσουν επιλογές απαντήσεων εκεί όπου οι συμμετέχοντες διαλέγουν μία ή περισσότερες κατηγορίες , οι οποίες περιγράφουν τα γνωρίσματα , τις ιδιότητες ή τα χαρακτηριστικά τους (π.χ. φύλο) » . (Creswell , 2015: 166) Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν κατατακτήριες κλίμακες όπου ο συμμετέχων ιεραρχεί τις απαντήσεις του με βάση το τι θεωρεί ως πιο σημαντικό και τι λιγότερο σημαντικό (ερωτήσεις 1α , 2 , 3α , 4α , 5α , 9α , 10α , 16α , 18 , 21α του ερωτηματολογίου). Κατά τον Creswell (2015) « κατατακτήριες κλίμακες ή διαβαθμισμένες ή κατηγορικές είναι οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται για να εξασφαλίσουν επιλογές απαντήσεων εκεί όπου οι συμμετέχοντες κατατάσσουν κάποιο γνώρισμα , κάποια ιδιότητα ή κάποιο χαρακτηριστικό από καλύτερο ή πιο σημαντικό ως χειρότερο ή λιγότερο σημαντικό. Οι κλίμακες αυτές περιλαμβάνουν μια εγγενή ιεραρχία. Πολλές μετρήσεις στάσεων υποδηλώνουν μια κλίμακα κατάταξης επειδή ζητούν από τους συμμετέχοντες να διαβαθμίσουν τη σημασία ή την έκταση των θεμάτων» . (Creswell , 2015: 167) Τέλος , χρησιμοποιήθηκαν και κλίμακες διαστημάτων ή βαθμολόγησης όπου οι συμμετέχοντες αξιολογούν το βαθμό σημαντικότητας της κάθε απάντησης γι' αυτούς (λιγότερο σημαντικό , αρκετά , πολύ σημαντικό , πάρα πολύ σημαντικό , κ.ά) (ερωτήσεις 1β , 3β , 4β , 5β , 6 , 7 , 8 , 9β , 10β , 11 , 12 , 13 , 14 , 15 , 16β , 17 , 19 ,

20 , 21β του ερωτηματολογίου) . Ο Creswell (2015) αναφέρει ότι « οι κλίμακες διαστημάτων ή κλίμακες βαθμολόγησης ή συνεχείς κλίμακες παρέχουν «συνεχόμενες» επιλογές απαντήσεων σε ερωτήματα με υποτιθέμενες ίσες αποστάσεις ανάμεσα στις επιλογές» . (Creswell , 2015: 167)

Η ερευνήτρια έδωσε δια ζώσης 10 ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δημοσίων σχολείων διαφόρων ειδικοτήτων και σχέσεων εργασίας (μόνιμοι , αναπληρωτές , ωρομίσθιοι) με σκοπό να διαπιστωθούν ασάφειες ως προς τη διατύπωση των ερωτήσεων , ελλείψεις ή τυχόν προβλήματα. Έπειτα από την ανατροφοδότηση των συναδέλφων έγινε η τροποποίηση σε ορισμένα σημεία του ερωτηματολογίου και ακολούθησε η ποιοτική αξιολόγησή του από τον επιβλέποντα καθηγητή. Ακολούθως , το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε στα σχολεία. Μοιράστηκαν 137 ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς δημοσίων δημοτικών σχολείων της Αττικής και επεστράφησαν τα 97. Προτού μοιραστούν τα ερωτηματολόγια στους εκπαιδευτικούς εφαρμόστηκε η αρχή της συνειδητής συναίνεσης. Οι FrankfortNachmias & Nachmias (1992) , όπως αναφέρεται στους Cohen et al.(2007) , υπογραμμίζουν τη σημασία της συνειδητής συναίνεσης ως « το δικαίωμα του ατόμου στην ελευθερία και τον αυτοπροσδιορισμό. Η συναίνεση προστατεύει και σέβεται το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης και τοποθετεί μέρος της ευθύνης και στον συμμετέχοντα » . (Cohen , Manion & Morrison , 2007 : 52)

Σχετικά με τη δομή του ερωτηματολογίου :

Στην αρχή (ερωτ. 1-7) : Ατομικά στοιχεία –υπηρεσιακή κατάσταση των εκπαιδευτικών

Στο σημείο αυτό περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν στα ατομικά χαρακτηριστικά (ερωτ. 1 και 2) και στην υπηρεσιακή κατάσταση των εκπαιδευτικών (ερωτ. 3 έως 7) δηλαδή την ιδιότητα/σχέση εργασίας τους , την ειδικότητα , τις σπουδές τους , τα έτη υπηρεσίας τους στη δημόσια εκπαίδευση και τα έτη υπηρεσίας τους στο σχολείο που υπηρετούν. Το υπόλοιπο ερωτηματολόγιο επικεντρώνεται

στους ερευνητικούς στόχους της έρευνας που έχουν προκύψει και στηρίζονται στη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

A' Μέρος (ερωτ. 1 – 8) : Οργάνωση και διοίκηση του σχολείου (1^{ος} ερευνητικός στόχος)

Να διερευνηθεί η συμμετοχή του συλλόγου διδασκόντων στον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου και την οργάνωση και διοίκηση του σχολείου.

Οι ερωτήσεις 1-8 έχουν ως στόχο να διερευνήσουν τη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο ποιους θεωρούν ως σημαντικούς στόχους του σχολείου και ποιοι από αυτούς θεωρούν ότι είναι ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων, στο ποια χαρακτηριστικά επηρεάζουν το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (αποτελούν παράγοντες καλής λειτουργίας ή δυσλειτουργίας), στον τρόπο που γίνονται οι συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων και στο βαθμό που συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής του σχολείου.

B' Μέρος (ερωτ. 9 -17) : Συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων (2^{ος} ερευνητικός στόχος)

Να διερευνηθεί ο βαθμός συνεργασίας των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Οι ερωτήσεις 9-17 έχουν ως στόχο να διερευνήσουν τους λόγους που επηρεάζουν τη συμμετοχή (ή τη μη συμμετοχή) των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων, το βαθμό που συμμετέχουν σε κάθε φάση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, τη στάση που λαμβάνουν απέναντι στη διαφορετική απόφαση του συλλόγου διδασκόντων από τη δική τους άποψη, την αντιμετώπιση των διαφωνιών στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης, στα ζητήματα για τα οποία προκύπτουν οι περισσότερες διαφωνίες ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τέλος στο ρόλο που διαδραματίζει ο σύλλογος διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο.

Γ' Μέρος (ερωτ. 18- 21) : Συμβολή της ηγεσίας στη βελτίωση της οργάνωσης του σχολείου και στη λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων (3^{ος} ερευνητικός στόχος)

Να διερευνηθεί ο ρόλος του διευθυντή στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Οι ερωτήσεις 18 -21 έχουν ως στόχο να διερευνήσουν τα χαρακτηριστικά που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση του σχολείου , τα χαρακτηριστικά του διευθυντή που συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων και στη συχνότητα και τα θέματα για τα οποία ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη .

5. B.4. Συλλογή δεδομένων

Κατά τη διάρκεια συγκέντρωσης των δεδομένων τηρήθηκαν και οι δύο παράμετροι που αξίζουν προσοχής σε μια ποσοτική έρευνα , η τυποποίηση και τα ηθικά ζητήματα. Συλλέγοντας τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιήθηκαν τυποποιημένες διαδικασίες. « Όταν οι διαδικασίες ποικίλλουν εισάγεται μεροληψία στη μελέτη και τα δεδομένα για τα άτομα ίσως να μην είναι συγκρίσιμα και κατάλληλα για ανάλυση» . (Creswell , 2015 : 169)

Σχετικά με τα ηθικά ζητήματα « η συγκέντρωση των δεδομένων πρέπει να στηρίζεται στην ηθική και να χαρακτηρίζεται από σεβασμό για τα άτομα και τους χώρους. Η εξασφάλιση άδειας πριν ξεκινήσει η συγκέντρωση δεδομένων δεν αποτελεί μόνο μέρος της συναίνεσης αλλά και μια ηθική πρακτική. Η προστασία της ανωνυμίας των ατόμων γίνεται με την απόδοση αριθμών στα ερωτηματολόγια που επιστρέφονται και κρατώντας την ταυτότητα των ατόμων μυστική. Έτσι , εξασφαλίζεται ο σεβασμός στην ιδιωτική ζωή των συμμετεχόντων» . (Creswell , 2015:170)

5. B.5. Ανάλυση δεδομένων

Σύμφωνα με τους Cohen et al. (2007) « η ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων περιλαμβάνει την οργάνωση , τη λογιστικοποίηση και την επεξήγηση των δεδομένων». (Cohen , Manion & Morrison , 2007 : 461)

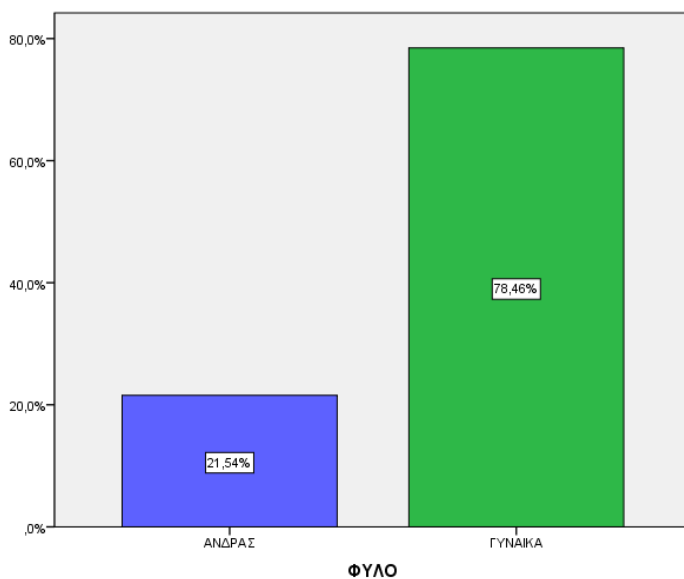
Για την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS έκδοση 21 . Για την επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η Περιγραφική και η Επαγωγική στατιστική μέθοδος. Χρησιμοποιήθηκε ο στατιστικός δείκτης χ^2 « για να ελέγξουμε αν υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε ομάδες από την άποψη μιας κατηγορικής εξαρτημένης μεταβλητής .

Κατά τη διάρκεια τόσο της συγκέντρωσης όσο και της επεξεργασίας και ανάλυσης των δεδομένων τηρήθηκαν όλες οι παράμετροι ώστε να εξασφαλίζεται η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της παρούσας έρευνας. Όπως ειπώθηκε και πιο πάνω , σύμφωνα με τους Denzin & Lincoln (1994) , όπως αναφέρεται στους Cohen et al. (2007) η αξιοπιστία είναι η δυνατότητα του να αναπαραγάγει κανείς την ίδια έρευνα είτε με σταθερότητα παρατηρήσεων του δείγματος , είτε με παράλληλες μορφές αν οι ερευνητές έχουν κάνει τις ίδιες παρατηρήσεις είτε με έναν άλλο παρατηρητή οποίος εξετάζει τα ίδια φαινόμενα με το ίδιο θεωρητικό πλαίσιο και καταλήγει στα ίδια συμπεράσματα. (Cohen , Manion & Morrison , 2007:148) Όταν η έρευνα επιβεβαιώνεται δηλαδή βγαίνουν τα ίδια συμπεράσματα υπό τις ίδιες συνθήκες στο ίδιο πλαίσιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

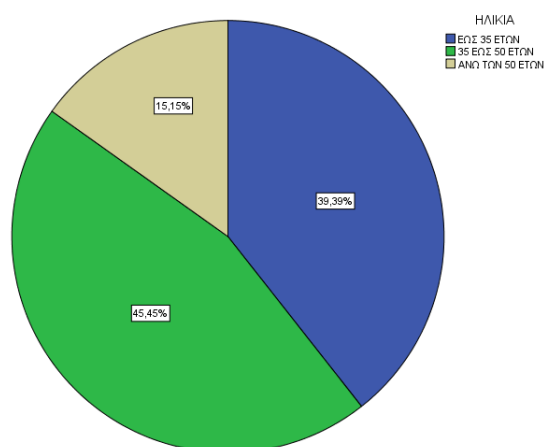
6.Α. Η κατανομή του δείγματος

Γράφημα 1. Φύλο



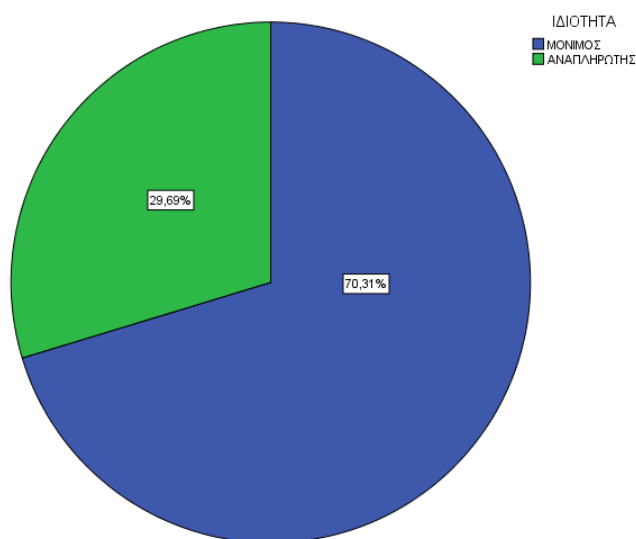
Το δείγμα αποτελούνταν από 100 εκπαιδευτικούς εκ των οποίων το 21,54% ήταν άνδρες και το 78,46% γυναίκες. Επομένως, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα ήταν γυναίκες.

Γράφημα 2. Ηλικία



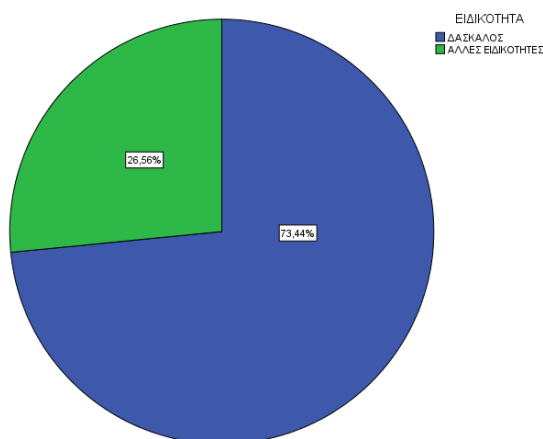
Όσον αφορά στην ηλικία των ατόμων που μετείχαν στην έρευνα , το 39,39% ήταν μέχρι 35 ετών , το 45,45% από 35 έως 50 και το 15,15% πάνω από 50 ετών. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες άνηκαν στην ηλικιακή κατηγορία 35-50 και ένα 40% περίπου στο ηλικιακό γκρουπ μέχρι 35 ετών. Αξιοσημείωτο ήταν το μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων που άνηκαν στην κατηγορία άνω των 50 ετών.

Γράφημα 3 . Ιδιότητα (σχέση εργασίας)



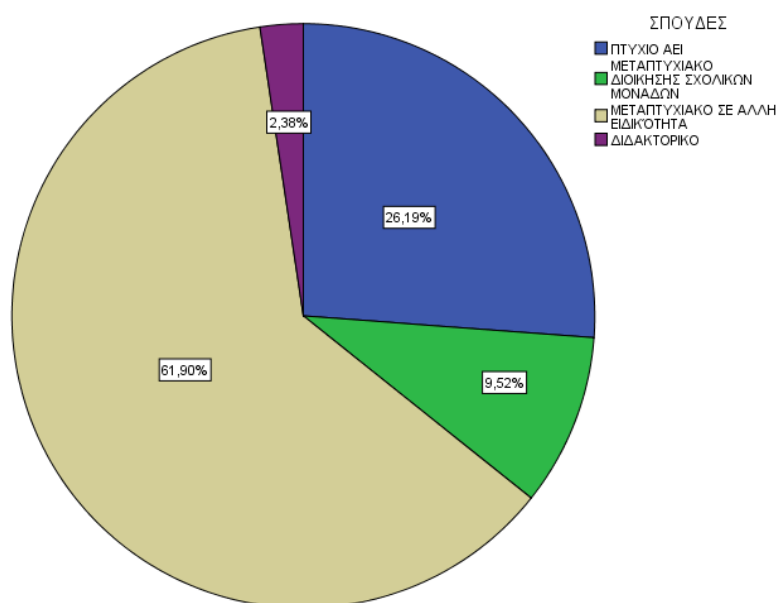
Από το δείγμα το 70,31% ήταν μόνιμοι και το 29,69% αναπληρωτές εκπαιδευτικοί . Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί ενώ λίγοι (περίπου το 30%) ήταν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί.

Γράφημα 4 . Ειδικότητα



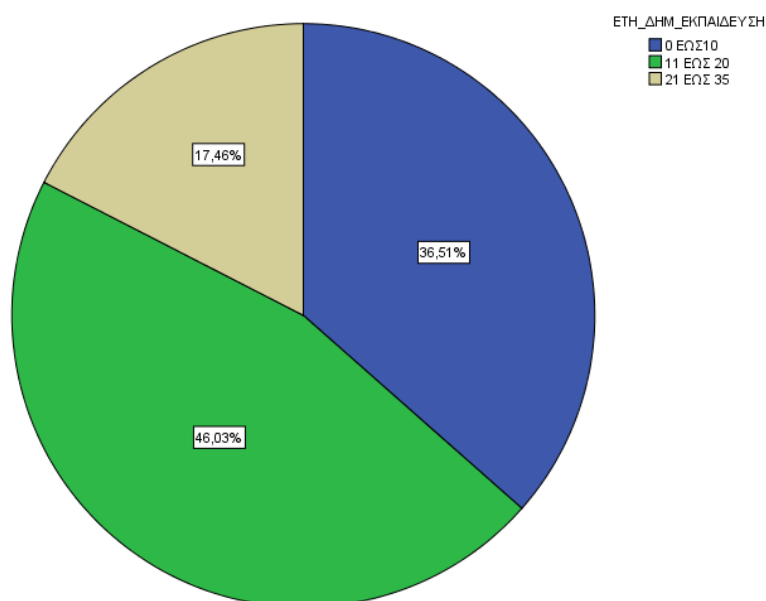
Το 73,44% ήταν δάσκαλοι (ΠΕ70) και το 26,56% ανέφερε ότι ανήκε σε κάποια άλλη ειδικότητα . Τα τρία τέταρτα (3/4) περίπου των συμμετεχόντων ήταν δάσκαλοι ενώ το υπόλοιπο (1/4) ήταν ειδικότητες.

Γράφημα 5 . Σπουδές



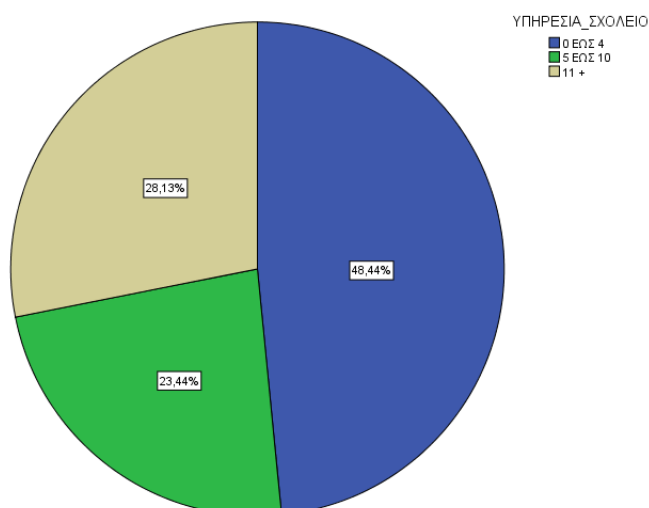
Όσον αφορά στις σπουδές , το 26,19% ανέφερε ότι έχει μόνο πτυχίο ΑΕΙ , το 9,52% ότι έχει μεταπτυχιακό στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων , το 61,90 % ότι έχει μεταπτυχιακό σε άλλη ειδικότητα και το 2,38% ότι έχει διδακτορικό δίπλωμα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είχαν μεταπτυχιακό σε άλλη ειδικότητα ενώ ελάχιστο ήταν το ποσοστό όσων είχαν διδακτορικό. Πράγμα που σημαίνει ότι περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικοί έχουν μεταπτυχιακό σε άλλη ειδικότητα εκτός από το βασικό πτυχίο.

Γράφημα 6 . Έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση



Το 36,51% ανέφερε ότι έχει από 0 έως 10 έτη υπηρεσίας στην δημόσια εκπαίδευση, το 46,03% από 11 έως 20 και το 17,46% από 21 έως 35 έτη . Οι μισοί σχεδόν από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι έχουν από 11-20 χρόνια υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση. Ένα 80% απάντησε ότι υπηρετούν στη δημόσια εκπαίδευση από 0 έως 20 χρόνια. Είναι λογικό οι υπόλοιποι να έχουν απαντήσει από 21-35 έτη υπηρεσίας στο δημόσιο εφόσον ήταν εξαρχής μικρό το ποσοστό των συμμετεχόντων ηλικίας άνω των 50 ετών.

Γράφημα 7 . Έτη υπηρεσίας στο σχολείο που υπηρετούν



Το 48,44 % ανέφερε ότι υπηρετεί στο ίδιο σχολείο από 0 έως 4 χρόνια , το 23% από 5 έως 10 χρόνια και το 28,13% περισσότερα από 11 χρόνια. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι υπηρετούν στο ίδιο σχολείο από 0 έως 4 χρόνια , ενώ οι υπόλοιποι περισσότερα από 5.

6.B. Οργάνωση και διοίκηση του σχολείου .

Σχετικά με την ερώτηση (1^A) για την ιεράρχηση των πιο σημαντικών στόχων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου τα αποτελέσματα ήταν τα εξής :

Πίνακας 1 : Διατύπωση οράματος, προγραμματισμός και αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του σχολείου.

A1.α					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	22,6	22,6
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	22,6	45,2
	ΑΡΚΕΤΑ	7	10,6	11,3	56,5
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	71,0
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	29,0	100,0

Στον παραπάνω πίνακα περιγράφεται από το μεγαλύτερο προς το μικρότερο η διατύπωση οράματος, προγραμματισμού και αξιολόγησης της επίτευξης των στόχων του σχολείου. Το 21,2% απάντησε ότι η διατύπωση οράματος , προγραμματισμού και αξιολόγησης των στόχων του σχολείου είναι ο πιο σημαντικός στόχος , το 21,2% λιγότερο σημαντικός , το 10,6% αρκετά , το 13,6% λίγο σημαντικός και το 27,3% σχεδόν ασήμαντος (πολύ λίγο σημαντικός) . Δηλαδή , το 40 % περίπου των ερωτηθέντων απάντησαν ότι η διατύπωση οράματος , προγραμματισμού και αξιολόγησης επίτευξης των στόχων του σχολείου είναι σημαντικός στόχος του σχολείου. Χαρακτηριστικό, επίσης , είναι και το 27% των εκπαιδευτικών που θεωρούν ως ελάχιστα σημαντικό αυτό το στόχο.

