



ΔΙΕΘΝΕΣ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ**

*Διπλωματική Εργασία*

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑΣ ΓΝΩΣΗΣ  
ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΕ70 ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.**

**Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΗΜΑΘΙΑΣ**

**Φοιτήτρια: Μαρία Ζησοπούλου**

**Επιβλέπων καθηγητής: Περικλής Χριστίδης**

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

Θεσσαλονίκη, Δεκέμβριος 2019

## Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, Δεκέμβριος 2019

Η Δηλούσα

Μαρία Ζησοπούλου

Στον Άρη και στον Χρήστο

## Περίληψη

Ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο σχολείο καλείται να ανταπεξέλθει σε έναν πολυδιάστατο απαιτητικό ρόλο. Ειδικότερα εκτός από τα αμιγώς εκπαιδευτικά του καθήκοντα ο δάσκαλος που υπηρετεί στη Δημόσια εκπαίδευση, οφείλει να εναρμονιστεί και με τις απαιτήσεις που συνεπάγεται ο ρόλος του, ως δημοσίου υπαλλήλου. Το θεωρητικό σκέλος της εργασίας τεκμηριώνει το ερευνητικό και αναφέρεται στο νομικό πλαίσιο, που ορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δασκάλων, τον ρόλο τους και την ανάγκη επαγγελματικής τους ανάπτυξης καθώς και την στρατηγική ανάπτυξης ενός επιμορφωτικού προγράμματος που θα καλύπτει αυτή την ανάγκη σε σχέση πάντα με τις θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων. Η παρούσα εργασία μέσα από τη διερεύνηση της σημασίας που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και την έλλειψη γνώσης που εντοπίζουν στον ίδιο τους τον εαυτό, επιχειρεί να αναπτύξει μια μεθοδολογία που θα βοηθήσει στον σχεδιασμό σχετικών με το θέμα προγραμμάτων επιμόρφωσης. Σε αυτή την κατεύθυνση η εργασία στηρίχθηκε σε προηγούμενη εφαρμογή διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών, που διεξήχθη το 2013 από το Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Κροατίας. Σύμφωνα με την εφαρμογή αυτή επιλέγουμε να επιμορφώσουμε τους εκπαιδευτικούς σε θέματα, που οι ίδιοι πιστεύουν ότι είναι σημαντικά και ταυτόχρονα θεωρούν ότι υστερούν γνωστικά σε αυτά. Για την εξυπηρέτηση της ανάγκης αυτής δημιουργήθηκε σχετικό ερωτηματολόγιο κατά το πρότυπο της έρευνας που προαναφέρθηκε. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς ΠΕ 70 στην περιφερειακή ενότητα Ημαθίας. Έγινε συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, τη σημασία που αποδίδουν οι ίδιοι στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και την έλλειψη γνώσης τους σχετικά με αυτά. Επιπλέον διερευνήθηκε η διάθεσή τους για ανάληψη θέσης ευθύνης ή συμμετοχής σε συνδικαλιστική δράση σε σχέση με τη διάθεση για επιμόρφωση. Τέλος διερευνήθηκαν το επιμορφωτικό προφίλ, οι πηγές, η θεματολογία και οι διδακτικές μέθοδοι που οι ίδιοι οι δάσκαλοι θα επιθυμούσαν να έχουν σε ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης σχετικό με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Από την περιγραφική και συμπερασματική ανάλυση των δημογραφικών και άλλων αποτελεσμάτων διαπιστώνεται εν ολίγοις ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας ανεξάρτητα από την ηλικία τους, τη φάση καριέρας στην οποία βρίσκονται, την οικογενειακή τους κατάσταση, τη διάθεση για ανάληψη θέσης ευθύνης ή εμπλοκής στον συνδικαλισμό, δείχνουν υψηλή διάθεση να επιμορφωθούν σε θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Συνοπτικά οι εκπαιδευτικοί της έρευνας επέλεξαν ως θέματα επιμόρφωσης υψηλής προτεραιότητάς, το πειθαρχικό δίκαιο, τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό τους έργο, το μισθολόγιο και τις αποδοχές τους. Το τελικό παραδοτέο της εργασίας αποσκοπεί να αποτελέσει έναν χρήσιμο οδηγό για τη συγκρότηση ενός πλήρους προγράμματος επιμόρφωσης δασκάλων σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων προτείνοντας το περιεχόμενο, τους πιθανούς φορείς επιμόρφωσης καθώς επίσης και τους αποδοτικότερους τρόπους διδασκαλίας, σύμφωνα με τη γνώμη των ιδίων .

