



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ
ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ
ΠΑΡΑΤΕΤΑΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΥΦΕΣΗΣ**

της

ΕΙΡΗΝΗΣ ΣΤΕΡΓΙΔΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής
Νικόλαος Κωνσταντόπουλος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2018



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων CreativeCommons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- **Μοιραστείτε:** αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- **Προσαρμόστε:** αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- **Αναφορά Δημιουργού:** Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- **Μη Εμπορική Χρήση:** Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- **Παρόμοια Διανομή:** Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 25 Φεβρουαρίου 2018

Η Δηλούσα: Ειρήνη Στεργίδου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων μπορεί να εξεταστεί από πολλές πλευρές και ως εκ τούτου μπορεί να θεωρηθεί ως ένα πολυεπιστημονικό πεδίο που ερευνάται ανάλογα με το θεωρητικό υπόβαθρο των μελετητών του. Οι εργασιακές σχέσεις έχουν νομική αλλά και κοινωνική και οικονομική υπόσταση. Σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορούν να νοηθούν εκτός οργανισμού στον οποίο αναπτύσσονται.

Κάθε σχολική μονάδα είναι ένας οργανισμός και ως τέτοιος αναπτύσσονται εντός της εργασιακές σχέσεις που διαμορφώνονται από διάφορους παράγοντες όπως το εξωτερικό περιβάλλον της σχολικής μονάδας, ο διευθυντής και οι εργαζόμενοι της σχολικής μονάδας (εκπαιδευτικοί, διοικητικοί και βοηθητικό προσωπικό) αλλά και από το σχολικό κλίμα που έχει σχηματιστεί στη σχολική μονάδα.

Τα τελευταία εννέα χρόνια η χώρα μας διανύει μια παρατεταμένη περίοδο οικονομικής ύφεσης και κοινωνικής κρίσης, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ριζικές αλλαγές στην ελληνική κοινωνία γενικότερα και στην ελληνική εκπαίδευση ειδικότερα: μείωση των λειτουργικών εσόδων για τις σχολικές μονάδες, συγχωνεύσεις σχολείων, μείωση των μισθών αλλά και μεταβολή των εργασιακών σχέσεων των εκπαιδευτικών με ελαστικές σχέσεις εργασίας και αναγκαστικές αποσπάσεις σε άλλες περιφέρειες. Η οικονομική ύφεση επαναπροσδιορίζει το σχολικό κλίμα και διαταράσσει τις ισορροπίες των σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών και της διεύθυνσης της σχολικής μονάδας, αλλά και των εκπαιδευτικών μεταξύ τους.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε, περιέχει συγκριτική διερεύνηση επτά (7) επί μέρους διαστάσεων των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό μιας σχολικής μονάδας, και έδειξε πως, η οικονομική κρίση διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στο τρόπο αλλά και στην ουσία της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων σε ότι αφορά την τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας των σχολικών μονάδων, την ορθολογική οργάνωση της επιτέλεσης των καθημερινών δραστηριοτήτων των εκπαιδευτικών αλλά και την ανάπτυξη ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση απόδοσης των εκπαιδευτικών. Οι εργασιακές σχέσεις αναπροσδιορίζονται ακολουθώντας τις ευρύτερες κοινωνικές-πολιτικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στο περιβάλλον, μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακές σχέσεις, εκπαίδευση, σχολική μονάδα, οικονομική ύφεση, κοινωνική κρίση

ABSTRACT

The field of labor relations can be considered from many aspects and can therefore be considered as a multidisciplinary field that is investigated according to the theoretical background of its scholars. Industrial relations have a legal but also a social and economic status. Under no circumstances can they be understood outside the organization in which they develop.

Each school unit is an organization and as such develops within the working relationships formed by various factors such as the school's outdoor environment, the school's manager and staff (teachers, administrative and auxiliary staff) and the school climate has been formed in the school unit.

Over the last nine years our country has been experiencing a prolonged period of economic recession and social crisis, which has resulted in radical changes in Greek society in general and in Greek education in particular: reduction of operating income for school units, school mergers, and changing teachers' working relationships with flexible working relationships and forced secondments to other regions. The economic recession redefines the school climate and disturbs the balance between the teachers and the school management, but also the teachers with each other.

The survey carried out contains a comparative study of seven (7) individual dimensions of working relationships within a school unit and has shown that the economic crisis plays an important role in the way and the essence of shaping labor relations in terms of compliance with the regulatory framework for the operation of school units, rationalization of the performance of teachers' day-to-day activities and the development of a competitive environment to improve teachers' performance. Labor relations are redefined in accordance with the wider socio-political and economic conditions prevailing in the environment in which they operate.

Keywords: labor relations, education, school unit, economic recession, social crisis

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο 1 – Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στις Σχολικές Μονάδες	14
Εργασιακές Σχέσεις	15
Η Σχολική Μονάδα.....	18
Παράγοντες που διαμορφώνουν τις Εργασιακές Σχέσεις στη Σχολική Μονάδα	20
Κεφάλαιο 2 – Η οικονομική ύφεση και η κοινωνική κρίση και οι επιπτώσεις τους στην εκπαίδευση	25
Οικονομική κρίση και οικονομική ύφεση	26
Κοινωνική κρίση.....	29
Εκπαίδευση	30
Οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης και της κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση ..	34
Παρουσίαση της έρευνας της ETUCE για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης	37
Κεφάλαιο 3 – Το πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση	44
Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας ως καθοριστικός παράγοντας του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση	45
Ο εκπαιδευτικός της σχολικής μονάδας ως καθοριστικός παράγοντας του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση	51
Κεντρικό ερώτημα	54
Κεφάλαιο 4 – Μεθοδολογία έρευνας	55
Δείγμα της έρευνας	56
Ερωτηματολόγιο γενικών χαρακτηριστικών	56
Ερωτηματολόγιο συγκριτικής ανάλυσης.....	56
Διαδικασία της έρευνας	58

Wilcoxon Signed – Rank test.....	58
Κεφάλαιο 5 – Αποτελέσματα έρευνας	60
Παρουσίαση των γενικών χαρακτηριστικών του δείγματος της έρευνας	61
Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας Wilcoxon Signed-Rank test	66
Κεφάλαιο 6 – Συμπεράσματα και προτάσεις	82
Βιβλιογραφία	88
Παράρτημα	92
Ερωτηματολόγιο	93

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Ραβδόγραμμα 1: Το φύλο των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών.....	59
Ραβδόγραμμα 2: Η οικογενειακή κατάσταση των αντρών εκπαιδευτικών	60
Ραβδόγραμμα 3: Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών εκπαιδευτικών	60
Ραβδόγραμμα 4: Η ηλικία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών	61
Ραβδόγραμμα 5: Βαθμίδα εκπαίδευσης που εργάζονται οι συμμετέχοντες	61
Ραβδόγραμμα 6: Θέση των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα που υπηρετούν	62
Ραβδόγραμμα 7: Θέση των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα που υπηρετούν	62
Ραβδόγραμμα 8: Η βαθμίδα εκπαίδευσης των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών	63
Πίνακας 1.1. Μεταβλητή ορθολογικής οργάνωσης των δράσεων των εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	66
Πίνακας 1.2 Μεταβλητή ορθολογικής οργάνωσης των δράσεων των εκπαιδευτικών Test Statistics ^a	67
Πίνακας 2.1. Μεταβλητή περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	68
Πίνακας 2.2. Μεταβλητή Περιορισμός Προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών Test Statistics ^a	69
Πίνακας 3.1. Ανταγωνιστικό Περιβάλλον για τη Βελτίωση της Απόδοσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	70
Πίνακας 3.2 Ανταγωνιστικό Περιβάλλον για τη Βελτίωση της Απόδοσης των Εκπαιδευτικών Test Statistics ^a	71
Πίνακας 4.1. Ανάπτυξη εργασιακού Περιβάλλοντος Δέσμευσης και απόδοσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	73
Πίνακας 4.2. Ανάπτυξη Εργασιακού Περιβάλλοντος Δέσμευσης και Απόδοσης των Εκπαιδευτικών Test Statistics ^a	74
Πίνακας 5.1. Τήρηση του Κανονιστικού Πλαισίου Λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	75
Πίνακας 5.2. Τήρηση του Κανονιστικού Πλαισίου Λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας Test Statistics ^a	76

Πίνακας 6.1. Η Συνεχής Ανάπτυξης – Βελτίωσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	77
Πίνακας 6.2. Η Συνεχής Ανάπτυξης – Βελτίωσης των Εκπαιδευτικών Test Statistics ^a	78
Πίνακας 7.1. Μείωση των Εντάσεων από τις Συγκρούσεις Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks	80
Πίνακας 7.2. Μείωση των Εντάσεων από τις Συγκρούσεις Test Statistics ^a	81

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Νικόλαο Κωνσταντόπουλο για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε και μου έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα, όπως οι εργασιακές σχέσεις στις σχολικές μονάδες. Η βοήθειά του ήταν πολύτιμη τόσο σε πρακτικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο και χωρίς αυτήν δε θα κατάφερα να φέρω σε πέρας τη συγκεκριμένη εργασία.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την υπομονή τους και την ανοχή τους.

Στον Αυγέρη και στη Σοφία

Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό ενός οργανισμού. Αποτελούν ένα πολυεπίπεδο αντικείμενο μελέτης μια που χαρακτηρίζονται από ποικίλες υποστάσεις όπως είναι η νομική υπόσταση, η κοινωνική και οικονομική υπόσταση αλλά και η διαπροσωπική και ανθρώπινη υπόσταση. Οι εργασιακές σχέσεις διαφέρουν από τις κοινωνικές σχέσεις γιατί προκύπτουν και αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών και είναι αναπόσπαστο προϊόν της. Χωρίς τις εργασιακές σχέσεις ο οργανισμός θα ήταν ένα ασύνδετο και ασυντόνιστο σύστημα ανθρώπων και μέσων. Συνεπακόλουθα, κάθε σχολική μονάδα -ως οργανισμός- αναπτύσσει εργασιακές σχέσεις, οι οποίες διαμορφώνονται από διάφορους παράγοντες όπως είναι το εξωτερικό περιβάλλον της σχολικής μονάδας, η διοίκηση της σχολικής μονάδας, οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας αλλά και το σχολικό κλίμα που επικρατεί στη σχολική μονάδα.

Τα τελευταία εννέα χρόνια η χώρα μας ταλανίζεται από μια πρωτοφανή παρατεταμένη οικονομική ύφεση και κοινωνική κρίση. Ως οικονομική ύφεση προσδιορίζεται η κατάσταση όπου η οικονομία χαρακτηρίζεται από μια συνεχή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας υπό την έννοια πως βασικά μεγέθη όπως η απασχόληση, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν, οι επενδύσεις, το δημόσιο χρέος αντιμετωπίζουν πρόβλημα. Συνέπειες της οικονομικής ύφεσης είναι η αύξηση της ανεργίας, η μείωση του βιοτικού επιπέδου, η διεύρυνση της φτώχειας και κοινωνική περιθωριοποίηση που αυτά με τη σειρά τους οδήγησαν σε μια παρατεταμένη κοινωνική κρίση. Όλη αυτή η κατάσταση της κρίσης επηρέασε και την εκπαίδευση της χώρας μας. Έτσι οι οικονομικές συνέπειες της ύφεσης στην εκπαίδευση συνοψίζονται σε λιγότερα έσοδα για τις λειτουργικές δαπάνες των σχολείων, μείωση του ρυθμού ανέγερσης σχολικών κτιρίων, συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων αλλά και συγχωνεύσεις τμημάτων, μείωση των προσλήψεων νέων εκπαιδευτικών, μεταβολή των εργασιακών σχέσεων των εκπαιδευτικών, μείωση των μισθών.

Η παρούσα διπλωματική ανήκει στη θεματική κατηγορία «Ηγεσία και Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων στην Εκπαίδευση» και έχει ως σκοπό τη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων εντός των σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πριν και κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης και κοινωνικής κρίσης. Το βασικό ερώτημα της έρευνας είναι κατά πόσο υπάρχουν ή όχι σημαντικές διαφοροποιήσεις στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται (διαρθρώνονται) οι πολύπλευρες εργασιακές

σχέσεις (διοίκησης και εκπαιδευτικών, εκπαιδευτικών μεταξύ τους) με γνώμονα τη διάσταση της οικονομικής ύφεσης και της κοινωνικής κρίσης στην ελληνική κοινωνία. Η διερεύνηση γίνεται με συγκριτική ανάλυση επτά (7) επί μέρους διαστάσεων των εργασιακών σχέσεων. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε σε επτά (7) μεταβλητές – μία για κάθε επί μέρους διάσταση – όπως αποτυπώθηκαν από τις απαντήσεις που έδωσαν στο ειδικό ερωτηματολόγιο, εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελληνική Επικράτεια.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση των εργασιακών σχέσεων στη σχολική μονάδα. Αρχικά αναπτύσσεται συνοπτικά η έννοια των εργασιακών σχέσεων και οι υποστάσεις που περιέχουν οι εργασιακές σχέσεις, στη συνέχεια γίνεται μια παρουσίαση της σχολικής μονάδας ως οργανισμός και τέλος αναπτύσσονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις στη σχολική μονάδα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης της οικονομικής κρίσης και ύφεσης, της κοινωνικής κρίσης αλλά και της έννοιας της εκπαίδευσης γενικότερα και ειδικότερα μια παρουσίαση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης και της κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση, ενώ στο τέλος γίνεται μια παρουσίαση της έρευνας της ETUCE για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται μια ανάπτυξη κριτικής για τις εξαρτημένες μεταβλητές βάση των οποίων γίνεται η διερεύνηση μέσα στο γενικότερο πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση. Αρχικά, εξετάζεται ο διευθυντής της σχολικής μονάδας ως καθοριστικός παράγοντας του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση και στη συνέχεια εξετάζεται ο εκπαιδευτικός της σχολικής μονάδας ως παρόμοιος καθοριστικός παράγοντας. Τέλος τίθεται το κεντρικό ερώτημα της έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας. Δίνονται στοιχεία για το δείγμα, περιγράφεται το ερωτηματολόγιο των γενικών χαρακτηριστικών και το ερωτηματολόγιο της συγκριτικής έρευνας. Περιγράφεται η διαδικασία της έρευνας και επεξηγείται η χρήση του Wilcoxon Signed-Rank Test.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται, αναλύονται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα, αρχικά των γενικών χαρακτηριστικών του δείγματος της έρευνας και στη συνέχεια των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου της συγκριτικής ανάλυσης. Για κάθε διάσταση των εργασιακών σχέσεων που ερευνάται, γίνεται διερεύνηση της συσχέτισης, στατιστική διαπίστωση της συσχέτισης και σχολιασμός των αποτελεσμάτων της συσχέτισης.

Τέλος στο έκτο κεφάλαιο διατυπώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας καθώς και προβληματισμοί για περαιτέρω μελέτη και έρευνα.

Κεφάλαιο 1 – Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στις Σχολικές Μονάδες

Εργασιακές Σχέσεις

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων μπορεί να εξεταστεί από πολλές θεωρήσεις και ως εκ τούτου μπορεί να θεωρηθεί ως ένα πολυεπιστημονικό πεδίο που ερευνάται ανάλογα με το θεωρητικό υπόβαθρο των μελετητών του. Έτσι, ενώ οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την αίσθηση πως οι εργασιακές σχέσεις αφορούν τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών, στην πραγματικότητα το αντικείμενό τους είναι πολυδιάστατο πεδίο χωρίς σαφή όρια (Καρακιουλάφη, 2012).

Η Νομική υπόσταση των Εργασιακών Σχέσεων

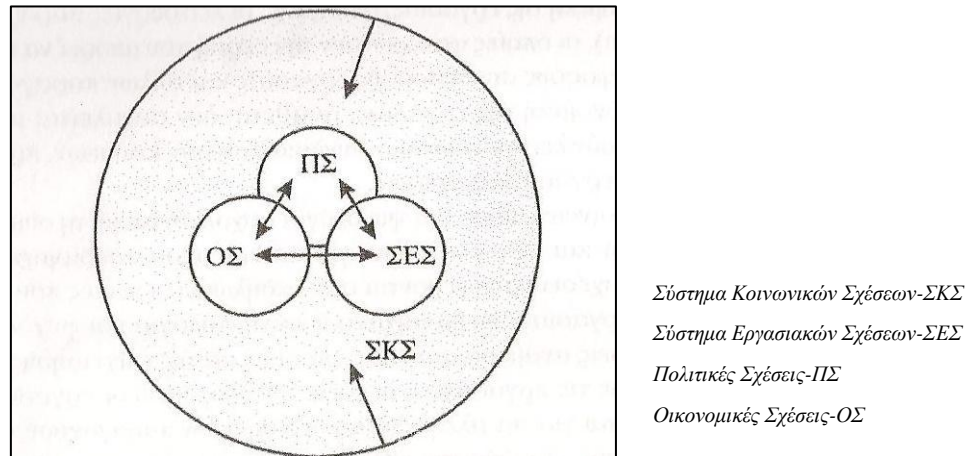
Ανεξάρτητα πάντως από το πολυδιάστατο πεδίο μελέτης των εργασιακών σχέσεων, οι εργασιακές σχέσεις σχετίζονται κατά βάση με την οικονομική της εργασίας και την αμειβόμενη εργασία και αφορούν κατά κύριο λόγο τις σχέσεις εργασίας ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες. Κάτω από αυτό το πρίσμα «αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής εργασίας» (Κουζής, 2001). Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό, οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται σε ένα σύστημα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που συνδέουν τους εργαζόμενους με τους εργοδότες: οι εργαζόμενοι παρέχουν σε προσυμφωνημένο χρονικά πλαίσιο την επιθυμητή -ποιοτικά και ποσοτικά- εργασία και οι εργοδότες παρέχουν την έγκαιρη καταβολή των δεδουλευμένων και τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας. Από καθαρά νομική πλευρά το σύστημα των εργασιακών σχέσεων προστατεύεται με θετικές νομικές διατάξεις που στοιχειοθετούν την εργατική νομοθεσία και διαμορφώνονται μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Φαναριώτης, 2004).

Οι Κοινωνικο-Οικονομική υπόσταση των Εργασιακών Σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν αναπτυχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία 20 χρόνια ως ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών και η εξέλιξή τους ως ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών συνδέεται με την κεφαλαιοκρατική επέκταση της οικονομίας στις δυτικές οικονομίες. Ο Κατσανέβας (2007) δίνει έναν εναλλακτικό ορισμό για τις εργασιακές σχέσεις ως «κάθε πλευρά των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους». Ουσιαστικά οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνται με όλους εκείνους τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή

συμπεριφορά των ατόμων, των ομάδων αλλά και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εστιάζουν στις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας. (Κατσανέβας, 2007)

Πέραν όμως από τις τρεις ομάδες λειτουργών των εργασιακών σχέσεων (μισθωτούς, εργοδότες, εκπροσώπους κράτους) οι εργασιακές σχέσεις σχετίζονται και αλληλεπιδρούν με τις οικονομικές και πολιτικές σχέσεις σε ένα ευρύτερο σύστημα κοινωνικών σχέσεων, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 1: Σχέση του Συστήματος Εργασιακών Σχέσεων προς την Ευρύτερη Κοινωνία (κατά J. Dunlop) (Κατσανέβας, 2007)

Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων ως διακλαδικού αντικειμένου δε συνεπάγεται και περιήληψη των κλάδων που συσχετίζεται. Οι εργασιακές σχέσεις έχουν στενούς αλλά ταυτόχρονα και ευρείς ορίζοντες δράσης από τους συναφείς τομείς, δηλαδή την οικονομική της εργασίας, τη βιομηχανική κοινωνιολογία, την πολιτική κοινωνιολογία, τη βιομηχανική ψυχολογία και το εργατικό δίκαιο. Στενούς ορίζοντες γιατί σε αντίθεση με τους συναφείς τομείς, οι εργασιακές σχέσεις δεν ενδιαφέρονται για την ερμηνεία φαινομένων που σχετίζονται με τους κανόνες εργασίας και ευρείς γιατί κανένας άλλος κλάδος δεν μπορεί να εξηγήσει όλες τις πλευρές των όρων εργασίας (Κατσανέβας, 2007).

Εργασιακές Σχέσεις και Οργανισμός

Μέχρι τώρα αναφερθήκαμε στις εργασιακές σχέσεις με τη στενή έννοια του όρου, δηλαδή σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και εργασιακών εκπροσώπων του κράτους όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Υπάρχει όμως και η ευρύτερη έννοια του όρου δηλαδή το σύνολο των σχέσεων όπως αυτές

αναπτύσσονται μέσα στον οργανισμό. Γιατί όταν μιλάμε για εργασιακές σχέσεις αυτομάτως αναφερόμαστε και στον οργανισμό του οποίου τα πλαίσια λειτουργίας του δημιουργούνται και αναπτύσσονται. Η λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών προϋποθέτει αλλά και έχει ως αποτέλεσμα τις εργασιακές σχέσεις. *«Οι σχέσεις συστηματοποιούν τις διαδικασίες αλλά και τις εξαρτήσεις μεταξύ των προσώπων μέσα στους οργανισμούς. Για το λόγο αυτό οι σχέσεις μαζί με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον συνθέτουν στην ουσία την εικόνα των πάσης φύσεων οργανισμών»* (Φαναριώτης, 2004).

Μέσα σε έναν οργανισμό μπορούν να αναπτυχθούν τυπικές αλλά και άτυπες σχέσεις. Οι τυπικές προκύπτουν από την οργάνωση και τη λειτουργία του οργανισμού, ενώ οι άτυπες αποτελούν ένα σύστημα κοινωνικών σχέσεων. Οι εργασιακές σχέσεις όμως διαφέρουν από τις κοινωνικές σχέσεις γιατί προκύπτουν και αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών και είναι αναπόσπαστο προϊόν της, ενώ οι κοινωνικές σχέσεις προκύπτουν από την κοινωνική αλληλεπίδραση, δηλαδή κάτω από άλλο πλαίσιο και συνθήκες. Χωρίς τις εργασιακές σχέσεις ο οργανισμός θα ήταν ένα ασύνδετο και ασυντόνιστο σύστημα ανθρώπων και μέσων. Εν κατακλείδι *«ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέεται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και συσχετίζονται στενά με την αποστολή και τη λειτουργία των οργανισμών»* (Φαναριώτης, 2004).

Η εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων στο δημόσιο τομέα

Τα τελευταία 30 χρόνια έχουν φέρει βαθιές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, ιδίως στον δημόσιο τομέα. Οι εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα έχουν τροποποιηθεί ριζικά από τέσσερις διαφορετικούς αλλά σχετικούς λόγους: πρώτον, από την ανάγκη ελέγχου των δημόσιων δαπανών· δεύτερον, από την πίεση των δυνάμεων της αγοράς· τρίτον, από την αναδιάρθρωση των οργανισμών για τη διευκόλυνση της αποκεντρωμένης λήψης αποφάσεων· τέταρτον, υπάρχει η αυξανόμενη σημαντικότητα που δίνεται στην λειτουργία της οργάνωσης και διοίκησης και την εισαγωγή πρακτικών διαχείρισης από τον ιδιωτικό τομέα. Αυτοί οι λόγοι έχουν οδηγήσει σε περικοπές στο προσωπικό, στη συνεχιζόμενη πρόθεση ανάπτυξης των δεικτών απόδοσης που πιέζουν την οικονομική διαχείριση και την αποδοτικότητα των δημόσιων οργανισμών, στην εισαγωγή μιας πιο επίσημης και δομημένης ατομικής αξιολόγησης του προσωπικού (σχετίζοντας την απόδοση με το μισθό), σε πιο αποκεντρωμένα δημοσιονομικά συστήματα, στην ανάγκη περισσότερης εκπαίδευσης διευθυντικών στελεχών, σε μεγαλύτερη έμφαση στον βραχυπρόθεσμο σχεδιασμό με βάση τα αποτελέσματα και τέλος,

σε περισσότερη ρητορική για την ανταπόκριση στις ανάγκες του καταναλωτή (Mercer, Barker, & Bird, 2010).