Πίνακας 2 : Ανάπτυξη και βελτίωση παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών, προώθηση καινοτόμων δράσεων, ενίσχυση επιτευγμάτων μαθητών.

Α1.β					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	24,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	22,6	46,8
	ΑΡΚΕΤΑ	9	13,6	14,5	61,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	85,5
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	100,0

Όσον αφορά στην ανάπτυξη και βελτίωση των παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών, την προώθηση καινοτόμων δράσεων και την ενίσχυση των επιτευγμάτων των μαθητών το 22,7 % το ιεράρχησε ως πιο σημαντικό , το 21,2% λιγότερο σημαντικό , το 13,6% αρκετά , το 22,7% λίγο σημαντικό και το 13,6% σχεδόν ασήμαντο . Οι μισοί συμμετέχοντες θεωρούν σημαντική την ανάπτυξη και βελτίωση των παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών , την προώθηση καινοτόμων δράσεων και την ενίσχυση των επιτευγμάτων των μαθητών.

Πίνακας 3: Βελτίωση κλίματος και σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών , μαθητών , γονέων).

Α1.γ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	21	31,8	33,9	33,9
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	19	28,8	30,6	64,5
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	16,1	80,6
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,5	87,1
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	8	12,1	12,9	100,0

Για την βελτίωση κλίματος και σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών , μαθητών , γονέων) το 31,8% απάντησε μεγαλύτερο, το 28,8% λίγο μεγαλύτερο, το 15,2% αρκετά, το 6,1% λίγο μικρότερο και το 12,1%

μικρότερο. Το 60% των συμμετεχόντων (τα 3/5 περίπου) απάντησε ότι η βελτίωση του σχολικού κλίματος και των σχέσεων μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας είναι σημαντικός στόχος του σχολείου.

Πίνακας 4 : Ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (συνεργατικές πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση, κ.ά)

Α1.δ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,7	9,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	8	12,1	12,9	22,6
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	35,5	58,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	82,3
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,7	100,0

Σχετικά με την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (συνεργατικές πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση, κ.ά) , το 9,1 % ανέφερε ότι είναι το πιο σημαντικό , το 12,1% λιγότερο σημαντικό , το 33,3% αρκετά, το 22,7% λίγο σημαντικό και το 16,7% ελάχιστα σημαντικό. Δηλαδή , το 70% των εκπαιδευτικών θεωρούν ότι η ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης είναι λιγότερο σημαντικός στόχος του σχολείου ή σχεδόν ασήμαντος.

Πίνακας 5 : Βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης & λειτουργίας του σχολείου (ηγεσία για τη μάθηση , εσωτερικός κανονισμός , πλαίσιο αρχών , κοινωνική λογοδοσία).

Α1.ε					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	14,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,7	24,2
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,7	41,9
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	16	24,2	25,8	67,7
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	20	30,3	32,3	100,0

Τέλος , σχετικά με την βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης & λειτουργίας του σχολείου (ηγεσία για τη μάθηση , εσωτερικός κανονισμός , πλαίσιο αρχών , κοινωνική λογοδοσία) το 13,6% ανέφερε ότι είναι σημαντικό , το 9,1% λιγότερο σημαντικό , το 16,7% αρκετά, το 24,2% λίγο σημαντικό και το 30,3% ελάχιστα σημαντικό. Ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 50% ανέφερε ότι η βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης και λειτουργίας του σχολείου είναι λίγο σημαντικά ή σχεδόν ασήμαντα. Από εδώ μπορεί να διαφανεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό (περίπου ένας στους δύο) εκπαιδευτικών δεν ενδιαφέρεται για θέματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου.

Στην ερώτηση (1B) σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων τα αποτελέσματα ήταν τα εξής :

Πίνακας 6 : Διατύπωση οράματος , προγραμματισμός και αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του σχολείου.

B1.α					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,2	6,2
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,2	15,4
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,5	36,9
	ΠΟΛΥ	15	22,7	23,1	60,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	26	39,4	40,0	100,0

Σε σχέση με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και τη διατύπωση οράματος, προγραμματισμού και αξιολόγησης της επίτευξης των στόχων του σχολείου , το 6,1% ανέφερε καθόλου, το 9,2% λίγο, το 21,2% αρκετά, το 21,2% πολύ και το 39% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι η διατύπωση οράματος , ο προγραμματισμός και η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του σχολείου είναι αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 7 : Ανάπτυξη και βελτίωση παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών, προώθηση καινοτόμων δράσεων , ενίσχυση επιτευγμάτων μαθητών

B1.β					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	7	10,6	10,8	13,8
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	18,5	32,3
	ΠΟΛΥ	22	33,3	33,8	66,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	22	33,3	33,8	100,0

Σε σχέση με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας και την ανάπτυξη και βελτίωση παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών , προώθηση καινοτόμων δράσεων , ενίσχυση επιτευγμάτων μαθητών, το 3% απάντησε καθόλου, το 10,6% λίγο, το 18,2% αρκετά, το 33,3% πολύ και το 33,3% πάρα πολύ. Το 60% περίπου των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι η ανάπτυξη και βελτίωση των παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών , η προώθηση καινοτόμων δράσεων και η ενίσχυση των επιτευγμάτων των μαθητών αποτελούν ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων. Είναι σημαντικό το ότι ένα ποσοστό της τάξεως του 13% ανέφερε ότι ο στόχος αυτός δεν είναι αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 8 : Βελτίωση κλίματος και σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών , μαθητών , γονέων).

B1.γ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,6	1,6
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,8	9,4
	ΑΡΚΕΤΑ	9	13,6	14,1	23,4
	ΠΟΛΥ	17	25,8	26,6	50,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	32	48,5	50,0	100,0

Σε σχέση με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και την βελτίωση κλίματος και σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων) , το 1,5% απάντησε καθόλου, το 7,6% λίγο, το 13,6% αρκετά , το 25,8% πολύ και το 48,5% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία (περισσότερο από το 70%) των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι η βελτίωση του κλίματος και των σχέσεων μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας είναι ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 9 : Ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (συνεργατικές πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση, κ.ά)

B1.δ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,2	6,2
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,2	15,4
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,8	46,2
	ΠΟΛΥ	17	25,8	26,2	72,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	27,3	27,7	100,0

Σε σχέση με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (συνεργατικές πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση, κ.ά), το 6,1% απάντησε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 30,3 % αρκετά, το 25,8% πολύ και το 27,3% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς θεωρούν ότι η ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης είναι ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 10 : Βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης & λειτουργίας του σχολείου (ηγεσία για τη μάθηση , εσωτερικός κανονισμός , πλαίσιο αρχών , κοινωνική λογοδοσία).

B1.ε					
		Frequenc	Percent	Valid	Cumulative

	y		Percent	Percent
ΚΑΘΟΛΟΥ	7	10,6	10,8	10,8
ΛΙΓΟ	6	9,1	9,2	20,0
ΑΡΚΕΤΑ	17	25,8	26,2	46,2
ΠΟΛΥ	14	21,2	21,5	67,7
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	21	31,8	32,3	100,0

Σε σχέση με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και την βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης & λειτουργίας του σχολείου (ηγεσία για τη μάθηση , εσωτερικός κανονισμός , πλαίσιο αρχών , κοινωνική λογοδοσία) το 10,6% ανέφερε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 25,8 % αρκετά, το 21,2% πολύ και το 31,8% πάρα πολύ. Και σε σχέση με τη βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης και λειτουργίας του σχολείου , οι μισοί εκ των συμμετεχόντων απάντησαν ότι είναι ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 2 που αφορά στην ιεράρχηση των θεματικών πεδίων που αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο :

Πίνακας 11 : Διδακτικά –μεθοδολογικά ζητήματα

2α					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	5	7,6	8,1	8,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	21,0	29,0
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	21,0	50,0
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	64,5
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,7	82,3
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,7	100,0

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο , για τα διδακτικά –μεθοδολογικά ζητήματα το 7,6% απάντησε το μεγαλύτερο, το 19,7% λίγο μεγαλύτερο όπως και το αρκετά, το 13,6% λίγο μικρότερο και το 16,7% αρκετά

μικρότερο και μικρότερο. Το 30% των εκπαιδευτικών απάντησαν ότι τα διδακτικά – μεθοδολογικά θέματα δεν είναι το συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 12 : Παιδαγωγικά ζητήματα κλίματος και σχέσεων με τη μαθητική κοινότητα

2β					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	28	42,4	44,4	44,4
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	19,0	63,5
	ΑΡΚΕΤΑ	8	12,1	12,7	76,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	11,1	87,3
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	93,7
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	100,0

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο , για τα παιδαγωγικά ζητήματα, κλίματος και σχέσεων με τη μαθητική κοινότητα το μεγαλύτερο απάντησε το 42,4%, το λίγο μεγαλύτερο το 18,2%, το 12,1 αρκετά, το 6,1% το αρκετά μικρότερο αλλά και το μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (το 60%) ανέφερε ότι το πιο συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης του συλλόγου διδασκόντων αποτελούν τα παιδαγωγικά θέματα , το κλίμα και οι σχέσεις με τη μαθητική κοινότητα.

Πίνακας 13 : Ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου

2γ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	19	28,8	30,2	30,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	25,4	55,6
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,6	76,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	8	12,1	12,7	88,9
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	5	7,6	7,9	96,8

	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	2	3,0	3,2	100,0
--	-----------	---	-----	-----	-------

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο , για τα ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου το 28,8% απάντησε μεγαλύτερο, το 24,2% λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 12,1% λίγο μικρότερο, το 7,6% αρκετά μικρότερο και το 3% μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι τα ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου αποτελούν πολύ συνηθισμένο θέμα συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο. Είναι αξιοσημείωτο το ότι ένα 3% ανέφερε ως ασυνήθιστο/πολύ λίγο συνηθισμένο το συγκεκριμένο θέμα.

Πίνακας 14 : Ενίσχυση των σχέσεων και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

2δ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	2	3,0	3,2	3,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,5	12,7
	ΑΡΚΕΤΑ	9	13,6	14,3	27,0
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	28,6	55,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	15	22,7	23,8	79,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,6	100,0

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο , για την ενίσχυση των σχέσεων και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών το 3% απάντησε το μεγαλύτερο, το 9,1% το λίγο μεγαλύτερο, το 13,6% αρκετά, το 27,3% λίγο μικρότερο, το 22,7% αρκετά μικρότερο και το 19,7% μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (το 70%) απάντησε ότι η επαγγελματική τους ανάπτυξη και η ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ τους αποτελεί το λιγότερο συνηθισμένο αντικείμενο συζήτησης του συλλόγου διδασκόντων. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε πλήρη συμφωνία με τα πιο πάνω όπου αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί ότι η ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης (συνεργατικές

πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση) δεν είναι σημαντικός στόχος (ερωτ.Β.1.δ) . Οπότε , από τη στιγμή που δεν το θεωρούν σημαντικό στόχο είναι επόμενο να μην αποτελεί και αντικείμενο συζήτησης στο σύλλογο.

Πίνακας 15: Ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων και διεπιστημονικών/διαθεματικών σχολικών δραστηριοτήτων

2ε					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	2	3,0	3,2	3,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	20,6
	ΑΡΚΕΤΑ	8	12,1	12,7	33,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	15	22,7	23,8	57,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	17	25,8	27,0	84,1
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	10	15,2	15,9	100,0

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και την ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων και διεπιστημονικών/διαθεματικών σχολικών δραστηριοτήτων, το 3% απάντησε το μεγαλύτερο, το 16,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 12,1% αρκετά, το 22,7% λίγο μικρότερο, το 25,8% αρκετά μικρότερο και το 15,2% μικρότερο . Μόνο το 30% (περίπου το 1/3) των ερωτηθέντων της έρευνας απάντησαν ότι αποτελεί συνηθισμένο θέμα συζήτησης στο σύλλογο διδασκόντων τα καινοτόμα προγράμματα και οι διεπιστημονικές/διαθεματικές σχολικές δραστηριότητες. Σημαντικό εύρημα αποτελεί το ότι μόνο το 3% ανέφερε ότι το συγκεκριμένο θέμα συζητείται συχνά στο σύλλογο διδασκόντων.

Πίνακας 16 : Προγραμματισμός και αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου

2στ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,5	9,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	27,0

	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	19,0	46,0
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	11,1	57,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,3	71,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	28,6	100,0

Στο ερώτημα ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και τον προγραμματισμό και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, το 9,1% απάντησε το μεγαλύτερο, το 16,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 18,2% αρκετά, το 10,6% λίγο μικρότερο, το 13,6% αρκετά μικρότερο και το 27,3% μικρότερο. Ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξεως του 25% περίπου απάντησαν ότι είναι συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης στο σύλλογο διδασκόντων ο προγραμματισμός και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

Σχετικά με την ερώτηση 3^Α για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων :

Πίνακας 17 : Η δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου.

3.Α.α					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	5	7,6	8,1	8,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	19,4	27,4
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,7	45,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	16	24,2	25,8	71,0
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	29,0	100,0

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τη δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου, το 7,6% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 18,2% το

λίγο μεγαλύτερο, το 16,7% το αρκετά, το 24,2% το λίγο μικρότερο και το 27,3% το μικρότερο. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες ανέφεραν ότι δεν επηρεάζει το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων η δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου.

Πίνακας 18 : Η καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων

3Α.β.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	19,4	19,4
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	10	15,2	16,1	35,5
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	24,2	59,7
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	16	24,2	25,8	85,5
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	100,0
	Total	62	93,9	100,0	

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για την καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων , το μεγαλύτερο απάντησε το 18,2%, το λιγότερο μεγαλύτερο το 15,2%, το αρκετά το 22,7% ,το λίγο μικρότερο το 24,2% και το 14,5% το μικρότερο. Περίπου το 40% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι δεν επηρεάζει το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων η καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων. Ενώ το 32% ανέφερε ότι επηρεάζει το έργο του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 19: Η προσωπική θεωρία , η προσωπικότητα και οι ικανότητες των εκπαιδευτικών.

3Α.γ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	21,0	21,0
	ΛΙΓΟ	9	13,6	14,5	35,5

	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ				
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	19,4	54,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	69,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	19	28,8	30,6	100,0

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για την προσωπική θεωρία, την προσωπικότητα και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών, το μεγαλύτερο απάντησε το 19,7%, το λίγο μεγαλύτερο το 13,6%, το αρκετά το 18,2%, το λίγο μικρότερο το 13,6% και το μικρότερο το 28,8%. Διχασμένοι φαίνεται να είναι οι εκπαιδευτικοί και όσον αφορά σε αυτό το ερώτημα. Το 42% υποστηρίζει ότι δεν επηρεάζει το έργο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων η προσωπική θεωρία, η προσωπικότητα και οι ικανότητες των εκπαιδευτικών, ενώ το 33% θεωρεί ότι επηρεάζουν όλα αυτά το έργο του συλλόγου.

Πίνακας 20 : Οι ικανότητες, ο ρόλος και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή.

3Α.δ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	10	15,2	16,1	16,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	40,3
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	19,4	59,7
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	17	25,8	27,4	87,1
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	8	12,1	12,9	100,0

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για τις ικανότητες, το ρόλο και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή, το μεγαλύτερο απάντησε το 15,2%, το λίγο μεγαλύτερο το 22,7%, το αρκετά το 18,2%, το λίγο μικρότερο το 25,8% και το μικρότερο το 12,1%. Και σε αυτή την ερώτηση διαφαίνεται ότι δεν υπάρχει κοινή τάση ανάμεσα στους ερωτηθέντες. Περισσότεροι από το 1/3 των εκπαιδευτικών απάντησαν ότι οι ικανότητες, ο ρόλος και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή δεν επηρεάζουν το έργο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων ενώ περισσότεροι από το 1/3 απάντησαν

ότι ο ρόλος του διευθυντή και το στυλ ηγεσίας του επηρεάζουν το ρόλο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων.

Πίνακας 21 : Η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη Διεύθυνση του σχολείου.

3Α.ε					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	22	33,3	35,5	35,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	22,6	58,1
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,7	75,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,5	82,3
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,7	100,0

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για τη διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη Διεύθυνση του σχολείου, το μεγαλύτερο απάντησε το 33,3%, το λίγο μεγαλύτερο το 21,2%, το 16,7% το αρκετά, το 6,1% το λίγο μικρότερο και το 16,7% το μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (οι μισοί και πλέον) ανέφεραν ότι η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη διεύθυνση του σχολείου επηρεάζει περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων.

Σχετικά με την ερώτηση 3 Β για τον βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας:

Πίνακας 22 : Η δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου.

3.B.α					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,1	12,1
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	22,7	34,8
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	59,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	27	40,9	40,9	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για τη δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου , το 12,1 % ανέφερε πολύ, το 22,7% αρκετά, το 24,2% πολύ και το 40,9% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (65%) ανέφερε ότι είναι πολύ σημαντικό η δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου να αποτελεί αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 23 : Η καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων.

3.B. β.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	3	4,5	4,5	9,1
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	37,9
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	62,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	25	37,9	37,9	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για την καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων , το 4,5% ανέφερε καθόλου και λίγο, το 28,8% αρκετά, το 24,2 πολύ και το 37,9% πάρα πολύ. Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντικό να

αποτελεί ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων η καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων στο σχολείο. Χαρακτηριστικό είναι το ποσοστό των εκπαιδευτικών (4,5%) που ανέφεραν ότι δεν θα έπρεπε να αποτελεί ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων ένα συμμετοχικό μοντέλο λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 24 : Η προσωπική θεωρία , η προσωπικότητα και οι ικανότητες των εκπαιδευτικών.

3.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	7	10,6	10,6	10,6
	ΛΙΓΟ	14	21,2	21,2	31,8
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	22,7	54,5
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και της προσωπικής θεωρίας , της προσωπικότητας και των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών το 10,6% απάντησε καθόλου, το 21,2% λίγο, το 22,7% αρκετά, το 24,2% πολύ και το 21,2% πάρα πολύ. Το 45% των ερωτηθέντων απάντησε ότι είναι σημαντικό και πολύ σημαντικό να αποτελεί αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων η προσωπική θεωρία, η προσωπικότητα και οι ικανότητες των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 25 : Οι ικανότητες , ο ρόλος και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή .

3.Β.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	15,2	15,4	15,4
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,2	24,6
	ΑΡΚΕΤΑ	16	24,2	24,6	49,2
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,6	73,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	25,8	26,2	100,0

	Total	65	98,5	100,0	
--	-------	----	------	-------	--

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και τις ικανότητες , το ρόλο και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή , το 15,2% απάντησε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 24,2% αρκετά όπως και το πολύ και το πάρα πολύ το 25 %. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι ικανότητες , ο ρόλος και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή είναι σημαντικό να αποτελούν ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 26: Η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη Διεύθυνση του σχολείου.

3.Β.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,6	7,6
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	19,7	27,3
	ΠΟΛΥ	13	19,7	19,7	47,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	34	51,5	51,5	98,5

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και της διαμόρφωσης κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη Διεύθυνση του σχολείου , το 7,6% απάντησε λίγο, το 19,7% αρκετά και πολύ και το 51,5% πάρα πολύ. Τα 2/3 των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησαν ότι είναι πολύ σημαντικό η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και του διευθυντή να αποτελούν ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων. Το αποτέλεσμα αυτό συμβαδίζει με τα πιο πάνω όπου αναφέρεται ότι η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης επηρεάζει πολύ το έργο του συλλόγου διδασκόντων (ερωτ.3.Α.ε) . Επομένως , ο σύλλογος διδασκόντων έχει ευθύνη να καλλιεργήσει κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και του διευθυντή και παράλληλα επηρεάζεται από αυτό.

Σχετικά με την ερώτηση 4^Α για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων :

Πίνακας 27: Ο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών του σχολείου.

4.Α.α.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	6,3
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	23,8
	ΑΡΚΕΤΑ	8	12,1	12,7	36,5
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,5	46,0
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	63,5
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	23	34,8	36,5	100,0

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για τον μεγάλο αριθμό εκπαιδευτικών του σχολείου το 6,1% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 16,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 12,1% το αρκετά, το 9,1% το αρκετά μικρότερο το 34,8% το μικρότερο. Περίπου το 45% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι ο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών του σχολείου δεν επηρεάζει αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων.

Πίνακας 28: Ο περιορισμένος χρόνος για συνεδριάσεις και ο αυξημένος φόρτος εργασίας στο σχολείο.

4.Α.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	17,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	34,9
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,5	52,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	10	15,2	15,9	68,3
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,6	88,9
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	11,1	100,0

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , για τον περιορισμένο χρόνο των συνεδριάσεων και τον αυξημένο φόρτο εργασίας στο σχολείο, το 16,7% απάντησε το μεγαλύτερο, το λίγο μεγαλύτερο και το αρκετά, το 15,2% απάντησε το λίγο μικρότερο, το 19,7% το αρκετά μικρότερο και το 10,6% το μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι ο περιορισμένος χρόνος συνεδριάσεων και ο αυξημένος φόρτος εργασίας στο σχολείο αποτελούν αρκετά μεγάλο παράγοντα δυσλειτουργίας που επηρεάζει αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 29 : Η έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών.

4.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	20	30,3	31,7	31,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	17	25,8	27,0	58,7
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,5	76,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	10	15,2	15,9	92,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	2	3,0	3,2	95,2
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	3	4,5	4,8	100,0

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , για την έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών το 30,3% απάντησε μεγαλύτερο, το 25,8% το λίγο μεγαλύτερο, το 16,7% αρκετά, το 15,2% λίγο μικρότερο και το 3% αρκετά μικρότερο και το 4,5% μικρότερο. Οι μισοί και πλέον εκπαιδευτικοί αναφέρουν ως πολύ σημαντικό παράγοντα δυσλειτουργίας που επηρεάζει αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων την έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών. Αξιοσημείωτο αποτελεί το 7% των εκπαιδευτικών που απάντησαν ως λίγο σημαντικό ή ασήμαντο παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων την έλλειψη συνεργατικού κλίματος.

Πίνακας 30 : Η έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης των εκπ/κών για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου.