## Abstract

The modern school teacher is required to cope with a multidimensional demanding role. In addition to his purely educational and pedagogical duties, the teacher in public education must also comply with the requirements of his role as a civil servant. The theoretical part of the thesis documents the research and refers to the legal framework that defines the rights and obligations of teachers, their role and the need for their professional development as well as the strategy of developing a training program that will cover this need in relation to adult learning theories. This work, by exploring the importance teachers attach to their rights and responsibilities and the lack of knowledge they identify in themselves, attempts to develop a methodology that will help in the design of relevant training programs. In this direction, the work was based on a previous implementation of a training survey conducted by the Croatian Institute for Vocational Education and Training in 2013. According to this application, we choose to educate teachers on topics that they themselves think are important, and at the same time they think they are lagging behind them. To respond to this need, a questionnaire was created in line with the above-mentioned survey. The survey was carried out at 70 teachers in Imathia. Data has been collected and processed regarding the demographic characteristics of teachers, the importance they attach to their rights and obligations, and their lack of knowledge about them. In addition, they were investigated for taking a position of responsibility or taking part in trade union action in relation to the provision for training. Finally, the educational profile, sources, subject and teaching methods that teachers themselves would like to have in a training program related to rights and obligations were explored. From the descriptive and conclusive analysis of demographic and other outcomes, it is clear that the teachers of this research, irrespective of their age, career phase, their marital status, willingness to take responsibility or involvement in trade unionism, a high level of willingness to train on matters relating to their rights and obligations. In summary, research educators chose high-priority training topics, disciplinary law, duties related to their pedagogical work, salary and salary. The final deliverable of the work is intended to be a useful guide to setting up a complete teacher training program on rights and obligations by proposing content, potential training providers as well as more efficient teaching methods, according to their own opinion.

## Περιεχόμενα

Υπεύθυνη Δήλωση.....	2
Περίληψη.....	4
Abstract.....	6
Γλωσσάριο .....	16
Ευχαριστίες.....	18
Εισαγωγή .....	19
Σκοπός.....	20
Στόχοι.....	21
Ερευνητικά ερωτήματα .....	21
Δομή της εργασίας.....	24
Κεφάλαιο1. ....	26
Δίκαιο και Εκπαιδευτικοί.....	26
1.1 Πηγές του Ελληνικού Δικαίου .....	26
1.2 Δικαιώματα εκπαιδευτικών.....	28
Πρόσληψη-Διορισμός.....	28
Μονιμότητα .....	28
Δοκιμαστική υπηρεσία-Μονιμοποίηση.....	29
Άδειες εκπαιδευτικών-Δημοσίων Υπαλλήλων .....	29
Υπηρεσιακές μεταβολές .....	31
Συνδικαλιστική ελευθερία-Απεργίες.....	32
Λύση υπαλληλικής σχέσης - Συνταξιοδότηση .....	32
Μισθολόγιο αποδοχές.....	32
1.3 Υποχρεώσεις-Καθήκοντα Εκπαιδευτικών.....	33
Καθήκοντα πριν την ανάληψη υπηρεσίας- Όρκος .....	33
Καθήκοντα και αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών – διδασκόντων .....	33
Καθήκοντα και αρμοδιότητες του Συλλόγου Διδασκόντων .....	34

1.4 Περιορισμοί των δημοσίων υπαλλήλων .....	35
Πολιτική ουδετερότητα .....	35
Ελευθερία της έκφρασης.....	35
Νομιμότητα των υπηρεσιακών ενεργειών και υποχρέωση υπακοής.....	35
Αμεροληψία.....	36
Εχεμύθεια .....	36
Αξιοπρεπής και καλή συμπεριφορά.....	36
Οικονομική ελευθερία –άσκηση ιδιωτικού έργου .....	36
Άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή- Συμμετοχή σε εταιρείες (Υ.Κ., 2007).....	37
Απαγόρευση κατοχής δεύτερης θέσης (Υ.Κ., 2007) .....	37
1.5 Πειθαρχικό δίκαιο .....	37
Αργία - Διαθεσιμότητα .....	38
Η δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων .....	39
Αξιολόγηση .....	39
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> .....	41
Εκπαιδευτικός και επιμόρφωση.....	41
2.1 Ο Ρόλος του εκπαιδευτικού.....	41
2.2 Επαγγελματική ανάπτυξη-προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού .....	42
2.3 Η έννοια της επιμόρφωσης .....	45
2.4 Παλαιότερες έρευνες διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα .....	46
2.5 Επιμόρφωση και Ευρωπαϊκή Ένωση .....	51
2.6 Θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων.....	53
2.7 Η διαδικασία διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών.....	57
Η έννοια της εκπαιδευτικής ανάγκης .....	57
2.8 Φάσεις ανάλυσης εκπαιδευτικών αναγκών.....	58
1.Πρώτη φάση: της Προκαταρκτικής Διερεύνησης (Pre assessment) .....	58
2. Η κύρια φάση: της διερεύνησης αναγκών (assessment) .....	58