Η Σχολική Μονάδα

Βασικό κύτταρο της θεσμοθετημένης εκπαίδευσης αποτελεί το σχολείο και κατ' επέκταση είναι ένας κοινωνικός θεσμός στα πλαίσια του οποίου πραγματοποιείται η μόρφωση της νέας γενιάς. Βασική επιδίωξη του σχολείου είναι αφενός να φέρει σε επαφή τους νέους με τις εμπειρίες και τις πεποιθήσεις της προηγούμενης γενιάς και αφετέρου να τους εξοπλίσει με όλα εκείνα τα απαραίτητα εφόδια ώστε να αποτελέσουν υπεύθυνους πολίτες της κοινωνίας (Ξωχέλλης, 2006).

Σύμφωνα με τον Harold Leavitt, κάθε οργανισμός αποτελείται από τέσσερα διαδραστικά στοιχεία: ανθρώπους, σκοπούς, δομή και τεχνολογία, και η αλληλεπίδραση αυτών των συνιστωσών καθορίζει την τύχη του οργανισμού (Thakur, 2013), ενώ ο Κατσαρός δίνει τον παρακάτω ορισμό: *«οι οργανώσεις (οργανισμοί) είναι συστήματα συνειδητά συντονισμένων δραστηριοτήτων ή δυνάμεων που ασκούνται από δύο ή από περισσότερα πρόσωπα, τα οποία με βάση τη μεταξύ τους επικοινωνία αποσκοπούν στην πραγμάτωση ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων κοινών στόχων»* (Κατσαρός, 2008). Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε πως ένας οργανισμός αποτελείται από συνειδητά συντονισμένη ανθρώπινη δραστηριότητα και μηχανισμούς επικοινωνίας -μέσα σε συγκεκριμένα και προκαθορισμένα όρια- και τη συνεργασία τους για την επίτευξη συγκεκριμένου ή συγκεκριμένων σκοπών. Έτσι λοιπόν, η σχολική μονάδα, που είναι η φυσική οντότητα του σχολείου, μπορεί να θεωρηθεί ως ένας οργανισμός αφού αποτελείται από ανθρώπους (εκπαιδευτικούς, μαθητές, γονείς), μέσα σε ένα συγκεκριμένο φυσικό χώρο (κτιριακή και τεχνολογική υποδομή, μέσα διδασκαλίας) που αλληλεπιδρούν μέσα σε ένα δομημένο πλαίσιο λειτουργίας (κανονισμός λειτουργίας) για την επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών (εκπαίδευση μαθητών).

Ως οργανισμός, το σχολείο αποτελεί μια σύνθετη περίπτωση καθώς ταυτόχρονα λειτουργεί ως δημόσια υπηρεσία και αυτόνομη οργάνωση. Νόμοι, κανονισμός λειτουργίας και πόροι προέρχονται από την κορυφή της ιεραρχίας, δημιουργώντας μια οργάνωση πολλών δομημένων επιπέδων. Από την άλλη, η τεχνογνωσία, η εμπειρία, ο έλεγχος και η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος προέρχονται από τη βάση (τους εκπαιδευτικούς), δημιουργώντας μια χαλαρά συνδεδεμένη οργάνωση (Price, 2013).

Με τον όρο σύστημα εννοούμε σύνολο από σώματα, πράγματα, έννοιες ή διαδικασίες που βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση, έτσι ώστε κάθε μεταβολή στο ένα από αυτά να έχει επίδραση σε ένα ή σε όλα τα άλλα (Λεξικό_Νεοελληνικής, Λεξικό της κοινής νεοελληνικής: σύστημα, n.d.). Σύμφωνα με τη θεωρία των κοινωνικών συστημάτων κάθε κοινωνικό σύστημα αποτελείται από άλλα μικρότερα συνεχώς αλληλοεπηρεαζόμενα και αλληλοεξαρτώμενα με σκοπό τη σταθερή ισορροπία μεταξύ τους και με το περιβάλλον τους. Έτσι, το ίδιο το σύστημα αποτελεί κι αυτό υποσύστημα κάποιου άλλου, ευρύτερου συστήματος. Στο σύστημα αυτό υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι που καλούνται να υλοποιήσουν οι ανήκοντες σ' αυτό με ενεργητική δράση και όχι λειτουργώντας μηχανικά. Αποτελείται από δομές, έχει κανόνες, επιβάλλει κυρώσεις, είναι ανεξάρτητο και φυσικά ανοιχτό, δηλαδή σε διαρκή αλληλεπίδραση με το περιβάλλον του (Αθανασίου, 2016). Υπό αυτή την έννοια το σχολείο ως σύστημα είναι υποσύνολο ενός ευρύτερου συστήματος και κάθε στοιχείο της σχολικής μονάδας (εκπαιδευτικοί, μαθητές, μέσα διδασκαλίας κ.ά.) είναι υποσύνολο αυτής. Η απόδοση ενός υποσυστήματος εξαρτάται τόσο από τα δικά του στοιχεία όσο και από το ευρύτερο σύστημα στο οποίο ανήκει. Σημαντικό ρόλο στην απόδοση ενός συστήματος έχει και το περιβάλλον στο οποίο ανήκει (Σαΐτης, 2008α). Οι βασικοί τομείς του περιβάλλοντος μιας σχολικής μονάδας φαίνονται στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 2: Το περιβάλλον της σχολικής μονάδας (Σαΐτης, 2008α)

Με βάση το σχήμα βλέπουμε ότι μια σχολική μονάδα επηρεάζεται από και αλληλεπιδρά με τρεις παράγοντες:

- Το εσωτερικό του περιβάλλον, δηλαδή όσοι βρίσκονται μέσα στο σχολείο (εκπαιδευτικοί, μαθητές, διεύθυνση σχολείου, σχολικό κλίμα).
- Το ειδικό του περιβάλλον, δηλαδή όσοι βρίσκονται έξω από το σχολείο αλλά έχουν άμεση σχέση με τη λειτουργία του (γονείς, σύλλογος γονέων και κηδεμόνων, τοπική αυτοδιοίκηση, υπουργείο παιδείας).
- Το εξωτερικό (γενικό) περιβάλλον, δηλαδή όσοι βρίσκονται έξω από το σχολείο και επηρεάζουν έμμεσα τη λειτουργία του (φυσικό περιβάλλον, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, νομικό και πολιτικό περιβάλλον).

Παράγοντες που διαμορφώνουν τις Εργασιακές Σχέσεις στη Σχολική Μονάδα

Ο ρόλος του εξωτερικού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων της σχολικής μονάδας

Όπως φαίνεται και από το σχήμα, οι εξωτερικές περιβαλλοντικές δυνάμεις μιας σχολικής μονάδας ομαδοποιούνται σε δύο κατηγορίες: το γενικό και το ειδικό περιβάλλον.

Στο γενικό περιβάλλον υπάρχουν ευρύτερες κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές αλλά και φυσικές περιβαλλοντικές δυνάμεις που ασκούν έμμεση επιρροή στη λειτουργία και αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας. Το ενδιαφέρον εστιάζεται στους κοινωνικούς, πολιτικούς, νομικούς και οικονομικούς παράγοντες καθώς σύμφωνα με τον Dunlop (Κατσανέβας, 2007) αυτοί οι τρεις παράγοντες σχετίζονται και αλληλεπιδρούν με το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, μπορούμε να δεχτούμε πως οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν έμμεσα όχι μόνο τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας. Έτσι, οι σχολικοί οργανισμοί δέχονται επίδραση από το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ανήκουν κι αυτό με τη σειρά του επιδρά στις εργασιακές σχέσεις εντός της μονάδας. Η εκπαιδευτική νομοθεσία η οποία καθορίζεται από την γενικότερη εκπαιδευτική πολιτική του κράτους επηρεάζει όχι μόνο τη λειτουργία του σχολείου αλλά και τις εργασιακές σχέσεις στο εσωτερικό του. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί, όπως και κάθε κοινωνικός οργανισμός επηρεάζονται έντονα από

τις γενικές οικονομικές συνθήκες κι αυτό έχει έμμεση συνέπεια στις εργασιακές σχέσεις ενός τους.

Στο ειδικό περιβάλλον ενός σχολείου ανήκουν κοινωνικές ομάδες και οργανισμοί που έχουν άμεση σχέση με τα μέλη της σχολικής μονάδας. Έτσι, οι γονείς των μαθητών, ο σύλλογος γονέων και κηδεμόνων, οι ομοσπονδίες των εκπαιδευτικών, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης κ.ά έχουν άμεση επιρροή στην εκπαιδευτική διαδικασία και κατ' επέκταση στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των μελών της σχολικής μονάδας. Ο βαθμός επιρροής μπορεί να ποικίλλει από σχολείο σε σχολείο και η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να αποδοθεί στον τρόπο που η σχολική διεύθυνση ασκεί τα επικοινωνιακά της καθήκοντα (Σαϊτής, 2008α).

Ο ρόλος του διευθυντή στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων της σχολικής μονάδας

Ο όρος σχολική διεύθυνση καθορίζει τη λειτουργία της σχολικής μονάδας κατά την οποία έχει εξουσία ένας εκπαιδευτικός για την εκτέλεση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων. Η σχολική διεύθυνση είναι η πρώτη βαθμίδα διοίκησης του εκπαιδευτικού μας συστήματος καθώς η σχολική μονάδα αποτελεί οργανωτικό μετασχηματισμό του κράτους που επιδιώκει να πετύχει τους στόχους του ασκώντας δημόσια εξουσία. Η ύπαρξη σχολικής διεύθυνσης είναι απαραίτητη αφού η πραγματοποίηση των στόχων του σχολείου, απαιτεί, εκτός των άλλων, και ικανή ηγεσία που να συντονίζει όλους τους παράγοντες που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και να προσπαθεί για τη διαμόρφωση και διατήρηση ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος (Σαϊτής, 2008β).

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία (ΦΕΚ 167/τ.Α/ν.1566, 1985) η διοίκηση των σχολικών μονάδων ασκείται από το διευθυντή, τον υποδιευθυντή (όπου υπάρχει) και το σύλλογο διδασκόντων. Σε ό,τι αφορά το θεσμό του διευθυντή του σχολείου, στο άρθρο 11 του ν.1566/85 ορίζεται ότι:

«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 των διδασκόντων, που εκδίδονται σύμφωνα με την υπουργική απόφαση για τις αρμοδιότητες του συλλόγου των διδασκόντων. Μετέχει, επίσης, στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου του και συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους...».

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο διευθυντής της σχολικής μονάδας λειτουργεί ως οργανωτής και συντονιστής της σχολικής ζωής αλλά και ως ρυθμιστής λειτουργικών ζητημάτων. Επιπροσθέτως, δεν παύει να είναι και εκπαιδευτικός σύμφωνα με το νόμο 4473/2017 (ΦΕΚ 78/τ.Α/ν.4473, 2017) επιφορτισμένος με επιπλέον διοικητικές αρμοδιότητες. Συνεπώς, ο διευθυντής του σχολείου δεν είναι ο κλασικός διευθυντής οργανισμού, αλλά επαγγελματικά, πρώτος μεταξύ ίσων (Everard & Morris, 1999). Τέλος, ο διευθυντής της σχολικής μονάδας έχει και εποπτικά καθήκοντα, επομένως έχει την ευθύνη της επίβλεψης όλου του προσωπικού της σχολικής μονάδας (διδασκτικού και διοικητικού) κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Έτσι ο διευθυντής έχει την ευθύνη για το έργο των εκπαιδευτικών – συναδέλφων του. Ως διοικητικό στέλεχος, ο διευθυντής σχολείου έχει ευρύτερη εξουσία και περισσότερη ευθύνη από εκείνη των απλών εκπαιδευτικών, άρα έχει το δικαίωμα και την υποχρέωση να καθοδηγεί και να παρακινεί τους συναδέλφους του αλλά και να λαμβάνει αποφάσεις αυτοβούλως. Αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ των υψηλότερων κλιμακίων της εκπαιδευτικής διοίκησης και τους εκπαιδευτικούς, που είναι και οι βασικοί συντελεστές της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Σαΐτης, 2008β). Εν τούτοις οι διευθυντές των σχολείων διαθέτουν ελάχιστη εκτελεστική εξουσία παρά τον εποπτικό τους ρόλο και την ηγετική τους θέση στην ιεραρχία των σχολείων. Οι διευθυντές εξαρτώνται άμεσα από την περιφερειακή διοίκηση, αλλά έχουν λίγη εξουσία να επιβάλλουν την τήρηση των περιφερειακών εντολών από τους εκπαιδευτικούς. Αυτό απενεργοποιεί τους διευθυντές από την επιβολή κυρώσεων σε μη συμμορφούμενους εκπαιδευτικούς, μια διαρθρωτική πρόκληση που δεν αντιμετωπίζουν οι περισσότεροι διευθυντές ιδιωτικών οργανισμών. Αυτή η ασύμμετρη δομή εξουσίας θέτει τη διεύθυνση σε μια ιδιαίτερα ευάλωτη οργανωτική θέση (Price, 2012).

Στην πράξη ο διευθυντής βρίσκεται στο μέσο δύο αντίθετων κοινωνικά συνιστωσών: τα μεσαία και ανώτερα στελέχη της εκπαιδευτικής διοίκησης και από τους εκπαιδευτικούς. Ο ρόλος του διευθυντή, του επιβάλλει να δώσει έμφαση στην εκπλήρωση των σκοπών του σχολείου προκειμένου να είναι εύρυθμη και αποτελεσματική η λειτουργία του σχολείου. Από την άλλη οι εκπαιδευτικοί επιδιώκουν να εργάζονται χωρίς ένταση και άγχος, σε ένα άνετο και φιλικό περιβάλλον. Ο διευθυντής που είναι στη μέση πιέζεται και από τις δύο αυτές τάσεις και προσπαθεί να συμβιβάσει καταστάσεις, αφού οι προσδοκίες των δύο αυτών κοινωνικών ομάδων είναι συνήθως διαφορετικός. Σε ένα κατάλληλα οργανωμένο εκπαιδευτικό σύστημα ο διευθυντής του σχολείου παίζει το σοβαρότερο ρόλο στο χειρισμό

του ανθρώπινου παράγοντα και τη δημιουργία καλού κλίματος εργασίας στο σχολείο (Σαΐτης, 2008β).

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων της σχολικής μονάδας

Οι εκπαιδευτικοί ανήκουν στο σώμα των δημοσίων πολιτικών και διοικητικών υπαλλήλων και το νομικό καθεστώς τους διέπεται από τις διατάξεις του ν.1566/85 (ΦΕΚ 167/τ.Α/ν.1566, 1985) καθώς και από άλλες σχετικές νομοθετικές ή κανονιστικές ρυθμίσεις. Έτσι, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολυσύνθετο με συγκρουόμενους ρόλους και πολλές αντιφατικές ευθύνες και υποχρεώσεις: από τη μία δημόσιος υπάλληλος εξαρτώμενος από τον κρατικό φορέα και από την άλλη αυτόνομος επαγγελματίας ή, επιστήμονας από τη μία μεριά και παιδαγωγός από την άλλη ή, της σχέσης εξουσίας που έχει με το μαθητή από τη μια, αλλά και της συνεργατικής και ενισχυτικής σχέσης του με το μαθητή από την άλλη (Ξωχέλλης, 2006).

Ως δημόσιος υπάλληλος, ο εκπαιδευτικός έχει μια πειθαρχική σχέση με τους ανωτέρους του, δηλαδή είναι υπόλογος στους ιεραρχικά ανωτέρους του (Σαΐτης, 2008α). Εδώ όμως τα πράγματα αρχίζουν και περιπλέκονται, καθώς ο άμεσα ιεραρχικά ανωτέρός του είναι ο διευθυντής, ο οποίος μπορεί μέχρι πρότινος να ήταν συνάδελφός του. Στην πραγματικότητα, οι άτυπες σχέσεις και οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των διευθυντών έχουν επίπτωση στη διοίκηση της σχολικής μονάδας αλλά και στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον της (Price, 2012).

Ο ρόλος του σχολικού κλίματος στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων της σχολικής μονάδας

Είναι δύσκολο να οριστεί επακριβώς η έννοια του κλίματος μιας σχολικής μονάδας. Κάθε κοινωνικός οργανισμός παρουσιάζει μια γενική ατμόσφαιρα, που καθορίζει τις αντιδράσεις των μελών του προς αυτόν ως σύνολο. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η αντίληψη των ανθρώπων που κινούνται μέσα σε μια σχολική μονάδα (μαθητές, καθηγητές, διευθυντής) είναι συνυφασμένη με το κλίμα αυτής της μονάδας. Δηλαδή το κλίμα ενός σχολείου είναι αυτό που πιστεύουν ότι είναι τα μέλη του και όχι απαραίτητα αυτό που πραγματικά είναι. Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το σχολικό κλίμα είναι «ένα ευδιάκριτο

χαρακτηριστικό μείγμα περιβαλλοντικών συνθηκών (όπως ο τύπος και το μέγεθος του σχολείου κ.α), αξιών, ενδιαφερόντων, προσδοκιών και ορισμένων ατομικών χαρακτηριστικών όλων όσων εμπλέκονται, που διαφοροποιεί το ένα σχολείο από κάποιο άλλο» (Σαΐτης, 2008α).

Όπως σε κάθε οργανισμό, έτσι και σε μια σχολική μονάδα, το ευνοϊκό κλίμα παίζει σημαντικό ρόλο στην αποτελεσματικότητά του, δηλαδή στην επίτευξη των στόχων του. Όταν υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ διευθυντή και εργαζομένων της σχολικής μονάδας (διδασκτικό προσωπικό, σχολικοί φύλακες, καθαρίστριες κ.α), καλή επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών αλλά και εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους και γενικά όταν υπάρχουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα στα μέλη της σχολικής μονάδας, επηρεάζεται θετικά η λειτουργία του σχολείου (Σαΐτης, 2008α).

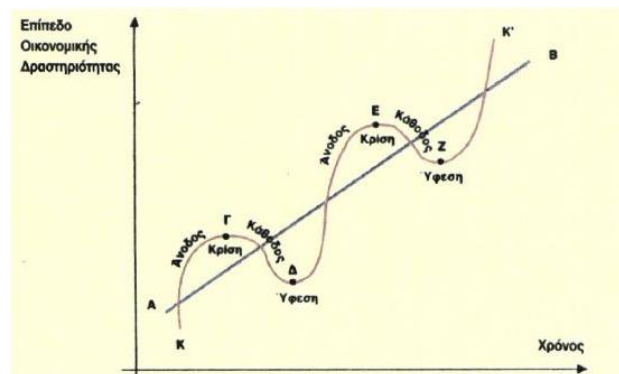
Συμπερασματικά, το κλίμα της σχολικής μονάδας επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως η πολυπλοκότητα της οργανωτικής δομής, το μέγεθος, το εξωτερικό περιβάλλον, τον τρόπο άσκησης της σχολικής ηγεσίας αλλά και από τις ανάγκες και τους στόχους των εκπαιδευτικών του. Εν τούτοις χρειάζεται προσεκτική αντιμετώπιση του θέματος της διαμόρφωσης ευνοϊκού κλίματος εργασίας από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, αφού το σχολικό κλίμα επηρεάζει την ποιότητα των εργασιών και την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών λειτουργιών από τους εκπαιδευτικούς (Menon Eliophotou & Christou, 2002).

Κεφάλαιο 2 – Η οικονομική ύφεση και η κοινωνική κρίση και οι επιπτώσεις τους στην εκπαίδευση

Οικονομική κρίση και οικονομική ύφεση

Οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις έχουν κοινά στοιχεία, αλλά έρχονται σε πολλές μορφές. Μια οικονομική κρίση συνδέεται συχνά με ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα φαινόμενα: ουσιαστικές μεταβολές των τιμών των περιουσιακών στοιχείων και του όγκου των πιστώσεων, σοβαρές διαταραχές της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης και παροχή εξωτερικής χρηματοδότησης σε διάφορους παράγοντες της οικονομίας, μεγάλα προβλήματα ισολογισμού (των επιχειρήσεων, των νοικοκυριών, των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και των κυριαρχικών αρχών), και μεγάλη κλίμακα οικονομικής στήριξης προς το κράτος (με τη μορφή στήριξης ρευστότητας και ανακεφαλαιοποίησης). Οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις είναι συνήθως πολυδιάστατα γεγονότα και μπορεί να είναι δύσκολο να χαρακτηριστούν χρησιμοποιώντας έναν μόνο δείκτη (Claessens & Kose, 2013).

Σύμφωνα με τις Αρχές Οικονομικής Θεωρίας (Λιανός, Παπαβασιλείου, & Χατζηανδρέου, n.d.) τα στοιχεία μιας οικονομίας για μεγάλες χρονικές περιόδους (παραγωγή, εισόδημα, απασχόληση), γενικά η οικονομική δραστηριότητα άλλοτε αυξάνεται γρήγορα, άλλοτε αργά και άλλοτε μειώνεται. Οι μεταβολές αυτές ονομάζονται οικονομικές διακυμάνσεις ή οικονομικοί κύκλοι και παρουσιάζουν μια συστηματική κυκλικότητα. Τα στάδια από τα οποία περνάει η οικονομία στη διάρκεια του κύκλου έχουν κοινά χαρακτηριστικά και ονομάζονται συνήθως φάσεις του οικονομικού κύκλου. Υπάρχουν δύο κύριες φάσεις από τις οποίες διέρχεται η οικονομία στη διάρκεια ενός οικονομικού κύκλου: η φάση της ανόδου ή της άνθησης και η φάση της καθόδου ή της ύφεσης. Η μετάβαση από την άνοδο στην κάθοδο και αντίστροφα δε γίνεται αμέσως ή απότομα, αλλά απαιτεί χρόνο. Επίσης περνάει από τη φάση της κρίσης που είναι η κορυφή του κύκλου.



Σχήμα 3: Οι φάσεις του οικονομικού κύκλου (Λιανός, Παπαβασιλείου, & Χατζηανδρέου, n.d.)

Η φάση της ανόδου ή της άνθησης

Στη φάση αυτή παρατηρούμε αύξηση της παραγωγής, του εισοδήματος και της απασχόλησης. Καθώς αυξάνεται η συνολική ζήτηση και η παραγωγή, αυξάνονται και τα κέρδη και αυτό δημιουργεί ευνοϊκό κλίμα για επενδύσεις. Στην αρχή δεν υπάρχει αύξηση των τιμών, καθώς όμως αυξάνεται η συνολική ζήτηση και αυξάνεται η απασχόληση των παραγωγικών συντελεστών αρχίζουν να εμφανίζονται και οι πρώτες αυξήσεις των τιμών.

Η φάση της κρίσης

Στη φάση αυτή, καθώς η οικονομία πλησιάζει το επίπεδο της πλήρους απασχόλησης, η τάση για αύξηση των τιμών είναι πιο έντονη. Αρχίζουν να εμφανίζονται ελλείψεις, αρχικά σε ορισμένες κατηγορίες εξειδικευμένης εργασίας και αργότερα σε εργατικό δυναμικό γενικά. Η αύξηση της παραγωγής γίνεται δυσκολότερη, το κόστος αυξάνεται και η αύξηση των τιμών γενικεύεται. Σε αυτό το στάδιο η οικονομία είναι πιο ευαίσθητη και περισσότερο ευάλωτη στους διάφορους παράγοντες που μπορούν να ανακόψουν την ανοδική πορεία της. Αν αυτό συμβεί, τότε επέρχεται κρίση, η οικονομία έχει ξεπεράσει το ανώτατο σημείο και εισέρχεται στη φάση της καθόδου.

Η φάση της καθόδου

Τα φαινόμενα που παρατηρούνται στη φάση της καθόδου είναι τα αντίθετα απ' αυτά που συναντάμε στην ανοδική πορεία της οικονομίας: μείωση της κατανάλωσης, στασιμότητα ή μείωση των επενδύσεων, μείωση του εισοδήματος και της απασχόλησης. Άλλες φορές η φάση της καθόδου τελειώνει γρήγορα, οπότε η οικονομία ξαναρχίζει την ανοδική πορεία σχετικά ανώδυνα, και άλλες φορές οδηγεί σε παρατεταμένη ύφεση.