4.Α.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	7	10,6	11,1	11,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	8	12,1	12,7	23,8
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,6	44,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	20	30,3	31,7	76,2
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	93,7
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	100,0

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , για την έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης των εκπ/κών για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου το 10,6% απάντησε μεγαλύτερο, το 12,1% λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 30,3% λίγο μικρότερο, το 16,7% αρκετά μικρότερο και το 6,1% μικρότερο. Το 40% περίπου των εκπαιδευτικών απάντησε ότι η έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσής τους για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου αποτελεί σημαντικό παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων. Το ανατρεπτικό στο ερώτημα αυτό είναι το ποσοστό όπου οι μισοί θεωρούν ως αρκετά ή λιγότερο σημαντικό παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου την έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης.

Πίνακας 31 : Ο τρόπος διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου.

4.Α.ε					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	22,2	22,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	11	16,7	17,5	39,7
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	15,9	55,6
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	19,0	74,6

	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,6	95,2
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ				
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	3	4,5	4,8	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , για τον τρόπο διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου , το 21,2% απάντησε το μεγαλύτερο, το 16,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 15,2% το αρκετά, το 18,2% λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά μικρότερο και το 4,5% το μικρότερο. Περίπου το 40% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων ο τρόπος διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου. Και εδώ αξιοσημείωτο είναι το 4,5% των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι δεν αποτελεί παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης.

Πίνακας 32 : Η άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού θεσμικού πλαισίου από εκπαιδευτικούς.

4.Α.στ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	8	12,1	12,7	12,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,5	22,2
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	15,9	38,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,5	47,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	19,0	66,7
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	21	31,8	33,3	100,0

Αναφορικά με το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , για την άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού θεσμικού πλαισίου από τους εκπαιδευτικούς το 12,1% απάντησε

μεγαλύτερο, το 9,1% το λίγο μεγαλύτερο, το 15,2% αρκετά, το 9,1% λίγο μικρότερο, το 18,2% αρκετά μικρότερο και το 31,8% το μικρότερο. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς θεωρούν ως λιγότερο σημαντικό ή ασήμαντο παράγοντα δυσλειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων ως προς τη λήψη αποφάσεων την άγνοια του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου.

Σχετικά με την ερώτηση 4 Β που αφορά στο βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους :

Πίνακας 33 : Ο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών του σχολείου.

4.Β.α					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	25	37,9	37,9	37,9
	ΛΙΓΟ	21	31,8	31,8	69,7
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	16,7	86,4
	ΠΟΛΥ	3	4,5	4,5	90,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	9,1	9,1	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για το μεγάλο αριθμό εκπαιδευτικών του σχολείου , το 37,9% απάντησε καθόλου, το 31,8% λίγο, το 16,7% αρκετά, το 4,5% πολύ και το 9,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι ο μεγάλος αριθμός των εκπαιδευτικών του σχολείου δεν αποτελούν ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 34 : Ο περιορισμένος χρόνος για συνεδριάσεις και ο αυξημένος φόρτος εργασίας στο σχολείο.

4.Β.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	8	12,1	12,1	12,1

	ΛΙΓΟ	12	18,2	18,2	30,3
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	59,1
	ΠΟΛΥ	15	22,7	22,7	81,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	12	18,2	18,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για τον περιορισμένο χρόνο για συνεδριάσεις και τον αυξημένο φόρτο εργασίας στο σχολείο , το 12,1% απάντησε καθόλου, το 18,2% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 22,7% πολύ και το 18,2% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι αποτελεί μεγάλη ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων ο περιορισμένος χρόνος των συνεδριάσεων και ο αυξημένος φόρτος εργασίας στο σχολείο.

Πίνακας 35: Η έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών.

4.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,3	6,3
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,4	15,6
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	15,6	31,3
	ΠΟΛΥ	17	25,8	26,6	57,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	27	40,9	42,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για την έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών , το 6,1% απάντησε καθόλου , το 9,1 % λίγο , το 15,2% αρκετά, το 25,8% πολύ και το 40,9 % πάρα πολύ. Το 70% περίπου των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε ότι είναι μεγάλη ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων η έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών. Χαρακτηριστικό είναι το 6,1% που απάντησε ότι δεν είναι ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 36 : Η έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης των εκπ/κών για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου.

4.Β.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	11	16,7	16,7	21,2
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	50,0
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,3	80,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	13	19,7	19,7	100,0

Σχετικά με τον βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για την έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης των εκπ/κών για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου , το 4,5% απάντησε καθόλου, το 16,7% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 19,7% πάρα πολύ. Οι μισοί εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι είναι μεγάλη ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων η έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσής τους για τη λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου.

Πίνακας 37 : Ο τρόπος διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου.

4.Β.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	7	10,6	10,8	10,8
	ΛΙΓΟ	11	16,7	16,9	27,7
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,5	49,2
	ΠΟΛΥ	13	19,7	20,0	69,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	20	31,3	30,8	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και για τον τρόπο

διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου , το 10,6% ανέφερε καθόλου, το 16,7% λίγο, το 21,2 % αρκετά, το 19,7% πολύ και το 31,3% πάρα πολύ. Οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι ο τρόπος διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου αποτελούν σημαντική ευθύνη και αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 38 : Η άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού θεσμικού πλαισίου από εκπαιδευτικούς.

4.Β.στ					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	7,6	7,6	7,6
	ΛΙΓΟ	7	10,6	10,6	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	27,3	45,5
	ΠΟΛΥ	18	27,3	27,3	72,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	98,5
	6	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο και την άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού θεσμικού πλαισίου από τους εκπαιδευτικούς , το 7,6 % ανέφερε καθόλου, το 10,6% λίγο, το 27,3 % αρκετά όπως και πολύ και το 25,8 % πάρα πολύ. Και εδώ οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι η άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου αποτελούν μεγάλη ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 5Α που αφορούσε στην ιεράρχηση των χαρακτηριστικών που θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων:

Πίνακας 39 : Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους

5.Α.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	25,8	25,8
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	50,0
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	33,9	83,9
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,7	93,5
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,5	100,0

Ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και το σχεδιασμό και προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους , για το μεγαλύτερο ανάφεραν 24,2% , για το λίγο μεγαλύτερο 22,7% , για αρκετά 31,8% , για το λίγο μικρότερο 9,1% και για το αρκετά μικρότερο το 6,1%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους είναι πολύ σημαντικός παράγοντας στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων κατά τη λήψη αποφάσεων.

Πίνακας 40 : Ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων .

5.Α.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	19	28,8	30,6	30,6
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	17	25,8	27,4	58,1
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	24,2	82,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,7	91,9
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	5	7,6	8,1	100,0

Για το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου

Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για το διαμοιρασμό των αρμοδιοτήτων και την ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, το 28,8% απάντησε μεγαλύτερο, το 25,8% λίγο μεγαλύτερο, το 22,7% αρκετά, το 9,1% λίγο μικρότερο και το 7,6% αρκετά μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία και είναι ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού-συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

Πίνακας 41 : Η υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων

5.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	19,4	19,4
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	24,2	43,5
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	16,1	59,7
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	21,0	80,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	19,4	100,0

Ως προς το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και για την υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων, το 18,2% απάντησε μεγαλύτερο, το 22,7% λίγο μεγαλύτερο, το 15,2% αρκετά, το 19,7% λίγο μικρότερο και ότι 18,2% αρκετά μικρότερο. Το 55% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι αρκετά σημαντικό χαρακτηριστικό που συμβάλλει στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι η υποχρέωση της ενεργού συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 42 : Η υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και η αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς

5.Α.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	5	7,6	8,1	8,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,7	17,7
	ΑΡΚΕΤΑ	6	9,1	9,7	27,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	23	34,8	37,1	64,5
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	22	33,3	35,5	100,0

Ως προς το ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και τη αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς, το 7,6% απάντησε μεγαλύτερο, το 9,1% λίγο μεγαλύτερο, το 9,1% αρκετά, το 34,8 % λίγο μικρότερο και ότι 33,3% αρκετά μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70% περίπου) ανέφεραν ότι ελάχιστα σημαντική έως ασήμαντη στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι η υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος τους έτους και η αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς.

Πίνακας 43 : Η διαμόρφωση οράματος του σχολείου και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο

5.Α.ε.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	14,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,5	29,0
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	21,0	50,0
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	14	21,2	22,6	72,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	17	25,8	27,4	100,0

Ως προς ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρούν ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τη διαμόρφωση οράματος του σχολείου και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο, το 13,6% απάντησε μεγαλύτερο, το 13,6% λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 21,2% λίγο μικρότερο και ότι 25,8% αρκετά μικρότερο. Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν θεωρούν σημαντικό για την αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων τη διαμόρφωση οράματος του σχολείου και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.

Σχετικά με την ερώτηση 5B που αφορά στο βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους :

Πίνακας 44 : Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους

5.B.α					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	3	4,5	4,5	6,1
	ΑΡΚΕΤΑ	16	24,2	24,2	30,3
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	54,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	30	45,5	45,5	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους, το 1,5% απάντησε καθόλου, το 4,5% λίγο, το 24,2% αρκετά, το 24,2% πολύ και το πάρα πολύ 45,5%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70%)

απάντησαν ότι ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους πρέπει να αποτελούν πολύ μεγάλη αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων. Παράδοξο αποτελεί το 1,5% που ανέφερε ότι δεν πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους.

Πίνακας 45 : Ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

5.Β.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	4	6,1	6,1	6,1
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	18,2	24,2
	ΠΟΛΥ	24	36,4	36,4	60,6
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	26	39,4	39,4	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για το διαμοιρασμό των αρμοδιοτήτων και την ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, το 6,1 % απάντησε καθόλου, το 18,2 % λίγο, το 36% αρκετά, το 24,2% πολύ και το πάρα πολύ 39,4%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70%) ανέφεραν ότι πρέπει να αποτελούν μεγάλη ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων ο διαμοιρασμός αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

Πίνακας 46 : Η υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

5.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	7	10,6	10,6	12,1
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	16,7	28,8

	ΠΟΛΥ	24	36,4	36,4	65,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	23	34,8	34,8	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για την υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων, το 1,5 % απάντησε καθόλου, το 10,6 % λίγο, το 16,7% αρκετά, το 36,4 % πολύ και το πάρα πολύ 34,8%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70%) θεωρεί ότι είναι πολύ μεγάλη ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων η υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 47 : Η υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και η αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς

5.Β.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	10	15,2	15,2	19,7
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	31,8	51,5
	ΠΟΛΥ	18	27,3	27,3	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για την υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και την αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς , το 4,5 % απάντησε καθόλου, το 15,2 % λίγο, το 31,8% αρκετά, το 27,3 % πολύ και το πάρα πολύ 21,2%. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι πρέπει να αποτελεί αρκετά μεγάλη αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων η υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και η αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς.

Πίνακας 48 : Η διαμόρφωση οράματος του σχολείου και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο.

5.Β.ε.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,6	7,6
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,8	33,3	40,9
	ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	66,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	21	32,8	31,8	98,5
	34	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους και για τη διαμόρφωση οράματος του σχολείου και των δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο, το 7,6 % απάντησε λίγο, το 33,8% αρκετά, το 25,8 % πολύ και το πάρα πολύ 32,8%. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι θεωρούν πολύ σημαντική ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων την διαμόρφωση οράματος και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο.

Σχετικά με την ερώτηση 6 που αφορά στο βαθμό που οι συνεδριάσεις διδασκόντων στο σχολείο τους έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά όπως :

Πίνακας 49 : Εφαρμόζονται δημοκρατικές διαδικασίες και επικρατεί ομαλότητα και ηρεμία.

6.α					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	4	6,1	6,3	9,4
	ΑΡΚΕΤΑ	24	36,4	37,5	46,9
	ΠΟΛΥ	20	30,3	31,3	78,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,9	100,0

Σχετικά με το βαθμό που στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο τους εφαρμόζονται δημοκρατικές διαδικασίες και επικρατεί ομαλότητα και ηρεμία, το 3 % απάντησε καθόλου, το 6,1% λίγο, 36,4% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 21,2% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους εφαρμόζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό δημοκρατικές διαδικασίες και επικρατεί ομαλότητα και ηρεμία. Αξιοσημείωτο είναι το 3% που απάντησε ότι δεν ακολουθούνται καθόλου δημοκρατικές διαδικασίες κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο τους.

Πίνακας 50 : Οι εκπαιδευτικοί παίρνουν το λόγο , συζητούν και καταθέτουν την άποψή τους.

6.β.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	4	6,1	6,2	7,7
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,0	27,7
	ΠΟΛΥ	18	27,3	27,7	55,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	29	43,9	44,6	100,0

Σχετικά με το βαθμό που στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί παίρνουν το λόγο, συζητούν και καταθέτουν την άποψή τους , το 1,5 % απάντησε καθόλου, το 6,1% λίγο, 19,7% αρκετά, το 27,3% πολύ και το 43,9% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι κατά τη διάρκεια συνεδριάσεων του συλλόγου διδασκόντων οι εκπαιδευτικοί παίρνουν σε πολύ μεγάλο ή μεγάλο βαθμό το λόγο , συζητούν και καταθέτουν την άποψή τους. Και πάλι εδώ χαρακτηριστικό είναι το 1,5% που απάντησαν ότι δεν παίρνουν καθόλου το λόγο , δεν συζητούν και δεν καταθέτουν την άποψή τους. Είναι λογικό το συμπέρασμα αυτό , καθώς πιο πάνω (ερωτ. 6.α) αναφέρθηκε ότι ένα 3% θεωρεί ότι κατά τη διάρκεια του συνεδριάσεων του συλλόγου διδασκόντων δεν εφαρμόζονται δημοκρατικές διαδικασίες οπότε είναι λογικό να μην παίρνουν το λόγο και να μην καταθέτουν την άποψή τους.

Πίνακας 51 : Υπάρχουν εκπαιδευτικοί που προτιμούν να μην εκφράζονται κατά τη διάρκεια των συνελεύσεων.

6.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,3	15,4
	ΑΡΚΕΤΑ	16	24,2	24,6	40,0
	ΠΟΛΥ	21	31,8	32,3	72,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	27,3	27,7	100,0

Σχετικά με το βαθμό που στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο υπάρχουν εκπαιδευτικοί που προτιμούν να μην εκφράζονται κατά τη διάρκεια των συνελεύσεων, το 3% απάντησε καθόλου, το 12,1% λίγο, 24,2% αρκετά, το 31,8% πολύ και το 27,3% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς αναφέρουν ότι κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του συλλόγου διδασκόντων υπάρχουν σε πολύ μεγάλο βαθμό εκπαιδευτικοί που προτιμούν να μην εκφράζονται κατά τη διάρκεια των συνελεύσεων.

Πίνακας 52 : Πραγματοποιείται αναλυτική , ουσιαστική και σε βάθος συζήτηση των διαφόρων θεμάτων.

6.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,6	4,6
	ΛΙΓΟ	7	10,6	10,8	15,4
	ΑΡΚΕΤΑ	33	50,0	50,8	66,2
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,8	96,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	3,0	3,1	100,0

Σχετικά με το βαθμό που στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο πραγματοποιείται αναλυτική , ουσιαστική και σε βάθος συζήτηση των διαφόρων θεμάτων, το 4,5% απάντησε καθόλου, το 10,6% λίγο, 50% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 3% πάρα πολύ. Είναι παράδοξο και σημαντικό να αναφερθεί ότι μόνο το 3%

των εκπαιδευτικών θεωρούν ότι κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων πραγματοποιείται αναλυτική , ουσιαστική και σε βάθος συζήτηση. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς θεωρούν ότι σε αρκετά μεγάλο βαθμό πραγματοποιείται αναλυτική , ουσιαστική και σε βάθος συζήτηση των διαφόρων θεμάτων. Επίσης , χρειάζεται να τονιστεί και το 4,5% των εκπαιδευτικών που απάντησαν ότι δεν πραγματοποιείται καθόλου ουσιαστική και αναλυτική συζήτηση. Αυτό το αποτέλεσμα δένει με τα παραπάνω (ερωτ. 6.α) ότι σε μερικούς συλλόγους διδασκόντων δεν τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες και οι εκπαιδευτικοί δεν εκφράζουν τη γνώμη τους (ερωτ. 6.β) με αποτέλεσμα οι συζητήσεις να μην είναι ουσιαστικές , αναλυτικές και εις βάθος.

Πίνακας 53 : Σπαταλάται χρόνος σε δευτερεύοντα θέματα ή σε ανούσιες λεπτομέρειες

6.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,1	9,1
	ΛΙΓΟ	18	27,3	27,3	36,4
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	65,2
	ΠΟΛΥ	13	19,7	19,7	84,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	15,2	15,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο σπαταλάται χρόνος σε δευτερεύοντα θέματα ή σε ανούσιες λεπτομέρειες, το 9,1% απάντησε καθόλου, το 27,3% λίγο, 28,8% αρκετά, το 19,7% πολύ και το 15,2% πάρα πολύ. Μετριοπάθεια παρατηρείται σε αυτή την απάντηση καθώς το 50 % περίπου των συμμετεχόντων απάντησαν ότι κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων λίγο και αρκετά σπαταλάται χρόνος σε δευτερεύοντα θέματα και ανούσιες λεπτομέρειες.

Σχετικά με την ερώτηση 7 όπου ζητείται ο βαθμός που οι συνεδριάσεις του Συλλόγου διδασκόντων έχουν τα εξής χαρακτηριστικά :

Πίνακας 54 : Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου είναι ενημερωμένοι για το θεσμικό πλαίσιο και τη νομοθεσία.

7.α					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,1	6,1
	ΛΙΓΟ	13	19,7	19,7	25,8
	ΑΡΚΕΤΑ	37	56,1	56,1	81,8
	ΠΟΛΥ	7	10,6	10,6	92,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	7,6	7,6	100,0

Σχετικά με το βαθμό που οι εκπαιδευτικοί του σχολείου είναι ενημερωμένοι για το θεσμικό πλαίσιο και τη νομοθεσία στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο τους το 6,1% απάντησε καθόλου, το 19,7% λίγο, το 56,1% αρκετά, το 10,6% πολύ και το 7,6% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε ότι οι εκπαιδευτικοί του σχολείου τους είναι αρκετά έως πάρα πολύ ενημερωμένοι για το θεσμικό πλαίσιο και τη νομοθεσία εφόσον έχει αναφερθεί πιο πάνω (ερωτ. 4.Β.στ.) η άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου είναι ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 55 : Η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται εκ των προτέρων στους εκπαιδευτικούς από τη διεύθυνση του σχολείου.

7.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	11	16,7	16,7	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,3	48,5
	ΠΟΛΥ	19	28,8	28,8	77,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	15	22,7	22,7	100,0

Σχετικά με το βαθμό που η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται εκ των προτέρων στους εκπαιδευτικούς από τη διεύθυνση του σχολείου στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 1,5% απάντησε καθόλου, το 16,7% λίγο, το 30,3% αρκετά, το 28,8% πολύ και το 22,7% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε ότι η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται σε μεγάλο βαθμό εκ των προτέρων στους εκπαιδευτικούς από τη διεύθυνση του σχολείου. Σημαντικό να αναφερθεί το 1,5 % όπου δεν κοινοποιείται καθόλου η ημερήσια διάταξη εκ των προτέρων από τη διεύθυνση του σχολείου και αν αναλογιστεί κανείς ότι πιο πάνω έχει αναφερθεί ότι δεν τηρούνται σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων δημοκρατικές διαδικασίες (ερωτ. 6.α.).

Πίνακας 56 : Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.

7.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,6	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	47,0
	ΠΟΛΥ	27	40,9	40,9	87,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	12,1	12,1	100,0

Σχετικά με το βαθμό που υπάρχει κανονισμός λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων απάντησε το 4,5% καθόλου, το 13,6% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 40,9% πολύ και το 12,1 % πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι σε πολύ μεγάλο βαθμό υπάρχει κανονισμός λειτουργίας του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του.

Πίνακας 57 : Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τη διεύθυνση του σχολείου.

7.δ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,1	13,6
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,3	43,9
	ΠΟΛΥ	21	31,8	31,8	75,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τη διεύθυνση του σχολείου στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 1,5% απάντησε καθόλου, το 12,1% λίγο, το 30,3% αρκετά, 31,8% πολύ και το 24,2 % πάρα πολύ. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς ανέφεραν ότι σε πολύ μεγάλο βαθμό τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τη διεύθυνση του σχολείου στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει με τα πιο πάνω όπου αναφέρεται ότι η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται εκ των προτέρων από τη διεύθυνση του σχολείου (ερωτ.7β.) . Χαρακτηριστικό είναι ότι μόνο το 1,5% ανέφερε ότι δεν προτείνονται καθόλου από τη διεύθυνση του σχολείου τα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

Πίνακας 58 : Θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τους εκπαιδευτικούς.

7.ε.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,1	9,1
	ΛΙΓΟ	18	27,3	27,3	36,4
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	31,8	68,2
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	92,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	7,6	7,6	100,0

Σχετικά με το βαθμό που τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τους εκπαιδευτικούς στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 9,1% απάντησε καθόλου, το 27,3 % λίγο, το 31,8% αρκετά , 24,2% πολύ και το 7,6 % πάρα πολύ.

Το ένα τρίτο περίπου των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ότι τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται σε μεγάλο βαθμό από τους εκπαιδευτικούς στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Το ποσοστό αυτό είναι κάπως δυσανάλογο με το 1,5% της προηγούμενης ερώτησης όπου τα θέματα της ημερήσιας διάταξης δεν προτείνονται καθόλου από τη διεύθυνση του σχολείου (ερωτ. 7.δ) .

Σχετικά με την ερώτηση 8 που αφορούσε στο βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους :

Πίνακας 59 : Συμμετέχουν στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή της χρονιάς.

8.α.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,2	6,2
	ΛΙΓΟ	11	16,7	16,9	23,1
	ΑΡΚΕΤΑ	28	42,4	43,1	66,2
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,8	96,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	3,0	3,1	100,0

Σχετικά με τον βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή της χρονιάς το 6,1% απάντησε καθόλου, το 16,7% λίγο, το 42,4% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 3% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι συμμετέχουν αρκετά έως πολύ στη διαμόρφωση εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή της χρονιάς. Χαρακτηριστικό είναι το 6,1% όπου δεν συμμετέχουν καθόλου στον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου και στη διαμόρφωση εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους.

Πίνακας 60 : Καταθέτουν ιδέες & προτάσεις για σχέδια δράσης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.

8.β.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,6	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	29	43,9	43,9	62,1
	ΠΟΛΥ	21	31,8	31,8	93,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	6,1	6,1	100,0

Σχετικά με το βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και καταθέτουν ιδέες & προτάσεις για σχέδια δράσης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου το 4,5% απάντησε καθόλου , το 13,6% λίγο, το 43,9% αρκετά, το 31,8% πολύ και το 6,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (75%) ανέφεραν ότι συμμετέχουν αρκετά έως πολύ στη διαμόρφωση εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους καταθέτοντας ιδέες και προτάσεις για σχέδια δράσης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου. Αξιοσημείωτο είναι το 4,5% όπου απάντησαν ότι δεν συμμετέχουν καθόλου στη διαμόρφωση εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους καταθέτοντας ιδέες και προτάσεις καθώς σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων , όπως ειπώθηκε και πιο πάνω , δεν τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων (ερωτ.6.α).