3.Φαση εκ των υστέρων αξιολόγησης αναγκών (post assessment) .....	59
2.9 Σχεδιασμός Προγραμμάτων Σπουδών. ....	60
1. Μελέτη της υπάρχουσας κατάστασης και ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών .....	60
2.Καθορισμός του γενικότερου επιμορφωτικού σκοπού και των επιμέρους στόχων του προγράμματος .....	60
3. Επιλογή των περιεχομένων και δόμηση του προγράμματος.....	61
4. Σχεδιασμός των στρατηγικών διδασκαλίας και επιλογή των επιμορφωτικών μεθόδων και πρακτικών .....	63
5. Δόμηση και εφαρμογή του προγράμματος.....	65
6. Η αξιολόγηση του επιμορφωτικού προγράμματος.....	66
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> .....	67
Φορείς επιμόρφωσης και νομοθετικής ενημέρωσης εκπαιδευτικών. ....	67
3.1 Φορείς επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην Ελλάδα από τη Μεταπολίτευση έως σήμερα.....	67
3.2 Εκπαίδευση και Επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα νομοθεσίας .....	69
3.3 Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σήμερα .....	72
3.4 Ο ρόλος του Διευθυντή της Σχολικής μονάδας και η εκπαιδευτική νομοθεσία.....	74
3.5 Συνδικαλισμός και εκπαιδευτική νομοθεσία .....	76
3.6 Το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι αιρετοί εκπρόσωποι. ....	79
3.7 Διαδίκτυο και ενημέρωση των εκπαιδευτικών .....	81
Το διαδίκτυο στην Ελλάδα.....	81
Διαδίκτυο και εκπαιδευτικοί .....	82
3.8 Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης - Ινστιτούτο επιμόρφωσης δημοσίων υπαλλήλων .....	83
Κεφάλαιο 4ο. ....	86
Ερευνητικό μέρος .....	86
Μεθοδολογία Έρευνας .....	86
Θεωρητικό πλαίσιο .....	87
Ερευνητικό πεδίο.....	87

Το ερωτηματολόγιο .....	88
Κεφαλαίο 5° .....	93
Περιγραφική Στατιστική ανάλυση ερωτηματολογίου. ....	93
Α. μέρος Δημογραφικά Στοιχεία.....	93
Β' μέρος. Απόδοση βαθμού σημαντικότητας από τους εκπαιδευτικούς σε δικαιώματα που απορρέουν από τον επαγγελματικό τους ρόλο. ....	96
Γ' μέρος. Εντοπισμός του μεγέθους της ανάγκης για βελτίωση των νομικών γνώσεων των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70, σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα.....	109
Δ' μέρος .Επαγγελματική Ανάπτυξη και επιμόρφωση.....	121
Αποδοτικότητα μεθόδων επιμόρφωσης .....	129
Κεφάλαιο 6° .....	133
Συμπερασματική Στατιστική Ανάλυση Δείγματος.....	133
Συσχέτιση 1 <sup>η</sup> : Σημαντικότητα-έλλειμμα γνώσης στον τομέα «Δικαιώματα» .....	133
Συσχέτιση 2 <sup>η</sup> : Σημαντικότητα – Έλλειμμα γνώσης στον τομέα «Υποχρεώσεις –περιορισμοί» .	134
Συσχέτιση 3 <sup>η</sup> : Προϋπηρεσία – διάθεση για επιμόρφωση.....	137
Συσχέτιση 4 <sup>η</sup> : Οικογενειακή κατάσταση και διάθεση για επιμόρφωση .....	139
Συσχέτιση 5 <sup>η</sup> : Υπηρεσιακή εξέλιξη σε θέσεις ευθύνης και διάθεση για επιμόρφωση .....	141
Συσχέτιση 6 <sup>η</sup> : Ενασχόληση με τον συνδικαλισμό και διάθεση για επιμόρφωση .....	143
Συσχέτιση 7 <sup>η</sup> : Ταξινόμηση προτιμήσεων θεμάτων επιμόρφωσης όσων επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης .....	145
Συσχέτιση 8 <sup>η</sup> : Μη επιθυμία εξέλιξης σε θέση ευθύνης και επιλογές επιμόρφωσης .....	149
Συσχέτιση 9 <sup>η</sup> : Καταλληλότητα μεθόδου διδασκαλίας για όσους επιθυμούν να επιμορφωθούν σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.....	154
Συμπεράσματα .....	161
Περιγραφικής ανάλυσης .....	161
Ανάλυση συσχετίσεων.....	169
Περιορισμοί Έρευνας.....	171
Προτάσεις για επιπλέον έρευνα.....	172