Η φάση της ύφεσης

Η φάση της ύφεσης χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη ανεργία, έλλειψη επενδύσεων και ανεπαρκή ζήτηση καταναλωτικών αγαθών. Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που παράγουν τόσο καταναλωτικά όσο και κεφαλαιουχικά αγαθά έχουν αχρησιμοποίητη ή πλεονάζουσα παραγωγική δυναμικότητα. Η παραγωγή και τα εισόδημα βρίσκονται στο χαμηλότερο επίπεδό τους. Οι τιμές, αν δε μειώνονται, τουλάχιστον δεν αυξάνονται ή αυξάνονται ελάχιστα και τα κέρδη των επιχειρήσεων είναι χαμηλά. Μάλιστα, πολλές επιχειρήσεις μπορεί να έχουν

ζημιές αντί για κέρδη. Το γενικό επιχειρηματικό κλίμα δεν είναι ευνοϊκό για την ανάληψη επενδύσεων και επικρατεί απαισιοδοξία για το μέλλον.

Γενικά, η οικονομική κρίση θεωρείται ως η αυξανόμενη δυσκολία των ατόμων να ανταποκριθούν στις οικονομικές ανάγκες αλλά και η δυσκολία των δομών να προσφέρουν τις υπηρεσίες που πρόσφεραν παλαιότερα, λόγω θεσμικών αλλαγών και περικοπών (Αυγητίδου, και συν., 2016). Πρόκειται δηλαδή για μία κατάσταση όπου η οικονομία χαρακτηρίζεται από μια συνεχή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας υπό την έννοια πως βασικά μεγέθη όπως η απασχόληση, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν, οι επενδύσεις, το δημόσιο χρέος αντιμετωπίζουν πρόβλημα. Ειδικότερα, η οικονομική κρίση με βάση τη θεωρία των οικονομικών διακυμάνσεων παρεμβάλλεται ανάμεσα στη φάση της ανόδου και της καθόδου με τρόπο κυκλικά και διαδοχικά επαναλαμβανόμενο, χωρίς ωστόσο να γνωρίζει κανείς εκ των προτέρων το μέγεθος και τη χρονική διάρκειά της (Φωτόπουλος, n.d.).

Συνέπειες της οικονομικής κρίσης

Οι κρίσεις γενικά συνδέονται με σημαντικές μειώσεις σε ένα ευρύ φάσμα μακροοικονομικών μεγεθών. Η ύφεση μετά από κρίσεις παρουσιάζει πολύ μεγαλύτερες μειώσεις στην κατανάλωση, τις επενδύσεις, τη βιομηχανική παραγωγή, την απασχόληση και τις εξαγωγές και τις εισαγωγές σε σύγκριση με τις περιόδους ύφεσης χωρίς κρίσεις (Claessens & Kose, 2013).

Ειδικά στην Ελλάδα, η τελευταία οικονομική κρίση που ξέσπασε το 2008 είχε ως αποτέλεσμα (Σκλάβος, 2014):

- Τη μείωση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ)
- Την αύξηση της ανεργίας
- Την πτώση του βιοτικού επιπέδου
- Τη διεύρυνση της φτώχειας
- Την κοινωνική περιθωριοποίηση
- Τα μνημόνια¹

¹ Σύνταξη δανειακών συμβάσεων, οι οποίες πέρασαν στο Ελληνικό Κοινοβούλιο με τη μορφή νόμων. Θεωρούνται προαπαιτούμενα για την παροχή οικονομικής βοήθειας στη χώρα μας. Μέχρι τώρα έχουν υπογραφεί από την Ελλάδα 3 μνημόνια: 2010 (N. 3845/2010), 2012 (N. 4046/2012) και 2015 (N. 4336/2015) (Γκιόκας, 2017).

Από τα παραπάνω παρατηρούμε πως τα περισσότερα αφορούν επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην κοινωνία. Πράγματι, οι κοινωνικές συνέπειες της κρίσης αποτυπώνονται στην καθημερινότητα με διάφορες μορφές. Η διεύρυνση της φτώχειας γίνεται αντιληπτή από της αύξηση των αστέγων και τους ανθρώπους που ψάχνουν στα σκουπίδια για φαγητό. Παράλληλα αυξάνονται τα αιτήματα για σίτιση και τρόφιμα στα κοινωνικά παντοπωλεία των Δήμων και της Εκκλησίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την κοινωνική περιθωριοποίηση. Από την άλλη, η αύξηση της ανεργίας οδηγεί σε διατάραξη της οικογενειακής ισορροπίας, την πτώση του βιοτικού επιπέδου και σε πληθώρα ψυχολογικών συνεπειών (Αναστασιάδης, 2014).

Κοινωνική κρίση

Ως κοινωνική κρίση γενικά, ορίζεται η κορύφωση των αρνητικών φαινομένων που απασχολούν το κοινωνικό σύνολο (Λεξικό_Ελληνικών, n.d.). Υπό μια άλλη διάσταση, η κοινωνική κρίση αναφέρεται στην απορρύθμιση των αξιών σε μία κοινωνία, την ηθική έκπτωση, την αδυναμία των ανθρώπων να προσαρμοστούν στις νέες και ραγδαίες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτισμικές μεταβολές. Η ύπαρξη της κρίσης, πέρα από το αν αυτή υφίσταται αντικειμενικά ή όχι, ή ανεξάρτητα από το πώς την αντιλαμβάνεται ο καθένας, τεκμηριώνεται και μόνο στο γεγονός ότι ο σύγχρονος άνθρωπος τη βιώνει ως αίσθημα απογοήτευσης και ματαιοδοξίας. Η ματαίωση που πολλές φορές οι πολίτες νιώθουν, η απογοήτευση από τις πολιτικές και οικονομικές τους ηγεσίες, συνιστούν στην ουσία την ίδια τη φύση της κρίσης. Στις μέρες μας η έννοια της κρίσης χρησιμοποιείται για να περιγράψει καταστάσεις οι οποίες συγκροτούν το αίσθημα μιας γενικότερης απειλής, καθώς και την παθολογία μιας πραγματικότητας που έχει ξεφύγει από τα φυσιολογικά όρια μέσα στα οποία θα έπρεπε αυτή να κινείται (Φωτόπουλος, n.d.).

Οι κλιμακούμενες κοινωνικές αντιξοότητες οδηγούν τους ανθρώπους σε αμφιβολία και στην παραίτηση της ελπίδας τους για το μέλλον, δηλαδή την εκπλήρωση των κοινωνικών τους προσδοκιών, με συνέπεια να χάνουν την πίστη τους στην αξία των παραδοσιακών κοινωνικών πρακτικών και δομών με τις οποίες εκπληρώνονται αυτές οι προσδοκίες. Όταν συμβαίνει αυτό, η κοινωνική κατάσταση χαρακτηρίζεται ως κοινωνική κρίση. Είναι μια φάση κατά την οποία η κοινωνική κατάσταση δεν είναι πλέον ανεκτή ή διαχειρίσιμη, και μια αποφασιστική αλλαγή είναι επικείμενη. Τα εμπλεκόμενα μέρη είναι συναισθηματικά κλονισμένα και αδυνατούν να λογοδοτούν αποτελεσματικά. Ακριβώς όπως σε μια

καταστροφή το άτομο στρεσάρεται και οδηγείται σε ψυχολογικό σοκ, έτσι και σ' αυτή την κατάσταση το άτομο δεν μπορεί να ενεργήσει επειδή τα προηγούμενα πρότυπα συμπεριφοράς του δεν είναι αποτελεσματικά. Κατά συνέπεια, μια κοινωνική κρίση, όπως και μια ατομική κρίση, είναι υποκειμενική κατάσταση. Είναι η προσωπική ερμηνεία που αποδίδεται σε κάποιο γεγονός ή γεγονότα και που μειώνει τη γνωστική λειτουργία, η οποία περιλαμβάνει την επεξεργασία πληροφοριών, την ικανότητα σκέψης, την αντίληψη, τη μνήμη, τον προγραμματισμό και τις μεθόδους επίλυσης προβλημάτων. Αυτή η συναισθηματική κατάσταση καταβάλλεται από κάποιο γεγονός ή γεγονότα που προκαλούν άγχος, αισθήματα αδυναμίας, μειωμένες άμυνες και συναισθηματικές ανισορροπίες. Ως αποτέλεσμα της υπερβολικής συναισθηματικότητας, το άτομο στην κοινωνική κρίση βιώνει την αποδιοργάνωση της προσωπικότητας που μπορεί να εκφράζεται με συνηθισμένες ενέργειες, ή παρορμητική, ανεύθυνη, αντικοινωνική συμπεριφορά (Kuykendall, 2005).

Η κοινωνική κρίση οδηγεί σε συρρίκνωση της κοινωνικής συνείδησης. Ως κοινωνική συνείδηση ορίζονται οι αρχές συμβίωσης που αποδέχονται οι πολίτες παρά τις διαφορετικές απόψεις και επιδιώξεις τους. Οι αρχές αυτές προκύπτουν από τις κοινωνικές δομές, τις εμπεδωμένες διαδικασίες που καθιστούν δυνατή τη συνύπαρξη, τη συνεννόηση και τη συναλλαγή. Η κοινωνική συνείδηση συνδέεται με την ανταποδοτικότητα που προϋποθέτουν οι κοινωνικές δράσεις: κάθε πολίτης ακολουθεί μια συγκεκριμένη συμπεριφορά, γιατί θεωρεί ότι και οι συμπολίτες του θα συμπεριφέρονται ανάλογα, ώστε έτσι να πραγματοποιήσουν όλοι από κοινού τους ευρύτερα αποδεκτούς στόχους. Διαμορφώνονται έτσι δικαιώματα και υποχρεώσεις, δυνατότητες συνύπαρξης και κοινής επιτυχίας. Η κοινωνική συνείδηση ενδυναμώνεται όσο οι πολίτες διαπιστώνουν ότι οι διαμορφωμένοι τρόποι κοινής συνεννόησης και δράσης εφαρμόζονται, και τους εξασφαλίζουν λύσεις στα προβλήματά τους. Αντίθετα περιορίζεται όταν επικρατούν έντονη αντιπαλότητα, αυθαιρεσία και μονομέρεια στην άσκηση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, όταν ο πολίτης διαπιστώνει ότι οι κανόνες συνύπαρξης παραβιάζονται συστηματικά (Σημίτης, 2017).

Εκπαίδευση

Εκπαίδευση είναι ένα πεδίο σπουδών που ασχολείται με τις μεθόδους διδασκαλίας και μάθησης σε σχολεία ή σχολικά περιβάλλοντα σε αντίθεση με διάφορα μη τυπικά και άτυπα μέσα κοινωνικοποίησης. Η εκπαίδευση ως έννοια μπορεί να θεωρηθεί ως η μετάδοση των αξιών και της συσσωρευμένης γνώσης μιας κοινωνίας. Με αυτή την σημασία, μπορεί να

θεωρηθεί ισοδύναμο με την καλλιέργεια και την κοινωνικοποίηση του ατόμου (Britannica, n.d.).

Ένας άλλος ορισμός για την εκπαίδευση: *«η καλλιέργεια, με συστηματική διδασκαλία και άσκηση σε ειδικά ιδρύματα (σχολεία κ.ά.), των διανοητικών και σωματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων, κυρίως των παιδιών και των νέων, για να μπορέσουν να ασκήσουν κάποιες επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες»* (Λεξικό_Νεοελληνικής, n.d.).

Σύμφωνα με τον Ξωχέλλη εκπαίδευση είναι η μετάδοση στους νέους ενός οριοθετημένου όγκου γνώσεων και η διοχέτευση των αξιών που εμπνέουν και διαπλάθουν τη συμπεριφορά του ατόμου και κατ' επέκταση του κοινωνικού συνόλου. Είναι δηλαδή *«η προετοιμασία της νέας γενιάς για μια κοινωνία με σταθερή δομή και περιορισμένη κινητικότητα»* (Ξωχέλλης, 2006).

Κατά τον O'Connor (1957) η εκπαίδευση είναι

- ένα σύνολο τεχνικών για τη μετάδοση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων
- ένα σύνολο θεωριών που αποσκοπούν να εξηγήσουν ή να δικαιολογήσουν τη χρήση αυτών των τεχνικών
- ένα σύνολο αξιών και ιδεωδών που ενσωματώνονται και εκφράζονται στους σκοπούς για τους οποίους μεταδίδονται οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι συμπεριφορές και καθοδηγούνται έτσι ο όγκος και ο τύπος κατάρτισης που δίδονται

Και συνεχίζει με την άποψη πως, η εκπαίδευση δεν είναι αυτή καθ' αυτή μια επιστήμη, παρά ένα σύνολο πρακτικών ενεργειών που στοχεύουν σε ένα κοινό σκοπό. Έτσι, η εκπαίδευση πρέπει:

1. Να παρέχει στο άτομο τις ελάχιστες δεξιότητες που είναι απαραίτητες για αυτό ώστε να πάρει τη θέση του στην κοινωνία και να αναζητεί περαιτέρω γνώσεις
2. Να παρέχει στο άτομο μια επαγγελματική κατάρτιση που θα του επιτρέπει να αυτοεξυπηρετείται
3. Να δώσει στο άτομο την αίσθηση της γνώσης και να του διεγείρει το ενδιαφέρον γι' αυτήν
4. Να κάνει το άτομο να αποκτήσει κριτική σκέψη

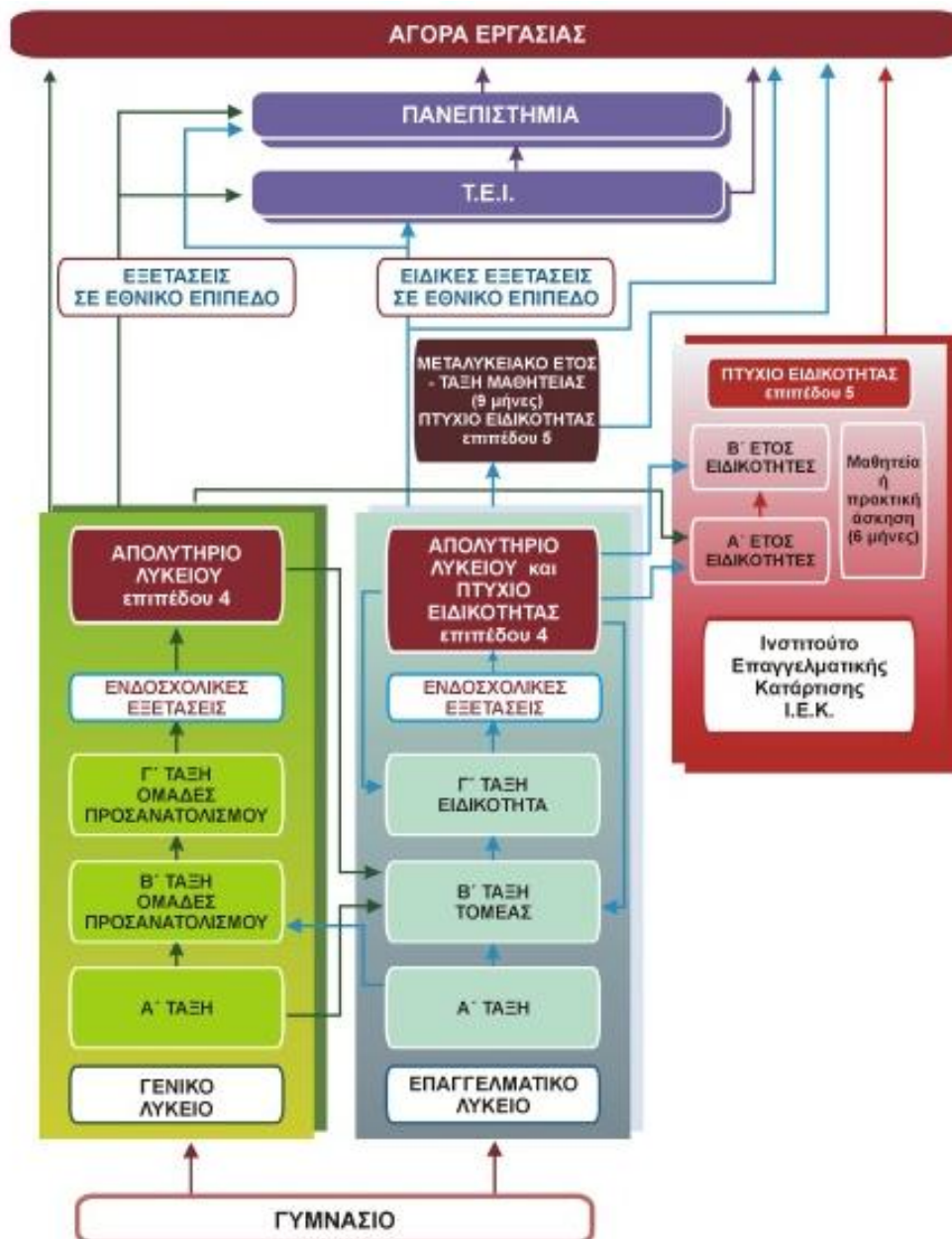
5. Να κρατήσει σε επαφή στο άτομο με τη μόρφωση και να του μάθει να εκτιμά τα πολιτιστικά και ηθικά επιτεύγματα της ανθρωπότητας.

Η εκπαίδευση διακρίνεται στην ευρεία και έμμεση εκπαιδευτική διαδικασία, που συντελείται από την οικογένεια και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, και στο πιο επίσημο είδος εκπαίδευσης -αυτό της διδασκαλίας ή αλλιώς τη σχολική εκπαίδευση που πραγματοποιείται σε προκαθορισμένο θεσμικό πλαίσιο και με σαφές πρόγραμμα σπουδών. Το έργο της διδασκαλίας συγκεκριμένων αντικειμένων ανατίθεται σε μια ειδική ομάδα ατόμων, τους εκπαιδευτικούς. Χωρίς τέτοια τυπική εκπαίδευση, δεν είναι δυνατή η μετάδοση όλων των πόρων και των επιτευγμάτων μιας πολύπλοκης κοινωνίας. Αυτό το είδος της εκπαίδευσης ανοίγει το δρόμο προς μια εμπειρία που δεν θα ήταν προσιτή στους νέους, αν τους είχε αφηθεί να πάρουν την εκπαίδευσή τους σε άτυπη αλληλεπίδραση με τους άλλους (Dewey, 1916).

Στην Ελλάδα ως τυπική εκπαίδευση ορίζεται: *«Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Στην τυπική εκπαίδευση εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.»* (ΦΕΚ 163/τ.Α/ν.3879, 2010).

Η Εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι υποχρεωτική για όλα τα παιδιά μεταξύ των ηλικιών 6-15, δηλαδή περιλαμβάνει την Πρωτοβάθμια (Δημοτικό) και την κατώτερη Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο). Η διάρκεια φοίτησης στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (Δημοτικό) είναι εξαετής, με ηλικία εισόδου το 6ο έτος. Παράλληλα προς τα κοινά Νηπιαγωγεία και Δημοτικά λειτουργούν και Ολοήμερα σχολεία, τα οποία έχουν διευρυμένο ωράριο λειτουργίας και εμπλουτισμένο Αναλυτικό Πρόγραμμα. Η μετα-υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, σύμφωνα με τη μεταρρύθμιση του 2006, περιλαμβάνει δύο τύπους σχολείων: τα Γενικά Λύκεια (ΓΕΛ) και τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ). Η διάρκεια φοίτησης στη μετα-υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση είναι τριετής, ενώ δεν αποκλείονται αμοιβαίες μετακινήσεις από τον ένα τύπο σχολείου στον άλλο. Παράλληλα με τα κοινά σχολεία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης λειτουργούν και Ειδικά Νηπιαγωγεία, Δημοτικά, Γυμνάσια, Λύκεια και λυκειακές τάξεις, που απευθύνονται σε μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Επίσης λειτουργούν και Μουσικά, και Εκκλησιαστικά Λύκεια. Στη μετα-υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση εντάσσονται και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία προσφέρουν επίσημη αλλά αδιαβάθμητη

εκπαίδευση. Τα Ιδρύματα αυτά χαρακτηρίζονται αδιαβάθμητα, γιατί δέχονται τόσο αποφοίτους Γυμνασίου όσο και αποφοίτους Λυκείου, ανάλογα με τις επιμέρους ειδικότητες που προσφέρουν. Η δημόσια πανεπιστημιακή εκπαίδευση χωρίζεται σε ΑΕΙ και ΤΕΙ. Η εισαγωγή των φοιτητών σ αυτά τα ιδρύματα εξαρτάται από την επίδοσή τους σε εξετάσεις εθνικού επιπέδου (ΥΠ.Π.Ε.Θ. - Το Εκπαιδευτικό Σύστημα, n.d.).



Σχήμα 4: Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα μετά την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (Πύλη_Επαγγελματικού_Προσανατολισμού, n.d.)

Οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης και της κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση

Έκθεση του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας που αφορά τις δημόσιες και ιδιωτικές δαπάνες για την εκπαίδευση σε περιβάλλον κρίσης (Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε, 2014) καταγράφει μείωση της δημόσιας δαπάνης για την εκπαίδευση κατά 54,7% (σε σχέση με το 2008) και μείωση της ιδιωτικής δαπάνης κατά 31,8% (1,7 δισ. ευρώ), ενώ σχετικά με την επάρκεια των υποδομών (αίθουσες διδασκαλίας, εργαστήρια, αίθουσες πολλαπλών χρήσεων, βιβλιοθήκη, γυμναστήρια) στο δημόσιο τομέα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αυτή κρίνεται από την έκθεση οριακά επαρκής, αλλά δεν καταγράφονται παρά ελάχιστες σχετικές δαπάνες για ανακαίνιση των υποδομών και ανανέωση του εξοπλισμού στο πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων. Στην έκθεση επίσης αποτυπώνεται μείωση του διδακτικού προσωπικού, με την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση συνολικά να έχει 32.717 εκπαιδευτικούς λιγότερους το 2014 σε σχέση με το 2008. Ταυτόχρονα, παρατηρείται γήρανση του προσωπικού με τη μέση ηλικία των εκπαιδευτικών να είναι 41,4 χρονών στο νηπιαγωγείο, 42,2 χρονών στο δημοτικό, 45,7 χρονών στο επαγγελματικό λύκειο, 46,3 χρονών στο γυμνάσιο και 47,5 χρονών στο γενικό λύκειο.

Στην τελευταία ετήσια έκθεση για την εκπαίδευση του ίδιου φορέα τα συμπεράσματα είναι ανάλογα: *«Το σύστημα δεν διαθέτει οικονομικούς πόρους για την ανάπτυξη της στρατηγικής του. Οι πόροι έχουν εξαντληθεί στην περίοδο μετά το 2010, ειδικά το Πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων του ΥΠΕΘ, πολλαπλές βασικές ανάγκες σε διδακτικό προσωπικό, καλύπτεται από συγχρηματοδοτούμενα, ενώ καταγράφεται υψηλή γήρανση του διδακτικού προσωπικού, αφού η αναλογία 1-10 δεν τηρήθηκε²»* (Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε, 2017).

Σύμφωνα με έρευνα των Damme & Kärkkäinen στη Ελλάδα η δημόσια χρηματοδότηση ή / και οι δημόσιες μεταρρυθμίσεις όλων των νομέων της εκπαίδευσης -από την προσχολική έως την τριτοβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της εκπαίδευσης ενηλίκων- επηρεάστηκαν από την κρίση. Επιπλέον, οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της εκπαίδευσης μεταφέρθηκαν ακόμη περισσότερο στο επίκεντρο των αποφάσεων του προϋπολογισμού και η εφαρμογή εκπαιδευτικών

² Σύμφωνα με το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 (ΦΕΚ 151/τ.Α/ν.3985) προβλεπόταν μία πρόσληψη στο δημόσιο τομέα για κάθε 10 συνταξιοδοτήσεις

μεταρρυθμίσεων όσον αφορά τους περισσότερους τομείς της εκπαίδευσης επιταχύνθηκε λόγω της κρίσης (Damme & Kärkkäinen, 2011).

Η τελευταία έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για την εκπαίδευση, δείχνει πως οι απόφοιτοι του τομέα της υγείας έχουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από όσους έχουν σπουδάσει είτε θετικές επιστήμες (Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά) ή τέχνες και ανθρωπιστικές επιστήμες στην Ελλάδα (παρόλο που λόγω της δύσκολης διαδικασίας εισαγωγής μόνο το 12% των ενηλίκων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν αποκτήσει πτυχίο στον τομέα αυτό). Στην ίδια έρευνα φαίνεται πως οι νέοι ενήλικες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα έχουν επηρεαστεί σημαντικά από την οικονομική κρίση και αντιμετωπίζουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ: 28% έναντι 6,6% και 7,4% κατά μέσο όρο μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Τέλος η έρευνα καταδεικνύει πως οι μισθοί των εκπαιδευτικών μειώνονται διαρκώς από το 2008 και είναι πλέον μεταξύ των χαμηλότερων σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ (OECD, 2017).