Πίνακας 61 : Συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και δράσεις υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων .

8.γ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,1	6,1
	ΛΙΓΟ	13	19,7	19,7	25,8
	ΑΡΚΕΤΑ	28	42,4	42,4	68,2
	ΠΟΛΥ	15	22,7	22,7	90,9

	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	9,1	9,1	100,0
--	--------------	---	-----	-----	-------

Σχετικά με το βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και δράσεις υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 6,1% απάντησε καθόλου, το 19,7% λίγο, το 42,4% αρκετά, το 22,7 % πολύ και το 9,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι σε αρκετά μεγάλο βαθμό οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και δράσεις υλοποίησης των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 62 : Συμμετέχουν σε δράσεις βελτίωσης των σχέσεων με την εκπαιδευτική κοινότητα και της εικόνας του σχολείου στην κοινωνία.

8.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	23	34,8	34,8	37,9
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	66,7
	ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	92,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	7,6	7,6	100,0

Σχετικά με τον βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και συμμετέχουν σε δράσεις βελτίωσης των σχέσεων με την εκπαιδευτική κοινότητα και της εικόνας του σχολείου στην κοινωνία το 3% απάντησε καθόλου, το 34,8 % λίγο, το 28,8% αρκετά, το 25,8% πολύ και το 7,6% πάρα πολύ. Το ένα τρίτο περίπου των συμμετεχόντων απάντησε ότι συμμετέχουν λίγο σε δράσεις βελτίωσης των σχέσεων με την εκπαιδευτική κοινότητα και της εικόνας του σχολείου στην κοινωνία. Χαρακτηριστικά είναι τα μικρά ποσοστά (3% καθόλου και 7,6% πάρα πολύ) των συμμετεχόντων που απάντησαν ότι δεν συμμετέχουν καθόλου ή συμμετέχουν πάρα πολύ.

Πίνακας 63 : Συμμετέχουν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο τέλος του σχολικού έτους.

8.ε.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	13	19,7	19,7	19,7
	ΛΙΓΟ	15	22,7	22,7	42,4
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,3	75,8
	ΠΟΛΥ	9	13,6	13,6	89,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	10,6	9,1	98,5

Σχετικά με το βαθμό που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους και συμμετέχουν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο τέλος του σχολικού έτους , το 19,7 % απάντησε καθόλου, το 22,7 % λίγο, το 33,3% αρκετά , το 13,6% πολύ και το 10,6% πάρα πολύ. Το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών περίπου απάντησαν ότι συμμετέχουν αρκετά στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο τέλος του σχολικού έτους παρόλο που , όπως ειπώθηκε πιο πάνω (ερωτ.5.Β.δ) , το θεωρούν αρκετά μεγάλη ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων.

6.Γ. Συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων.

Σχετικά με την ερώτηση 9^Α που αφορούσε στους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων:

Πίνακας 64 : Είναι υποχρεωτική η συμμετοχή (καθηκοντολόγιο , εσωτερικός κανονισμός του σχολείου) .

9.Α.α.

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	20	30,3	31,3	31,3
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	21,9	53,1
	ΑΡΚΕΤΑ	16	24,2	25,0	78,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	89,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	100,0

Ως προς τους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και την υποχρεωτική συμμετοχή τους (καθηκοντολόγιο , εσωτερικός κανονισμός του σχολείου) το 30,3% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 21,2% το λίγο μεγαλύτερο, το 24,2% αρκετά, το 10,6% το λίγο μικρότερο και το 10,6% το αρκετά μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι ένας από τους λόγους που επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων είναι η υποχρεωτική συμμετοχή τους (καθηκοντολόγιο , εσωτερικός κανονισμός του σχολείου) .

Πίνακας 65 : Έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας.

9.Α.β					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	23,4	23,4
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	25,0	48,4
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,3	68,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	85,9
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,1	100,0

Ως προς τους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και την ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας, το 22,7% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 24,2% το λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 16,7% το λίγο μικρότερο και το 13,6% το αρκετά μικρότερο. Οι μισοί από τους

ερωτηθέντες απάντησαν ότι η ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας είναι ένας από τους λόγους που επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 66 : Το κάνουν για ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών

9.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	6	9,1	9,4	9,4
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	20,3
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	32,8	53,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	73,4
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	17	25,8	26,6	100,0

Ως προς τους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αν το κάνουν για ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών, το 9,1% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 10,6% το λίγο μεγαλύτερο, το 31,8% αρκετά, το 19,7% το λίγο μικρότερο και το 25,8% το αρκετά μικρότερο. Το 40% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι η ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών επηρεάζουν λιγότερο τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 67 : Υπάρχει άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας.

9.Α.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	17	25,8	26,6	26,6
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	15	22,7	23,4	50,0
	ΑΡΚΕΤΑ	7	10,6	10,9	60,9
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	28,1	89,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	100,0

Ως προς τους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αν υπάρχει άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας, το 25,8 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 22,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 10,6 % αρκετά, το 27,3 % το λίγο μικρότερο και το 10,6% το αρκετά μικρότερο. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς ανέφεραν η άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας είναι από τους λόγους που επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 68 : Το κάνουν για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους.

9.Α.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	3	4,5	4,7	4,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	18,8	23,4
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	15,6	39,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	15	22,7	23,4	62,5
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	24	36,4	37,5	100,0

Ως προς τους λόγους που θεωρούν ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αν το κάνουν για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους, το 4,5 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 18,2 % το λίγο μεγαλύτερο, το 15,2 % αρκετά, το 22,7 % το λίγο μικρότερο και το 36,4% το αρκετά μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι το να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους είναι από τους λόγους που επηρεάζουν λιγότερο τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων. Χαρακτηριστικό είναι το 4,5% που ανέφερε αυτό το λόγο ως πολύ σημαντικό στη συμμετοχή στη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 9B που αφορούσε στο βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι λόγοι επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων:

Πίνακας 69 : Είναι υποχρεωτική η συμμετοχή (καθηκοντολόγιο , εσωτερικός κανονισμός του σχολείου) .

9.Β.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	4	7,16	6,2	6,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	12	18,2	18,5	24,6
	ΑΡΚΕΤΑ	17	25,8	26,2	50,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,0	70,8
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	18	27,3	27,7	98,5

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι είναι υποχρεωτική η συμμετοχή τους (καθηκοντολόγιο , εσωτερικός κανονισμός του σχολείου) στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 7,6% απάντησε μεγαλύτερο, το 18,2% λίγο μεγαλύτερο, το 25,8% αρκετά, το 19,7% λίγο μικρότερο και το 27,3% μικρότερο. Περίπου οι μισοί εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι η υποχρεωτική συμμετοχή τους (καθηκοντολόγιο κ.ά) επηρεάζει λιγότερο τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων παρόλο που στην ερώτηση 9.Α.α απάντησαν ότι επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή τους.

Πίνακας 70 : Έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας.

9.Β.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	4	6,1	6,2	6,2
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	21,5	27,7
	ΑΡΚΕΤΑ	24	36,4	36,9	64,6
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,5	83,1
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	16,9	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας συμμετέχοντας στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 6,1% απάντησε μεγαλύτερο, το 21,2% λίγο μεγαλύτερο, το 36,4% αρκετά, το 18,2% λίγο μικρότερο και το 16,7% μικρότερο. Το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι η ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας είναι ένας λόγος που επηρεάζει αρκετά τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 71 : Το κάνουν για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους.

9.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	7	10,6	10,8	10,8
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,0	30,8
	ΑΡΚΕΤΑ	29	43,9	44,6	75,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,5	93,8
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,2	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους , το 10,6% απάντησε μεγαλύτερο, το 19,7% λίγο μεγαλύτερο, το 43,9% αρκετά, το 18,2% λίγο μικρότερο και το 6,1 % μικρότερο. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι το να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους είναι ένας αρκετά σημαντικός λόγος που επηρεάζει τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 72 : Υπάρχει άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας.

9.Β.δ.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	13,8	15,4
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	16,9	32,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	23	34,8	35,4	67,7
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	21	31,8	32,3	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι υπάρχει άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας το 1,5% απάντησε μεγαλύτερο, το 13,6% λίγο μεγαλύτερο, το 16,7% αρκετά, το 34,8% λίγο μικρότερο και το 31,8 % μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι η άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας είναι ένας από τους λόγους που επηρεάζουν λιγότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων. Χαρακτηριστικό είναι το μόλις 1,5% που ανέφερε αυτό το λόγο ως περισσότερο σημαντικό.

Πίνακας 73 : Το κάνουν για ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών.

9.Β.ε.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	8	12,1	12,5	12,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	25,0	37,5
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	31,3	68,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,8	87,5
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	8	12,1	12,5	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
	Missing	System	2	3,0	
Total		66	100,0		

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων για ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών το 12,1% απάντησε μεγαλύτερο, το 24,2% λίγο μεγαλύτερο, το 30,3% αρκετά, το 18,2% λίγο μικρότερο και 12,1 % μικρότερο. Το ένα τρίτο των

εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι η ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών αποτελούν σημαντικό λόγο συμμετοχής τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 10^A που αφορούσε στους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων:

Πίνακας 74 : Έλλειψη προσωπικού χρόνου και αύξηση φόρτου εργασίας.

10.A.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	18	27,3	28,1	28,1
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,1	42,2
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,3	62,5
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	79,7
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	100,0

Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αιτία είναι η έλλειψη προσωπικού χρόνου και η αύξηση του φόρτου εργασίας, το 27,3% απάντησε το μεγαλύτερο, το 13,6% το λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 16,7% λίγο μικρότερο και το 19,7% αρκετά μικρότερο. Περίπου το 40% των εκπαιδευτικών απάντησαν ότι ένας σημαντικός λόγος που δεν συμμετέχουν ουσιαστικά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων είναι η έλλειψη προσωπικού χρόνου και η αύξηση του φόρτου εργασίας.

Πίνακας 75 : Άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών.

10.A.β.					

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	20,3
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	22	33,3	34,4	54,7
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	23,4	78,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,8	96,9
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	2	3,0	3,1	100,0

Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αιτία είναι η άρνηση της ανάληψης περισσότερων ευθυνών, το 19,7 % απάντησε το μεγαλύτερο, το 33,3% το λίγο μεγαλύτερο, το 22,7% αρκετά, το 18,2% λίγο μικρότερο και το 3% αρκετά μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ως πιο σημαντικό λόγο μη ενεργού συμμετοχής τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων την άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών. Αξιοσημείωτο είναι το 3% που θεωρεί ως σχεδόν ασήμαντο αυτό το λόγο.

Πίνακας 76 : Λόγω της ιδιότητας/θέσης εργασίας στο σχολείο (αναπληρωτής , ωρομίσθιος ή με απόσπαση)

10.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
=	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	20,3
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	40,6
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,3	60,9
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,8	79,7
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	100,0

Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων λόγω της ιδιότητας/θέσης εργασίας στο σχολείο (αναπληρωτής, ωρομίσθιος ή με απόσπαση), το 19,7 % απάντησε το μεγαλύτερο, το 19,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 18,2% λίγο μικρότερο και το 19,7% αρκετά μικρότερο. Διχασμένοι φαίνονται οι συμμετέχοντες σε αυτή την ερώτηση. Το ένα

τρίτο περίπου ανέφερε ότι η ιδιότητα/θέση εργασίας τους στο σχολείο(αναπληρωτής , ωρομίσθιος ή με απόσπαση) είναι σημαντικός λόγος που δεν συμμετέχουν ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 77 : Έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου.

10.Α.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	10	15,2	15,6	15,6
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	35,9
	ΑΡΚΕΤΑ	11	16,7	17,2	53,1
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	19	28,8	29,7	82,8
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	100,0

Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αιτία είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου, το 15,2 % απάντησε το μεγαλύτερο, το 19,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 16,7% αρκετά, το 28,8% λίγο μικρότερο και το 16,7% αρκετά μικρότερο. Το 40% περίπου των συμμετεχόντων απάντησε ότι η έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου είναι λίγο ή λιγότερο σημαντικός λόγος ουσιαστικής/ενεργού συμμετοχής τους στη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 78 : Έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης .

10.Α.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	10,9
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,1	25,0
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	20,3	45,3

	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	65,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	22	33,3	34,4	100,0

Σχετικά με τους λόγους που θεωρούν ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και αιτία είναι η έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης, το 10,6 % απάντησε το μεγαλύτερο, το 13,6% το λίγο μεγαλύτερο, το 19,7% αρκετά, το 19,7% λίγο μικρότερο και το 33,3% αρκετά μικρότερο. Οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι η έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης είναι λίγο έως ασήμαντος σχεδόν λόγος μη συμμετοχής τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 10 Β που αναφέρεται στο βαθμό που θεωρούν ότι αυτοί οι λόγοι επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου σας στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων:

Πίνακας 78 : Έλλειψη προσωπικού χρόνου και αύξηση φόρτου εργασίας.

10.Β.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	7,6	7,6	7,6
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,6	21,2
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	27,3	48,5
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	69,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	20	30,3	30,3	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι η έλλειψη προσωπικού χρόνου και η αύξηση φόρτου εργασίας είναι οι λόγοι που επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 7,6% απάντησε καθόλου , το 13,6% λίγο, το 27,3% αρκετά, το 21,2% πολύ και το 30,3% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η έλλειψη προσωπικού χρόνου και η αύξηση του φόρτου εργασίας είναι πολύ σημαντικοί λόγοι

που επηρεάζουν τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 79 : Άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών.

10.Β.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	14	21,2	21,2	25,8
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	18,2	43,9
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,3	74,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι η άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών είναι ο λόγος που επηρεάζει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 4,5% απάντησε καθόλου, το 21,2 % λίγο, το 18,2 % αρκετά, το 30,3 % πολύ και το 25,8 % πάρα πολύ. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι η άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 80 : Λόγω της ιδιότητας/θέσης εργασίας στο σχολείο (αναπληρωτής, ωρομίσθιος ή με απόσπαση).

10.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	13,6
	ΑΡΚΕΤΑ	26	39,4	39,4	53,0
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	77,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	22,6	21,2	98,5

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι λόγω της ιδιότητας/θέσης εργασίας στο σχολείο (αναπληρωτής, ωρομίσθιος ή με απόσπαση) επηρεάζεται η συμμετοχή των

εκπαιδευτικών του σχολείου στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 4,5% απάντησε καθόλου , το 9,1% λίγο, το 39,4% αρκετά, το 24,2% πολύ και το 22,6% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι η ιδιότητα/θέση εργασίας (αναπληρωτής , ωρομίσθιος ή με απόσπαση) επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων. Αξιοσημείωτο είναι το 4,5% που ανέφερε ότι η ιδιότητα/θέση δεν επηρεάζει καθόλου τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων.

Πίνακας 81 : Έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου.

10.β.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,1	9,1
	ΛΙΓΟ	12	18,2	18,2	27,3
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,3	57,6
	ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	83,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	11	16,7	16,7	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι η έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου είναι ο λόγος που επηρεάζει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 9,1% απάντησε καθόλου , το 18,2% λίγο, το 30,3% αρκετά, το 25,8% πολύ και το 16,7% πάρα πολύ. Το 40% περίπου των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι η έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 82 : Έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης.

10.Β.ε.

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	7	10,6	10,6	10,6
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	19,7
	ΑΡΚΕΤΑ	23	34,8	34,8	54,5
	ΠΟΛΥ	18	27,3	27,3	81,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	12	18,2	18,2	100,0

Σχετικά με το βαθμό που θεωρούν ότι η έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης είναι ο λόγος που επηρεάζει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου σας στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων το 10,6% απάντησε καθόλου, το 9,1 % λίγο, το 34,8% αρκετά, το 27,3% πολύ και το 18,2 % πάρα πολύ. Το 40% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι η έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης επηρεάζει πολύ τη συμμετοχή τους στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 11 που αφορούσε στο βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν σε κάθε φάση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων :

Πίνακας 83 : Κατάθεση ιδεών και προτάσεων.

11.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	12,1
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	31,8	43,9
	ΠΟΛΥ	26	39,4	39,4	83,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	11	16,7	16,7	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη φάση της κατάθεσης ιδεών και προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 3% απάντησε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 31,8% αρκετά, το 39,4% πολύ και το 16,7% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία συμμετεχόντων ανέφερε ότι

συμμετέχει πολύ στη φάση της κατάθεσης ιδεών και προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Σημαντικό είναι να αναφερθεί το 3% που απάντησε ότι δεν συμμετέχει καθόλου στη φάση κατάθεσης ιδεών και προτάσεων. Ίσως αυτό να συμβαίνει διότι σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων δεν τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων (ερωτ.6.α).

Πίνακας 84 : Επιλογής τελικών προτάσεων.

11.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,6	4,6
	ΛΙΓΟ	14	21,2	21,5	26,2
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,8	56,9
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,8	87,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	12,1	12,3	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη φάση της επιλογής των τελικών προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 4,5 % απάντησε καθόλου, το 21,2% λίγο, το 30,3% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 12,1% πάρα πολύ. Το 40% των εκπαιδευτικών απάντησε ότι συμμετέχει πολύ στη φάση της επιλογής των τελικών προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Αξιοσημείωτο και εδώ αποτελεί το 4,5% που αναφέρει ότι δεν συμμετέχει καθόλου στην επιλογή των τελικών προτάσεων. Και αυτό μπορεί ίσως να συμβαίνει διότι σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων δεν είναι δημοκρατικές.

Πίνακας 85 : Επεξεργασίας επιλεγμένων προτάσεων.

11.γ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative

					Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,8	16,9
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,8	50,8
	ΠΟΛΥ	23	34,8	35,4	86,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	13,6	13,8	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη φάση της επεξεργασίας των επιλεγμένων προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 3% απάντησε καθόλου, το 13,6% λίγο, το 33,3% αρκετά, το 34,8% πολύ και το 13,6% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συμμετέχουν πολύ στη φάση της επεξεργασίας των επιλεγμένων προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Αξιοσημείωτο είναι το 3% που ανέφερε ότι δεν συμμετέχει καθόλου στη φάση επεξεργασίας των επιλεγμένων προτάσεων και ίσως να συμβαίνει λόγω μη δημοκρατικών διαδικασιών λήψης αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων (ερωτ. 6.α).

Πίνακας 86 : Υλοποίησης επιλεγμένων προτάσεων.

11.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,6	9,1
	ΑΡΚΕΤΑ	29	43,9	43,9	53,0
	ΠΟΛΥ	24	36,4	36,4	89,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,6	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη φάση της υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 1,5% απάντησε καθόλου, το 7,6% λίγο, το 43,9% αρκετά, το 36,4% πολύ και το 10,6% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (80% περίπου) ανέφερε ότι συμμετέχουν από αρκετά έως πολύ στη φάση της υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων. Αξιο σημασίας είναι το 1,5% που

ανέφερε ότι δεν συμμετέχει καθόλου στη φάση της υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Ίσως ένας λόγος να είναι η άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών.

Πίνακας 87 : Αξιολόγησης επιλεγμένων προτάσεων.

11.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,1	15,2
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	27,3	42,4
	ΠΟΛΥ	22	33,3	33,3	75,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	100,0

Ως προς το βαθμό που θεωρούν ότι συμμετέχουν στη φάση της αξιολόγησης των επιλεγμένων προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων το 3 % απάντησε καθόλου, το 12,1% λίγο, το 27,3% αρκετά, το 33,3% πολύ και το 24,2% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συμμετέχουν πολύ στη φάση της αξιολόγησης των επιλεγμένων προτάσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων. Χαρακτηριστικό είναι το 3% που ανέφερε ότι δεν συμμετέχει καθόλου στη φάση αξιολόγησης των επιλεγμένων προτάσεων . Ίσως ο λόγος να είναι η αδιαφορία/έλλειψη ενδιαφέροντος για τα ζητήματα εσωτερικής πολιτικής του σχολείου (ερωτ. 10.Β.δ).

Σχετικά με την ερώτηση 12 για το ποιος είναι ο βαθμός συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στα ακόλουθα ζητήματα:

Πίνακας 88 : Οργάνωση και εφαρμογή προγράμματος σπουδών.

12.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	7,6	7,6	7,6
	ΛΙΓΟ	15	22,7	22,7	30,3
	ΑΡΚΕΤΑ	23	34,8	34,8	65,2
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	89,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,6	100,0

Ως προς το βαθμό συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση και εφαρμογή του προγράμματος σπουδών το 7,6% ανέφερε καθόλου, το 22,7% λίγο, το 34,8% αρκετά, το 24,2% πολύ και 10,6% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70% περίπου) ανέφερε ότι συμμετέχουν αρκετά έως πολύ στην οργάνωση και εφαρμογή του προγράμματος σπουδών. Αξιοσημείωτο είναι το 7,6% των εκπαιδευτικών που ανέφεραν ότι δε συμμετέχουν καθόλου στην οργάνωση κι εφαρμογή του προγράμματος σπουδών.

Πίνακας 89 : : Δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς.

12.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	4,5	4,5	4,5
	ΛΙΓΟ	10	15,2	15,2	19,7
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	22,7	42,4
	ΠΟΛΥ	27	40,9	40,9	83,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	11	16,7	16,7	100,0

Ως προς το βαθμό συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης των μαθητών και σε συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς το 4,5% ανέφερε καθόλου, το 15,2% λίγο, το 22,7% αρκετά, το 40,9 % πολύ και 16,7% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συμμετέχουν

σε μεγάλο βαθμό σε δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης των μαθητών και σε συνεργασίες με εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 90 : Σχεδιασμός και εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων

12.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	12	18,2	18,2	21,2
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,3	54,5
	ΠΟΛΥ	21	31,8	31,8	86,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	13,6	13,6	100,0

Ως προς το βαθμό συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων το 3% ανέφερε καθόλου, το 18,2% λίγο, το 33,3% αρκετά, το 31,8 % πολύ και 13,6% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφερε ότι συμμετέχει αρκετά έως πολύ στο σχεδιασμό και την εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων. Σημαντικό είναι το 3% που ανέφερε ότι δε συμμετέχει καθόλου. Ίσως αυτό να συμβαίνει λόγω της άρνησης ανάληψης περισσότερων ευθυνών.