Βιβλιογραφία.....	174
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία .....	174
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	176
Παράρτημα Ι .....	184
Νομικό Πλαίσιο.....	184
Παράρτημα ΙΙ .....	187
Ερωτηματολόγιο .....	187

## Πίνακας περιεχομένων πινάκων

Πίνακας 1 Μεθοδολογία εντοπισμού επιμορφωτικών αναγκών για δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών .....	24
Πίνακας 2 τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις στο βασικό πρόγραμμα σπουδών των εκπαιδευτικών Π.Ε. ....	69
Πίνακας 3 Επιλογή πηγή ενημέρωσης -συχνότητα .....	124
Πίνακας 4 Συγκεντρωτικός. Επιλογές πεδίων επιμόρφωσης .....	127
Πίνακας 5 Συσχέτιση σημαντικότητας/αναγκαιότητας γνώσης δικαιωμάτων εκπαιδευτικών ΠΕ 70 .....	134
Πίνακας 6 Συσχέτιση σημαντικότητας- έλλειψης γνώσης στον τομέα των υποχρεώσεων... 136	
Πίνακας 7 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας και προϋπηρεσία * ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ Crosstabulation .....	137
Πίνακας 8 Συσχέτιση οικογενειακής κατάστασης και διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας .....	139
Πίνακας 9 Οικογενειακή κατάσταση και θετική διάθεση για επιμόρφωση .....	140
Πίνακας 10 Υπηρεσιακή εξέλιξη και επιμόρφωση .....	141
Πίνακας 11 Συνδικαλισμός και επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων Crosstabulation .....	143
Πίνακας 12 Θετικοί στην επιμόρφωση -1η επιλογή θέματος για επιμόρφωση.....	145
Πίνακας 13 Θετικοί στην επιμόρφωση -2η επιλογή θέματος για επιμόρφωση.....	146
Πίνακας 14 Θετικοί για επιμόρφωση -3η επιλογή θέματος για επιμόρφωση .....	147
Πίνακας 15 Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-1η επιλογή θέματος για επιμόρφωση .149	
Πίνακας 16 Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-2η επιλογή θέματος για επιμόρφωση. 151	
Πίνακας 17 Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-3η επιλογή θέματος για επιμόρφωση. 152	
Πίνακας 18 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΕΙΣΗΓΗΣΗ-ΔΙΑΛΕΞΗ ΔΙΑΖΩΣΗΣ Crosstabulation.....	154
Πίνακας 19 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟΥΣ Crosstabulation.....	155
Πίνακας 20 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ Crosstabulation .....	155
Πίνακας 21 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΠΑΙΝΧΙΔΙ ΡΟΛΩΝ Crosstabulation .....	156
Πίνακας 22 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΜΕ ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΕΙΔΙΚΟΥ Crosstabulation .....	157

Πίνακας 23 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ Crosstabulation .....	158
Πίνακας 24 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ ΜΕ ΒΙΝΤΕΟ Crosstabulation.....	159
Πίνακας 25 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας * έκδοση ειδικού εγχειριδίου ερωταπαντήσεων Crosstabulation .....	160