Είναι λοιπόν σαφές πως η οικονομική κρίση έφερε πληθώρα αλλαγών στις εκπαιδευτικές δαπάνες, τα εργασιακά δικαιώματα και τις σχετικές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις: το 2011 ξεκίνησε μια διαδικασία συγχώνευσης και κατάργησης σχολικών μονάδων που σε συνδυασμό με την αύξηση του ωραρίου των εκπαιδευτικών κατά 2 ώρες και την αύξηση του μαθητικού δυναμικού των τμημάτων οδήγησε σε απώλεια οργανικών θέσεων και υπεραριθμία εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Εφαρμόζεται έτσι *«μια λογιστική αντίληψη στην εκπαίδευση που μειώνει εκπαιδευτικούς, αυξάνει τον αριθμό των μαθητών στις τάξεις (παρά τις απολύτως αντίθετες θέσεις της παιδαγωγικής επιστήμης) και δημιουργεί μεγάλα σχολικά συγκροτήματα οδηγώντας στην υποβάθμιση της δημόσιας δωρεάν παιδείας»* (Σκλάβος, 2014).

Τα παραπάνω είναι μια πρώτη ορθολογιστική και οικονομική προσέγγιση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης και σύμφωνα με τον Κοππτή (n.d) συνοψίζονται στα παρακάτω:

- Λιγότερα έσοδα για τις λειτουργικές δαπάνες των σχολείων
- Μείωση του ρυθμού ανέγερσης σχολικών κτιρίων
- Συγχωνεύσεις τμημάτων – περισσότεροι μαθητές στα τμήματα (30αρια)
- Συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων
- Μείωση των προσλήψεων νέων εκπαιδευτικών

- Μεταβολή των εργασιακών σχέσεων των εκπαιδευτικών – περισσότεροι καθηγητές σε δύο ή τρία σχολεία– περισσότεροι με ελαστικές σχέσεις εργασίας (ωρομίσθιοι) αναγκαστικές αποσπάσεις σε άλλες περιφέρειες
- Μείωση των μισθών
- Καμία πρόσληψη κοινωνικών ψυχολόγων, με τους εκπαιδευτικούς να καλύπτουν τα κενά εκ των ενόντων και το σχολείο να υπολειτουργεί

Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση δε θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από την οικονομική ύφεση. Με μία σειρά από νόμους προωθήθηκαν καταργήσεις και / ή συγχωνεύσεις πανεπιστημιακών τμημάτων και δόθηκε η δυνατότητα στο Υπουργείο Παιδείας να καταργεί εισαγωγικής και προχωρημένου εξαμήνου κατευθύνσεις σε τμήματα Πανεπιστημίων και ΤΕΙ μέσω Προεδρικών Διαταγμάτων. Υλοποιήθηκε το πρόγραμμα «Αθηνά» για την αναδιάρθρωση Πανεπιστημίων και ΤΕΙ και μειώθηκαν οι τακτικοί προϋπολογισμοί των Ιδρυμάτων. Υπήρξε πρόγραμμα κινητικότητας-διαθεσιμότητας των διοικητικών υπαλλήλων που εφαρμόστηκε σε συνέχεια του σχεδίου «Αθηνά» και που πρόσθεσε λειτουργικά προβλήματα στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, πέραν της οικονομικής δυσπραγίας που προκάλεσε το σχέδιο (Σκλάβος, 2014).

Υπάρχουν όμως και οι κοινωνικές και ψυχολογικές συνέπειες της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Σε μελέτη που αφορά την οικονομική κρίση και το σχολείο (Μαγαλιού, n.d.) παρατηρούνται τα εξής:

«Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης, η δομή, η οργάνωση και ο έλεγχος που ασκεί η αντίστοιχη εκπαιδευτική ιεραρχία στο σχολείο, η ασφυκτική καθοδήγηση που επιβάλλουν τα αναλυτικά προγράμματα και τα εγχειρίδια δεν επιτρέπουν στον εκπαιδευτικό σημαντικά περιθώρια πρωτοβουλίας και παιδαγωγικής ελευθερίας. Τα υπάρχοντα προγράμματα σπουδών προωθούν τον κατακερματισμό και την εντατικοποίηση της γνώσης, την υποβάθμιση της συναισθηματικής, καλλιτεχνικής, αισθητικής και αθλητικής αγωγής, δίνουν έμφαση στην κατάρτιση και τις δεξιότητες με πληθώρα εξετάσεων. Παραγνωρίζουν την ποικιλομορφία των μαθητών (κοινωνική προέλευση, μορφωτικό και πολιτισμικό κεφάλαιο, ειδικές ανάγκες, οικογενειακή κατάσταση, διαφορετικές ταχύτητες μαθητικού δυναμικού), οξύνουν τις εκπαιδευτικές ανισότητες και αποκλείουν πολλούς μαθητές από το δημόσιο σχολείο. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού υποβαθμίζεται στο ρόλο του εξειδικευμένου τεχνικού, στην εκτέλεση

εργαλειακού τύπου του διδακτικού έργου, σε διαχειριστικές τεχνοκρατικές παιδαγωγικές που μετατρέπουν τη διδασκαλία σε ρουτίνα και τυποποιημένη πράξη.»

Επίσης, αρνητικά επηρεάζεται και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών καθώς η μείωση των μισθών τους, η έλλειψη χρηματοδότησης (και άρα πόρων), οι ελλιπείς συνθήκες εργασίας, η έλλειψη υποστήριξης στο έργο τους (υλικής και ηθικής) εξαθλιώνουν το επάγγελμά τους και τους εμποδίζουν να παρέχουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Παρουσιάζεται έτσι μείωση της επαγγελματικής αφοσίωσης, αύξηση του άγχους για το επαγγελματικό τους μέλλον και ένταση στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντή, εκπαιδευτικών γονέων αλλά και εκπαιδευτικών μεταξύ τους (Αθανασίου, 2016).

Τέλος αξίζει να σημειωθεί πώς η οικονομική ύφεση έχει επηρεάσει τις εκπαιδευτικές επιλογές των μαθητών σε σχέση με τη συμμετοχή τους ή όχι στη διαδικασία πρόσβασης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, τις προσδοκίες τους και τους στόχους τους και ουσιαστικά αποπροσανατολίζει τις αποφάσεις τους μια που το βασικό τους κριτήριο είναι πλέον η άμεση επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επίσης, ο υποψήφιος περιορίζει τις επιλογές του σε σχολές του τόπου κατοικίας του χαμηλώνοντας τις προσδοκίες του, ακόμα και αν οι σπουδές δεν έχουν ενδιαφέρον γι' αυτόν ή δεν του εξασφαλίζουν καλές επαγγελματικές προοπτικές. Υπάρχει και ένα ποσοστό μαθητών από χαμηλά κοινωνικά στρώματα με χαμηλές επιδόσεις που λόγω της οικονομικής ύφεσης στρέφεται στην κατάρτιση ελπίζοντας σε άμεση μετέπειτα εργασιακή αποκατάσταση (Τσικαλάκη & Κλάδη-Κοκκίνου, 2016).

Παρουσίαση της έρευνας της ETUCE για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης

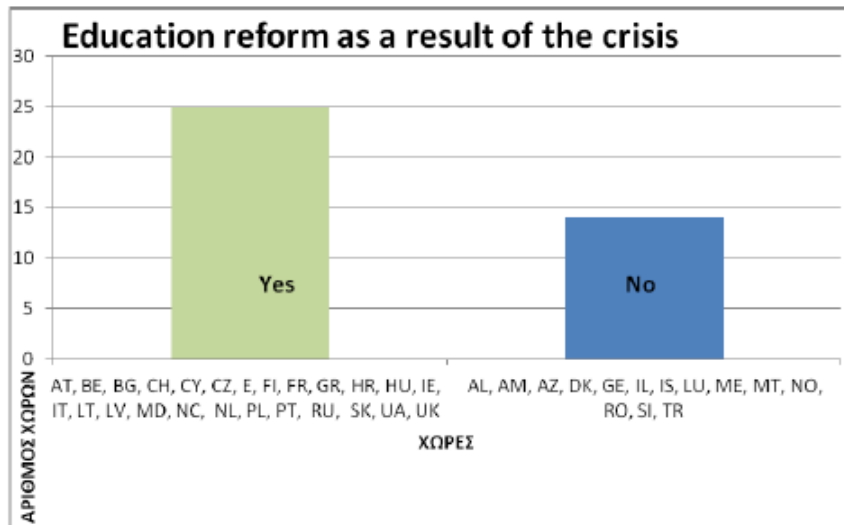
Το διάστημα από 17 Φεβρουαρίου μέχρι και 23 Μαρτίου 2012 η ETUCE (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εκπαιδευτικών, τμήμα της Educational International) διεξήγαγε έρευνα με θέμα «Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης από το 2008 μέχρι σήμερα». Στην έρευνα συμμετείχαν 55 συνδικαλιστικές οργανώσεις των εκπαιδευτικών, που καλύπτουν όλους τους τομείς της εκπαίδευσης και που αντιπροσωπεύουν 26 χώρες της ΕΕ και 14 χώρες εκτός ΕΕ (ΟΛΜΕ, 2012).

ΧΩΡΕΣ	ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	ΧΩΡΕΣ	ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ
ΑΛΒΑΝΙΑ	AL	ΛΕΤΟΝΙΑ	LV
ΑΡΜΕΝΙΑ	AM	ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	LT
ΑΥΣΤΡΙΑ	AT	ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	LU
ΑΖΕΡΜΠΑΪΤΖΑΝ	AZ	ΜΑΛΤΑ	MT
ΒΕΛΓΙΟ	BE	ΜΟΛΔΑΒΙΑ	MD
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	BG	ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ	ME
ΚΡΟΑΤΙΑ	HR	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	NL
ΚΥΠΡΟΣ ΒΟΡΕΙΟ ΤΜΗΜΑ ΚΥΠΡΟΥ	CY NC	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	NO
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΤΣΕΧΙΑΣ	CZ	ΠΟΛΩΝΙΑ	PL
ΔΑΝΙΑ	DK	ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	PT
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	FI	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	RO
ΓΑΛΛΙΑ	FR	ΡΩΣΙΑ	RU
ΓΕΩΡΓΙΑ	GE	ΣΛΟΒΑΚΙΑ	SK
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	DE	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	SI
ΕΛΛΑΔΑ	GR	ΙΣΠΑΝΙΑ	ES
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	HU	ΕΛΒΕΤΙΑ	CH
ΙΣΛΑΝΔΙΑ	IS	ΤΟΥΡΚΙΑ	TR
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	IE	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	UK
ΙΣΡΑΗΛ	IL	ΟΥΚΡΑΝΙΑ	UA
ΙΤΑΛΙΑ	IT		

Πίνακας 1: Ο κατάλογος των χωρών και οι συντομογραφίες που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα (ΟΛΜΕ, 2012)

Οι συνδικαλιστικές ενώσεις ανέφεραν τις παρακάτω αλλαγές και προβλήματα στον εκπαιδευτικό τομέα σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης την περίοδο 2008-2012:

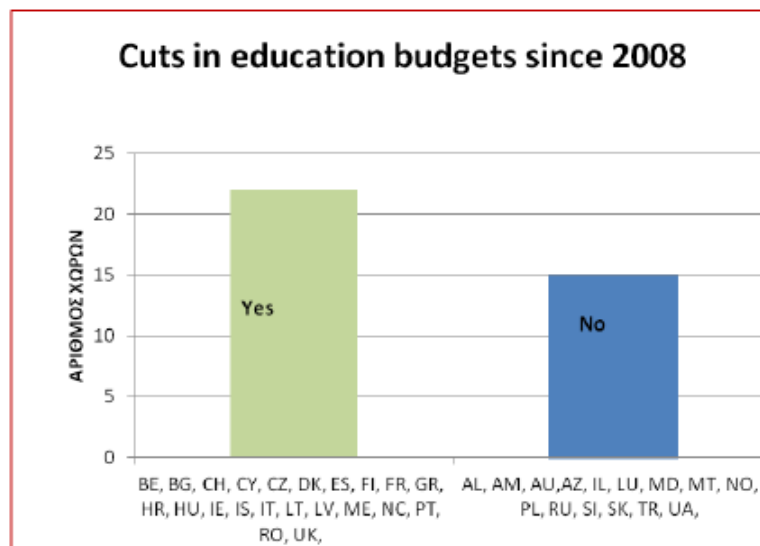
Εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης



Γράφημα 1, (ΟΛΜΕ, 2012)

Όπως φαίνεται από το γράφημα (1) σε 25 χώρες, μεταξύ των οποίων και της Ελλάδος, υπήρξαν μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση το διάστημα 2008-2012, σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης.

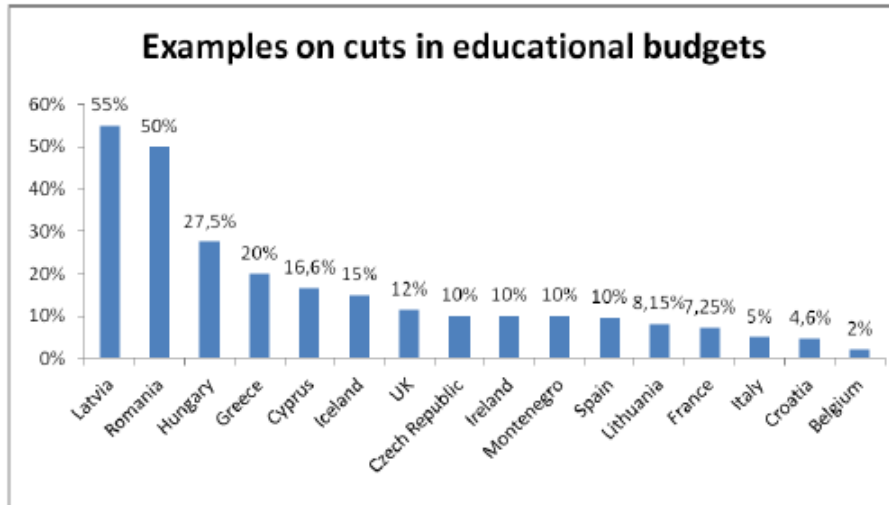
Περιοχές των δαπανών για την εκπαίδευση



Γράφημα 2, (ΟΛΜΕ, 2012)

Όπως φαίνεται από το γράφημα (2) σε 22 χώρες, μεταξύ των οποίων και της Ελλάδος, υπήρξαν μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση το διάστημα 2008-2012, σαν αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης.

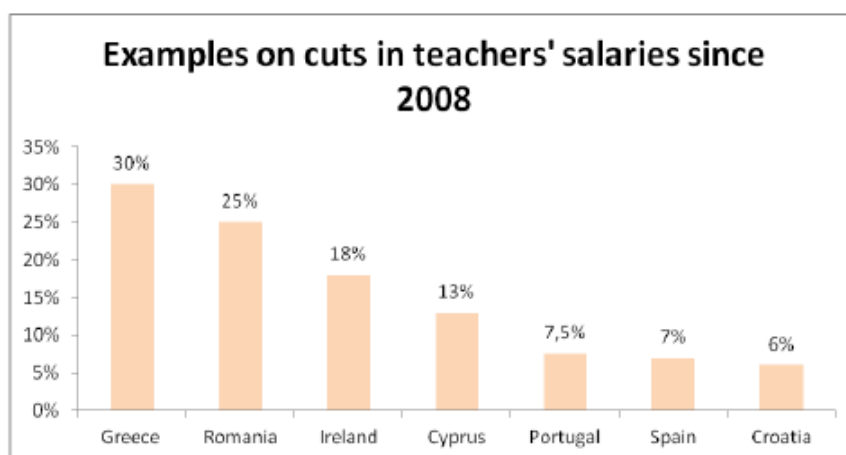
Παραδείγματα περικοπών στις δαπάνες για την εκπαίδευση



Γράφημα 3, (ΟΛΜΕ, 2012)

Από το παραπάνω γράφημα (3) φαίνονται οι χώρες και το ποσοστό που έχουν γίνει περικοπές στους προϋπολογισμούς τους για την εκπαίδευση το διάστημα 2008-2012. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό περικοπής πραγματοποιήθηκε σε χώρες όπου έχει επέμβει το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, με την Ελλάδα να βρίσκεται στην τέταρτη θέση με περικοπές της τάξης του 20%.

Παραδείγματα χωρών που έγιναν περικοπές στους μισθούς των εκπαιδευτικών

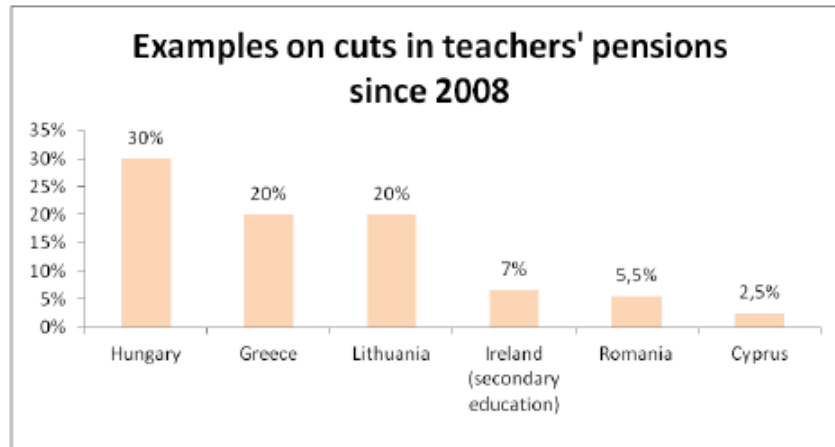


Γράφημα 4, (ΟΛΜΕ, 2012)

Από το γράφημα (4) βλέπουμε πως η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση στη μείωση των μισθών των εκπαιδευτικών από το 2008 με μείωση που φτάνει στο 30%. Πιο συγκεκριμένα

«Επίδομα εξωδιδασκτικής απασχόλησης 356 € 100% περικοπή, επίδομα διδακτικής προετοιμασίας 105 € περικοπή 100%, επίδομα γάμου 35 € 100% περικοπή, επίδομα για μεταπτυχιακές σπουδές 45 - 75 € 100% περικοπή, αποζημίωση για τη διδασκαλία μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες 195 € 100% περικοπή». (ΟΛΜΕ, 2012)

Παραδείγματα χωρών που έγιναν περικοπές συντάξεων στους εκπαιδευτικούς



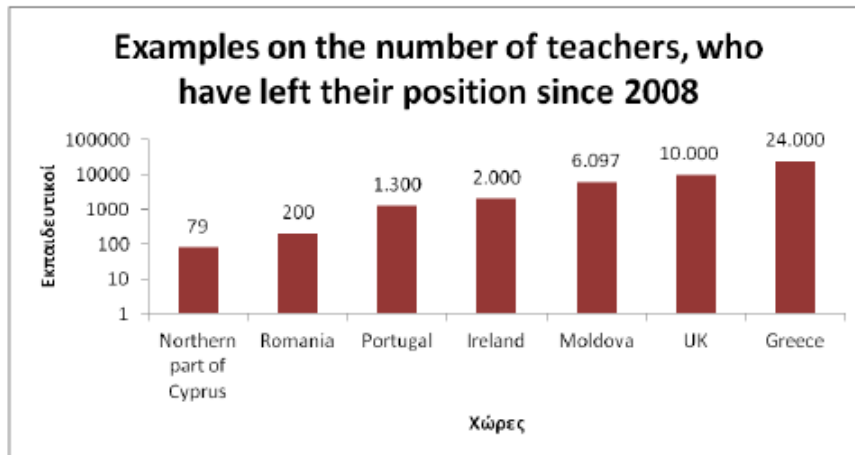
Γράφημα 5, (ΟΛΜΕ, 2012)

Στο γράφημα (5) βλέπουμε την Ελλάδα στη δεύτερη θέση στις περικοπές συντάξεων των εκπαιδευτικών με περικοπές της τάξης του 20%.

Αύξηση των ωρών των διδασκομένων μαθημάτων

Στην παράμετρο της αύξησης των ωρών διδασκαλίας σύμφωνα με την έρευνα, η Ελλάδα βρίσκεται στις χώρες που δεν είχε αυξηθεί το διδακτικό ωράριο των εκπαιδευτικών μέχρι το Μάρτιο του 2012. Όμως με το νόμο 4152 του 2013 (ΦΕΚ 107/τ.Α/ν.4152, 2013) αυξήθηκε το ωράριο των όλων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά 2 ώρες ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας τους. Αυτό οδήγησε σε μη πρόσληψη (από το Σεπτέμβριο του 2013 μέχρι σήμερα) περίπου 10.000-12.000 αναπληρωτών ετησίως και σε κατάργηση οργανικών θέσεων με συνέπεια υποχρεωτικές μετακινήσεις εκπαιδευτικών σε άλλα σχολεία, βαθμίδες, υπηρεσίες (Σκλάβος, 2014).

Παραδείγματα εκπαιδευτικών που άφησαν τη θέση τους



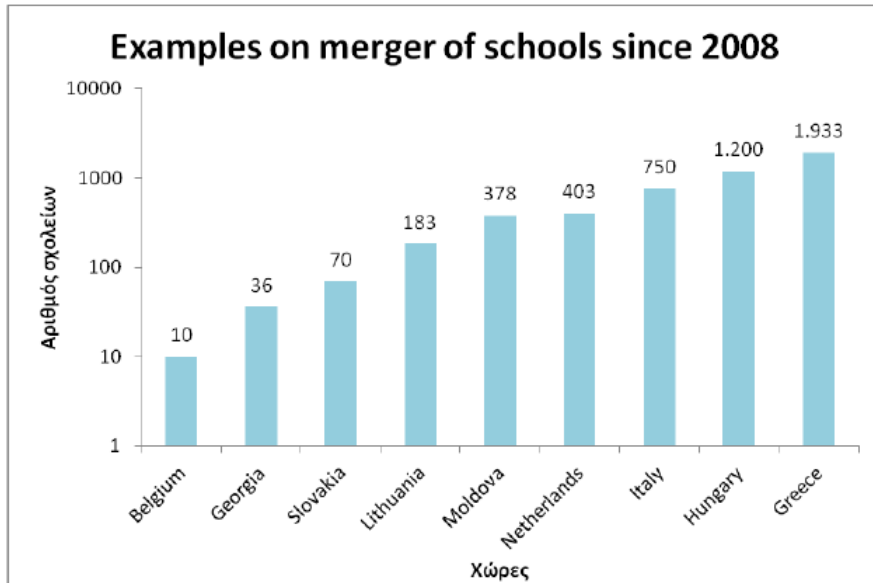
Γράφημα 6, (ΟΛΜΕ, 2012)

Από το 2008 μέχρι το Μάρτιο του 2012, σύμφωνα με το γράφημα (6) 24.000 εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα άφησαν τη θέση τους (οι περισσότεροι από όλες τις χώρες που μετείχαν στην έρευνα), είτε λόγω συνταξιοδότησης ή λόγω παραίτησης και / ή μετακίνησης στο εξωτερικό.