Πίνακας 91 : Θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου.

12.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	8	12,1	12,1	12,1
	ΛΙΓΟ	25	37,9	37,9	50,0
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	22,7	72,7
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	93,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	6,1	6,1	100,0

Ως προς το βαθμό συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου το 12,1% ανέφερε καθόλου, το 37,9% λίγο, το 22,7%

αρκετά, το 21,2 % πολύ και 6,1 % πάρα πολύ. Το 40% περίπου των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι συμμετέχουν λίγο έως καθόλου σε θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου. Αξιοσημείωτο είναι το 6,1% που ανέφερε ότι συμμετέχει πάρα πολύ σε θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου.

Πίνακας 92 : Προγραμματισμός και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

12.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	15,2	15,2	15,2
	ΛΙΓΟ	11	16,7	16,7	31,8
	ΑΡΚΕΤΑ	24	36,4	36,4	68,2
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	89,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,6	100,0

Ως προς το βαθμό συμμετοχής τους (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου το 15,2 % ανέφερε καθόλου, το 16,7% λίγο, το 36,4 % αρκετά, το 21,2 % πολύ και 10,6% πάρα πολύ. Το ένα τρίτο περίπου των συμμετεχόντων απάντησε ότι συμμετέχει αρκετά στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

Σχετικά με την ερώτηση 13 που αφορούσε στο βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων στα ακόλουθα ζητήματα:

Πίνακας 93 : Οργάνωση και εφαρμογή προγράμματος σπουδών.

13.α.

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	8	12,1	12,7	12,7
	ΛΙΓΟ	14	21,2	22,2	34,9
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	22,2	57,1
	ΠΟΛΥ	18	27,3	28,6	85,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	13,6	14,3	100,0

Ως προς το βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και κυρίως σε θέματα οργάνωσης και εφαρμογής του προγράμματος σπουδών το 12,1% ανέφερε καθόλου, το 21,1% λίγο, το 21,2% αρκετά, το 27,3% πολύ και το 13,6% πάρα πολύ . Το 40% των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι συμμετέχουν πολύ έως πάρα πολύ στην υλοποίηση θεμάτων οργάνωσης και εφαρμογής του προγράμματος σπουδών.

Πίνακας 94 : Σχεδιασμός και εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων

13.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,8	16,9
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,5	38,5
	ΠΟΛΥ	26	39,4	40,0	78,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,5	100,0

Ως προς το βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και κυρίως σε θέματα σχεδιασμού και εφαρμογής καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων το 3 % ανέφερε καθόλου, το 13,6 % λίγο, το 21,2% αρκετά, το 39,4% πολύ και το 21,2% πάρα πολύ . Οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι συμμετέχουν πολύ έως πάρα πολύ στην υλοποίηση προγραμμάτων που αφορούν σε θέματα σχεδιασμού και εφαρμογής καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων. Αξιοσημείωτο είναι το 3% που ανέφερε ότι δεν συμμετέχει καθόλου στην υλοποίηση τέτοιων προγραμμάτων. Ίσως αυτό να συμβαίνει λόγω της άρνησης ανάληψης περισσότερων ευθυνών από τους εκπαιδευτικούς (ερωτ.10.Β.β).

Πίνακας 95 : Προγραμματισμός και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου

13.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	13	19,7	20,0	23,1
	ΑΡΚΕΤΑ	24	36,4	36,9	60,0
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,5	81,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	12	18,2	18,5	100,0

Ως προς το βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και κυρίως σε θέματα προγραμματισμού και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου το 3 % ανέφερε καθόλου, το 19,7 % λίγο, το 36,4% αρκετά, το 21,2% πολύ και το 18,2% πάρα πολύ . Περίπου το 40% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι συμμετέχουν πολύ έως πάρα πολύ στην υλοποίηση θεμάτων προγραμματισμού και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου. Άξιο λόγου είναι το 3% των εκπαιδευτικών που ανέφεραν ότι δεν συμμετέχουν καθόλου στην υλοποίηση θεμάτων προγραμματισμού και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου.

Πίνακας 96 : Θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου

13.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	15,2	15,4	15,4
	ΛΙΓΟ	14	21,2	21,5	36,9
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,8	70,8
	ΠΟΛΥ	12	18,2	18,5	89,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,8	100,0

Ως προς το βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων και κυρίως σε θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου το 15,2 % ανέφερε καθόλου, το 21,2 % λίγο, το 33,3% αρκετά, το 18,2% πολύ και το 10,6% πάρα πολύ . Το ένα τρίτο των

συμμετεχόντων απάντησε ότι συμμετέχουν αρκετά στην υλοποίηση θεμάτων που αφορούν στη διοίκηση και την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.

Πίνακας 97 : Δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς.

13.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	9	13,6	13,8	13,8
	ΛΙΓΟ	13	19,7	20,0	33,8
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	29,2	63,1
	ΠΟΛΥ	15	22,7	23,1	86,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	13,6	13,8	100,0

Ως προς το βαθμό της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής τους στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων που αφορούν σε δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης των μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς το 13,6 % ανέφερε καθόλου, το 19,7 % λίγο, το 28,8% αρκετά, το 22,7% πολύ και το 13,6% πάρα πολύ. Το 40% περίπου των συμμετεχόντων απάντησε ότι συμμετέχουν πολύ έως πάρα πολύ στην υλοποίηση δράσεων βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης των μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς.

Σχετικά με την ερώτηση 14 για τη στάση τους και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα :

Πίνακας 98 : Αντιτίθεστε στην διαδικασία υλοποίησής της.

14.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	28	42,4	42,4	42,4

	ΛΙΓΟ	19	28,8	28,8	71,2
	ΑΡΚΕΤΑ	13	19,7	19,7	90,9
	ΠΟΛΥ	5	7,6	7,6	98,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	1,5	1,5	100,0

Σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα και το αν αντιτίθενται στην διαδικασία υλοποίησής της το 42,4% απάντησε καθόλου, το 28,8% λίγο, το 19,7% αρκετά, το 7,6% πολύ και το 1,5% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δεν αντιτίθεται καθόλου ή αντιτίθεται λίγο στη διαδικασία υλοποίησης της διαφορετικής απόφασης με τον σύλλογο διδασκόντων. Χαρακτηριστικό αποτελεί το 1,5% που αντιτίθεται πάρα πολύ στη διαδικασία υλοποίησης μιας διαφορετικής απόφασης με το σύλλογο διδασκόντων.

Πίνακας 99 : Αδιαφορείτε και δε συμμετέχετε στην υλοποίησή της.

14.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	35	53,0	53,0	53,0
	ΛΙΓΟ	17	25,8	25,8	78,8
	ΑΡΚΕΤΑ	9	13,6	13,6	92,4
	ΠΟΛΥ	3	4,5	4,5	97,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	3,0	3,0	100,0

Σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα και αν αδιαφορούν και δε συμμετέχουν στην υλοποίηση της απόφασης το 53% απάντησε καθόλου, το 25,8% λίγο, το 13,6% αρκετά, το 4,5% πολύ και το 3% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (80% περίπου) δεν αδιαφορούν καθόλου ή ελάχιστα στην υλοποίηση της διαφορετικής απόφασης του συλλόγου διδασκόντων. Χαρακτηριστικό και εδώ είναι το 3% που υποστηρίζουν ότι αδιαφορούν πάρα πολύ στην υλοποίηση της διαφορετικής απόφασης του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 100 : Προσπαθείτε να επιτύχετε συμβιβασμό.

14.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,1	9,1
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	26	39,4	39,4	57,6
	ΠΟΛΥ	20	30,3	30,3	87,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	12,1	12,1	100,0

Σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα και αν προσπαθούν να επιτύχουν συμβιβασμό το 9,1% απάντησε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 39,4% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 12,1% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι σε περίπτωση διαφορετικής απόφασης με το σύλλογο διδασκόντων προσπαθούν πολύ ή πάρα πολύ να επιτύχουν συμβιβασμό. Σημαντικό είναι το 9,1% οι οποίοι δεν προσπαθούν καθόλου να επιτύχουν συμβιβασμό.

Πίνακας 101 : Εξακολουθείτε να πιστεύετε στις απόψεις σας και προσπαθείτε να πείσετε τα άλλα μέλη για την ορθότητά τους.

14.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	8	12,1	12,1	12,1
	ΛΙΓΟ	19	28,8	28,8	40,9
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	69,7
	ΠΟΛΥ	15	22,7	22,7	92,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	7,6	7,6	100,0

Σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα και αν εξακολουθούν να πιστεύουν στις απόψεις τους και αν προσπαθούν να πείσουν τα άλλα μέλη για την ορθότητά τους το 12,1% απάντησε καθόλου, το 28,8% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 20,7% πολύ και το 7,6% πάρα πολύ. Περίπου το 40% των ερωτηθέντων της έρευνας ανέφεραν ότι σε περίπτωση διαφορετικής απόφασης με τον σύλλογο διδασκόντων δεν προσπαθούν καθόλου ή προσπαθούν λίγο να πείσουν τα άλλα μέλη για την ορθότητα

της άποψής τους. Σημαντικό να αναφερθεί είναι το 7,6 % που προσπαθούν πάρα πολύ να πείσουν τα άλλα μέλη για την ορθότητα των λόγων τους. Αν συσχετιστεί με την πιο πάνω ερώτηση , ένα ποσοστό (9,1%) μεγαλύτερο από το 5% τουλάχιστον των εκπαιδευτικών, σε περίπτωση διαφορετικής γνώμης με το σύλλογο διδασκόντων, όχι μόνο δεν προσπαθεί να συμβιβαστεί αλλά προσπαθεί να πείσει τα άλλα μέλη για την ορθότητα των λόγων του.

Πίνακας 102 : Την αποδέχεστε και συμμετέχετε στην υλοποίησή της.

14.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,1	6,1
	ΛΙΓΟ	3	4,5	4,5	10,6
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	31,8	42,4
	ΠΟΛΥ	24	36,4	36,4	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	100,0

Σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις τους σε κάποια ζητήματα και αν την αποδέχονται και συμμετέχουν στην υλοποίηση της απόφασης το 6,1% απάντησε καθόλου, το 4,5% λίγο, το 31,8% αρκετά, το 36,4% πολύ και το 21,2% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι αποδέχονται πολύ έως πάρα πολύ και συμμετέχουν στην υλοποίηση της απόφασης του συλλόγου διδασκόντων παρόλο που μπορεί να έχουν αντίθετη άποψη. Αξιοσημείωτο και εδώ είναι το 6,1% που ισχυρίζονται ότι δεν αποδέχονται και δεν συμμετέχουν καθόλου στην υλοποίηση της διαφορετικής απόφασης του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 15 για το ποια είναι η αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης:

Πίνακας 103 : Δημιουργούν κερδισμένους και χαμένους.

15.α.					
		Frequenc	Percent	Valid	Cumulative

		y		Percent	Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	22	33,3	33,8	33,8
	ΛΙΓΟ	21	31,8	32,3	66,2
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,5	87,7
	ΠΟΛΥ	4	6,1	6,2	93,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	6,1	6,2	100,0

Ως προς την αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης και αν δημιουργούν κερδισμένους και χαμένους το 33,3% απάντησε καθόλου, το 31,8% λίγο, το 21,2% αρκετά, το 6,1% πολύ και το 6,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (65%) ανέφεραν ότι δεν δημιουργούνται καθόλου ή δημιουργούνται ελάχιστα κερδισμένοι ή χαμένοι σε περιπτώσεις διαφωνιών των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης. Είναι επόμενο, καθώς πιο πάνω αναφέρθηκε ότι παρόλες τις διαφωνίες η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμβιβάζεται με τις απόψεις του συλλόγου διδασκόντων (ερωτ.14.γ). Το 6,1% σημείωσε ότι δημιουργούνται σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό κερδισμένοι και χαμένοι σε περιπτώσεις διαφωνιών σε διάφορα ζητήματα. Είναι ίσως λογικό, καθώς πιο πάνω αναφέρθηκε ότι ένα ποσοστό άνω του 5% δεν συμβιβάζεται και προσπαθεί να πείσει τα άλλα μέλη να υιοθετήσουν την άποψή του (ερωτ.14.δ).

Πίνακας 104 : Αγνοούνται, δεν αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία

15.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	12	18,2	18,2	18,2
	ΛΙΓΟ	27	40,9	40,9	59,1
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	18,2	77,3
	ΠΟΛΥ	13	19,7	19,7	97,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	3,0	3,0	100,0

Ως προς την αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης και αν αγνοούνται κάποιοι συνάδελφοι και δεν αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία το 18,2 %

απάντησε καθόλου, το 40,9% λίγο, το 18,2 % αρκετά, το 19,7,% πολύ και το 3% πάρα πολύ. Οι μισοί και πλέον των συμμετεχόντων απάντησαν ότι αγνοούνται λίγο έως καθόλου κάποιοι συνάδελφοι και δεν τους αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία. Και εδώ το 3% ανέφερε ότι κάποιοι συνάδελφοι αγνοούνται πάρα πολύ σε περίπτωση διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 105 : Παραμερίζονται , ως δευτερεύουσας σημασίας ζητήματα.

15.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	14	21,2	21,2	21,2
	ΛΙΓΟ	23	34,8	34,8	56,1
	ΑΡΚΕΤΑ	12	18,2	18,2	74,2
	ΠΟΛΥ	10	15,2	15,2	89,4
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,6	100,0

Ως προς την αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης και αν παραμερίζονται , ως δευτερεύουσας σημασίας ζητήματα το 21,2 % απάντησε καθόλου, το 34,8% λίγο, το 18,2 % αρκετά, το 15,2,% πολύ και το 10,6 % πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι δεν παραμερίζονται καθόλου ή παραμερίζονται λίγο διάφορα ζητήματα ως δευτερεύουσας σημασίας.

Πίνακας 106 : Εξομαλύνονται για χάρη της ηρεμίας και του κοινού καλού.

15.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	10,6

	ΑΡΚΕΤΑ	17	25,8	25,8	36,4
	ΠΟΛΥ	30	45,5	45,5	81,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	12	18,2	18,2	100,0

Ως προς την αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης και αν εξομαλύνονται οι διαφορές/διαφωνίες για χάρη της ηρεμίας και του κοινού καλού το 1,5 % απάντησε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 25,8 % αρκετά, το 45,5 % πολύ και το 18,2 % πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (60% περίπου) ανέφεραν ότι οι διαφωνίες εξομαλύνονται πολύ έως πάρα πολύ για χάρη της ηρεμίας και του κοινού καλού. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται να συμπληρώσει τα πιο πάνω όπου η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμβιβάζεται με τις αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων παρόλες τις διαφωνίες. Σημαντικό είναι το 1,5% που ανέφερε ότι δεν εξομαλύνονται καθόλου οι διαφωνίες για χάρη του κοινού καλού κάτι που επιβεβαιώνει τα παραπάνω ότι ένα ποσοστό δεν υποχωρεί και δεν συμβιβάζεται με τις διαφορετικές αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 107 : Συζητούνται διεξοδικά ώστε να βρεθεί αποδεκτή λύση.

15.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	7,6	7,7	7,7
	ΛΙΓΟ	9	13,6	13,8	21,5
	ΑΡΚΕΤΑ	20	30,3	30,8	52,3
	ΠΟΛΥ	17	25,8	26,2	78,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,5	100,0

Ως προς την αντιμετώπιση στο σχολείο τους των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης και αν συζητούνται διεξοδικά ώστε να βρεθεί αποδεκτή λύση το 7,6 % απάντησε καθόλου, το 13,6% λίγο, το 30,3 % αρκετά, το 25,8 % πολύ και το 21,2 % πάρα πολύ. Το 40% των ερωτηθέντων απάντησε ότι συζητούνται διεξοδικά σε πολύ έως πάρα πολύ μεγάλο βαθμό οι διαφορές/διαφωνίες ώστε να βρεθεί αποδεκτή λύση. Και εδώ

ένα 7,5% ανέφερε ότι καθόλου δεν συζητούνται διεξοδικά οι διαφωνίες ώστε να βρεθεί λύση.

Σχετικά με την ερώτηση 16 Α που αφορούσε στην ιεράρχηση των ζητημάτων που παρατηρούνται συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου τους :

Πίνακας 108 : Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

16.Α.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	18	27,3	29,5	29,5
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	20	30,3	32,8	62,3
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	31,1	93,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	3	4,5	4,9	98,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	1	1,5	1,6	100,0

Σχετικά με το αν τα παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα είναι τα ζητήματα για οποία παρατηρούνται συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου το 27,3% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 30,3% το λίγο μεγαλύτερο, το 28,8% το αρκετά το 4,5% λίγο μικρότερο και το 1,5% το μικρότερο. Οι μισοί και πλέον εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι πολύ έως πάρα πολύ συχνά διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών παρατηρούνται για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα. Ένα μικρό ποσοστό (1,5%) ανέφεραν ότι καθόλου δεν υπάρχουν διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών για διδασκτικά/παιδαγωγικά θέματα.

Πίνακας 109 : Θέματα διοίκησης του σχολείου.

16.Α.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	20	30,3	32,8	32,8
	ΛΙΓΟ	15	22,7	24,6	57,4

	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ				
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	31,1	88,5
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,8	98,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	1	1,5	1,6	100,0

Σχετικά με το αν τα θέματα διοίκησης του σχολείου είναι τα ζητήματα για τα οποία παρατηρούνται συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου τους, το 30,3% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 22,7% το λίγο μεγαλύτερο, το 28,8% το αρκετά το 9,1% λίγο μικρότερο και το 1,5% το μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συχνά έως πολύ συχνά παρατηρούνται διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών για θέματα διοίκησης του σχολείου. Και εδώ, το 1,5% υποστηρίζει ότι σπάνια ή καθόλου δεν παρατηρούνται διαφωνίες για τέτοια θέματα.

Πίνακας 110 : Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών.

16.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	23,0	23,0
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	26,2	49,2
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	24,6	73,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	16	24,2	26,2	100,0

Σχετικά με το αν τα θέματα συμπεριφοράς των μαθητών είναι τα ζητήματα για τα οποία παρατηρούνται συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου τους, το 21,2% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 24,2% το λίγο μεγαλύτερο, το 22,7% το αρκετά το 24,2% λίγο μικρότερο. Διχασμένοι φαίνονται οι εκπαιδευτικοί σε αυτό το ερώτημα. Οι μισοί ανέφεραν ότι σπάνια υπάρχουν διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών για θέματα συμπεριφοράς μαθητών και οι άλλοι μισοί ανέφεραν ότι συχνά παρατηρούνται διαφωνίες σχετικά με τη συμπεριφορά των μαθητών.

Πίνακας 111 : Προσωπικά θέματα.

16.Α.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	4	6,1	6,6	6,6
	ΛΙΓΟ	9	13,6	14,8	21,3
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ				
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	23,0	44,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	34	51,5	55,7	100,0

Σχετικά με το αν προσωπικά θέματα είναι τα ζητήματα για τα οποία παρατηρούνται συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου τους, το 6,1 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 13,6 % το λίγο μεγαλύτερο, το 21,2 % το αρκετά, το 51,5 % λίγο μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70% περίπου) σημείωσαν ότι σπάνια παρατηρούνται διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών για προσωπικά θέματα.

Σχετικά με την ερώτηση 16 Β που αφορούσε στο βαθμό που διαφέρουν οι απόψεις των εκπαιδευτικών για ...:

Πίνακας 112 : Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

16.Β.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,4	9,4
	ΛΙΓΟ	12	18,2	18,8	28,1
	ΑΡΚΕΤΑ	26	39,4	40,6	68,8
	ΠΟΛΥ	12	18,2	18,8	87,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	12,1	12,5	100,0

Ως προς το βαθμό που διαφέρουν οι απόψεις για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα των εκπαιδευτικών του σχολείου τους το 9,1% απάντησε καθόλου, το 18,2% λίγο, το 39,4% αρκετά, το 18,2% πολύ και το 12,1% πάρα πολύ. Ένα ποσοστό της τάξεως του 50% περίπου ανέφερε ότι σε μεγάλο έως πολύ μεγάλο βαθμό παρατηρούνται διαφωνίες των εκπαιδευτικών για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

Πίνακας 113 : Θέματα διοίκησης του σχολείου.

16.Β.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,1	3,1
	ΛΙΓΟ	13	19,7	20,3	23,4
	ΑΡΚΕΤΑ	21	31,8	32,8	56,3
	ΠΟΛΥ	22	33,3	34,4	90,6
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	9,1	9,4	100,0

Ως προς το βαθμό που διαφέρουν οι απόψεις για θέματα διοίκησης του σχολείου των εκπαιδευτικών του σχολείου τους το 3% απάντησε καθόλου, το 19,7% λίγο, το 31,8% αρκετά, το 33,3% πολύ και το 9,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70% περίπου) ανέφερε ότι σε πολύ μεγάλο βαθμό διαφέρουν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης του σχολείου. Μόνο ένα 3% απάντησε ότι υπάρχει απόλυτη σύμπτωση απόψεων των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης του σχολείου.

Πίνακας 114 : Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών.

16.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,4	9,4
	ΛΙΓΟ	19	28,8	29,7	39,1
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	28,1	67,2
	ΠΟΛΥ	10	15,2	15,6	82,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	11	16,7	17,2	100,0

Ως προς το βαθμό που διαφέρουν οι απόψεις των εκπαιδευτικών για θέματα συμπεριφοράς των μαθητών του σχολείου τους το 9,1 % απάντησε καθόλου, το 28,8% λίγο, το 27,3% αρκετά, το 15,2% πολύ και το 16,7% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι σε αρκετά μεγάλο έως μεγάλο βαθμό διαφέρουν οι απόψεις των εκπαιδευτικών για θέματα συμπεριφοράς των μαθητών του σχολείου τους.

Πίνακας 115 : Προσωπικά θέματα.

16.Β.δ.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	13	19,7	20,3	20,3
	ΛΙΓΟ	19	28,8	29,7	50,0
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	23,4	73,4
	ΠΟΛΥ	10	15,2	15,6	89,1
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	10,6	10,9	100,0

Ως προς το βαθμό που διαφέρουν οι απόψεις για προσωπικά θέματα των εκπαιδευτικών του σχολείου τους το 19,7 % απάντησε καθόλου, το 28,8% λίγο, το 22,7 % αρκετά, το 15,2% πολύ και το 10,6% πάρα πολύ. Το 40% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι δεν διαφέρουν καθόλου ή διαφέρουν ελάχιστα οι απόψεις τους για προσωπικά θέματά τους.

Σχετικά με την ερώτηση 17 για το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο τους στη λήψη αποφάσεων:

Πίνακας 116 : Είναι κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου.