## Πίνακας περιεχομένων διαγράμματα

Διάγραμμα 2 απόψεις εκπαιδευτικών Π.Ε που συμμετείχαν σε εισαγωγική επιμόρφωση 2010-2011 (Υφαντή, 2011).....	48
Διάγραμμα 3 Θεματικές επιμορφωτικού ενδιαφέροντος Κ.Κατσαφούρος 2009 .....	49
Διάγραμμα 4 Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης (Καραγιάννη, 2018).....	50
Διάγραμμα 5 Εκπαιδευτικοί Π.Ε που φοίτησαν στις ΣΕΛΔΕ.....	67
Διάγραμμα 6 Φύλλο.....	93
Διάγραμμα 7 Ηλικία .....	93
Διάγραμμα 8 Προϋπηρεσία .....	94
Διάγραμμα 9 Μορφωτικό επίπεδο.....	94
Διάγραμμα 10 Οικογενειακή κατάσταση .....	95
Διάγραμμα 11 Σημαντικότητα-άδειες.....	96
Διάγραμμα 12 Σημαντικότητα Ωράριο.....	97
Διάγραμμα 13 Σημαντικότητα μεταθέσεις εκπαιδευτικών.....	97
Διάγραμμα 14 Σημαντικότητα μετατάξεις .....	98
Διάγραμμα 15 Σημαντικότητα αποσπάσεις.....	98
Διάγραμμα 16 Σημαντικότητα τοποθετήσεις εκπαιδευτικών.....	99
Διάγραμμα 17 Σημαντικότητα μισθολόγιο εκπαιδευτικών .....	99
Διάγραμμα 18 Σημαντικότητα-βαθμολόγιο εκπαιδευτικών .....	100
Διάγραμμα 19 Σημαντικότητα -επιμόρφωση εκπαιδευτικών.....	100
Διάγραμμα 20 Σημαντικότητα -λύση υπαλληλικής σχέσης.....	101
Διάγραμμα 21 Σημαντικότητα -άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου.....	101
Διάγραμμα 22 Σημαντικότητα -συνδικαλιστικές ελευθερίες.....	102
Διάγραμμα 23 Σημαντικότητα-υγιεινή και ασφάλεια .....	102
Διάγραμμα 24 Σημαντικότητα-αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων.....	103
Διάγραμμα 25 Σημαντικότητα -περιορισμοί ιδιωτικό έργο .....	103

Διάγραμμα 26 Σημαντικότητα- ουδετερότητα και αμεροληψία .....	104
Διάγραμμα 27 Σημαντικότητα -ελευθερία έκφρασης.....	104
Διάγραμμα 28 Σημαντικότητα- συμπεριφορά εκτός εργασίας.....	105
Διάγραμμα 29 Σημαντικότητα -συμπεριφορά εντός εργασιακού χώρου .....	106
Διάγραμμα 30 Σημαντικότητα-καθήκοντα εκπαιδευτικού έργου .....	106
Διάγραμμα 31 Σημαντικότητα -καθήκοντα διοικητικού έργου.....	107
Διάγραμμα 32 Σημαντικότητα-πειθαρχικό δίκαιο .....	107
Διάγραμμα 33 Σημαντικότητα-ανάληψη εξωδιδασκτικών εργασιών .....	108
Διάγραμμα 34 Ανάγκη για επιμόρφωση-άδειες .....	109
Διάγραμμα 35 Ανάγκη για επιμόρφωση-ωράριο εργασίας .....	109
Διάγραμμα 36 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μεταθέσεις.....	110
Διάγραμμα 37 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μετατάξεις εκπαιδευτικών .....	110
Διάγραμμα 38 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-αποσπάσεις εκπαιδευτικών.....	111
Διάγραμμα 39 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-τοποθετήσεις εκπαιδευτικών .....	111
Διάγραμμα 40 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μισθολόγιο .....	112
Διάγραμμα 41 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης- βαθμολόγιο .....	112
Διάγραμμα 42 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-πλαίσιο επιμόρφωσης εκπαιδευτικών.....	113
Διάγραμμα 43 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-λύση υπαλληλικής σχέσης.....	113
Διάγραμμα 44 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου .....	114
Διάγραμμα 45 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -συνδικαλιστικές ελευθερίες.....	114
Διάγραμμα 46 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας.....	115
Διάγραμμα 47 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων.....	115
Διάγραμμα 48 Αναγκαιότητα για επιμόρφωση-ιδιωτικό έργο με αμοιβή.....	116
Διάγραμμα 49 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-ουδετερότητα, αμεροληψία .....	116
Διάγραμμα 50 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-ελευθερία έκφρασης .....	117
Διάγραμμα 51 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-συμμετοχή σε εταιρείες .....	117
Διάγραμμα 52 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-συμπεριφορά εκτός εργασίας .....	118
Διάγραμμα 53 Ανάγκη για επιμόρφωση-συμπεριφορά εντός εργασιακού χώρου .....	118
Διάγραμμα 54 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-καθήκοντα εκπαιδευτικού έργου .....	119
Διάγραμμα 55 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-Διοικητικό έργο .....	119
Διάγραμμα 56 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων.....	120
Διάγραμμα 57 Ανάγκη για επιμόρφωση -εξωδιδασκτικές εργασίες .....	120
Διάγραμμα 58 Μέτρηση πρόθεσης για θέση ευθύνης.....	121
Διάγραμμα 59 Μέτρηση πρόθεσης θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου.....	121