Παραδείγματα του αριθμού των απολυμένων εκπαιδευτικών

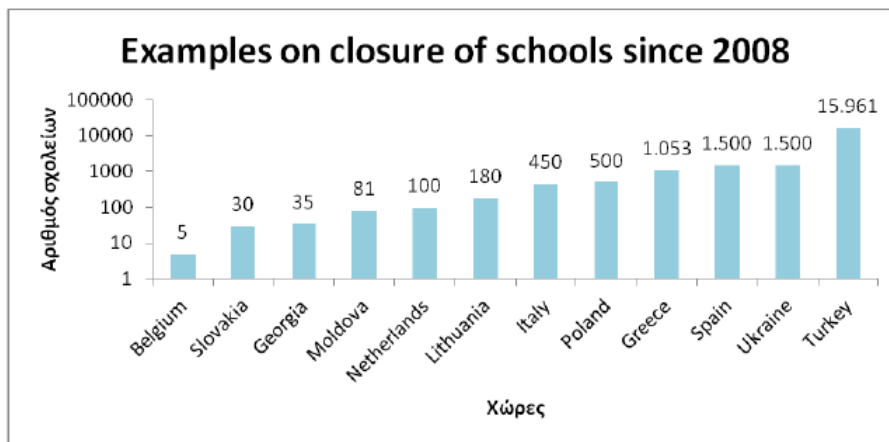
Και σ' αυτή την παράμετρο της έρευνας, η Ελλάδα βρίσκεται εκτός καθώς η έρευνα ολοκληρώθηκε το Μάρτιο του 2012. Στην Ελλάδα, μέχρι τον Ιούλιο του 2013, κανένας εκπαιδευτικός δεν είχε απολυθεί. Όμως τον Αύγουστο του 2013, με το νόμο 4172 (ΦΕΚ 167/τ.Α/ν.4172, 2013) καταργήθηκαν τρεις τομείς στα δημόσια Επαγγελματικά Λύκεια και στις Επαγγελματικές Σχολές (Υγείας-Πρόνοιας, Εφαρμοσμένων Τεχνών, Αισθητικής-Κομμωτικής). Οι εκπαιδευτικοί των καταργούμενων ειδικοτήτων, τέθηκαν αυτοδίκαια σε διαθεσιμότητα με αποτέλεσμα 1.992 καθηγητές να βρίσκονται σε καθεστώς ενδεχόμενης απόλυσης για 2 χρόνια.

Παραδείγματα συγχωνεύσεων σχολείων



Γράφημα 7, (ΟΛΜΕ, 2012)

Παραδείγματα καταργήσεων σχολείων



Γράφημα 8, (ΟΛΜΕ, 2012)

Σύμφωνα με τα γραφήματα (7) και (8), στην Ελλάδα την τετραετία 2008-2012 συγχωνεύτηκαν 1.933 σχολεία ενώ έκλεισαν άλλα 1.053. Τα νούμερα είναι μεγάλα σε σχέση με το δυναμικό της χώρας και τη μορφολογία της.

Κεφάλαιο 3 – Το πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση

Από το πρώτο κεφάλαιο, γίνεται σαφές πως ο ρόλος και η προσωπικότητα γενικότερα του διευθυντή και κατ' επέκταση της διοίκησης μιας σχολικής μονάδας και του ευνοϊκού σχολικού κλίματος, σηματοδοτεί την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας τόσο ως προς την αρμονική συνεργασία μεταξύ των μελών της (εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων και γενικότερα της τοπικής –αλλά και ευρύτερης– κοινωνίας) όσο και ως προς την επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας. Στο δεύτερο κεφάλαιο καταγράφεται πώς η οικονομική και κοινωνική κρίση που έπληξε τη χώρα μας επέδρασε στην Εκπαίδευση και στη ζωή των σχολικών μονάδων τόσο λειτουργικά όσο και ως προς την ψυχολογία των μελών της. Σ' αυτό το κεφάλαιο θα οριστεί το πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση.

Ο διευθυντής μαζί με τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές αποτελούν το θεμέλιο λίθο μιας σχολικής μονάδας, είναι ο πυρήνας του σχολείου. Χωρίς αυτούς δεν υφίσταται η σχολική μονάδα ως οργανισμός και χωρίς τη σχολική μονάδα (ή τις σχολικές μονάδες) δεν υφίσταται οργανωμένη εκπαίδευση ούτε θεσμοθετημένο εκπαιδευτικό σύστημα. Η έρευνα αφορά τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης ύφεσης, ως εκ τούτου το πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση θα κινηθεί γύρω από τους εργαζόμενους της σχολικής μονάδας. Έτσι, η διερεύνηση του πλαισίου επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης εστιάζει στους δύο βασικούς άξονες, τους δύο καθοριστικούς παράγοντες της σχολικής μονάδας, οι οποίοι συνθέτουν το σώμα των εργαζομένων της σχολικής μονάδας: το διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς της.

Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας ως καθοριστικός παράγοντας του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση

Όπως είδαμε στο πρώτο κεφάλαιο ο διευθυντής της σχολικής μονάδας λειτουργεί ως οργανωτής και συντονιστής της σχολικής ζωής αλλά και ως ρυθμιστής λειτουργικών ζητημάτων. Είναι δηλαδή υπεύθυνος για τη δημιουργία και τήρηση ενός κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας βασισμένο μεν στον κανονισμό λειτουργίας των σχολείων, εμπλουτισμένο όμως και προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης μονάδας που διευθύνει. Είναι ακόμα υπεύθυνος να

οργανώνει και να συντονίζει αποδοτικά τη σχολική ζωή, τόσο στο παιδαγωγικό και εκπαιδευτικό κομμάτι όσο και στο διεκπεραιωτικό κομμάτι των υποχρεώσεων της σχολικής μονάδας. Ακόμα οφείλει να ρυθμίζει αποδοτικά και επιτυχώς όλα τα λειτουργικά ζητήματα του σχολείου έτσι ώστε να μην υπάρχουν δυσλειτουργίες στη σχολική μονάδα, αλλά ακόμα και αν εμφανιστούν να επιλυθούν σε εύλογο χρονικό διάστημα.

Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, πέρα από τις αρμοδιότητές του στο οργανωτικό, συντονιστικό και λειτουργικό κομμάτι της σχολικής ζωής, είναι μεν επαγγελματικά πρώτος μεταξύ ίσων αλλά είναι και επιφορτισμένος με εποπτικά καθήκοντα, δηλαδή την ευθύνη της επίβλεψης όλου του προσωπικού της σχολικής μονάδας (διδασκτικού και διοικητικού) κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Αυτή η ευθύνη δυσχεραίνεται ιδιαίτερα ακριβώς από το γεγονός πως είναι πρώτος μεταξύ ίσων, συνεπώς δεν υπάρχει η δυνατότητα από το διευθυντή έμπρακτης αναγνώρισης της επίδοσης και απόδοσης στους συνεπείς εργαζόμενους της σχολικής μονάδας ή επιβολής οποιασδήποτε ποινής σε εργαζόμενους που δεν είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους. Η αναγνώριση που μπορεί να υπάρξει είναι η λεκτική επιβράβευση και η ηθική ανταμοιβή που από ένα σημείο και μετά παύουν να αποτελούν κίνητρο για βελτίωση, ενώ στους ασυνεπείς εργαζόμενους συνήθως επιβάλλεται κάποια επίπληξη η οποία ουσιαστικά είναι χωρίς αποτέλεσμα μια που η επίπληξη συχνά δεν αποτελεί λόγο διόρθωσης λανθασμένης συμπεριφοράς. Συνεπώς, να μεν έχει την υποχρέωση να ελέγχει και εποπτεύει το έργο των εργαζομένων στη σχολική μονάδα, παρόλ' αυτά δεν έχει τα κατάλληλα εργαλεία για να μπορέσει να επιτελέσει το συγκεκριμένο έργο.

Τέλος, ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, ηγείται ενός οργανισμού με διαρκή την ανθρώπινη αλληλεπίδραση. Έτσι πολλές φορές καλείται να διαχειριστεί εντάσεις και συγκρούσεις, ενώ η μεθοδολογία αποσυμφόρησης και η επίλυση των οποίων παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του κλίματος της σχολικής μονάδας. Επιπλέον, στο βαθμό που του αναλογεί, ένας διευθυντής είναι ηθικά υπεύθυνος για την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων της σχολικής μονάδας που διευθύνει, καθώς ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους και δημιουργούν ένα ευνοϊκό κλίμα συνεργασίας και ομαλής λειτουργίας της σχολικής μονάδας και της σχολικής κοινότητας.

Κάθε σχολική μονάδα αποτελεί βασικό συστατικό στοιχείο του εκπαιδευτικού συστήματος και από τη στιγμή που η εκπαίδευση έχει πληγεί από την οικονομική ύφεση, θα είχε ενδιαφέρον να διερευνηθεί ο θεσμικός αλλά και ο ηγετικός ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Η

διερεύνησή θα εστιάσει σε τέσσερις βασικούς άξονες των αρμοδιοτήτων του διευθυντή: την ευθύνη του για την επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας, το συντονιστικό και εποπτικό του καθήκον, το ρόλο του στη διαχείριση των συγκρούσεων, αλλά και το ρόλο του στην επίτευξη και διατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας.

Επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας

Στον άξονα της επίτευξης των στόχων της σχολικής μονάδας βασικά, ανήκει η τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας, δηλαδή οι κανόνες λειτουργίας (κανονισμός λειτουργίας) του σχολείου και κατά πόσο αυτοί τηρούνται. Ο διευθυντής επίσης είναι υπεύθυνος για τη διαμόρφωση και την ενδοσχολική κοινοποίηση των γενικότερων στόχων της σχολικής μονάδας και των στρατηγικών που θα χρησιμοποιηθούν προκειμένου να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι. Ιδιαίτερα την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης όπου οι στόχοι αυτοί πλήττονται, όχι τόσο στον πυρήνα της έννοιας της εκπαίδευσης αλλά στους ευρύτερους στόχους και σκοπούς της σχολικής μονάδας και της αλληλεπίδρασής τους με την ευρύτερη σχολική κοινότητα και την τοπική κοινωνία. Οι στόχοι αυτοί αναδιαμορφώνονται με βάση τα μέσα που διατίθενται και θα πρέπει να βρεθούν νέες, εναλλακτικές και καινοτόμες στρατηγικές και δράσεις προσαρμοσμένες στους λιγοστούς πόρους που πλέον διαθέτει το σχολείο.

Ο διευθυντής ακόμα είναι υπεύθυνος για την επικοινωνιακή τακτική που θα χρησιμοποιήσει στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας για να προσελκύσει τους εκπαιδευτικούς να ταχθούν με τους στόχους και τις στρατηγικές της. Έτσι κι αλλιώς τα μέσα που διαθέτει ένας διευθυντής για την κινητοποίηση των εκπαιδευτικών είναι μηδαμινά, οπότε θα πρέπει να βρει τρόπους ώστε να πείσει τους εκπαιδευτικούς να υιοθετήσουν του στόχους της σχολικής μονάδας και να συνταχθούν στη στρατηγική υλοποίησης των στόχων αυτών. Θα πρέπει δηλαδή να χρησιμοποιήσει όλα τα μέσα πειθούς που διαθέτει και γενικότερα ό,τι κίνητρο μπορεί να διαθέσει προκειμένου να εντάξει τους εκπαιδευτικούς στο ενεργό δυναμικό πραγμάτωσης των συγκεκριμένων στόχων και όλοι μαζί να κινηθούν προς την επίτευξη των στόχων και σκοπών της σχολικής μονάδας.

Τέλος ο διευθυντής, αφού συντάξει τους εκπαιδευτικούς προς τους στόχους και τις στρατηγικές της σχολικής μονάδας, είναι ουσιώδες να βρει τον κατάλληλο άνθρωπο για την

κατάλληλη θέση και να δημιουργήσει τις κατάλληλες ομάδες εργασίας ώστε να μπορέσει να υλοποιηθεί το σχέδιο στρατηγικής προς την επίτευξη των στόχων. Το επίπεδο συνεργασίας και σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται με κοινό στόχο αλλά και η δημιουργία και η διατήρηση ενός ικανοποιητικού επιπέδου δέσμευσής τους στους στόχους της σχολικής μονάδας ανήκει στις αρμοδιότητες του διευθυντή για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Συνεπώς, θα είχε ενδιαφέρον να μελετηθεί η συνολική στάση του διευθυντή της σχολικής μονάδας ως προς τον προσδιορισμό και την επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας και οι επιπτώσεις της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στη στάση αυτή. Κατά πόσο δηλαδή ένας διευθυντής μένει παγιωμένος στα στενά διοικητικά καθήκοντα της τήρησης του κανονισμού λειτουργίας του σχολείου ή διευρύνει τους στόχους της μονάδας προς τα έξω και ανοίγει το σχολείο στην τοπική κοινωνία βρίσκοντας τρόπους καινοτόμους, εναλλακτικούς και προσαρμοσμένους οικονομικά στα στενά περιθώρια της οικονομικής ύφεσης που πλήττει το σχολείο και την εκπαίδευση γενικότερα.

Το συντονιστικό και εποπτικό καθήκον του διευθυντή της σχολικής μονάδας

Η ανάπτυξη εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης των εκπαιδευτικών ως προς τις υποχρεώσεις τους και βελτίωσης της συνολικής τους απόδοσης, η ορθολογική οργάνωση της επιτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών, ο περιορισμός των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου τους αλλά και η ανάπτυξη ανταγωνιστικού περιβάλλοντος ως κινητήριο δύναμη για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών, ανήκει στο οργανωτικό και συντονιστικό καθήκον του διευθυντή. Ο διευθυντής δηλαδή έχει τη νομική και ηθική δέσμευση για τη δημιουργία κατάλληλου κλίματος εργασίας που να παρακινεί τους εκπαιδευτικούς στην τήρηση των υποχρεώσεών τους, τόσο διδακτικά, όσο και παιδαγωγικά αλλά και διοικητικά, μια που κάθε εκπαιδευτικός πέραν του διδακτικού και παιδαγωγικού του έργου έχει και διοικητικά καθήκοντα. Επιπλέον, θα πρέπει το κλίμα αυτό να ωθεί τους εκπαιδευτικούς να επιθυμούν να βελτιώσουν τη συνολική τους απόδοση. Το ευνοϊκό αυτό κλίμα εργασίας μπορεί να δημιουργηθεί με τον εξορθολογισμό, την επικαιροποίηση και τη κατάλληλη οργάνωση των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών, αλλά και με την εξάλειψη τυχόν προβλημάτων κατά την πραγματοποίηση του έργου τους. Ακόμα μπορεί να δημιουργήσει ένα υγιές περιβάλλον ανταγωνισμού και ευγενούς άμιλλας που να προτρέπει τους εκπαιδευτικούς να βελτιώσουν την απόδοσή τους.

Στο εποπτικό καθήκον του διευθυντή ανήκει ο έλεγχος της επιτέλεσης του έργου των εκπαιδευτικών, ο συστηματικός έλεγχος του αποτελέσματος της ανάθεσης έργου στους εκπαιδευτικούς και η σύνδεση των σχέσεων των εργαζομένων με την απόδοσή τους στην εργασία τους. Ο διευθυντής δηλαδή είναι ο καθόλα αρμόδιος για τον έλεγχο της επιτυχούς υλοποίησης από τους εκπαιδευτικούς του διδακτικού, παιδαγωγικού και διοικητικού τους έργου. Επιπλέον μπορεί να παρατηρεί και να ελέγχει κατά πόσο οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών επιβαρύνουν ή βελτιώνουν την απόδοσή τους στις υποχρεώσεις τους. Τέλος υπάρχει και η παράμετρος των αλλαγών προς όφελος της τοπικής κοινότητας στο πλαίσιο της αλληλεπίδρασης της σχολικής μονάδας με το εξωτερικό της περιβάλλον που ανήκει στη δικαιοδοσία και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το διευθυντή της σχολικής μονάδας, όπως και η αποδοχή από τους εκπαιδευτικούς της μονάδας των αλλαγών αυτών. Οι δράσεις δηλαδή του σχολείου, στην προσπάθεια της σχολικής μονάδας για άνοιγμα στην τοπική κοινότητα με απώτερο σκοπό το όφελος της σχολικής και τοπικής κοινότητας και την αगाστή τους συνεργασία είναι αλλαγές μιας παλιάς νοοτροπίας που ήθελε το σχολείο ένα κλειστό σύστημα. Η ύπαρξη αυτή καθ' αυτή τέτοιων δράσεων, αλλά και η αποδοχή των δράσεων αυτών από τους εκπαιδευτικούς είναι αρμοδιότητα του διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Όλα τα παραπάνω, αποτελούν διαστάσεις διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης ως προς το συντονιστικό και εποπτικό καθήκον του διευθυντή της σχολικής μονάδας. Κατά πόσο δηλαδή, η οικονομική ύφεση και η κοινωνική κρίση επηρέασε θετικά ή αρνητικά το διευθυντή να ενεργεί και να κρίνει σύμφωνα με όσα απορρέουν από τη θέση του και ο βαθμός αυτής της επιρροής προς τη μία ή την άλλη κατεύθυνση.

Ο ρόλος του διευθυντή στη διαχείριση συγκρούσεων

Η ύπαρξη ορθολογικού πλαισίου για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων είτε αυτές δημιουργούνται μεταξύ των εκπαιδευτικών είτε αυτές δημιουργούνται μεταξύ των εκπαιδευτικών και της διοίκησης καθώς και η μείωση των εντάσεων από τις συγκρούσεις μπορεί να μην ανήκουν στις αυστηρά θεσμοθετημένες αρμοδιότητες του διευθυντή της σχολικής μονάδας αλλά εξαρτώνται από τα ηγετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Είναι σαφές πως η ικανότητα χειρισμού των συγκρούσεων είναι ένα από τα κλειδιά επιτυχίας ενός διευθυντή. Ειδικά σε έναν οργανισμό όπως είναι η σχολική μονάδα που η ανθρώπινη αλληλεπίδραση είναι καθημερινή και συνεχής, είναι αναμενόμενο να υπάρχουν συγκρούσεις με την έννοια της ειλικρινούς διάστασης απόψεων. Στις περισσότερες

περιπτώσεις σύγκρουσης περιέχονται λογικά και συναισθηματικά στοιχεία. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων και στη δεύτερη περίπτωση υπάρχει σύγκρουση προσωπικότητας. Σε μια περίοδο παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης, όπου ο μισθός των εκπαιδευτικών έχει μειωθεί κατά 30% και επιπλέον έχουν μειωθεί και οι δαπάνες για την εκπαίδευση, δηλαδή έχουν μειωθεί τα μέσα για την αποτελεσματική επιτέλεση του έργου του, είναι φυσικό να υπάρχει το λιγότερο σύγκρουση συμφερόντων και ο πρώτος αποδέκτης αυτής της σύγκρουσης είναι ο διευθυντής στο πρόσωπο του οποίου αντικατοπτρίζεται η εξουσία.

Σε κάθε περίπτωση, σύγκρουση είναι μια κατάσταση μη συνεργασίας, διαφωνίας και ανταγωνισμού μεταξύ των εμπλεκόμενων και είναι ένα φαινόμενο που διέπει τις ανθρώπινες σχέσεις και συναντάται συχνά στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Ο τρόπος με τον οποίο ο διευθυντής χειρίζεται αυτές τις συγκρούσεις, ο τρόπος με τον οποίο οδηγείται στην επίλυση των όποιων συγκρούσεων -είτε είναι εμπλεκόμενο μέλος είτε λειτουργεί απλώς διαχειριστικά σε σύγκρουση τρίτων-, ή ακόμα ακόμα και -προβοκατορικά- στη διέγερση συγκρούσεων προκειμένου να ενεργοποιήσει τη δημιουργικότητα και τη φαντασία των εκπαιδευτικών, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο θα αποσυμφορήσει την ένταση που δημιουργήθηκε από μια σύγκρουση, αποτελεί στοιχείο μελέτης. Έτσι θα είχε ενδιαφέρον να διερευνηθεί κατά πόσο έχει επηρεαστεί η στάση του διευθυντή στη διαχείριση συγκρούσεων (κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης αλλά και μετά το τέλος της) μεταξύ των εκπαιδευτικών, αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών και της διοίκησης ως επίπτωση της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης.

Ο ρόλος του διευθυντή στην επίτευξη και διατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Η επίτευξη και διατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών δεν είναι θεσμική αρμοδιότητα του διευθυντή, περισσότερο είναι ηθική του υποχρέωση και διευκολύνει τη σωστή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Έτσι, η σύνδεση του επιπέδου της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με τη δέσμευσή τους στους στόχους και τις στρατηγικές της σχολικής μονάδας, συντελεί στην αρμονική και επιτυχή υλοποίηση των στόχων της μονάδας. Είναι δηλαδή ηθική υποχρέωση του διευθυντή η επίτευξη και διατήρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών του σχολείου προκειμένου να εγκαθιδρυθεί, να διατηρηθεί αλλά και να αυξηθεί η δέσμευσή τους με τους στόχους της σχολικής μονάδας και τις στρατηγικές για την πραγμάτωση αυτών των στόχων.

Η ύπαρξη ενός ορθολογικού και δίκαιου πλαισίου ικανοποίησης των εκπαιδευτικών με γνώμονα τα αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντά τους που αναπόφευκτα οδηγεί σε ρήξη και σύγκρουση, η ηθική και συναισθηματική στήριξη των εκπαιδευτικών στις επιβαλλόμενες αλλαγές λόγω της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης και η ανάπτυξη των επαγγελματικών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών για την αρμονική συνύπαρξή τους και προς το κοινό συμφέρον της σχολικής μονάδας, εξαρτώνται από τα ηγετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του διευθυντή του σχολείου. Αυτό φυσικά δε σημαίνει ασυδοσία από μέρους των εκπαιδευτικών ώστε να είναι ευχαριστημένοι, ούτε φυσικά ανεξέλεγκτη ελευθερία λόγου και πράξεων. Ο διευθυντής είναι υπεύθυνος για την τήρηση των ισορροπιών ώστε να υπάρχει το κατάλληλο κλίμα ικανοποίησης από όλους. Αυτά είναι χαρακτηριστικά που αποτελούν σημαντικές διαστάσεις διερεύνησης ως προς το βαθμό επιρροής τους από την οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση.

Ο εκπαιδευτικός της σχολικής μονάδας ως καθοριστικός παράγοντας του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση

Οι εκπαιδευτικοί μαζί με τους μαθητές μιας σχολικής μονάδας, αποτελούν τα δομικά στοιχεία του πυρήνα ύπαρξης της έννοιας της εκπαίδευσης. Ο εκπαιδευτικός αυτός καθ' αυτός είναι ο θεσμοθετημένος φορέας της γνώσης στη σχολική μονάδα, είναι αυτός που επιτελεί το έργο της διδασκαλίας. Ο εκπαιδευτικός εκτός από επιστήμονας είναι και παιδαγωγός. Παράλληλα όμως είναι και εργαζόμενος που υπόκειται σε κανόνες, υποχρεώσεις και ευθύνες. Έτσι, δε θα μπορούσε να λείπει από τον καθορισμό του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση μια που αποτελεί εργαζόμενο σε έναν τομέα που πλήττεται σφοδρά από την κρίση. Ήταν ο πρώτος που χτυπήθηκε από την κρίση μια που οι ήδη χαμηλές μηνιαίες του απολαβές μειώθηκαν κατά 30% που με τη γενικότερη αύξηση των φόρων και των και το πάγωμα των μισθολογικών εξελίξεων η μείωση αυτή ξεπερνάει το 40%. Είναι ενδιαφέρον λοιπόν να διερευνηθεί η στάση του δημόσιου λειτουργού της εκπαίδευσης, τόσο ως προς την επαγγελματική του ικανοποίηση όταν καταρρακώνονται τα ατομικά του συμφέροντα, όσο και με τη δέσμευση και διατήρηση αυτής τη δέσμευσης στους στόχους και τις στρατηγικές της σχολικής μονάδας. Άλλο στοιχείο διερεύνησης είναι κατά πόσο συνεχίζει να υπάρχει η διάθεση του λειτουργήματος από τον εκπαιδευτικό και αν η ανατροφοδότηση που λαμβάνει από τους μαθητές, τους γονείς και το

διευθυντή της σχολικής μονάδας είναι ικανά στοιχεία για ανάταση της ψυχολογίας του και αναγκαία κίνητρα για τη συνέχιση του έργου του. Επιπλέον στοιχείο διερεύνησης αποτελεί, ο βαθμός επιρροής των συχνών αλλαγών στην εκπαίδευση και κατά πόσο εύκολα προσαρμόζεται σ' αυτές: είναι πιθανόν οι συχνές αλλαγές να τον αδρανοποιούν από το σοκ της αλλαγής ή να αποτελούν κίνητρο για την ανάληψη πρωτοβουλιών ώστε να γίνει εύκολη η μετάβαση στη νέα κατάσταση. Τέλος, έχει ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, αν υπήρχε ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας πριν την κρίση και ο βαθμός αύξησης ή μείωσης αυτού του ανταγωνισμού. Ενδεχομένως η οικονομική ύφεση και η κοινωνική κρίση, να επίταξε την επιθυμία του εκπαιδευτικού για διαρκή αναζήτηση ανάπτυξης και βελτίωσης, για αύξηση των δεξιοτήτων του, όχι τόσο από εσωτερική παρόρμηση, όσο υπό το φόβο απώλειας της εργασίας του.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, η οικονομική και κοινωνική κρίση οδήγησε σε πληθώρα συχνών αλλαγών στο ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα (ειδικά στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση –κατάργηση πολυπληθών ειδικοτήτων), στο πλαίσιο λειτουργίας των σχολείων (δεν υπάρχει πλέον οικονομική αυτοτέλεια στις σχολικές μονάδες, εξαρτώνται από τους δήμους στους οποίους υπάγονται που έτσι κι αλλιώς υποχρηματοδοτούνται), αλλά και στην εργασία των εκπαιδευτικών (αύξηση διδακτικού ωραρίου, μείωση θέσεων διδακτικού προσωπικού, αύξηση αναθέσεων διοικητικών καθηκόντων, διαθεσιμότητα εκπαιδευτικών για 2 χρόνια) αλλά και στις απολαβές τους από αυτή την εργασία (ονομαστική μείωση 30% του μισθού τους συγκριτικά με το μισθό που έπαιρναν προ κρίσης). Ο βαθμός αποδοχής αυτών των αλλαγών από τους εκπαιδευτικούς, ο βαθμός προσαρμογής σ' αυτές τις αλλαγές – δεδομένης της απώλειας των ατομικών και επαγγελματικών τους συμφερόντων– και η ανάληψη πρωτοβουλιών ώστε να γίνει όσο το δυνατόν πιο ομαλή η μετάβαση στη νέα κατάσταση και η υιοθέτηση καινοτόμων ιδεών προσαρμογής στη νέα αυτή κατάσταση αλλά παράλληλα η διασφάλιση όσο γίνεται των εναπομεινάντων ατομικών και επαγγελματικών τους συμφερόντων –όπου αυτό είναι εφικτό– αποτελεί βασικό παράγοντα για τον καθορισμό του πλαισίου διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση με άξονα μελέτης τον εκπαιδευτικό.