17.α.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	7,6	7,8	7,8
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,8	15,6
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	29,7	45,3
	ΠΟΛΥ	20	30,3	31,3	76,6
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	15	22,7	23,4	100,0

Σχετικά με το αν ο Σύλλογος Διδασκόντων είναι κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου τους κατά τη λήψη αποφάσεων το 7,6% ανέφερε καθόλου, το 7,6% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 30,3% πολύ και το 22,7% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες της έρευνας απάντησαν ότι πολύ έως πάρα πολύ ο σύλλογος διδασκόντων είναι κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου τους.

Πίνακας 117 : Συναποφασίζει με τον Διευθυντή.

17.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,6	1,6
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,8	9,4
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	28,1	37,5
	ΠΟΛΥ	19	28,8	29,7	67,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	20	31,8	31,3	98,4

Σχετικά με το αν ο Σύλλογος Διδασκόντων συναποφασίζει με τον Διευθυντή στο σχολείο τους κατά τη λήψη αποφάσεων το 1,5 % ανέφερε καθόλου, το 7,6% λίγο το 27,3% αρκετά, το 28,8% πολύ και το 31,8% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (60%) ανέφεραν ότι ο σύλλογος διδασκόντων συναποφασίζει με το διευθυντή πολύ έως πάρα πολύ κατά τη λήψη αποφάσεων. Χαρακτηριστικό είναι το 1,5 % που υποστηρίζει ότι ο σύλλογος διδασκόντων και ο διευθυντής δεν συναποφασίζουν καθόλου. Είναι λογικό το αποτέλεσμα αυτό καθότι όπως έχει αναφερθεί πιο πάνω σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων δεν τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων (ερωτ.6^α).

Πίνακας 118 : Επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί προηγουμένως από τον Διευθυντή.

17.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	20	30,3	31,3	31,3
	ΛΙΓΟ	15	22,7	23,4	54,7
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,9	76,6
	ΠΟΛΥ	10	15,2	15,6	92,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	7,6	7,8	100,0

Σχετικά με το αν ο Σύλλογος Διδασκόντων επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί προηγουμένως από τον Διευθυντή στο σχολείο τους κατά τη λήψη αποφάσεων το 30,3 % ανέφερε καθόλου, το 22,7 % λίγο το 21,2 % αρκετά, το 15,2% πολύ και το 7,6% πάρα πολύ. Οι μισοί εκ των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι καθόλου ή ελάχιστα ο σύλλογος διδασκόντων δεν επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί

προηγουμένως από το διευθυντή του σχολείου. Και εδώ αξιοσημείωτο είναι το 7,5% που ανέφερε ότι επικυρώνει πλήρως τις αποφάσεις που έχουν προ-ληφθεί από τον διευθυντή αν αναλογιστεί κανείς ότι δε ορισμένου συλλόγους διδασκόντων οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων δεν είναι δημοκρατικές.

Πίνακας 119 : Είναι συμβουλευτικός των αποφάσεων του Διευθυντή.

17.δ.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	11	16,7	17,2	17,2
	ΛΙΓΟ	17	25,8	26,6	43,8
	ΑΡΚΕΤΑ	18	27,3	28,1	71,9
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,9	93,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	6	4,7	98,4

Σχετικά με το αν ο Σύλλογος Διδασκόντων είναι συμβουλευτικός των αποφάσεων του Διευθυντή στο σχολείο τους κατά τη λήψη αποφάσεων το 16,7 % ανέφερε καθόλου, το 25,8 % λίγο το 27,3 % αρκετά, το 21,2% πολύ και το 6% πάρα πολύ. Το 40% των εκπαιδευτικών απάντησε ότι λίγο έως καθόλου ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων δεν είναι συμβουλευτικός των αποφάσεων του διευθυντή. Αξιοσημείωτο παραμένει το 6% που υποστήριξε ότι ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων είναι πάρα πολύ συμβουλευτικός των αποφάσεων του διευθυντή.

6.Α. Η συμβολή της ηγεσίας

Σχετικά με την ερώτηση 18 που αφορούσε στην ιεράρχηση των χαρακτηριστικών που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας:

Πίνακας 120 : Όραμα για το σχολείο.

18.α.					
		Freque nc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	20,3
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	9	13,6	14,1	34,4
	ΑΡΚΕΤΑ	9	13,6	14,1	48,4
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	65,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	82,8
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	11	16,7	17,2	100,0

Αναφορικά με το αν το όραμα του διευθυντή για το σχολείο είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 19,7% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 13,6% το λίγο μεγαλύτερο, το 13,6% αρκετά, το 16,7% λίγο μικρότερο και το 16,7% το μικρότερο. Διχασμένοι φαίνονται οι εκπαιδευτικοί και σε αυτή την ερώτηση. Το ένα τρίτο περίπου ανέφερε ότι το όραμα του διευθυντή για το σχολείο συμβάλλει πολύ έως πάρα πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 121 : Ενσυναίσθηση και δημιουργία δημοκρατικού κλίματος.

18.β.					
		Freque nc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	16	24,2	25,0	25,0
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	21,9	46,9
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	29,7	76,6
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	9	13,6	14,1	90,6
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	96,9
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	2	3,0	3,1	100,0

Αναφορικά με το αν η ενσυναίσθηση και η δημιουργία δημοκρατικού κλίματος είναι από τα χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 24,2 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 28,8 % το λίγο μεγαλύτερο, το 13,6% αρκετά, το 6,1 % λίγο μικρότερο και το 16,7% το μικρότερο. Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς ανέφεραν ότι η ενσυναίσθηση και η δημιουργία δημοκρατικού

κλίματος είναι πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό που πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλει στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 122 : Διοικητικές και επικοινωνιακές ικανότητες.

18.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	17	25,8	26,6	26,6
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	14	21,2	21,9	48,4
	ΑΡΚΕΤΑ	14	21,2	21,9	70,3
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	8	12,1	12,5	82,8
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	6	9,1	9,4	92,2
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	5	7,6	7,8	100,0

Αναφορικά με το αν οι διοικητικές και επικοινωνιακές ικανότητες είναι από τα χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 25,8 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 21,2 % το λίγο μεγαλύτερο, το 21,2 % αρκετά, το 12,1 % λίγο μικρότερο και το 9,1 % το μικρότερο. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (70% περίπου) ανέφεραν ότι είναι αρκετά έως πολύ σημαντικό να διαθέτει ο διευθυντής διοικητικές και επικοινωνιακές ικανότητες καθώς συμβάλλουν πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 123 : Αξιοποίηση και υποστήριξη εκπαιδευτικών και συνεργατών.

18.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	3	4,5	4,7	4,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	10	15,2	15,6	20,3
	ΑΡΚΕΤΑ	15	22,7	23,4	43,8
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	19	28,8	29,7	73,4
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	12	18,2	18,8	92,2
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	5	7,6	7,8	100,0

Αναφορικά με το αν η αξιοποίηση και η υποστήριξη των εκπαιδευτικών και των συνεργατών είναι χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 4,5% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 15,2 % το λίγο μεγαλύτερο, το 22,7 % αρκετά, το 28,8 % λίγο μικρότερο, το 18,2% το αρκετά μικρότερο και το 7,6% το μικρότερο. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι είναι αρκετά έως λιγότερο σημαντικό ο διευθυντής να αξιοποιεί και να υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς και ότι αυτό το χαρακτηριστικό συμβάλλει σε όχι και τόσο μεγάλο βαθμό στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 124 : Παρώθηση και σταθερή στάση για καινοτομία και αλλαγή.

18.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	3	4,5	4,7	4,7
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	4	6,1	6,3	10,9
	ΑΡΚΕΤΑ	4	6,1	6,3	17,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	28,1
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	20	30,3	31,3	59,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	26	39,4	40,6	100,0

Αναφορικά με το αν η παρώθηση και η σταθερή στάση για καινοτομία και αλλαγή είναι χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 4,5% ανέφερε το μεγαλύτερο, το 6,1 % το λίγο μεγαλύτερο, το 6,1 % αρκετά, το 10,6 % λίγο μικρότερο, το 30,3% το αρκετά μικρότερο και το 39,4 % το μικρότερο. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (70 %) ανέφεραν ότι δεν είναι σημαντικό χαρακτηριστικό του διευθυντή η παρώθηση και η σταθερή στάση για καινοτομία και αλλαγή ώστε να συμβάλλει στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας. Αξιοσημείωτο είναι το ότι μόνο το 4,5% των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι η παρώθηση του διευθυντή για καινοτομία συμβάλλει στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 125 : Συμμετέχει ενεργά και αποτελεί παράδειγμα για τους εκπαιδευτικούς.

18.στ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	7	10,6	10,9	10,9
	ΛΙΓΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ	10	15,2	15,6	26,6
	ΑΡΚΕΤΑ	10	15,2	15,6	42,2
	ΛΙΓΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	13	19,7	20,3	62,5
	ΑΡΚΕΤΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	10	15,2	15,6	78,1
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ	14	21,2	21,9	100,0

Αναφορικά με το αν συμμετέχει ενεργά και αποτελεί παράδειγμα για τους εκπαιδευτικούς είναι χαρακτηριστικά που θεωρούν ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 10,6 % ανέφερε το μεγαλύτερο, το 15,2 % το λίγο μεγαλύτερο, το 15,2 % αρκετά, το 19,7 % λίγο μικρότερο, το 15,2% το αρκετά μικρότερο και το 21,2% το μικρότερο. Και σε αυτό το σημείο παρατηρείται διχασμός ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς. Οι μισοί σχεδόν ανέφεραν ότι το να αποτελεί παράδειγμα για τους εκπαιδευτικούς και να συμμετέχει ενεργά ο διευθυντής συμβάλλει λιγότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Σχετικά με την ερώτηση 19 που αφορούσε στα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη που θεωρούν ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας :

Πίνακας 126 : Κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς .

19.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,1	6,1	6,1
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,1	18,2
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	47,0

	ΠΟΛΥ	18	27,3	27,3	74,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	25,8	25,8	100,0

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη, το να κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 6,1% καθόλου, το 12,1% λίγο, το 28,8% αρκετά, το 27,3% πολύ και το 25,8% πάρα πολύ. Οι μισοί εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι το να κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες ο διευθυντής συμβάλλει πολύ έως πάρα πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας. Αξιοσημείωτο είναι το 6,1% που ανέφερε ότι το να κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες δεν συμβάλλει καθόλου στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση του σχολείου.

Πίνακας 127 : : Προϊσταται και συντονίζει το έργο των εκπ/κών.

19.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	8	12,1	12,1	13,6
	ΑΡΚΕΤΑ	16	24,2	24,2	37,9
	ΠΟΛΥ	22	33,3	33,3	71,2
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	19	28,8	28,8	100,0

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη, το να προϊσταται και να συντονίζει το έργο των εκπ/κών, θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 1,5 % καθόλου, το 12,1% λίγο, το 24,2% αρκετά, 33,3% πολύ και το 28,8% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (80 %) ανέφεραν ότι το να προϊσταται και να συντονίζει το έργο των εκπαιδευτικών συμβάλλει αρκετά έως πάρα πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας. Χαρακτηριστικό είναι το 1,5% όπου αναφέρεται ότι δεν συμβάλλει καθόλου αυτό το χαρακτηριστικό στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 128 : Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς.

19.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΑΡΚΕΤΑ	5	7,6	7,6	9,1
	ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	30,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	46	69,7	69,7	100,0

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη, το να συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 1,5% καθόλου, το 7,6 % αρκετά, το 21,2% πολύ και το 69,7% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι το να συνεργάζεται ο διευθυντής με τους εκπαιδευτικούς συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση του σχολείου.

Πίνακας 129 : Φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας(μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος).

19.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	2	3,0	3,0	3,0
	ΑΡΚΕΤΑ	7	10,6	10,6	13,6
	ΠΟΛΥ	6	9,1	9,1	22,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	51	77,3	77,3	100,0

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη, το να φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας (μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος) θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας το 3% λίγο, το 10,6% αρκετά, το 9,1% πολύ και το 77,3% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι το να φέρεται ο διευθυντής με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας

(μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος) συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας. Σημαντικό έως παράδοξο είναι το 3% που θεωρεί ότι συμβάλλει λίγο η δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα του διευθυντή απέναντι στους εκπαιδευτικούς στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση του σχολείου.

Σχετικά με την ερώτηση 20 για τα χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη που θεωρούν ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων:

Πίνακας 130 : Παροτρύνει τους εκπ/κούς να αναλάβουν πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την οργάνωση του σχολείου.

20.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	5	7,6	7,6	10,6
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,3	43,9
	ΠΟΛΥ	27	40,9	40,9	84,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Σχετικά με το αν το να παροτρύνει ο διευθυντής-ηγέτης τους εκπ/κούς να αναλάβουν πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την οργάνωση του σχολείου θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων το 3% ανέφερε καθόλου, το 7,6% λίγο, το 33,3% αρκετά, το 40,9% πολύ και το 15,2% πάρα πολύ. Οι μισοί εκ των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι η παρότρυνση του διευθυντή να αναλάβουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την οργάνωση του σχολείου συμβάλλει πολύ έως πάρα πολύ στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Αξιοσημείωτο είναι το 3% που ανέφερε ότι το να αναλάβουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την οργάνωση του σχολείου δεν συμβάλλει καθόλου στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 131 : Κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς.

20.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	7	10,6	10,6	13,6
	ΑΡΚΕΤΑ	22	33,3	33,3	47,0
	ΠΟΛΥ	21	31,8	31,8	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	21,2	21,2	100,0

Σχετικά με το αν το να κατανέμει ο διευθυντής-ηγέτης ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων το 3% ανέφερε καθόλου, το 10,6% λίγο, το 33,3% αρκετά, το 31,8% πολύ και το 21,2% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι το να κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες ο διευθυντής στους εκπαιδευτικούς συμβάλλει πολύ έως πάρα πολύ στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Και εδώ το 3% ανέφερε ότι το να κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες ο διευθυντής δεν συμβάλλει καθόλου στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Είναι επόμενο, αν αναλογιστεί κανείς ότι σε ορισμένα σχολεία ο διευθυντής προαποφασίζει τα θέματα της ημερήσιας διάταξης και ο ρόλος τους συλλόγου διδασκόντων είναι υποστηρικτικός των αποφάσεων του διευθυντή καθώς και ότι δεν τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 132 : Συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς.

20.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	3	4,5	4,5	6,1
	ΑΡΚΕΤΑ	5	7,6	7,6	13,6
	ΠΟΛΥ	16	24,2	24,2	37,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	41	62,1	62,1	100,0

Σχετικά με το αν το να συμβάλλει ο διευθυντής- ηγέτης στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς θεωρούν ότι συντελεί περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων το 1,5 % ανέφερε καθόλου, το 4,5 % λίγο, το 7,6 % αρκετά, το 24,2 % πολύ και το 62,1% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων η δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς από το διευθυντή. Παραμένει και εδώ σταθερό το 1,5% που θεωρεί ότι δεν συμβάλλει καθόλου στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων η δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς και αυτό ίσως διότι σε ορισμένους συλλόγους διδασκόντων οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται δημοκρατικά.

Πίνακας 133 : Φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας(μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος).

20.δ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	1	1,5	1,5	1,5
	ΑΡΚΕΤΑ	3	4,5	4,5	6,1
	ΠΟΛΥ	15	22,7	22,7	28,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	47	71,2	71,2	100,0

Σχετικά με το αν φέρεται ο διευθυντής-ηγέτης με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας(μόνιμος , αναπληρωτής, ωρομίσθιος) θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων το 1,5 % ανέφερε λίγο, το 4,5 % αρκετά, το 22,7 % πολύ και το 71,2% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (90%) ανέφεραν ότι το να φέρεται ο διευθυντής με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας (μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος) συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Σταθερά παράδοξο παραμένει το 1,5% όπου

αναφέρεται ότι το να φέρεται ο διευθυντής με δικαιοσύνη στους εκπαιδευτικούς δεν συμβάλλει καθόλου στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 134 : Συμμετέχει στην υλοποίηση των αποφάσεων που ελήφθησαν κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων.

20.ε.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΛΙΓΟ	2	3,0	3,1	3,1
	ΑΡΚΕΤΑ	5	7,6	7,7	10,8
	ΠΟΛΥ	24	36,4	36,9	47,7
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	34	51,5	52,3	100,0

Σχετικά με το αν συμμετέχει ο διευθυντής – ηγέτης στην υλοποίηση των αποφάσεων που ελήφθησαν κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων θεωρούν ότι συμβάλλει περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων το 3% ανέφερε λίγο, το 7,6 % αρκετά, το 36,4% πολύ και το 51,5% πάρα πολύ. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (90% περίπου) ανέφεραν ότι η συμμετοχή του διευθυντή –ηγέτη στην υλοποίηση των αποφάσεων που ελήφθησαν κατά τις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων συμβάλλει πάρα πολύ στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων. Σταθερό , το 3% όπου αναφέρεται ότι συμβάλλει λίγο αυτό το χαρακτηριστικό στην αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 21 Α που αφορούσε στη συχνότητα με την οποία ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη για κάποιο υφιστάμενο θέμα και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων , τα αποτελέσματα ήταν τα εξής :

Πίνακας 135 : Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

21.Α.α.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ	19	28,8	33,3	33,3

	ΜΕΣΑΙΑ	25	37,9	43,9	77,2
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΗ	11	19,7	19,3	96,5

Το 28,8% απάντησε ότι με μεγαλύτερη συχνότητα ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη για Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων , το 37,9% μεσαία και το 19,7% με μικρότερη. Περίπου το 40% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε ότι όχι και τόσο συχνά ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

Πίνακας 136 : Θέματα διοίκησης του σχολείου.

21.Α.β.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ	10	15,2	17,5	17,5
	ΜΕΣΑΙΑ	16	24,2	28,1	45,6
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΗ	31	47,0	54,4	100,0

Για θέματα διοίκησης του σχολείου ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων με μικρότερη συχνότητα απάντησε το 47% , το 15,2 % απάντησε με μεγαλύτερη και το 24,2% με μεσαία . Περίπου οι μισοί εκπαιδευτικού ανέφεραν ότι σπάνια ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του συλλόγου διδασκόντων για θέματα διοίκησης του σχολείου.

Πίνακας 137 : Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών.

21.Α.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ	28	42,4	49,1	49,1
	ΜΕΣΑΙΑ	15	22,7	26,3	75,4
	ΜΙΚΡΟΤΕΡΗ	14	21,2	24,6	100,0

Για θέματα συμπεριφοράς των μαθητών ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων με μεγαλύτερη

συχνότητα απάντησε το 42,4% , το 22,7% με μεσαία και τα 21,2% με μικρότερη. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανέφερε ότι με μεγαλύτερη συχνότητα ο διευθυντής μετακινείται για θέματα συμπεριφοράς μαθητών από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του συλλόγου διδασκόντων.

Σχετικά με την ερώτηση 21B που αφορούσε στα θέματα για τα οποία ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων :

Πίνακας 138 : Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

21.Β.α.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	3,0	3,0	3,0
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	12,1
	ΑΡΚΕΤΑ	23	34,8	34,8	47,0
	ΠΟΛΥ	29	43,9	43,9	90,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	9,1	9,1	100,0

Ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων για Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα πολύ απάντησε το 43,9 % , το 3 % ανέφερε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 34,8% αρκετά και το 9,1 % πάρα πολύ. Οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι ο διευθυντής υιοθετεί πολύ έως πάρα πολύ την άποψη του συλλόγου διδασκόντων για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα. Το 3% ανέφερε ότι δεν υιοθετεί καθόλου την άποψη του συλλόγου διδασκόντων για παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα.

Πίνακας 139 : Θέματα διοίκησης του σχολείου.

21.Β.β.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	9,1	9,1	9,1
	ΛΙΓΟ	27	40,9	40,9	50,0
	ΑΡΚΕΤΑ	19	28,8	28,8	78,8
	ΠΟΛΥ	10	15,2	15,2	93,9
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	6,1	6,1	100,0

Για θέματα διοίκησης του σχολείου ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων λίγο απάντησε το 40,9% , το 9,1 % ανέφερε καθόλου, το 28,8% αρκετά, το 15,2% πολύ και το 6,1% πάρα πολύ. Οι μισοί εκ των ερωτηθέντων απάντησαν ότι ο διευθυντής δεν υιοθετεί ή υιοθετεί λίγο την άποψη του συλλόγου διδασκόντων σε θέματα διοίκησης του σχολείου.

Πίνακας 140 : Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών.

21.Β.γ.					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,5	1,5	1,5
	ΛΙΓΟ	6	9,1	9,1	10,6
	ΑΡΚΕΤΑ	23	34,8	34,8	45,5
	ΠΟΛΥ	26	39,4	39,4	84,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	15,2	15,2	100,0

Για θέματα συμπεριφοράς των μαθητών ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων πολύ απάντησε το 39,4 % , το 1,5% ανέφερε καθόλου, το 9,1% λίγο, το 34,8% αρκετά, και το 15,2% πάρα πολύ. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του συλλόγου διδασκόντων πολύ έως πάρα πολύ σε θέματα που αφορούν στη συμπεριφορά των μαθητών. Και πάλι χαρακτηριστικό είναι το 1,5% που ανέφερε ότι ο διευθυντής δεν υιοθετεί καθόλου την άποψη του συλλόγου διδασκόντων σε θέματα που αφορούν στη συμπεριφορά μαθητών.