Όλες αυτές οι διαρθρωτικές αλλαγές που έγιναν στην εκπαίδευση εξαιτίας της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης (αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα, αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, αλλαγές στις μηνιαίες απολαβές), διατάραξαν την εργασιακή και επαγγελματική ισορροπία

στο εσωτερικό των σχολικών μονάδων. Έχει λοιπόν ενδιαφέρον να διερευνηθεί κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί διατηρούν τη δέσμευση και την ενδεχόμενη προσήλωση –που είχαν αναλάβει πριν την οικονομική και κοινωνική κρίση– στους στόχους και τις στρατηγικές της σχολικής μονάδας. Κατά πόσο δηλαδή διατηρούν την επιθυμία και τον ενθουσιασμό να εργάζονται αλλά και να συνεργάζονται για την επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας που ανήκουν. Η δέσμευση αφορά τόσο σε επίπεδο οργάνωσης (ενεργή συμμετοχή στον καθορισμό των στόχων και στο σχεδιασμό του στρατηγικού πλάνου επίτευξής του με καινοτόμες ιδέες, οικονομικές εναλλακτικές και υποβολή προτάσεων), όσο και σε επίπεδο λειτουργικής δέσμευσης, κατά πόσο δηλαδή είναι διατεθειμένοι να εργαστούν δεδομένων των συνθηκών, τόσο ατομικά όσο και συνεργατικά συμμετέχοντας σε ομάδες εργασίας, ώστε η επίδοση του έργου τους –τόσο του διδακτικού, όσο και του εξωδιδακτικού και διοικητικού– να συντονίζεται με τα σχέδια και τις τακτικές στρατηγικής για την επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας.

Τέλος, μέσα σε όλο αυτό το περιβάλλον κρίσης και με διακύβευμα την ίδια την εργασία τους, θα πρέπει να διερευνηθεί η αλλαγή των σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών, της σχέσης του κάθε εκπαιδευτικού με το διευθυντή της σχολικής μονάδας τόσο ως συναδέλφου όσο και ως φορέα διοίκησης και εφαρμογής των νέων μέτρων, αλλά και η στάση του συλλόγου καθηγητών της σχολικής μονάδας ως προς το διευθυντή. Ακόμα αξίζει να διερευνηθεί η στάση και η σχέση των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας της σχολικής μονάδας προς τους συνδικαλιστές, με δεδομένο τον –ατυχή αλλά ισχύων– κομματικό χρωματισμό κάθε συνδικαλιστικής παράταξης, τόσο ατομικά όσο και συλλογικά. Επιπλέον στοιχείο διερεύνησης αποτελεί ο ανταγωνισμός μεταξύ των εκπαιδευτικών για την απόκτηση δεξιοτήτων και «μετρήσιμων» ικανοτήτων υπό τη δαμόκλεια σπάθη της επικείμενης αξιολόγησης με πάγιο φόβο την απώλεια της εργασίας τους. Δεν είναι τυχαία η ραγδαία αύξηση των μεταπτυχιακών σπουδών στους κύκλους των εκπαιδευτικών, αλλά και των επιμορφωτικών σεμιναρίων που οδηγούν σε συλλογή πιστοποιητικών επιμόρφωσης. Φυσικά σε πολλούς εκπαιδευτικούς υπάρχει έμφυτη η διαρκή αναζήτηση βελτίωσης και ανάπτυξης της επαγγελματικής τους προσωπικότητας, παρόλ' αυτά αξίζει να διερευνηθεί κατά πόσο η τάση αυτοβελτίωσης και ανάπτυξης των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων αντιστοιχεί στο σωματικό «γηράσκω αεί διδασκόμενος» ή στην αγωνία του εκπαιδευτικού για την υπόσταση της ίδιας του της εργασίας.

Κλείνοντας αυτό το κεφάλαιο, αξίζει να σημειωθεί πως, ο εκπαιδευτικός είναι ένας σκληρά εργαζόμενος σε ένα πολυμορφικό και απαιτητικό λειτούργημα με ευαίσθητο και θεμελιώδες για την κοινωνία αντικείμενο: τη διαπαιδαγώγηση, μόρφωση και εκπαίδευση των νέων πολιτών αυτής της κοινωνίας. Ο ίδιος ο εκπαιδευτικός σαν εργαζόμενος και ενεργός πολίτης αυτής της κοινωνίας βιώνει την κοινωνική κρίση και αποσύνθεση των αξιών και με καταρρακωμένη ψυχολογία καλείται να λειτουργήσει αποδοτικά ως παιδαγωγός και δάσκαλος και συχνά ως ψυχολόγος και εμψυχωτής. Χωρίς καμία διάθεση υποτίμησης των υπολοίπων εργαζομένων αυτής της κοινωνίας, εκτιμάται πως αξίζει να δοθεί μια ιδιαίτερη προσοχή στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας, αν η επιθυμία αυτής της κοινωνίας της κρίσης είναι η αξιακή ανασύστασή της και η επιτυχής απομάκρυνση από αυτή τη δυσχερή κατάσταση.

Κεντρικό ερώτημα

Με βάση το παραπάνω πλαίσιο διερεύνησης των επιπτώσεων της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην εκπαίδευση, διαμορφώνεται το κεντρικό ερώτημα της έρευνας που είναι το παρακάτω:

Υπάρχουν ή όχι σημαντικές διαφοροποιήσεις στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται (διαρθρώνονται) οι πολύπλευρες εργασιακές σχέσεις (διοίκησης και εκπαιδευτικών, εκπαιδευτικών μεταξύ τους) με γνώμονα τη διάσταση της οικονομικής ύφεσης και της κοινωνικής κρίσης στην ελληνική κοινωνία;

Πιο συγκεκριμένα, πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, οι πολυπόικιλες σχέσεις στις σχολικές μονάδες διαμορφώνονται με τον ίδιο ή διαφορετικό τρόπο;

Κεφάλαιο 4 – Μεθοδολογία έρευνας

Δείγμα της έρευνας

Στη συγκεκριμένη έρευνα πεδίου, το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία έτσι ώστε να μη υπάρχουν ανισότητες ως προς την προέλευση των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν. Στην έρευνα πήραν μέρος εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελλάδα. Όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα είναι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί μόνιμοι αλλά και αναπληρωτές. Η έρευνα απευθύνθηκε τόσο σε άντρες όσο και σε γυναίκες. Το δείγμα μας αποτελείται από 212 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από τους οποίους οι 98 είναι άνδρες και οι 114 είναι γυναίκες. Όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα εκπαιδευτικοί υπηρετούν ανελλιπώς στην εκπαίδευση τουλάχιστον από το 2009 μέχρι και σήμερα.

Ερωτηματολόγιο γενικών χαρακτηριστικών

Στους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα δόθηκε αρχικά ένα ερωτηματολόγιο γενικών χαρακτηριστικών που ομαδοποιεί τα δεδομένα σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες στοιχείων:

- Προσωπικά στοιχεία των ερωτηθέντων, όπως είναι το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση
- Επίπεδο σπουδών
- Στοιχεία υπηρεσιακής κατάστασης, όπως η βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία εργάζεται ο εκπαιδευτικός, τα έτη συνολικής ενεργής υπηρεσίας, τα χρόνια που εργάζεται στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα και αν κατέχει θέση ευθύνης

Ερωτηματολόγιο συγκριτικής ανάλυσης

Το βασικό ερωτηματολόγιο της παρούσας εργασίας αφορά στη διερεύνηση της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων εντός της σχολικής μονάδας της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πριν και κατά την περίοδο της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης που περνάει η Ελληνική κοινωνία τα τελευταία εννέα χρόνια, εξετάζοντας σε επτά επί μέρους εξαρτημένες μεταβλητές, οι οποίες είναι:

1. «Διάσταση ορθολογικής οργάνωσης της επιτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών» πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
2. «Διάσταση περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
3. «Διάσταση ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
4. «Διάσταση ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
5. «Διάσταση τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
6. «Διάσταση της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)
7. «Διάσταση μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Ως ανεξάρτητη μεταβλητή θεωρήθηκε η παρατεταμένη οικονομική ύφεση.

Από τον κάθε εκπαιδευτικό που πήρε μέρος στην έρευνα ζητήθηκε να απαντήσει, αναφορικά με κάθε ερώτηση, τι ακριβώς συνέβαινε στη σχολική μονάδα που υπηρετούσε το 2009 πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης και τι συμβαίνει σήμερα, στη σχολική μονάδα που υπηρετεί, στα πλαίσια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης. Η βαθμολογία για κάθε ερώτηση κυμαινόταν από 1 – 100, με την παρακάτω αντιστοιχία:

1-9 = καθόλου (1 = απόλυτα καθόλου),

10-19 = πάρα πολύ λίγο,

20-29 = πολύ λίγο,

30-39 = λίγο,

40 -49 = μέση κατάσταση με τάση προς το λίγο,

50-59 = μέση κατάσταση με τάση προς το πολύ,

60-69 = πολύ,

70-79 = αρκετά πολύ,

80-89 = σημαντικά πολύ,

90-100 = πάρα πολύ (100 = απόλυτα).

Διαδικασία της έρευνας

Αρχικά, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα με αποστολή του ερωτηματολογίου σε δέκα (10) εκπαιδευτικούς και των δύο βαθμίδων εκπαίδευσης, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υπάρχουν προβλήματα κατανόησης. Εφόσον από αυτή την διαδικασία δεν παρουσιάστηκε κάποιο πρόβλημα, συνεχίστηκε η αποστολή τους σε ηλεκτρονική μορφή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Με αυτόν τον τρόπο απεστάλησαν 250 ερωτηματολόγια, από τα οποία συμπληρώθηκαν τα 212, δηλαδή σε ένα ποσοστό 84,8% συμπληρώθηκαν και επιστράφηκαν. Για την ηλεκτρονική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η διαδικτυακή εφαρμογή της Google, Google Docs. Έτσι, τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια επιστρέφονταν ανώνυμα από την ηλεκτρονική φόρμα συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Δεν παρουσιάστηκαν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Η επεξεργασία των απαντήσεων που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί έγινε με το SPSS.

Wilcoxon Signed – Rank test

Χρησιμοποιούμε το συγκεκριμένο τεστ επειδή αυτό προσπαθεί να διερευνήσει τη σημαντικότητα δύο διαφορετικών δειγμάτων που είναι εξαρτημένα μεταξύ τους. Στη δική μας ερευνητική προσπάθεια γίνεται έρευνα σε ένα δείγμα εκπαιδευτικών που τους ζητείται να τοποθετηθούν αναφορικά με επτά διαφορετικές διαστάσεις σχέσεων που αναπτύσσονται στις

εκπαιδευτικές μονάδες και αφορούν μερικά σημαντικά στοιχεία σχέσεων μεταξύ των διευθυντών (υποδιευθυντών) πριν από το 2009 (πριν την έναρξη της οικονομικής ύφεσης) και σήμερα (περίοδο παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης) ώστε να διαπιστώσουμε αν υπάρχει ή δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ τους.

Για κάθε μια από τις επτά (7) διαστάσεις σχέσεων που αναπτύσσονται στις εκπαιδευτικές μονάδες, στις οποίες υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί του δείγματός μας, ορίζονται δυο υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά της μεταβλητής που αναφέρεται στη συγκεκριμένη διάσταση πριν από το 2009 ως προς την ίδια μεταβλητή το 2017. (null hypothesis)

H1: Υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά της μεταβλητής που αναφέρεται στη συγκεκριμένη διάσταση πριν από το 2009 ως προς την ίδια μεταβλητή το 2017.

Κάνοντας χρήση του Wilcoxon Signed-Rank Test διαπιστώνουμε αν απορρίπτεται ή όχι η μηδενική υπόθεση H0. Ο έλεγχος γίνεται σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha=0,05$ (Asyprmtotic Sig). Υπολογίζεται το Sig – επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας - και όταν είναι μεγαλύτερο του 0,05, τότε γίνεται δεκτή η υπόθεση H0, ενώ αν είναι μικρότερο ή ίσο, η υπόθεση H0 απορρίπτεται.

Στην περίπτωση που γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση H0 συμπεραίνουμε ότι, τα δύο δείγματα μετρήσεων είτε είναι ίδια, αφού δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά μεταξύ τους. Αντίθετα στην περίπτωση που απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση H0 δεχόμαστε ότι ισχύει η υπόθεση H1 και συμπεραίνουμε ότι τα δύο δείγματα μετρήσεων δεν είναι ίδια, αφού υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά μεταξύ τους.

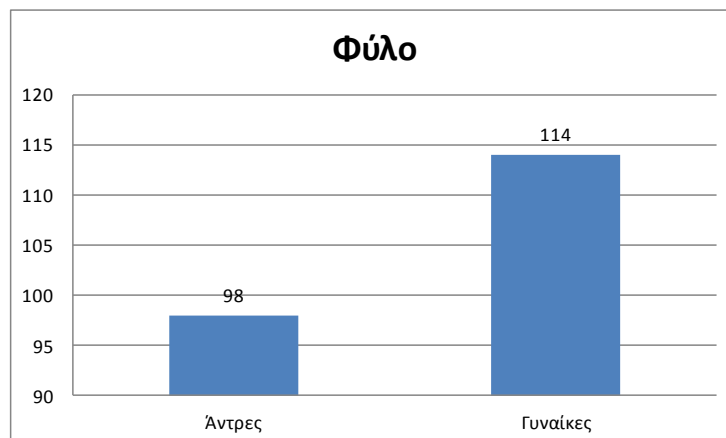
Κεφάλαιο 5 – Αποτελέσματα έρευνας

Παρουσίαση των γενικών χαρακτηριστικών του δείγματος της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα πεδίου, η επιλογή του δείγματος ήταν τυχαία ώστε να μην δημιουργηθούν ανισότητες ως προς την προέλευση των ερωτώμενων. Συμμετείχαν εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελλάδα. Όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν εν ενεργεία εκπαιδευτικοί μόνιμοι αλλά και αναπληρωτές. Η έρευνα απευθύνθηκε τόσο σε άντρες όσο και σε γυναίκες. Το δείγμα μας αποτελείται από 212 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που παρουσιάζουν τα παρακάτω γενικά χαρακτηριστικά.

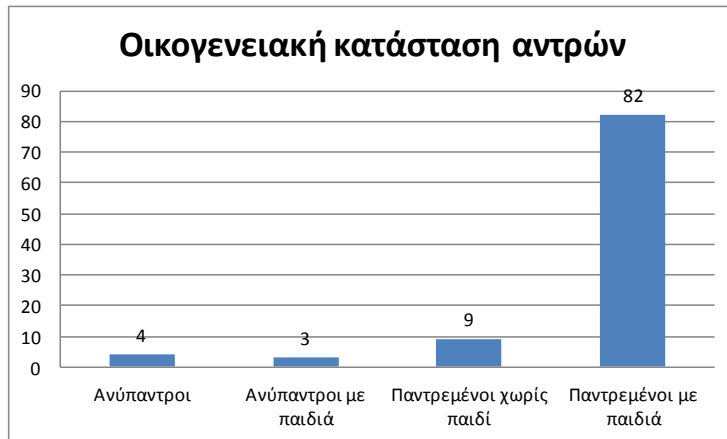
Το Φύλο και η Οικογενειακή Κατάσταση των Εκπαιδευτικών του Δείγματος

Το δείγμα μας αποτελείται από 98 άνδρες και 114 είναι γυναίκες, δηλαδή οι άντρες καταλαμβάνουν το 46,2% του συνολικού δείγματος και οι γυναίκες το 53,8%.



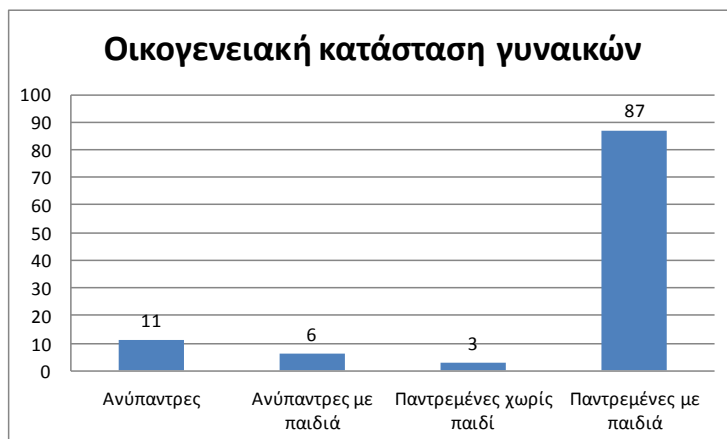
Ραβδόγραμμα 1: Το φύλο των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών

Από τους άνδρες του δείγματός μας 4 είναι ανύπανδροι (χωρίς παιδί ή παιδιά), και 3 είναι ανύπανδροι αλλά έχουν παιδί (ένας έχει ένα παιδί και δύο έχουν από δύο παιδιά ο καθένας). Από τους 98 άνδρες οι 9 είναι παντρεμένοι χωρίς παιδί ή παιδιά και 82 είναι παντρεμένοι με παιδί ή παιδιά. Ποσοστικά, η κατανομή του δείγματός μας είναι, 4,1% ανύπαντροι, 3,1% ανύπαντροι με παιδιά, 9,2% παντρεμένοι χωρίς παιδιά και 83,6% παντρεμένοι με παιδιά.



Ραβδόγραμμα 2: Η οικογενειακή κατάσταση των αντρών εκπαιδευτικών

Αναφορικά με τις γυναίκες, υπάρχουν 11 γυναίκες –δηλαδή ποσοστό 9,7% επί του δείγματος– ανύπαντρες (χωρίς παιδιά), 6 γυναίκες –ποσοστό 5,3% επί του δείγματος– ανύπαντρες με παιδί ή παιδιά, εκ των οποίων μία έχει ένα παιδί, 3 γυναίκες ανύπαντρες έχουν 2 παιδιά και 2 γυναίκες ανύπαντρες έχουν 3 παιδιά. Υπάρχουν 3 γυναίκες –ποσοστό 2,6% επί του δείγματος– παντρεμένες χωρίς παιδί και 87 γυναίκες –ποσοστό 76,3% επί του δείγματος– παντρεμένες με παιδιά, από τις οποίες 40 έχουν ένα παιδί η κάθε μία, 36 έχουν από δύο παιδιά η κάθε μία, 9 έχουν 3 παιδιά η κάθε μία και 2 έχουν από 4 παιδιά η κάθε μία. Βρέθηκαν 7 ερωτηματολόγια γυναικών όπου δεν υπήρχε απάντηση στην συγκεκριμένη ερώτηση, δηλαδή το 6,1% των γυναικών δεν είχε απαντήσει στη συγκεκριμένη ερώτηση.

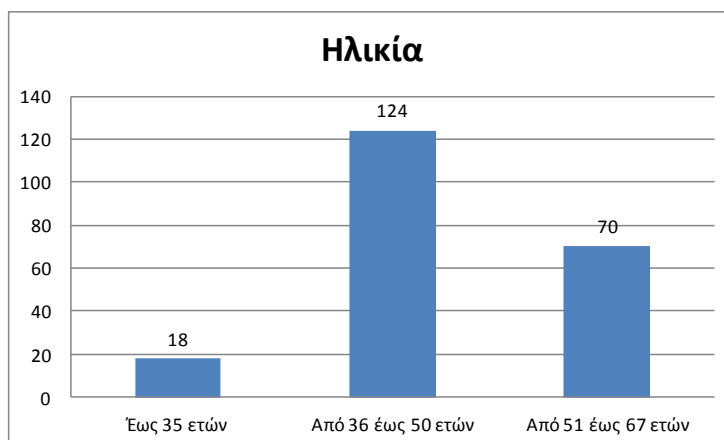


Ραβδόγραμμα 3: Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών εκπαιδευτικών

Ηλικία των Εκπαιδευτικών του Δείγματος

Το δείγμα μας περιλαμβάνει 18 εκπαιδευτικούς που είναι ηλικίας έως 35 ετών –ποσοστό 8,4% επί του δείγματος– και 124 εκπαιδευτικούς που έχουν ηλικία από 36 έως 50 ετών –

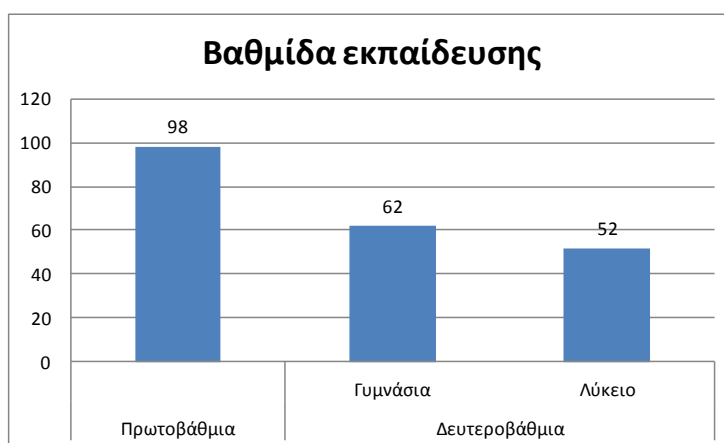
ποσοστό 58,5% επί του δείγματος. Τέλος, το δείγμα περιλαμβάνει και 70 εκπαιδευτικούς που είναι ηλικίας από 51 έως 67 ετών –ποσοστό 33,1% επί του δείγματος.



Ραβδόγραμμα 4: Η ηλικία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών

Βαθμίδα εκπαίδευσης που εργάζονται οι Εκπαιδευτικοί του Δείγματος

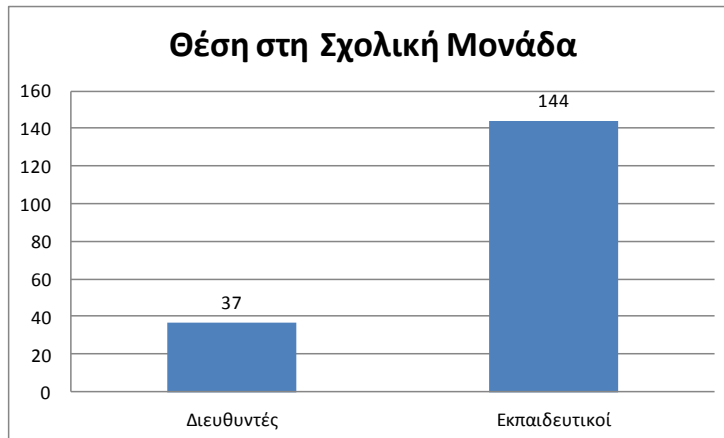
Το δείγμα αποτελείται από 98 δασκάλους (εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση), και 114 καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή το 46,2 των ερωτηθέντων υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ενώ το 53,8% υπηρετούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι 52 εργάζονται σε Λύκεια –ποσοστό 45,6% επί του δείγματος– ενώ οι 62 εργάζονται σε Γυμνάσια –ποσοστό 54,4% επί του δείγματος.



Ραβδόγραμμα 5: Βαθμίδα εκπαίδευσης που εργάζονται οι συμμετέχοντες

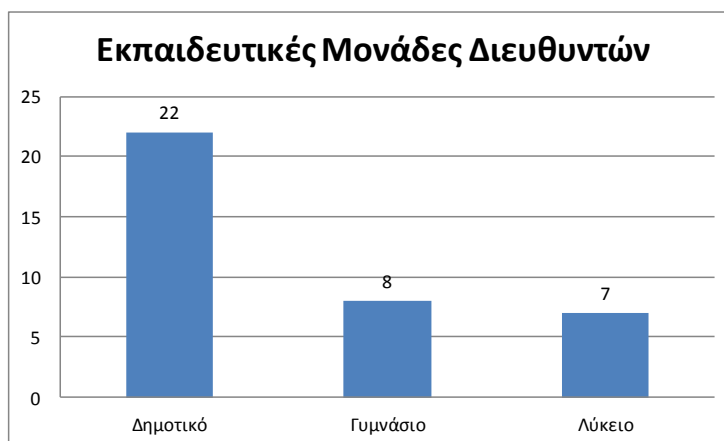
Θέση των Εκπαιδευτικών του Δείγματος

Το δείγμα αποτελείται από 37 διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων –ποσοστό 17,5% επί του δείγματος. Το δείγμα αποτελείται επίσης από 144 εκπαιδευτικούς –ποσοστό 67,9% επί του δείγματος. Βρέθηκαν 31 ερωτηματολόγια που δεν υπήρχε απάντηση σ' αυτή την ερώτηση, δηλαδή ποσοστό 14,6% επί του δείγματος.



Ραβδόγραμμα 6: Θέση των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα που υπηρετούν

Από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, οι 7 είναι Λυκειάρχες, οι 8 Γυμνασιάρχες και οι 22 είναι διευθυντές πρωτοβάθμιας μονάδας, δηλαδή ποσοστά 18,9%, 21,6% και 59,5% επί του δείγματος αντίστοιχα.

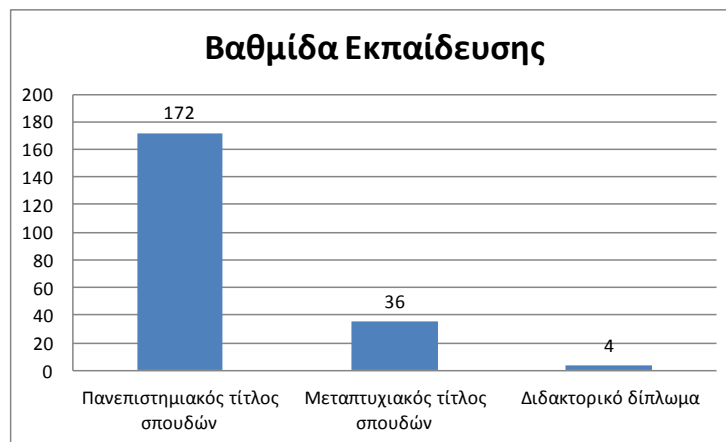


Ραβδόγραμμα 7: Θέση των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα που υπηρετούν

Εκπαίδευση των Εκπαιδευτικών του Δείγματος

Τέλος, οι 172 –ποσοστό 81,1% επί του δείγματος– συμμετέχοντες στην έρευνα διαθέτουν μόνο πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών, οι 36 –ποσοστό 17,0% επί του δείγματος– διαθέτουν

και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ 4 –ποσοστό 1,9% επί του δείγματος– συμμετέχοντες έχουν και διδακτορικό δίπλωμα.



Ραβδόγραμμα 8: Η βαθμίδα εκπαίδευσης των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών

Διευκρίνιση

Από ένα μεγαλύτερο δείγμα των 411 ερωτηματολογίων επιλέγηκαν τα 212, επειδή οι εκπαιδευτικοί υπηρετούσαν στην ίδια σχολική μονάδα και πριν το 2009, ώστε να είναι εφικτή η σύγκριση μεταξύ της περιόδου πριν το 2009 και της περιόδου των αρχών του 2017.

Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας Wilcoxon Signed-Rank test

1η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η πρώτη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν η σχολική μονάδα που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, έχει ένα πολύ οργανωμένο πλαίσιο αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού.

ΕΡΩΤΗΣΗ 32.1: Η σχολική μονάδα έχει ένα πολύ οργανωμένο πλαίσιο αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση ορθολογικής οργάνωσης της επιτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών» πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 1.1. Μεταβλητή ορθολογικής οργάνωσης των δράσεων των εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 32.1	Negative Ranks	74 ^a	56,09	4151,00
Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.1	Positive Ranks	35 ^b	52,69	1844,00
	Ties	100 ^c		
Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Total	209		

a. Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή 74 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 35 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 32.1

Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009).

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 100 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια πρώτη αντίληψη αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή αναφορικά με την «ορθολογική οργάνωση της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών» πριν το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης του 2017.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 1.2

Πίνακας 1.2 Μεταβλητή ορθολογικής οργάνωσης των δράσεων των εκπαιδευτικών Test Statistics^a

Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.1 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-3,533 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -3.533 ($p < 0.001$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.001$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «ορθολογική οργάνωση της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης του 2017 είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της ορθολογικής οργάνωσης της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση της ορθολογικής οργάνωσης της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών επηρεάζονται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση των τελευταίων εννέα χρόνων. Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι η οικονομική ύφεση έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο τόσο στην ύπαρξη ή όχι ενός οργανωμένου πλαισίου αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού της αλλά ενδεχομένως και στο βαθμό

χαλάρωσης ενός προϋπάρχοντος οργανωμένου πλαισίου. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό πως ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων, σε επίπεδο επιτέλεσης του συνόλου των εργασιών του προσωπικού της, επηρεάζεται από τις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στο εξωτερικό της περιβάλλον.

2η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η δεύτερη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν η σχολική μονάδα που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, εστιάζει την προσοχή της στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των διαφόρων διαδικασιών κατά την επιτέλεση των εργασιών των εκπαιδευτικών.

ΕΡΩΤΗΣΗ 32.4. Η σχολική μονάδα εστιάζει την προσοχή της στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των διαφόρων διαδικασιών κατά την επιτέλεση των εργασιών των εκπαιδευτικών;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 2.1. Μεταβλητή περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Negative Ranks	55 ^a	57,73	3175,00
	Positive Ranks	49 ^b	46,63	2285,00
	Ties	103 ^c		
	Total	207		

a. Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 2.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της

οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή 55 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 49 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009).

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 103 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια αντίληψη αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, «περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 2.2

Πίνακας 2.2. Μεταβλητή Περιορισμός Προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών

Test Statistics^a

Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση -
Ερώτηση 32.4 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-1,455 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,146

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -1.455 ($p > 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «περιορισμό των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά μη σημαντικές. Άρα, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά του περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν ότι η διάσταση περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση των τελευταίων εννέα χρόνων. Δηλαδή η σχολική μονάδα καταβάλλει τις ίδιες προσπάθειες και εστιάζει την προσοχή της στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των διαφόρων διαδικασιών κατά την επιτέλεση των εργασιών των εκπαιδευτικών στον ίδιο βαθμό σήμερα, όπως και πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας. Οι όποιες οικονομικές δυσκολίες δηλαδή, δεν επηρέασαν τις τακτικές και τις προσπάθειες της σχολικής μονάδας για την εύρυθμη λειτουργία της.

3^η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η τρίτη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν η διοίκηση της σχολικής μονάδας που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, δημιουργεί ένα κλίμα συναγωνισμού / ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (εκπαιδευτικών) για να αποδίδουν περισσότερο στην καθημερινή τους εργασία.

ΕΡΩΤΗΣΗ 32.7. Η διοίκηση της σχολικής μονάδας δημιουργεί ένα κλίμα συναγωνισμού / ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (εκπαιδευτικών) για να αποδίδουν περισσότερο στην καθημερινή τους εργασία;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 3.1. Ανταγωνιστικό Περιβάλλον για τη Βελτίωση της Απόδοσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 32.7	Negative Ranks	26 ^a	39,42	1025,00
Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.7	Positive Ranks	52 ^b	39,54	2056,00
Ερώτηση 32.7	Ties	131 ^c		
Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Total	209		

a. Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 3.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή μόνο 26 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 52 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) αναφορικά με την ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 131 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια διαφορετική αντίληψη, από ότι στις δύο προηγούμενες στατιστικές αναλύσεις, αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, της «ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017, αφού για πρώτη φορά αντιλαμβανόμαστε ότι οι θετικότερες τοποθετήσεις την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης είναι μεγαλύτερες σε αριθμό από ότι οι αρνητικές και επίσης, είναι αρκετά αυξημένες οι τοποθετήσεις της μη διαφοροποίησης πριν από την περίοδο της οικονομικής ύφεσης στην περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 3.2

Πίνακας 3.2 Ανταγωνιστικό Περιβάλλον για τη Βελτίωση της Απόδοσης των Εκπαιδευτικών Test Statistics^a

Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-2,582 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,010

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -2.582 ($p < 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «ανάπτυξη ανταγωνιστικού περιβάλλοντος με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση των τελευταίων εννέα χρόνων. Η διοίκηση δηλαδή της σχολικής μονάδας, εσκεμμένα ή όχι δημιουργεί ένα κλίμα συναγωνισμού / ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (εκπαιδευτικών) για να αποδίδουν περισσότερο στην καθημερινή εργασία τους. Ελέω λοιπόν της οικονομικής κρίσης και δεδομένης της άμεσης μείωσης του εισοδήματος των εκπαιδευτικών (μέσω των περικοπών του μισθού τους) αλλά και της έμμεσης μείωσης (μέσω αύξηση των τιμών των αγαθών / υπηρεσιών αλλά και της αύξησης της φορολογίας) η δημιουργία ανταγωνιστικού κλίματος μεταξύ των εκπαιδευτικών, λειτουργεί σαν κίνητρο για τη βελτίωση της απόδοσής τους.

4^η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η τέταρτη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν ο διευθυντής (και ο υποδιευθυντής) της σχολικής μονάδας που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, διαμορφώνει ένα «ευνοϊκό» εργασιακό πλαίσιο όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται «υποχρεωμένοι» (δεσμεύονται) να δουλεύουν αποδοτικότερα / αποτελεσματικότερα.

ΕΡΩΤΗΣΗ 32.12. Ο διευθυντής (και ο υποδιευθυντής) της σχολικής μονάδας διαμορφώνει ένα «ευνοϊκό» εργασιακό πλαίσιο όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται «υποχρεωμένοι» (δεσμεύονται) να δουλεύουν αποδοτικότερα / αποτελεσματικότερα;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 4.1. Ανάπτυξη εργασιακού Περιβάλλοντος Δέσμευσης και απόδοσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Negative Ranks	38 ^a	61,21	2326,00
	Positive Ranks	68 ^b	49,19	3345,00
	Ties	103 ^c		
	Total	209		

a. Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 4.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή μόνο 38 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 68 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) αναφορικά με την ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 103 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια διαφορετική αντίληψη, από ότι στις δύο πρώτες στατιστικές αναλύσεις, αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, της «ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017, αφού και στην προηγούμενη στατιστική ανάλυση (3^η) έτσι και σε αυτήν διαπιστώνουμε ότι οι θετικότερες τοποθετήσεις την περίοδο

της παρατεταμένης κρίσης είναι μεγαλύτερες σε αριθμό από ότι οι αρνητικές και επίσης, είναι αρκετά αυξημένες οι τοποθετήσεις της μη διαφοροποίησης πριν από την περίοδο της οικονομικής ύφεσης στην περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 4.2

Πίνακας 4.2. Ανάπτυξη Εργασιακού Περιβάλλοντος Δέσμευσης και Απόδοσης των Εκπαιδευτικών

Test Statistics^a

Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση -
Ερώτηση 32.12 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-1,611 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,107

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -1.611 ($p > 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «ανάπτυξη εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά μη σημαντικές. Άρα, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση της ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από την ανεξάρτητη μεταβλητή της οικονομικής ύφεσης των τελευταίων εννέα χρόνων. Δηλαδή η διοίκηση της σχολικής μονάδας (διευθυντής και υποδιευθυντής) διαμορφώνει κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης με τον ίδιο τρόπο ένα ευνοϊκό εργασιακό πλαίσιο όπου οι εκπαιδευτικοί δεσμεύονται ή / και αισθάνονται υποχρεωμένοι να δουλεύουν αποδοτικότερα και αποτελεσματικότερα, όπως και πριν από την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης. Η ανάπτυξη δηλαδή ενός ευχάριστου σχολικού κλίματος που να κινητοποιεί τους εκπαιδευτικούς για αποδοτικότερα εργασία είναι κάτι που έχει μείνει ανεπηρέαστο από την οικονομική κρίση.

5^η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η πέμπτη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν ο διευθυντής (και ο υποδιευθυντής) της σχολικής μονάδας που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, εστιάζει την προσοχή της, απαρέγκλιτα, στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας της.

ΕΡΩΤΗΣΗ 32.16. Η σχολική μονάδα (μέσω του διευθυντή – υποδιευθυντή) εστιάζει την προσοχή της, απαρέγκλιτα, στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας της;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 5.1. Τήρηση του Κανονιστικού Πλαισίου Λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 32.16	Negative Ranks	31 ^a	49,24	1526,50
Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 32.16	Positive Ranks	61 ^b	45,11	2751,50
Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Ties	117 ^c		
	Total	209		

a. Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 5.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή μόνο 31 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 61 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν

το 2009) αναφορικά με την ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 117 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια αντίληψη αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, της «τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017, αφού διαπιστώνουμε ότι οι θετικότερες τοποθετήσεις την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης είναι μεγαλύτερες σε αριθμό από ότι οι αρνητικές και επίσης, είναι αυξημένες οι τοποθετήσεις της μη διαφοροποίησης πριν από την περίοδο της οικονομικής ύφεσης στην περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 5.2

Πίνακας 5.2. Τήρηση του Κανονιστικού Πλαισίου Λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας Test Statistics^a

Ερώτηση 32.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση
32.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-2,405 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,016

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -2.405 ($p < 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά σημαντικές. Άρα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση της τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας επηρεάζεται από την ανεξάρτητη μεταβλητή της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης. Η διοίκηση δηλαδή της σχολικής μονάδας (μέσω του διευθυντή και του υποδιευθυντή της) έχει χαλαρώσει την προσοχή της στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας της. Έτσι βλέπουμε πως η τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας του σχολείου επηρεάζεται από τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες του περιβάλλοντος της σχολικής μονάδας.

6^η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η έκτη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν η σχολική μονάδα που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, εστιάζει την προσοχή της στη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων / ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω της συνεχούς ομαδικής επιμόρφωσης / εκπαίδευσης.

ΕΡΩΤΗΣΗ 33.7. Η σχολική μονάδα εστιάζει την προσοχή της στη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων / ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω της συνεχούς ομαδικής επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 6.1. Η Συνεχής Ανάπτυξης – Βελτίωσης των Εκπαιδευτικών Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Negative Ranks	53 ^a	62,86	3331,50
	Positive Ranks	68 ^b	59,55	4049,50
	Ties	88 ^c		
	Total	209		

a. Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 6.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή μόνο 53 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και 68 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) αναφορικά με την ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 88 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια αντίληψη αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, της «αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017, αφού διαπιστώνουμε ότι οι θετικότερες τοποθετήσεις την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης είναι λίγο μεγαλύτερες σε αριθμό από ότι οι αρνητικές και επίσης, οι τοποθετήσεις της μη διαφοροποίησης πριν από την περίοδο της οικονομικής ύφεσης στην περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης εμφανίζουν πτώση σε σύγκριση με τις προηγούμενες διερευνήσεις.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 6.2

**Πίνακας 6.2. Η Συνεχής Ανάπτυξης – Βελτίωσης των Εκπαιδευτικών
Test Statistics^a**

Ερώτηση 33.7 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση
33.7 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-,934 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,350

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση το Wilcoxon = -0.934 ($p > 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «αναζήτηση της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά μη σημαντικές. Άρα, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών δεν έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση που διανύουμε τα τελευταία εννέα χρόνια. Δηλαδή η σχολική μονάδα με τον ίδιο τρόπο που εστίαζε και επεδίωκε τη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω συνεχούς επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, τον ίδιο βαθμό προσοχής και επιδίωξης έχει και κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης.

7^η Διερεύνηση Συσχέτισης: Στατιστική ανάλυση Wilcoxon Signed-Rank Test

Η έβδομη διάσταση σχέσεων εξετάζει αν η σχολική μονάδα που εργάζεται ο κάθε εκπαιδευτικός του δείγματός μας, επιδιώκει να διαχειρίζεται τις αντιθέσεις / διαφορές / συγκρούσεις χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση – διάσταση.

ΕΡΩΤΗΣΗ 35.16. Η σχολική μονάδα (μέσω του διευθυντή και υποδιευθυντή της) επιδιώκει να διαχειρίζεται τις αντιθέσεις / διαφορές / συγκρούσεις χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση – διάσταση;

2 ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: «Διάσταση μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις», πριν από την περίοδο του 2009 (1^η Μεταβλητή) και κατά την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης 2017 (2^η Μεταβλητή)

Πίνακας 7.1. Μείωση των Εντάσεων από τις Συγκρούσεις Wilcoxon Signed Ranks Test Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009	Negative Ranks	45 ^a	53,02	2386,00
	Positive Ranks	45 ^b	37,98	1709,00
	Ties	119 ^c		
	Total	209		

a. Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

b. Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

c. Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση = Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Οι ταξινομήσεις του πίνακα 7.1. περιλαμβάνουν τις απαντήσεις του δείγματος που μετατράπηκαν σε λίγο ή πολύ αρνητικές για την περίοδο του 2017 (Ερώτηση 35.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση < Ερώτηση 35.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) σε σχέση με τις τοποθετήσεις του για την περίοδο πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης. Έχουμε δηλαδή μόνο 45 περιπτώσεις όπου οι τιμές μειώθηκαν για την περίοδο του 2017, δηλαδή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Ταυτόχρονα παρατηρούνται και άλλες 45 απαντήσεις του δείγματος όπου εκφράζουν θετικότερη (ευνοϊκότερη) τοποθέτηση την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017 (Ερώτηση 35.16 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση > Ερώτηση 35.16 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009) αναφορικά με την ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, οι ισοβαθμίες (ties) δηλώνουν τις 119 απαντήσεις του δείγματος που έμειναν ίδιες και πριν από το 2009 και για την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης το 2017.

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε μια αντίληψη αναφορικά με τις τοποθετήσεις του δείγματος για τη συγκεκριμένη μεταβλητή, της «μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις» για την περίοδο πριν την οικονομική ύφεση, πριν το 2009, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017, αφού διαπιστώνουμε ότι οι θετικότερες τοποθετήσεις την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης είναι ίσες σε αριθμό με τις αρνητικές και επίσης, οι τοποθετήσεις της μη διαφοροποίησης πριν από την περίοδο της οικονομικής ύφεσης στην περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης εμφανίζουν αύξηση σε σύγκριση με τις προηγούμενες διερευνήσεις.

Το Wilcoxon test προσδιορίζει τη στατιστική σημαντικότητα στον πίνακα 7.2

**Πίνακας 7.2. Μείωση των Εντάσεων από τις Συγκρούσεις
Test Statistics^a**

Ερώτηση 35.8 Τοποθέτηση για τη σημερινή κατάσταση - Ερώτηση
35.8 Τοποθέτηση για την περίοδο πριν το 2009

Z	-1,374 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,169

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Στατιστική διαπίστωση συσχέτισης: Στη προκειμένη περίπτωση, της 7^{ης} διερεύνησης συσχέτισης το Wilcoxon = -1.374 ($p > 0.05$). Γίνεται αντιληπτό ότι στο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0.05$, οι διαφοροποιήσεις του δείγματος για την «μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις» πριν το 2009, δηλαδή πριν από την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, και για την περίοδο της παρατεταμένης ύφεσης το 2017 είναι στατιστικά μη σημαντικές. Άρα, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις, την περίοδο πριν την κρίση και την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης.

Σχολιασμός αποτελεσμάτων συσχέτισης: Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης συσχέτισης δείχνουν πως η διάσταση της μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις δεν έχει επηρεαστεί από την ανεξάρτητη μεταβλητή της οικονομικής ύφεσης των τελευταίων εννέα χρόνων. Αυτό σημαίνει πως η σχολική μονάδα επιδιώκει να διαχειρίζεται τις αντιθέσεις / διαφορές / συγκρούσεις χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση – διάσταση, ανεξάρτητα από τις δυσμενείς οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στο εξωτερικό της περιβάλλον.

Κεφάλαιο 6 – Συμπεράσματα και προτάσεις

Στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια να διερευνηθούν τυχόν μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις εντός των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πριν και κατά την περίοδο της παρατεταμένης οικονομικής και κοινωνικής κρίσης που διανύει η ελληνική κοινωνία τα τελευταία εννέα χρόνια. Εξετάστηκαν επτά επί μέρους διαστάσεις των εργασιακών σχέσεων:

1. Η διάσταση της ορθολογικής οργάνωσης της επιτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών
2. Η διάσταση του περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών
3. Η διάσταση της ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών
4. Η διάσταση της ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών
5. Η διάσταση της τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας
6. Η διάσταση της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών
7. Η διάσταση της μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις

Από τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων και τη συγκριτική ανάλυσή τους, προκύπτει πως μόνο τρεις διαστάσεις επηρεάζονται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση, η οποίες είναι:

- Η ορθολογική οργάνωση της επιτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών
- Η ανάπτυξη ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών
- Η τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας

Με αυτά τα αποτελέσματα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι εργασιακές σχέσεις εντός των σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επηρεάστηκαν σε ένα –αρκετά σημαντικό– βαθμό από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση που πλήττει τη χώρα μας τα τελευταία εννέα χρόνια. Ακόμα και οι διαστάσεις που από τη συγκριτική ανάλυση φαίνεται πως δεν έχουν επηρεαστεί από τις δυσμενείς οικονομικές

και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν, είναι στοιχεία προς συζήτηση και περαιτέρω επεξεργασία.

Μελετώντας πιο προσεκτικά τα αποτελέσματα της έρευνας ως προς τις διαστάσεις οι οποίες επηρεάζονται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση, παρατηρούμε πως στη διάσταση της ορθολογικής οργάνωσης της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών η οικονομική ύφεση έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο τόσο στην ύπαρξη ή όχι ενός οργανωμένου πλαισίου αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού της αλλά ενδεχομένως και στο βαθμό χαλάρωσης ενός προϋπάρχοντος οργανωμένου πλαισίου. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό πως οι ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στο εξωτερικό περιβάλλον μιας σχολικής μονάδας επηρεάζουν την οργάνωση και τη λειτουργία της. Το ερώτημα που δημιουργείται για περισσότερη διερεύνηση είναι ο βαθμός αλλά και η φύση της επιρροής της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στην οργάνωση και λειτουργία των σχολικών μονάδων ως προς το πλαίσιο επιτέλεσης των εργασιών του προσωπικού της. Είναι πρακτικά δύσκολο η κρίση να οδήγησε σε κατάργηση ενός οργανωμένου πλαισίου για την επιτέλεση των εργασιών του προσωπικού της, κάτι τέτοιο θα έφερνε τη σχολική μονάδα σε αποδιοργάνωση και σε διάλυση. Μία λογική ερμηνεία είναι να υπάρχει μια χαλάρωση ενός προϋπάρχοντος οργανωτικού πλαισίου, η οποία εξηγείται από τις διαρκείς μεταρρυθμιστικές αλλαγές που συμβαίνουν στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης. Η πιο λογική εξήγηση είναι να γίνεται μια προσπάθεια αναπροσαρμογής του οργανωτικού πλαισίου στα νέα δεδομένα και πριν ολοκληρωθεί να χρειάζεται να αλλάξει λόγω αλλαγών στα μαθήματα, ή στο πρόγραμμα σπουδών, ή οποιαδήποτε άλλη θεσμική αλλαγή συμβαίνει στη σχολική ζωή.