6. Ε. Ανάλυση συσχέτισης μεταβλητών

Η ανάλυση των δεδομένων και η συσχέτιση των μεταβλητών έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα spss έκδοση 21. Οι μεταβλητές που συσχετίστηκαν ήταν η ηλικία των εκπαιδευτικών που θεωρείται ανεξάρτητη μεταβλητή , η ιδιότητα /σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών (ανεξάρτητη μεταβλητή) και τα έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση (ανεξάρτητη μεταβλητή) με επτά ερωτήσεις του μέρους Β του ερωτηματολογίου (ερωτ. 9Α, 9Β , 11 , 12 , 16Α,16Β , 17) που θεωρούνται ως

εξαρτημένες μεταβλητές. Κάθε φορά συσχετίζεται μία ανεξάρτητη μεταβλητή με κάθε μία από τις εξαρτημένες μεταβλητές. Αν ο συντελεστής συσχέτισης μιας μεταβλητής A και μιας μεταβλητής B έχει $r > 0,05$ τότε δεν είναι στατιστικά σημαντική η συσχέτιση. Αντιθέτως, αν ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ μιας μεταβλητής A και μιας μεταβλητής B έχει $r < 0,05$ τότε έχουν οι δύο μεταβλητές στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

6.Ε.1. Συσχετίσεις με βάση την ηλικία

Πίνακας 141

		ΗΛΙΚΙΑ
ΛΗΨΗ_ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ_9Α.2	Pearson Correlation	,049
	Sig. (2-tailed)	,698
ΛΗΨΗ_ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ_9Α.5	Pearson Correlation	,010
	Sig. (2-tailed)	,940
Β9.α	Pearson Correlation	,002
	Sig. (2-tailed)	,985
γ.12	Pearson Correlation	,012
	Sig. (2-tailed)	,922
Β.16.γ	Pearson Correlation	,042
	Sig. (2-tailed)	,743
α.17	Pearson Correlation	,281*
	Sig. (2-tailed)	,024
β.17	Pearson Correlation	,249*
	Sig. (2-tailed)	,047

Από τον παραπάνω πίνακα γίνεται εμφανής η συσχέτιση της ηλικίας με ορισμένες μεταβλητές. Καταρχάς, από το στατιστικό έλεγχο Pearson φαίνεται ότι η υποχρεωτική συμμετοχή στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων από τους εκπαιδευτικούς (ερωτ. 9α, $r < 0,02$), η ισχυρή επιθυμία των εκπαιδευτικών να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας (ερωτ. 9β, $r < 0,049$) και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων με σκοπό να αποφύγουν τις αρνητικές κρίσεις και το σχολιασμό στο πρόσωπό τους (ερωτ. 9ε, $r < 0,010$) επηρεάζονται

άμεσα από την ηλικία των εκπαιδευτικών. Με δεδομένο ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων της έρευνας είναι 35-50 ετών (γράφημα 2 , σελ. 6) διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν ηλικιακά στην κατηγορία 35-50 έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας και να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων έστω κι αν αυτό γίνεται υποχρεωτικά ή με σκοπό να αποφύγουν τις αρνητικές κρίσεις στο πρόσωπό τους. Επίσης , από την ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζεται και ο σχεδιασμός και η εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων (ερωτ.12γ , $r < 0,012$). Επιπλέον , η ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζει και τις διαφωνίες/διαφορές τους όσον αφορά θέματα συμπεριφοράς των μαθητών (ερωτ.16γ , $r < 0,042$). Τέλος , σύμφωνα με το δείκτη συσχέτισης Sig (2-tailed) , η ηλικία επηρεάζει τόσο το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων ως κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου στη λήψη αποφάσεων (ερωτ.17α , $r < 0,024$) όσο και ως όργανο που συναποφασίζει με τον διευθυντή (ερωτ.17β , $r < 0,047$) . Επομένως , εκπαιδευτικοί ηλικίας 35- 50 ετών θεωρούν το σύλλογο διδασκόντων κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου στη λήψη αποφάσεων καθώς και όργανο που συναποφασίζει με τον διευθυντή.

6. Ε.2. Συσχετίσεις με βάση την ιδιότητα (σχέση εργασίας)

Πίνακας 142

		ΙΔΙΟΤΗΤΑ
ΙΔΙΟΤΗΤΑ	Pearson Correlation	1
ΛΗΨΗ_ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ_9Α.2	Pearson Correlation	-,254*
	Sig. (2-tailed)	,047
ΛΗΨΗ_ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ_9Α.4	Pearson Correlation	,033
	Sig. (2-tailed)	,796
B9.ε	Pearson Correlation	,048
	Sig. (2-tailed)	,709
B.16.γ	Pearson Correlation	,025

	Sig. (2-tailed)	,844
α.17	Pearson Correlation	-,296*
	Sig. (2-tailed)	,019
β.17	Pearson Correlation	-,367**
	Sig. (2-tailed)	,003
γ.17	Pearson Correlation	,038
	Sig. (2-tailed)	,767

Από τον παραπάνω πίνακα , γίνεται εμφανής η επιρροή της ιδιότητας (σχέσης εργασίας) με κάποιες από τις μεταβλητές. Σύμφωνα με το δείκτη συσχέτισης sig (2-tailed) η ιδιότητα επηρεάζει την ισχυρή επιθυμία των εκπαιδευτικών να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας (ερωτ. 9β , $r < 0,047$) , το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων ως κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου στη λήψη αποφάσεων (ερωτ.17^α , $r < 0,019$) και το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων να συναποφασίζει με το διευθυντή (ερωτ.17β , $r < 0,003$). Με δεδομένο ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων της έρευνας είναι μόνιμοι (γράφημα 3 , σελ. 64) διαπιστώνεται ότι οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας και θεωρούν το σύλλογο διδασκόντων ως κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου στη λήψη αποφάσεων σε συνεργασία με τον διευθυντή. Σύμφωνα με το δείκτη συσχέτισης Pearson , η ιδιότητα επηρεάζει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών ως προς την άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας (ερωτ. 9δ , $r < 0,033$) , τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους (ερωτ. 9^ε , $r < 0,048$) , τις διαφωνίες/διαφορές των εκπαιδευτικών για θέματα συμπεριφοράς των μαθητών (ερωτ. 16γ , $r < 0,025$) , και το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων που επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί προηγουμένως από τον διευθυντή (ερωτ. 17γ , $r < 0,038$). Επομένως , οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντική την άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης προβλημάτων στη σχολική μονάδα , το ρόλο του συλλόγου διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων που

επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί προηγουμένως από το διευθυντή και διαφωνούν περισσότερο με τους άλλους εκπαιδευτικούς για θέματα που έχουν να κάνουν με τη συμπεριφορά των μαθητών.

6.Ε.3. Συσχετίσεις με βάση τα έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση

Πίνακας 143

		ΕΤΗ_ΔΗΜ_ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΕΤΗ_ΔΗΜ_Ε ΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Pearson Correlation	1
Β9.β	Pearson Correlation	,035
	Sig. (2-tailed)	,790
Β9.ε	Pearson Correlation	,049
	Sig. (2-tailed)	,707
α.11	Pearson Correlation	,348**
	Sig. (2-tailed)	,005
δ.11	Pearson Correlation	,335**
	Sig. (2-tailed)	,007
	Sig. (2-tailed)	,313
δ.12	Pearson Correlation	,044
	Sig. (2-tailed)	,731
ΔΙΑΦΟΡΕΣ_Δ ΙΑΦΩΝΙΕΣ_ 16Α.4	Pearson Correlation	,053
	Sig. (2-tailed)	,685
Β16.β	Pearson Correlation	,043
	Sig. (2-tailed)	,742
α.17	Pearson Correlation	,318*
	Sig. (2-tailed)	,013
β.17	Pearson Correlation	,257*
	Sig. (2-tailed)	,046

Τα έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση , σύμφωνα με τον δείκτη συσχέτισης Pearson , όπως φαίνεται από τον πίνακα 143 , επηρεάζουν την επιθυμία των εκπαιδευτικών να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας μέσα από τη λήψη και την υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων (ερωτ. 9β , $r < 0,035$) , τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους (ερωτ. 9^ε , $r < 0,049$) , τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου (ερωτ. 12δ , $r < 0,044$) , τις διαφορές/διαφωνίες των εκπαιδευτικών για θέματα διοίκησης του σχολείου (ερωτ. 16β , $r < 0,043$) και για προσωπικά θέματα (ερωτ. 16δ , $r < 0,053$) . Σύμφωνα με το δείκτη συσχέτισης sig (2-tailed) τα έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών κατά τη φάση κατάθεσης ιδεών και προτάσεων (ερωτ. 11^α , $r < 0,005$) και κατά τη φάση υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων (ερωτ. 11δ , $r < 0,007$) , καθώς και τον ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων τόσο ως κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου (ερωτ. 17^α , $r < 0,013$) όσο και ως όργανο που συναποφασίζει με τον διευθυντή (ερωτ. 17β , $r < 0,046$) . Με δεδομένο ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων της έρευνας υπηρετεί στη δημόσια εκπαίδευση από 11-20 χρόνια (γράφημα 6 , σελ. 66) διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στη δημόσια εκπαίδευση από 11 έως 20 χρόνια έχουν την επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας μέσα από τη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων , συμμετέχουν στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων για να αποφύγουν το σχολιασμό προς το πρόσωπό τους , συμμετέχουν σε θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου , διαφωνούν με τους εκπαιδευτικούς για θέματα διοίκησης του σχολείου , συμμετέχουν στη φάση κατάθεσης ιδεών κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων αλλά και υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων και θεωρούν το ρόλο του συλλόγου διδασκόντων ως κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου που συναποφασίζει με τον διευθυντή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.Α. Σχολιασμός αποτελεσμάτων

Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό να διερευνήσει το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου και πιο συγκεκριμένα τη συμμετοχή του Συλλόγου Διδασκόντων στον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου και την οργάνωση της σχολικής μονάδας και το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων στη σχολική μονάδα . Παράλληλα , έγινε προσπάθεια να αναδειχθεί ο ρόλος που διαδραματίζει ο διευθυντής – ηγέτης στις πιο πάνω διαδικασίες.

Η έρευνα αφορούσε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που διδάσκουν σε δημόσια δημοτικά σχολεία του Νομού Αττικής. Η παρούσα εργασία απεικονίζει τις απόψεις των εκπαιδευτικών αυτών. Παρόλο που υπάρχει συνάφεια και σύγκλιση απόψεων σε αρκετά ζητήματα που τίγονται στο ερωτηματολόγιο σε μεγάλο ποσοστό , δεν θα ήταν επιτρεπτό να προβεί κανείς σε γενικεύσεις λόγω του περιορισμένου αριθμού συμμετεχόντων (δείγμα). Τα συμπεράσματα που εκπονήθηκαν ακολουθούν παρακάτω.

7. Α.1. Προγραμματισμός και Οργάνωση του σχολείου

Σχετικά με τον προγραμματισμό και την οργάνωση της σχολικής μονάδας από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας προέκυψαν κάποια βασικά συμπεράσματα. Ο πιο σημαντικός στόχος που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ως πιο σημαντικό για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου είναι η βελτίωση του κλίματος και των σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών , μαθητών , γονέων). Ο στόχος αυτός σε μεγάλο βαθμό αποτελεί αρμοδιότητα και του συλλόγου διδασκόντων. Τα θέματα για τα οποία συζητά συνηθέστερα και λαμβάνει αποφάσεις ο Σύλλογος διδασκόντων είναι ζητήματα που αφορούν στην οργάνωση και τη διοίκηση του σχολείου, κάτι που επιβεβαιώνει πολύ την έρευνα της Παπαευαγγέλου (2014:77) όπου σημειώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στον καθορισμό των

στόχων του σχολείου , την έρευνα της Μπινιάρη (2012:370) όπου επισημαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το σχολείο , την έρευνα του Χατζηιωαννίδη (2010) , τους Bogler & Somech (2005) όπως και τους York-Barr & Duke (2004:284) . Το χαρακτηριστικό που επηρεάζει περισσότερο το έργο του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων αλλά και με τη διεύθυνση του σχολείου.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν αρνητικά το έργο του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων , πιο σημαντικό είναι η έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών , κάτι που επιβεβαιώνει την έρευνα της Σταυριανουδάκη (2015) αλλά αντιτίθεται και δεν επιβεβαιώνει τα ευρήματα της Παπαευαγγέλου (2014:78) όπου αναφέρεται ότι υπάρχει συνεργατικό κλίμα στις σχολικές μονάδες. Αντιθέτως , ένα από τα χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου κατά τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων , κάτι που επιβεβαιώνει αρκετά τα ευρήματα της Παντοσίδου (2007).

Κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων διαπιστώθηκε ότι υπάρχει κανονισμός λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων και οι εκπαιδευτικοί στην πλειοψηφία τους παίρνουν το λόγο , συζητούν και καταθέτουν την άποψή τους, κάτι που επιβεβαιώνει πολύ την έρευνα της Παπαευαγγέλου (2014:79) όπου αναφέρεται ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν τη διάθεση να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την έρευνα του Οικονόμου (2010) αλλά και της Κολτσίδα-Κοτινοπούλου (2017) . Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο τους καταθέτοντας ιδέες και προτάσεις για σχέδια δράσης και αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου , κάτι που και η Μπινιάρη (2012:370) αναφέρει στην έρευνά της , ότι οι εκπαιδευτικοί κρίνουν ιδιαίτερα σημαντική και ουσιαστική την επιρροή που ασκούν κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

7. Α.2. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών

Ένας βασικός λόγος που επηρεάζει περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων είναι η υποχρεωτική συμμετοχή τους σύμφωνα με το καθηκοντολόγιο και τον εσωτερικό κανονισμό του σχολείου, κάτι που επιβεβαιώνει αρκετά τους Bogler & Somech (2005) όπου τονίζουν ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων τους «αναγκάζει» να αναλάβουν δράση, αλλά και την έρευνα της Κολτσίδα-Κοτινοπούλου (2017) όπου υπογραμμίζεται ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών συνιστά «επιβεβλημένη ανάγκη». Σε αντίθεση με την έρευνα της Χατζηπαναγιώτου (1995:147), στην παρούσα έρευνα οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να μην αγνοούν τη νομοθεσία και το δικαίωμά τους να συνδιαμορφώνουν την ενδοσχολική πολιτική. Παρόλα αυτά, οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά και ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων - και αυτό επιβεβαιώνει πολύ την έρευνα της Χατζηπαναγιώτου (1995:148) αλλά και της Σταυριανουδάκη (2015) - και αυτό γιατί αρνούνται να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες πράγμα που επιβεβαιώνεται και την έρευνα της Παπαευαγγέλου (2014:79) αλλά και την έρευνα της Μπινιάρη (2012:370).

Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν σε κάθε φάση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων αλλά περισσότερο συμμετέχουν στη φάση της κατάθεσης ιδεών και προτάσεων και έπειτα ακολουθεί η φάση της υλοποίησης των επιλεγμένων προτάσεων. Ο βαθμός ενεργού συμμετοχής τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων αλλά και στη διαδικασία υλοποίησης των αποφάσεων είναι μεγαλύτερος όταν πρόκειται για δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής, συμπεριφοράς και φοίτησης των μαθητών καθώς και για συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς, κάτι που επιβεβαιώνει σε μεγάλο βαθμό την έρευνα της Μπινιάρη (2012:370) αλλά και των York-Barr & Duke (2004:284).

Όταν προκύπτει να έχουν μια διαφορετική θέση από τις απόψεις του Συλλόγου Διδασκόντων, αποδέχονται και συμμετέχουν στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που υπάρχουν διαφορές και διαφωνίες ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς σε ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης. Εξομαλύνονται οι διαφορές/διαφωνίες για χάρη της ηρεμίας και του κοινού καλού. Τα θέματα για τα οποία προκύπτουν συχνότερα

διαφωνίες/διαφορές είναι θέματα που αφορούν στη διοίκηση του σχολείου. Αναφορικά με το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων στη λήψη αποφάσεων η πλειοψηφία σημείωσε ότι είναι κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου και έπειτα ακολουθεί ο ρόλος του Συλλόγου Διδασκόντων να συναποφασίζει με το διευθυντή , κάτι που επιβεβαιώνει πολύ την έρευνα της Κατσούδα (2009).

7.A.3. Χαρακτηριστικά του διευθυντή και Σύλλογος Διδασκόντων

Συμπεραίνοντας από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας , πολύ σημαντικά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής - ηγέτης και τα οποία συμβάλλουν στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας αλλά και στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων , σύμφωνα με τους συμμετέχοντες , είναι οι διοικητικές και επικοινωνιακές του ικανότητες καθώς και το να φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας (μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος). Επιπλέον , σημαντικό ρόλο στην εύρυθμη λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων παίζει ο διευθυντής συμβάλλοντας στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς , κάτι που επιβεβαιώνει τόσο την έρευνα της Κολτσίδα-Κοτινοπούλου (2017) όσο και την έρευνα της Παντσίδου (2007) .

Κλείνοντας , ο διευθυντής μετακινείται συχνότερα από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων για θέματα που αφορούν στη συμπεριφορά των μαθητών και λιγότερο για θέματα που άπτονται της διοίκησης του σχολείου.

7.B. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εν λόγω έρευνα είχε ως σκοπό να αναδείξει και να καταστήσει εμφανή το βαθμό που ο Σύλλογος Διδασκόντων συμμετέχει στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης αποφάσεων που σχετίζονται με την οργάνωση και διοίκηση του σχολείου. Κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της και έπειτα και από την συγκέντρωση των

συμπερασμάτων , κάποιιοι στόχοι επιβεβαιώθηκαν , κάποιιοι ήρθαν σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες και κάποιιοι νέοι προστέθηκαν που θα μπορούσαν να αποτελέσουν έρεισμα για προβληματισμό και ίσως περαιτέρω διερεύνηση.

Συνοψίζοντας , από την έρευνα προέκυψαν τα εξής :

- Οι εκπαιδευτικοί κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων λαμβάνουν αποφάσεις συχνότερα/περισσότερο για θέματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου.
- Υπάρχει απουσία συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών.
- Οι εκπαιδευτικοί στις διαδικασίες λήψης και υλοποίησης αποφάσεων από το Σύλλογο Διδασκόντων συμμετέχουν υποχρεωτικά λόγω της ύπαρξης κανονισμού λειτουργίας στο σχολείο.
- Οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ενεργά και ουσιαστικά κατά τη λήψη αποφάσεων από το Σύλλογο Διδασκόντων.
- Συμμετέχουν σε όλες τις φάσεις κατά τη διαδικασία λήψης και υλοποίησης αποφάσεων αλλά περισσότερο κατά τη φάση της κατάθεσης ιδεών.
- Συμμετέχουν περισσότερο σε δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής και σε δράσεις συνεργασίας με άλλους εκπαιδευτικούς φορείς.
- Όταν προκύπτει να έχουν διαφορετική άποψη από αυτή του Συλλόγου Διδασκόντων –και αυτό συμβαίνει για θέματα διοίκησης του σχολείου – αποδέχονται και συμμετέχουν υλοποιώντας την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων.
- Κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου είναι ο Σύλλογος Διδασκόντων.
- Ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων σε θέματα που αφορούν στη συμπεριφορά μαθητών.

Κρίνεται σημαντικό για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία της σχολικής μονάδας να βελτιωθεί το κλίμα και οι σχέσεις ανάμεσα τόσο στους εκπαιδευτικούς μεταξύ τους όσο και ανάμεσα στα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας (μαθητές , γονείς). Επίσης , είναι υψίστης σημασίας στη σχολική μονάδα να υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και του διευθυντή. Η εμπιστοσύνη στο πρόσωπο των εκπαιδευτικών δημιουργεί την αίσθηση «του ανήκειν» , τους ωθεί στην αυτοαποτελεσματικότητα , στην ανάληψη

ευθυνών και πρωτοβουλιών , στην αυτονομία και στην αυτοβελτίωση. Η συνεργασία συντελεί στη διάδοση «καλών πρακτικών» και στο διαμοιρασμό γνώσεων και εμπειριών καθώς και στο «άνοιγμα του σχολείου» στον κόσμο , πράγματα σημαντικά για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Παράλληλα , είναι εξίσου σημαντικός και ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και το συμμετοχικό συνεργατικό μοντέλο λήψης αποφάσεων. Έτσι , όλοι οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν , «ακούγεται» η γνώμη όλων , όλοι δεσμεύονται κατά τη λήψη μιας απόφασης αλλά και για την υλοποίησή της και όλοι συνεργάζονται για το κοινό καλό. Βασικό ρόλο σε αυτό διαδραματίζει ο διευθυντής , ο οποίος πρέπει να διαθέτει επικοινωνιακές και διοικητικές ικανότητες , ούτως ώστε να μεταδίδει το όραμά του στο Σύλλογο Διδασκόντων και να διαμοιράζει αρμοδιότητες για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας και του Συλλόγου Διδασκόντων. Δεν θα ήταν ορθό να παραλειφθεί ότι όλα αυτά χρειάζεται να χαρακτηρίζονται από δικαιοσύνη , αντικειμενικότητα και δημοκρατική συμπεριφορά από την πλευρά του διευθυντή. Η αντικειμενικότητα οδηγεί στη δικαιοσύνη , η δικαιοσύνη στην εργατικότητα και η εργατικότητα στην αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΝΟΜΟΙ

ΥΠ.Ε.Π.Θ (1985). Ν. 1566/1985 « Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» , ΦΕΚ. 167 ,άρθρο 11 , τ. Α΄ .

ΦΕΚ.361.22/21/90780/Ε3/2017 « Καθορισμός της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων , επιλογής και τοποθέτησης διευθυντών σχολικών μονάδων και εργαστηριακών κέντρων» , τ. Β΄ .

Ν.4327/2015/Φ50/Γ/2015 « Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια , Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» , τ. Α΄ .

ΦΕΚ.353.1/324/105657/Δ1/2002 « Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης , των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων διδασκόντων» , τ. Β΄ .

Π.Δ.201/1998 « Οργάνωση και λειτουργία Δημοτικών Σχολείων» , τ. Α΄ .

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Ανδρέου , Α. , & Παπακωνσταντίνου , Γ. , (1994) . *Εξουσία και οργάνωση – διοίκηση του Εκπαιδευτικού Συστήματος* , Αθήνα: εκδ. Νέα Σύνορα – Α.Α Λιβάνη.

Σαϊτης , Χ., (2008) . *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο* , Αθήνα : Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ΥΠ.Ε.Π.Θ. .

Κατσαρός , Ι., (2008) . *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης* , Αθήνα : Παιδαγωγικό Ινστιτούτο , ΥΠ.Ε.Π.Θ

Ευρυδίκη , (2009 – 2010). *Οργάνωση του Εκπαιδευτικού Συστήματος στην Ελλάδα* , Βρυξέλλες : Ευρυδίκη .

Αργυροπούλου , Ε. , (2015) . *Προσεγγίζοντας το αβέβαιο μέλλον. Η λειτουργία του Προγραμματισμού στην Εκπαίδευση*. Αθήνα : εκδ. ΔΙΣΙΓΜΑ .

Κριεμάδης , Θ. , (2013). « Επιστημονική ενημέρωση στη διοίκηση σχολικών μονάδων» , Εργαστήριο οργάνωσης και διοίκησης υπηρεσιών και ποιότητας ζωής , Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου , τεύχος 2 , Ιούνιος 2013 .

Καστανίδου , Σ. , Τσικαντέρη , Ρ. ,(2015). «Ο συμμετοχικός τρόπος λήψης αποφάσεων ως παράγοντας βελτίωσης της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της

σχολικής μονάδας», Επιστημονικό εκπαιδευτικό περιοδικό «εκπαιδευτικός κύκλος» , τόμος 3 , τεύχος 3 .

Βεργιοπούλου , Α. , (2015). « Η θέση του Στρατηγικού και Λειτουργικού Προγραμματισμού στην εκπαίδευση» , πανελλήνιο συνέδριο επιστημών εκπαίδευσης , ΕΚΤ , τομ.2015.