Μια άλλη διάσταση που η έρευνα έχει καταδείξει πως έχει επηρεαστεί από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση και κοινωνική κρίση είναι η διάσταση ανάπτυξης ανταγωνιστικού περιβάλλοντος για τη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση των τελευταίων εννέα χρόνων. Η διοίκηση δηλαδή της σχολικής μονάδας, εσκεμμένα ή όχι δημιουργεί ένα κλίμα συναγωνισμού / ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (εκπαιδευτικών) για να αποδίδουν περισσότερο στην καθημερινή εργασία τους. Είναι λοιπόν ξεκάθαρο πως η άμεση και έμμεση μείωση του εισοδήματος των εκπαιδευτικών είχε ως αποτέλεσμα την απώλεια ενός βασικού –αν όχι του πιο βασικού– κινήτρου εργασίας. Έτσι η διοίκηση της σχολικής μονάδας προκειμένου να πετύχει την

αποτελεσματική και αποδοτική επιτέλεση των εργασιών των εκπαιδευτικών οδηγήθηκε στην αναζήτηση άλλων κινήτρων. Ένα από αυτά είναι η δημιουργία ανταγωνιστικού κλίματος μεταξύ των εκπαιδευτικών. Είναι στοιχείο για περισσότερη διερεύνηση ο βαθμός συνειδητότητας από τη διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας του συγκεκριμένου τρόπου κινητοποίησης των εκπαιδευτικών, όπως επίσης και ο βαθμός πραγματικής βελτίωσης της απόδοσης των εκπαιδευτικών με δεδομένο ένα τέτοιο πλασματικό κίνητρο.

Η τελευταία διάσταση που φάνηκε από τη συγκριτική ανάλυση να έχει επηρεαστεί από την παρατεταμένη οικονομική ύφεση και κοινωνική κρίση είναι η διάσταση της τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας. Γίνεται δηλαδή αντιληπτό πως η διοίκηση της σχολικής μονάδας (μέσω του διευθυντή και του υποδιευθυντή της) έχει χαλαρώσει την προσοχή της στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας της. Η συγκεκριμένη διάσταση φαίνεται να σχετίζεται με την πρώτη διάσταση που έχει επηρεαστεί από την οικονομική ύφεση, αυτή της ορθολογικής οργάνωσης της εκτέλεσης των καθημερινών δράσεων των εκπαιδευτικών. Είναι λοιπόν στοιχείο προς διερεύνηση και περαιτέρω μελέτη ο βαθμός συσχέτισης αυτών των δύο διαστάσεων. Όπως επίσης αξίζει να διερευνηθούν οι λόγοι που οδηγούν στη χαλάρωση της τήρησης του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας. Μια ερμηνεία που μπορεί να δοθεί είναι πως οι διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων, παρόλο που είναι θεσμικοί φορείς εξουσίας, δεν παύουν να είναι και οι ίδιοι εργαζόμενοι που έχουν πληγεί κι αυτοί από την οικονομική και κοινωνική κρίση, και η χαλάρωση αυτή μπορεί να είναι τρόπος ανάδειξης της δυσαρέσκειάς τους προς τις επιπτώσεις της κρίσης στην εκπαίδευση γενικότερα.

Αναφορικά με τις διαστάσεις που έμειναν ανεπηρέαστες από την παρατεταμένη οικονομική κρίση, άξιο διερεύνησης είναι να αναζητηθούν τα αίτια μη επιρροής. Πιο αναλυτικά, σχετικά με τη διάσταση περιορισμού των προβλημάτων στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών φαίνεται πως η σχολική μονάδα καταβάλλει τις ίδιες προσπάθειες και εστιάζει την προσοχή της στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των διαφόρων διαδικασιών κατά την επιτέλεση των εργασιών των εκπαιδευτικών στον ίδιο βαθμό σήμερα, όπως και πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας. Οι όποιες οικονομικές δυσκολίες δηλαδή, δεν επηρέασαν τις τακτικές και τις προσπάθειες της σχολικής μονάδας για την εύρυθμη λειτουργία της. Παρόλο λοιπόν που έχουν επηρεαστεί η ύπαρξη ενός οργανωμένου πλαισίου αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού της σχολικής μονάδας και η τήρηση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας της σχολικής μονάδας, η σχολική μονάδα

συνεχίζει με τον ίδιο τρόπο να λειτουργεί και να προσπαθεί να ελαττώσει τα προβλήματα στην επιτέλεση του έργου των εκπαιδευτικών. Φαίνεται λοιπόν να συμμερίζεται τη σημαντικότητα του εκπαιδευτικού έργου και να λειτουργεί με γνώμονα την ελαχιστοποίηση των προβλημάτων ώστε ο εκπαιδευτικός να μπορεί να επιτελέσει το λειτούργημά του απρόσκοπτα.

Μια άλλη διάσταση που έμεινε ανεπηρέαστη από την οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση είναι αυτή της ανάπτυξης εργασιακού περιβάλλοντος δέσμευσης και απόδοσης των εκπαιδευτικών. Η διοίκηση δηλαδή της σχολικής μονάδας (διευθυντής και υποδιευθυντής) διαμορφώνει σήμερα, όπως και πριν την οικονομική κρίση, με τον ίδιο τρόπο ένα ευνοϊκό εργασιακό πλαίσιο όπου οι εκπαιδευτικοί δεσμεύονται ή / και αισθάνονται υποχρεωμένοι να δουλεύουν αποδοτικότερα και αποτελεσματικότερα. Η ανάπτυξη δηλαδή ενός ευχάριστου σχολικού κλίματος που να κινητοποιεί τους εκπαιδευτικούς για αποδοτικότερα εργασία είναι κάτι που έχει μείνει ανεπηρέαστο από την οικονομική κρίση. Είναι κι αυτή μια ακόμα παράμετρος που πρέπει να διερευνηθεί ως προς τα αίτια της δημιουργίας και διατήρησης με τον ίδιο τρόπο ενός ευχάριστου σχολικού κλίματος, παρ' όλες τις γενικότερες δυσμενείς οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Ενδεχομένως είναι ένας μηχανισμός άμυνας προς τις εξωτερικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια σχολική μονάδα: η συσπείρωση των μελών της και η προσπάθεια ανάπτυξης ευχάριστου κλίματος στο εσωτερικό της. Αξίζει πάντως να σημειωθεί πως ως ένα βαθμό, η συγκεκριμένη διάσταση έρχεται σε σύγκρουση με τη διάσταση δημιουργίας ανταγωνιστικού περιβάλλοντος μεταξύ των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της αποδοτικότητάς τους, εκτός και αν το όλο σχήμα ανταγωνισμού εντάσσεται στο πλαίσιο της ευγενούς άμιλλας μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Μια ακόμα διάσταση που έμεινε ανεπηρέαστη από την οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση είναι αυτή της αναζήτησης της διαρκούς ανάπτυξης – βελτίωσης των εκπαιδευτικών δεν έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση που διανύουμε τα τελευταία εννέα χρόνια. Δηλαδή η σχολική μονάδα με τον ίδιο τρόπο που εστίαζε και επεδίωκε τη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω συνεχούς επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, τον ίδιο βαθμό προσοχής και επιδίωξης έχει και κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, παρόλο που θα περίμενε κανείς να έχει εντατικοποιηθεί η προσπάθεια αναζήτησης ανάπτυξης και βελτίωσης των εκπαιδευτικών της, λόγω της επικείμενης αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, ή από την άλλη να έχει εξαλειφθεί ελέω έλλειψης πόρων. Παρόλ' αυτά παραμένει σταθερός ο τρόπος που η σχολική μονάδα αναζητεί

τη διαρκή ανάπτυξη και βελτίωση των εκπαιδευτικών της μέσω συνεχούς επιμόρφωσης και εκπαίδευσης. Αυτή η παράμετρος, συνάδει με την προηγούμενη της δημιουργίας ενός ευνοϊκού σχολικού κλίματος, αλλά και της κάλυψης της εσωτερικής ανάγκης και παρόρμησης πολλών εκπαιδευτικών για διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους. Αξίζει πάντως να διερευνηθεί περισσότερο η ανταπόκριση που έχουν οι εκπαιδευτικοί στις συνεχιζόμενες επιμορφώσεις και στην αρχή της δια βίου μάθησης που ως ένα βαθμό έχει «επιβληθεί», με αποτέλεσμα να επισκιάζει την όποια ανάγκη ή / και εσωτερική τους ώθηση για αυτοβελτίωση.

Η τελευταία διάσταση που έμεινε ανεπηρέαστη από την οικονομική ύφεση και την κοινωνική κρίση είναι αυτή της μείωσης των εντάσεων από τις συγκρούσεις στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας. Γίνεται αντιληπτό πως η σχολική μονάδα επιδιώκει να διαχειρίζεται τις αντιθέσεις / διαφορές / συγκρούσεις χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση – διάσταση, ανεξάρτητα από τις δυσμενείς οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στο εξωτερικό της περιβάλλον. Κάτι τέτοιο είναι αναμενόμενο και συνάδει με το ευνοϊκό κλίμα που προσπαθεί να δημιουργηθεί και να διατηρηθεί στο εσωτερικό μιας σχολικής μονάδας. Ένας οργανισμός που λειτουργεί αρμονικά, προσπαθεί να επιλύσει δυσκολίες και προβλήματα όσο το δυνατόν πιο ανώδυνα και η σχολική μονάδα ως τέτοιος οργανισμός, με επιπλέον χαρακτηριστικό της μόρφωσης και καλλιέργειας των εργαζομένων της, είναι αναμενόμενο να επιδιώκει την αποσυμφόριση των συγκρούσεων χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση.

Κλείνοντας την συζήτηση για τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, αξίζει να σημειωθεί πως οι εργασιακές σχέσεις είναι εξειδικευμένες ανθρώπινες σχέσεις μέσα σε ένα κανονιστικό πλαίσιο του οργανισμού που αναπτύσσονται. Ως τέτοιες είναι αναμενόμενο να επηρεάζονται από τον ανθρώπινο παράγοντα που κι αυτός με τη σειρά του επηρεάζεται από τις οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες που είναι αποτέλεσμα της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης και κοινωνικής κρίσης που πλήττουν τη χώρα μας τα τελευταία εννέα χρόνια.

Βιβλιογραφία

- Britannica, E. (n.d.). *Encuclopaedia Britannica: Education*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Encuclopaedia Britannica: <https://www.britannica.com/topic/education#toc179408main>
- Claessens, S., & Kose, M. A. (2013). *Financial Crises: Explanations, Types, and Implications*. Στο *Financial Crises: Causes, Consequences, and Policy Responses* (σσ. 3-60). Washington, DC: International Monetary Fund.
- Damme, D. V., & Kärkkäinen, K. (2011). *OECD Education today Crisis Survey 2010: The Impact of the Economic Recession and Fiscal Crisis on Education in OECD Countries*. OECD Education Working Papers.
- Dewey, J. (1916). *Democracy and Education*. New York: The Free Press.
- Everard, K. B., & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*. (Δ. Κίκιζας, Μεταφρ.) Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Kuykendall, R. (2005). *The Social Crisis and Social Demoralization: The Dynamics of Status in American Race Relations*. Portland, Oregon: Arissa Media Group.
- Menon Eliophotou, M., & Christou, C. (2002). Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: A dissonance approach the investigation of job satisfaction. *Educational Research*, 44(1), σσ. 97-110.
- Mercer, J., Barker, B., & Bird, R. (2010). *Human Resource Management in Education. Contexts, themes and impact*. London, New York: Routledge.
- O'Connor, D. J. (1957). *An Introduction to the Philosophy of Education*. London: Routledge and Kegan Paul.
- OECD. (2017). *Greece*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Education at a Glance 2017: OECD Indicators: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-49-en>
- Price, H. (2012). Principal–Teacher Interactions: How Affective Relationships Shape Principal and Teacher Attitudes. *Educational Administration Quarterly*, 48(1), σσ. 39-85.
- Price, H. (2013). Employee Morale and Organizational Climate in Schools: The Importance of Affective Coworker Relationships. *Networks, Work and Inequality - Research in the Sociology of Work*, 24, σσ. 207-236.

- Thakur, S. (2013, 5 20). *A Look at the Components of Leavitt's Diamond*. Ανάκτηση Νοέμβριος 23, 2017, από Bright Hub Project Management: <http://www.brighthubpm.com/change-management/122495-a-look-at-the-components-of-leavitts-diamond/>
- Αθανασίου, Ι. (2016). Η οικονομική κρίση ως παράγοντας αλλαγής στη σχολική μονάδα. *6ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών της Εκπαίδευσης*, (σσ. 22-53).
- Αναστασιάδης, Α. (2014). *SigmaLive*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις στην κοινωνία: http://www.sigmalive.com/news/opinions_sigmalive/177639/h-oikonomiki-krisi-kai-oi-epiptoseis-stin-koinonia
- Αυγητίδου, Σ., Κομίνια, Ε., Λυκομήτρου, Σ., Αλεξίου, Β., Ανδρούσου, Α., Κανανά, Δ.-Μ., . . . Κουσαξίδης, Κ. (2016). Αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης στην εκπαίδευση: Απόψεις και πρακτικές διευθυντών και προϊσταμένων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 5(1), σσ. 172-185.
- Γκιόκας, Δ. (2017, Απρίλιος 24). *Huffpost*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Όλη η αλήθεια για τα μνημόνια: http://www.huffingtonpost.gr/dimitrios-giokas/-_5196_b_9756274.html
- Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε. (2014). *Δημόσιες & ιδιωτικές δαπάνες για την εκπαίδευση σε περιβάλλον κρίσης*. Αθήνα: Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε.
- Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε. (2017). *Ετήσια έκθεση για την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Κ.ΑΝ.ΕΠ/Γ.Σ.Ε.Ε.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κοπτσή, Α. (n.d). *Οικονομική κρίση και σχολείο*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από http://users.sch.gr/akoptsi/images/7perif_docs/Arthra_Epistimonika/oikonomikh_krish_sxolei_o.pdf.
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση - Ενελιζία και Απορρύθμιση η Αναβάθμιση της Εργασίας*. Αθήνα: ΙΝΕ-Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

- Λεξικό_Ελληνικών. (n.d.). *Κοινωνία και Κοινωνική Διαστρωμάτωση: Κοινωνική Κρίση*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Λεξικό Ελληνικών: http://www.leksiko-ellinikon.gr/index.php?instance=categories&id=93&word_id=24995
- Λεξικό_Νεοελληνικής. (n.d.). *Λεξικό της κοινής νεοελληνικής: εκπαίδευση*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα: http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83&dq=
- Λεξικό_Νεοελληνικής. (n.d.). *Λεξικό της κοινής νεοελληνικής: σύστημα*. Ανάκτηση Νοέμβριος 25, 2017, από Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα: http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CF%83%CF%8D%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BC%CE%B1&dq=
- Λιανός, Θ., Παπαβασιλείου, Α., & Χατζηανδρέου, Α. (n.d.). *Αρχές Οικονομικής Θεωρίας*. Πάτρα: Διόφαντος ΙΤΥΕ.
- Μαγαλιού, Μ. (n.d.). *Οικονομική κρίση και σχολείο*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από <http://tocsin.uth.gr/sites/default/files/bibliography/%CE%9F%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%AF%CE%BF.%20%CE%9A%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B9%CE%BA%CE>
- Ξωχέλλης, Π. (2006). *Ο εκπαιδευτικός στον σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- ΟΛΜΕ. (2012). *Παρουσίαση της έρευνας της ETUCE στο πλαίσιο της δράσης και εκστρατείας (2012) για την οικονομική κρίση*. (Ε. Γλαρέντζου, Επιμ.) Ανάκτηση 1 28, 2018, από <http://www.tovima.gr/files/1/2012/06/05/etuce050612.pdf>
- Πύλη_Επαγγελματικού_Προσανατολισμού. (n.d.). *Το Εκπαιδευτικό Σύστημα (σχεδιάγραμμα)*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από mysep.gr: <http://www.mysep.gr/?p=31354>
- Σαΐτης, Χ. (2008α). *Εκπαιδευτική πολιτική και διοίκηση*. (ΕΚΠΑ, & ΑΣΠΑΙΤΕ, Επιμ.) Αθήνα: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).
- Σαΐτης, Χ. (2008β). *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

- Σημίτης, Κ. (2017, Σεπτέμβριος 24). *Κρίση, η κοινωνική συνείδηση φθίνει*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Η Καθημερινή:
<http://www.kathimerini.gr/927980/article/epikairothta/politikh/krish-h-koinwnikh-syneidhsh-f8inei>
- Σκλάβος, Δ. (2014, Σεπτέμβριος). *Ερευνητική Εργασία: Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην Ελληνική τυπική Εκπαίδευση*. (Πανεπιστήμιο Πατρών) Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από <http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/handle/10889/8296>
- Τσικαλάκη, Ι., & Κλάδη-Κοκκίνου, Μ. (2016). Οικονομική κρίση και κοινωνικές ανισότητες στην εκπαίδευση: Οι εκπαιδευτικές επιλογές των υποψηφίων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση. *Academia*(7).
- ΥΠ.Π.Ε.Θ. - Το Εκπαιδευτικό Σύστημα. (n.d.). Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Υπουργείο Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων: <http://www.minedu.gov.gr/ekpaideusi/eidiki-agwgi/koinonouletikos-ea/298-uncategorised/299-to-ekpaideytiko-systima>
- Φαναριώτης, Π. (2004). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Σταμούλης.
- ΦΕΚ 107/τ.Α/ν.4152. (2013). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- ΦΕΚ 151/τ.Α/ν.3985. (2011). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- ΦΕΚ 163/τ.Α/ν.3879. (2010). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- ΦΕΚ 167/τ.Α/ν.1566. (1985). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- ΦΕΚ 167/τ.Α/ν.4172. (2013). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- ΦΕΚ 78/τ.Α/ν.4473. (2017). *Εφημερίς της Κυβερνήσεως*.
- Φωτόπουλος, Ν. (n.d.). *Αντιμετώπιση της κοινωνικής κρίσης στην καθημερινή ζωή*. Ανάκτηση Δεκέμβριος 5, 2017, από Κέντρα Δια βίου Μάθησης:
<http://kdvm.gr/Media/Default/Pdf%20enotites/5.9.pdf>

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

(Βάλτε X στο τετράγωνο της απάντησης που σας ταιριάζει, ανάλογα με την περίπτωση)

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Ανύπαντρος - η

Ανύπαντρος - η με παιδί (πόσα).....

Παντρεμένος - η χωρίς παιδί

Παντρεμένος - η με παιδί (πόσα).....

3. Ποια είναι η ηλικία σας;

4. Σε ποια βαθμίδα εκπαίδευσης ανήκει η σχολική μονάδα που εργάζεστε (Νηπιαγωγείο, Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο); Προσδιορίστε με σαφήνεια:.....

5. Ποια θέση κατέχετε στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα;

Διευθυντής Σχολείου

Υποδιευθυντής Σχολείου

Εκπαιδευτικός

6. Ποια βαθμίδα εκπαίδευσης έχετε τελειώσει (Σημειώστε μόνο το ανώτερο επίπεδο σπουδών);

Τ.Ε.Ι., Πανεπιστήμιο

Μεταπτυχιακές σπουδές

Διδακτορικές σπουδές

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ: Στις 7 ερωτήσεις (34, 1-7) που ακολουθούν, σας ζητείται να απαντήσετε τι ακριβώς συνέβαινε, αναφορικά με κάθε ερώτηση, πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης το 2009, στην αριστερή στήλη, και τι συμβαίνει σήμερα στα πλαίσια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, στη δεξιά στήλη, στη σχολική μονάδα που εργαζόσασταν / εργάζεστε.

Η βαθμολογία που καλείστε να δώσετε είναι μεταξύ 1-100 και δίνονται εξηγήσεις ακριβώς από κάτω.

Παρακαλείσθε να θυμηθείτε με ακρίβεια τις αντίστοιχες διαδικασίες και τις συμπεριφορές που εκδήλωνε η σχολική μονάδα που εργαζόσασταν αναφορικά με την εκάστοτε ερώτηση πριν το 2009.

Επίσης, παρακαλείσθε να απαντήσετε με ακρίβεια τι ακριβώς γίνεται σήμερα στη σχολική μονάδα που εργάζεστε.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Πρέπει να σημειώσετε τι ακριβώς συνέβαινε /συμβαίνει στη σχολική μονάδα στο πλαίσιο της διαμόρφωσης των στόχων και της επιλογής των στρατηγικών και το πώς συμπεριφέρεται, σε σχέση με τους στόχους και τις στρατηγικές αυτές, το σύνολο των εργαζομένων στη σχολική μονάδα που εργάζεστε, και όχι εσείς.

Η βαθμολογία που πρέπει να σημειώσετε, στο αντίστοιχο πλαίσιο, κυμαίνεται από το 1 έως το 100 και οι βαθμοί σημαίνουν: **1-9** = καθόλου (1 = απόλυτα καθόλου), **10-19** = πάρα πολύ λίγο, **20-29** = πολύ λίγο, **30-39** = λίγο, **40 -49** = μέση κατάσταση με τάση προς το λίγο, **50-59** = μέση κατάσταση με τάση προς το πολύ, **60-69** = πολύ, **70-79** = αρκετά πολύ, **80-89** = σημαντικά πολύ, **90-100** = πάρα πολύ (100 = απόλυτα).

Σημειώστε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει την πραγματικότητά σας σε κάθε επιμέρους περίπτωση, για την περίοδο πριν το 2009 (αριστερή στήλη) και για σήμερα (δεξιά στήλη). Στη μεσαία στήλη βρίσκονται οι διαστάσεις για τις οποίες πρέπει να απαντήσετε.

Τοποθέτηση-Βαθμολόγηση για την περίοδο πριν το 2009 (από 1 έως 100)	Ενέργειες – Δράσεις σχετικά με τη διαφοροποίηση των εργασιακών σχέσεων στη Σχολική Μονάδα που εργάζεστε (ή εργαζόσασταν)	Τοποθέτηση-Βαθμολόγηση για τη σημερινή κατάσταση (από 1 έως 100)
	32.1. Η σχολική μονάδα έχει ένα πολύ οργανωμένο πλαίσιο αναφορικά με την επιτέλεση του συνόλου των εργασιών του προσωπικού;	
	32.4. Η σχολική μονάδα εστιάζει την προσοχή της στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των διαφόρων διαδικασιών κατά την επιτέλεση των εργασιών των εργαζομένων;	
	32.7. Η διοίκηση της σχολικής μονάδας δημιουργεί ένα κλίμα συναγωνισμού / ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων (εκπαιδευτικών) για να αποδίδουν περισσότερο στην καθημερινή τους εργασία;	
	32.12. Ο διευθυντής (και ο υποδιευθυντής) της σχολικής μονάδας διαμορφώνει ένα «ευνοϊκό» εργασιακό πλαίσιο όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται «υποχρεωμένοι» (δεσμεύονται) να δουλεύουν αποδοτικότερα / αποτελεσματικότερα;	
	32.16. Η σχολική μονάδα (μέσω του διευθυντή – υποδιευθυντή) εστιάζει την προσοχή της, απαρέγκλιτα, στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας της;	
	33.7. Η σχολική μονάδα εστιάζει την προσοχή της στην διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων / ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μέσω της συνεχούς ομαδικής επιμόρφωσης / εκπαίδευσης;	
	35.16. Η σχολική μονάδα επιδιώκει να διαχειρίζεται τις αντιθέσεις / διαφορές / συγκρούσεις χωρίς αυτές να παίρνουν έκταση – διάσταση;	