Σαϊτης , Χ. , (2014). *Οργάνωση και Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης* , Εκπαιδευτικό Υλικό , Αθήνα .

Μπαμπινιώτης , Γ. , (2009). «Ετυμολογικό Λεξικό της Νέας ελληνικής γλώσσας» , Κέντρο Λεξικολογίας Ε.Π.Ε.

Τεγόπουλος – Φυτράκης , (1993). «Ελληνικό Λεξικό» , εκδόσεις Αρμονία Α.Ε.

Creswell , J. , (2015) . « Η έρευνα στην Εκπαίδευση » , Εκδοτικός όμιλος ΙΩΝ , δεύτερη ελληνική έκδοση

Χατζηπαναγιώτου , Π. , (2001) . *Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Διδακτορική διατριβή.
Θεσσαλονίκη: Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής , Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης .

Αγαπητού , Χ. , (2012). *Αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για την επαγγελματική τους ενδυνάμωση: Ο ρόλος του σχολικού διευθυντή και η επίδραση του στυλ ηγεσίας*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Π.Τ.Δ.Ε. , Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας .

Παντσίδου , Π. , (2007) . *Ο Διευθυντής Δημοτικού Σχολείου υπό το πρίσμα του Συλλόγου Διδασκόντων* . Διπλωματική εργασία . Βόλος : Π.Τ.Δ.Ε. , Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας .

Κολτσίδα – Κοτινοπούλου , Ρ. , (2017) . *Η άσκηση συμμετοχικής διοίκησης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση : Απόψεις Εκπαιδευτικών Νομού Ιωαννίνων*. Διπλωματική εργασία , Ιωάννινα: Π.Τ.Δ.Ε. , Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων .

Οικονόμου , Τ. , (2010) . *Η Διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Διπλωματική εργασία , Ρόδος : Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού σχεδιασμού , Πανεπιστήμιο Αιγαίου .

Κατσούδα , Χ. , (2009) . *Η συμβολή του Συλλόγου Διδασκόντων στη λειτουργία της σχολικής μονάδας*. Διπλωματική εργασία , Ρόδος : Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού σχεδιασμού , Πανεπιστήμιο Αιγαίου .

Χατζηιωαννίδης , Γ. , (2010) . *Συλλογική άσκηση διοίκησης σε σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης : Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων*. Διπλωματική εργασία , Βόλος: Π.Τ.Δ.Ε , Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας .

Μπινιάρη , Λ. , (2012). «Ανάπτυξη εργαλείων αυτοαξιολόγησης σχολικής μονάδας με στόχο την ηγεσία για τη μάθηση. Πορτραίτο και Προφίλ» , Διδακτορική διατριβή , Πάτρα :Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία , Πανεπιστήμιο Πατρών .

Παπαευαγγέλου , Σ. , (2014). « Κατανομημένη ηγεσία και συλλογική λήψη αποφάσεων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση» , Διπλωματική εργασία , Βόλος: Π.Τ.Δ.Ε , Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Σταυριανουδάκη , Α. , (2015). « Πτυχές σχολικής αυτονομίας και αποτελεσματικότητας» , Διπλωματική εργασία , Βόλος : Π.Τ.Δ.Ε , Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Αθανασίου , Π. , (2009). « Η εξέλιξη του Συλλόγου Διδασκόντων σε βασικό θεσμό διοίκησης και ανάπτυξης της σχολικής μονάδας : οι απόψεις των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της βόρειας Κέρκυρας» , Διπλωματική εργασία , Πάτρα : Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο .

Σαϊτή , Θ. , (2016). « Διερεύνηση πρακτικών Διοίκησης Ολικής Ποιότητας σε οργανισμούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης» , Διπλωματική εργασία , Αγρίνιο : Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων , Πανεπιστήμιο Πατρών .

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Everald , K. , Morris , G., (1999). “ Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση” , ΕΑΠ.

Bogler , R. , Somech , A., (2005). “ Organizational citizenship behavior in school. How does it relate to participation in decision making?” , *Journal of Educational Administration* , Vol. 43 , No. 5 , pp. 420 – 438 .

Bogler , R. , Somech , A., (2004). “ Influence of Teacher Impowerment on teachers’ organizational commitment , professional commitment and organizational citizenship behavior in schools” , *Teaching and Teacher Education* , Vol. 20 , pp. 277 – 289.

King , M. ,Louis , K , et. Al. , (1996). “ Participatory Decision Making” , chapter 10 , ERIC .

Fullan , M. , (1988). “ What’s worth fighting for in the Principalship?” , The Regional Laboratory for educational improvement of the Northeast Islands , ERIC .

Brookes , S. , Grint , K. , (2010). “The New Public Leadership Challenge” , Palgrave macmillan .

Bush , T. , Glover , D. , (2003) . “ School Leadership : Concepts and Evidence” , National college for School Leadership.

Zinn , Lynn , F. , (1997). “Supports and Barriers to Teacher Leadership” , ERIC , pp.1-45.

York-Barr , J. , Duke , K. , (2004). “What do we know about Teacher Leadership? Findings from two decades of scholarship” , *Review of Educational Research* , Vol. 74 , No. 3 , pp.255 – 316 .

Frost , D. , (2003). “ Teacher Leadership :towards a research agenda” , 16 International Congress for School Effectiveness and Improvement .

Hammersley , L. , Brundrett , M. , (2008). “Collaboration , Collegiality and Leadership from the head” , *Management in Education* , Vol.22(2) , pp.11-16 .

Elmore , R. , (2000). “Building a New Structure For School Leadership” , The Albert Shanker Institute .

Mokoena , S. , (2012). “ Effective Participative Management: Does it affect Trust Levels of Stakeholders in Schools?” , *Department of Teacher Education* , Vol. 30 , No. 1 , pp. 43 -53

Pashiardis , P. , (1994). “ Teacher Participation in Decision Making” ,

Saiti , A. , (2009). “ The Development and Reform of School Administration”

Anderson , G. , (1990). “Toward A Critical Constructivist Approach to School Administration: Invisibility , Legitimation and the Study of Non-Events” , *Educational Administration Quartely* , Vol.26 , No. 1 , pp. 38-59.

Spillane , J. , Parise , L. , Sherer , J. , (2011). “ Organizational Routines as Coupling Mechanisms: Policy , School Administration and the Technical Core” , *American Educational Research Journal* , Vol.48 , No. 3 , pp. 586 – 619 .

Tomlinson , H. , (2004). “ Educational Management :Major Themes in Education” , RoutledgeFalmer , Volume 2 .

Bush , T. , (2007). “ Educational Leadership and Management : theory , policy and practice” , *South African Journal of Education* , EASA , Vol. 27 , No. 3 , pp. 391 – 406 .

Cole , G. , (2004) . “ Management Theory and Practice” , South - Western Cengage Learning , Sixth Edition .

Johnson , B. , Christensen , L. , (2008) . “ Educational Research , Quantitative , Qualitative and Mixed Approaches” , Sage Publications , Third Edition .

Cohen , L. , Manion , L. , Morrison , K. , (2007) . “ Research Methods in Education” , Routledge , Sixth Edition .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ/ή συνάδελφε ,

Το ακόλουθο ερωτηματολόγιο αφορά στο ερευνητικό μέρος της διπλωματικής μου εργασίας στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο ΠΜΣ « **Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση της Εκπαίδευσης**» του τμήματος Φιλοσοφίας , Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών .

Το θέμα της έρευνας είναι : « **Ο βαθμός συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου: Περιπτώσεις δημοτικών σχολείων Αττικής**» .

Η έρευνα αυτή δεν είναι δυνατή χωρίς τη δική σας συμβολή , που συνίσταται στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που έχετε στα χέρια σας. Παρακαλούμε να απαντήσετε ατομικά σε όλες τις ερωτήσεις που ακολουθούν. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της εργασίας.

Σας ευχαριστώ θερμά για το χρόνο και τη συμμετοχή σας.

Χαλαστάνη Γεωργία

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια /Αναπληρώτρια Δασκάλα

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ – ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

1. **Φύλο :** 1. Άνδρας 2. Γυναίκα
2. **Ηλικία :** έως 35 ετών 35-50 άνω των 50 ετών
3. **Ιδιότητα (σχέση εργασίας) :** Μόνιμος Αναπληρωτής
4. **Ειδικότητα :** Δάσκαλος (ΠΕ 70) Άλλες ειδικότητες
5. **Σπουδές :** 1. Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ
2. Μεταπτυχιακό δίπλωμα σχετικό με τη διοίκηση σχολικών μονάδων
3. Μεταπτυχιακό δίπλωμα με άλλη ειδίκευση
4. Διδακτορικό
6. **Έτη υπηρεσίας στη δημόσια εκπαίδευση :**
0-10 11 – 20 21-35
7. **Έτη υπηρεσίας στο σχολείο που υπηρετείτε :**
0-4 5-10 11 +

ΜΕΡΟΣ Α : ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

1Α. Ποιους από τους ακόλουθους «στόχους» του σχολείου αξιολογείτε ως πιο σημαντικούς για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου και της λειτουργίας του σχολείου; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως : 1=μεγαλύτερο...έως 5=μικρότερο).

1Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως : 1=καθόλου , 2=λίγο, 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ)

Ιεράρχηση (1-5)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Διατύπωση οράματος , προγραμματισμός και αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του σχολείου.					
	β. Ανάπτυξη και βελτίωση παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών , προώθηση καινοτόμων δράσεων , ενίσχυση επιτευγμάτων μαθητών.					
	γ. Βελτίωση κλίματος και σχέσεων μεταξύ όλων των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας (εκπαιδευτικών , μαθητών , γονέων).					
	δ. Ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (συνεργατικές πρακτικές , διαμοιρασμός ιδεών , ενδοσχολική επιμόρφωση, κ.ά)					
	ε. Βελτίωση της οργάνωσης , διοίκησης & λειτουργίας του σχολείου (ηγεσία για τη μάθηση , εσωτερικός κανονισμός , πλαίσιο αρχών , κοινωνική λογοδοσία).					

2. Ποια από τα παρακάτω θεματικά πεδία αποτελούν συνηθέστερο αντικείμενο συζήτησης και αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας ; Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας (από 1=μεγαλύτερο έως 6=μικρότερο) στη στήλη δεξιά.

	Ιεράρχηση (1-6)
α. Διδακτικά –μεθοδολογικά ζητήματα	
β. Παιδαγωγικά ζητήματα κλίματος και σχέσεων με τη μαθητική κοινότητα	
γ. Ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου	
δ. Ενίσχυση των σχέσεων και της επαγγελματικής ανάπτυξης των	

εκπαιδευτικών	
ε. Ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων και διεπιστημονικών/διαθεματικών σχολικών δραστηριοτήτων	
στ. Προγραμματισμός και αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	

3Α. Ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρείτε ως πιο σημαντικά και ότι επηρεάζουν περισσότερο το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερο έως 5=μικρότερο).

3Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως : 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-5)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Η δέσμευση στην εφαρμογή του από κοινού διαμορφωμένου εσωτερικού κανονισμού του σχολείου.					
	β. Η καθιέρωση/εφαρμογή ενός συμμετοχικού μοντέλου λήψης αποφάσεων.					
	γ. Η προσωπική θεωρία , η προσωπικότητα και οι ικανότητες των εκπαιδευτικών.					
	δ. Οι ικανότητες , ο ρόλος και το στυλ ηγεσίας του διευθυντή.					
	ε. Η διαμόρφωση κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων και με τη Διεύθυνση του σχολείου.					

4Α. Ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι αποτελούν παράγοντες δυσλειτουργίας και επηρεάζουν αρνητικά το έργο του συλλόγου διδασκόντων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως : 1=μεγαλύτερο έως 6=μικρότερο)

4Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας;(Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως :1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-6)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Ο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών του σχολείου.					
	β. Ο περιορισμένος χρόνος για συνεδριάσεις και ο αυξημένος φόρτος εργασίας στο σχολείο.					
	γ. Η έλλειψη κλίματος συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών.					
	δ. Η έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης των εκπ/κών για τη					

	λειτουργία και τα προβλήματα του σχολείου.						
	ε. Ο τρόπος διοίκησης και το στυλ ηγεσίας της διεύθυνσης του σχολείου.						
	στ. Η άγνοια του θεσμικού και νομοθετικού θεσμικού πλαισίου από εκπαιδευτικούς.						

5Α. Ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρείτε ως πιο σημαντικά και ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερο έως 6=μικρότερο).

5Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αυτοί οι στόχοι πρέπει να αποτελούν αρμοδιότητα και ευθύνη του συλλόγου διδασκόντων στο σχολείο σας; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-5)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Ο σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή του σχολικού έτους.					
	β. Ο διαμοιρασμός των αρμοδιοτήτων και η ενίσχυση ενός συμμετοχικού συνεργατικού μοντέλου στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.					
	γ. Η υποχρέωση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών για ενεργό συμμετοχή στις συνεδριάσεις και στην υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων					
	δ. Η υποχρεωτική αξιολόγηση των δράσεων στο τέλος του έτους και η αξιοποίησή τους στο σχεδιασμό της επόμενης χρονιάς					
	ε. Η διαμόρφωση οράματος του σχολείου και δεσμεύσεων των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο					

6. Σε ποιο βαθμό στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο σας : (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Εφαρμόζονται δημοκρατικές διαδικασίες και επικρατεί ομαλότητα και ηρεμία.					
β. Οι εκπαιδευτικοί παίρνουν το λόγο , συζητούν και καταθέτουν την άποψή τους.					
γ. Υπάρχουν εκπαιδευτικοί που προτιμούν να μην εκφράζονται κατά τη διάρκεια των συνελεύσεων					
δ. Πραγματοποιείται αναλυτική , ουσιαστική και σε βάθος συζήτηση των διαφόρων θεμάτων.					
ε. Σπαταλάται χρόνος σε δευτερεύοντα θέματα ή σε ανούσιες λεπτομέρειες.					

7. Σε ποιο βαθμό στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο σας: (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Οι εκπαιδευτικοί του σχολείου είναι ενημερωμένοι για το θεσμικό πλαίσιο και τη νομοθεσία.					
β. Η ημερήσια διάταξη κοινοποιείται εκ των προτέρων στους εκπαιδευτικούς από τη διεύθυνση του σχολείου.					
γ. Υπάρχει κανονισμός λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων.					
δ. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τη διεύθυνση του σχολείου.					
ε. Θέματα της ημερήσιας διάταξης προτείνονται από τους εκπαιδευτικούς.					

8. Σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της εσωτερικής πολιτικής στο σχολείο σας; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Συμμετέχουν στον προγραμματισμό και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην αρχή της χρονιάς.					
β. Καταθέτουν ιδέες & προτάσεις για σχέδια δράσης και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.					
γ. Συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και δράσεις υλοποίησης των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων.					
δ. Συμμετέχουν σε δράσεις βελτίωσης των σχέσεων με την εκπαιδευτική κοινότητα και της εικόνας του σχολείου στην κοινωνία.					
ε. Συμμετέχουν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στο τέλος του σχολικού έτους.					

ΜΕΡΟΣ Β: ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

9Α. Ποιοι από τους ακόλουθους λόγους θεωρείτε ότι επηρεάζουν περισσότερο τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερο έως 5=μικρότερο).

9Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αυτοί οι λόγοι επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου σας στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου, 2=λίγο, 3=αρκετά, 4=πολύ, 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-5)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Είναι υποχρεωτική η συμμετοχή (καθηκοντολόγιο, εσωτερικός κανονισμός του σχολείου)					

	β. Έχουν ισχυρή επιθυμία να συμβάλλουν στη βελτίωση της σχολικής μονάδας						
	γ. Το κάνουν για ικανοποίηση προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών						
	δ. Υπάρχει άμεση ανάγκη αναζήτησης λύσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της σχολικής μονάδας						
	ε. Το κάνουν για να αποφύγουν αρνητικές κρίσεις και σχολιασμό στο πρόσωπό τους						

10Α. Για ποιους από τους ακόλουθους λόγους θεωρείτε ότι οι εκπαιδευτικοί δεν συμμετέχουν ουσιαστικά/ενεργά στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων; ; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερο έως 5=μικρότερο).

10Β. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αυτοί οι λόγοι επηρεάζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών του σχολείου σας στη λήψη και υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-5)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Έλλειψη προσωπικού χρόνου και αύξηση φόρτου εργασίας					
	β. Άρνηση ανάληψης περισσότερων ευθυνών					
	γ. Λόγω της ιδιότητας/θέσης εργασίας στο σχολείο (αναπληρωτής , ωρομίσθιος ή με απόσπαση)					
	δ. Έλλειψη ενδιαφέροντος/αδιαφορία για τα ζητήματα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής του σχολείου					
	ε. Έλλειψη κινήτρων επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής εξέλιξης.					

11. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι συμμετέχετε σε κάθε φάση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων ; ; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
	1	2	3	4	5
α. Κατάθεσης ιδεών και προτάσεων					
β. Επιλογής τελικών προτάσεων					
γ. Επεξεργασίας επιλεγμένων προτάσεων					
δ. Υλοποίησης επιλεγμένων προτάσεων					
ε. Αξιολόγησης επιλεγμένων προτάσεων					

12. Ποιος είναι ο βαθμός συμμετοχής σας (ιδέες , προτάσεις , πρωτοβουλίες) στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στα ακόλουθα ζητήματα; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Οργάνωση και εφαρμογή προγράμματος σπουδών					
β. Δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς					
γ. Σχεδιασμός και εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων					
δ. Θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου					
ε. Προγραμματισμός και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου					

13. Ποιος είναι ο βαθμός της ενεργού και ουσιαστικής συμμετοχής σας στην υλοποίηση των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων στα ακόλουθα ζητήματα; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Οργάνωση και εφαρμογή προγράμματος σπουδών					
β. Δράσεις βελτίωσης της σχολικής ζωής , συμπεριφοράς και φοίτησης μαθητών και συνεργασίες με εκπαιδευτικούς φορείς					
γ. Σχεδιασμός και εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων δράσεων					
δ. Θέματα διοίκησης και αποτελεσματικής λειτουργίας του σχολείου					
ε. Προγραμματισμός και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου					

14. Ποια είναι η στάση σας, με ποιον τρόπο αντιμετωπίζετε τη διαφορετική απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων από τις απόψεις σας σε κάποια ζητήματα; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Αντιτίθεστε στην διαδικασία υλοποίησής της					
β. Αδιαφορείτε και δε συμμετέχετε στην υλοποίησή της					
γ. Προσπαθείτε να επιτύχετε συμβιβασμό					
δ. Εξακολουθείτε να πιστεύετε στις απόψεις σας και προσπαθείτε να πείσετε τα άλλα μέλη για την ορθότητά τους					
ε. Την αποδέχεστε και συμμετέχετε στην υλοποίησή της					

15. Ποια είναι η αντιμετώπιση στο σχολείο σας των διαφορών ή των διαφωνιών μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορα ζητήματα στα πλαίσια της συλλογικής διοίκησης; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Δημιουργούν κερδισμένους και χαμένους					
β. Αγνοούνται , δεν αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία					
γ. Παραμερίζονται , ως δευτερεύουσας σημασίας ζητήματα					
δ. Εξομαλύνονται για χάρη της ηρεμίας και του κοινού καλού					
ε. Συζητούνται διεξοδικά ώστε να βρεθεί αποδεκτή λύση					

- 16Α. Σε ποια από τα παρακάτω παρατηρούνται ζητήματα συχνότερα διαφορές/διαφωνίες μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου σας ; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερη έως 4=μικρότερη).
- 16Β. Σε ποιο βαθμό διαφέρουν οι απόψεις των εκπαιδευτικών του σχολείου σας για... (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-4)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Παιδαγωγικά/διδακτικά θέματα					
	β. Θέματα διοίκησης του σχολείου					
	γ. Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών					
	δ. Προσωπικά θέματα					

17. Ποιος είναι ο ρόλος του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολείο σας στη λήψη αποφάσεων; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Είναι κυρίαρχο όργανο διοίκησης του σχολείου					
β. Συναποφασίζει με τον Διευθυντή					
γ. Επικυρώνει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί προηγουμένως από τον Διευθυντή					
δ. Είναι συμβουλευτικός των αποφάσεων του Διευθυντή					

ΜΕΡΟΣ Γ : ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

18. Ποια από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη δεξιά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερο έως 6=μικρότερο)

Ερωτήσεις	Ιεράρχηση (1-6)
α. Όραμα για το σχολείο	
β. Ενσυναίσθηση και δημιουργία δημοκρατικού κλίματος	
γ. Διοικητικές και επικοινωνιακές ικανότητες	
δ. Αξιοποίηση και υποστήριξη εκπαιδευτικών και συνεργατών	
ε. Παρόθηση και σταθερή στάση για καινοτομία και αλλαγή	
στ. Συμμετέχει ενεργά και αποτελεί παράδειγμα για τους εκπαιδευτικούς	

19. Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη θεωρείτε ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση της σχολικής μονάδας; (Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως: 1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς					

β. Προϊσταται και συντονίζει το έργο των εκπ/κών					
γ. Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς					
δ. Φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας(μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος)					

20. Ποια από τα παρακάτω χαρακτηριστικά του διευθυντή-ηγέτη θεωρείτε ότι συμβάλλουν περισσότερο στην αποτελεσματική λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων;(Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ερωτήσεις	1	2	3	4	5
α. Παροτρύνει τους εκπ/κούς να αναλάβουν πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την οργάνωση του σχολείου					
β. Κατανέμει ρόλους και αρμοδιότητες στους εκπ/κούς					
γ. Συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς					
δ. Φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας(μόνιμος , αναπληρωτής , ωρομίσθιος)					
ε. Συμμετέχει στην υλοποίηση των αποφάσεων που ελήφθησαν κατά τις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων					

21Α. Με ποια συχνότητα ο διευθυντής μετακινείται από την αρχική του άποψη για κάποιο υφιστάμενο θέμα και υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων; (Να ιεραρχήσετε την απάντησή σας στη στήλη αριστερά ως ακολούθως: 1=μεγαλύτερη έως 3=μικρότερη).

21Β. Για ποια θέματα ο διευθυντής υιοθετεί την άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων;(Σημειώστε στο πεδίο δεξιά την ένδειξη X στην αντίστοιχη στήλη ως ακολούθως:1=καθόλου , 2=λίγο , 3=αρκετά , 4=πολύ , 5=πάρα πολύ).

Ιεράρχηση (1-3)	Ερωτήσεις	Βαθμός αξιολόγησης				
		1	2	3	4	5
	α. Παιδαγωγικά/διδασκτικά θέματα					
	β. Θέματα διοίκησης του σχολείου					
	γ. Θέματα συμπεριφοράς των μαθητών					

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ !!!