Διάγραμμα 60 Επιμόρφωση τα δύο τελευταία χρόνια .....	122
Διάγραμμα 61 Πεδία στα οποία επιμορφώθηκαν οι συμμετέχοντες .....	122
Διάγραμμα 62 Επιθυμία επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας (δικαιώματα και υποχρεώσεις) .....	123
Διάγραμμα 63 Πηγές ενημέρωσης (δικαιώματα και υποχρεώσεις) .....	123
Διάγραμμα 64 Επιλογή πηγής ενημέρωσης-Συχνότητα .....	124
Διάγραμμα 65 1η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα.....	125
Διάγραμμα 66 2η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα.....	125
Διάγραμμα 67 3η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα.....	126
Διάγραμμα 68 Καταλληλότητα φορέα επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας .....	128
Διάγραμμα 69 Αποδοτικότητα Εισήγησης-Διάλεξης δια ζώσης.....	129
Διάγραμμα 70 Αποδοτικότητα συζήτηση με ειδικούς.....	129
Διάγραμμα 71 Αποδοτικότητα -Εργασία σε ομάδες .....	130
Διάγραμμα 72 Αποδοτικότητα-Παιχνίδια Ρόλων .....	130
Διάγραμμα 73 Αποδοτικότητα-Πρακτική Άσκηση .....	131
Διάγραμμα 74 Αποδοτικότητα-Μελέτη περιπτώσεων .....	131

## Γλωσσάριο

- Α.Ε.Ε.: Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου  
Α.Ε.Ι.: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα  
Δ.Ε.: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση  
Δ.Ο.Ε.: Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας  
Δ.Υ.: Δημόσιος Υπάλληλος  
Ε.Α.Π.: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο  
Ε.Β.Π.: Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό  
Ε.Δ.Ε.: Ένορκη Διοικητική Εξέταση  
Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ε.Ε.Π.: Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό  
Ε.Κ.: Εργαστηριακά Κέντρα  
Ε.Κ.Κ.Ε.: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών  
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης  
Ε.Κ.Φ.Ε.: Εργαστηριακά Κέντρα Φυσικών Επιστημών  
Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης  
Ε.Ε.Ε.Ε.: Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης  
Ε.Σ.Π.Α.: Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης  
Ι.Ε.Π.: Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής  
Ι.Κ.Υ.: Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών  
ΙΝ.ΕΠ.: Ινστιτούτο Επιμόρφωσης  
Κ.Ε.Α.: Κέντρα Εκπαίδευσης για την Αειφορία  
Κ.Ε.Ε.: Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας  
Κ.Ε.Σ.Υ.: Κέντρα Εκπαίδευσης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης  
Κ.Π.Σ.: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης  
Ν.Π.Δ.Δ.: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου  
Ο.Λ.Μ.Ε.: Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης  
Ο.Τ.Α.: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης  
Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα  
Π.Ε.: Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση  
Π.Ε.Κ.: Περιφερειακό Επιμορφωτικό Κέντρο  
ΠΕ.Κ.Ε.Σ.: Περιφερειακά Κέντρα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού



Π.Ι.: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

Π.ΙΝ.ΕΠ.: Περιφερειακά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης

Π.Υ.Σ.Π.Ε.: Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Π.Υ.Σ.Δ.Ε.: Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Σ.Ε.Λ.Μ.Ε.: Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης

Σ.Ε.Λ.Δ.Ε.: Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης

Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.: Σχολή Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης

Υ.Κ.: Υπαλληλικός Κώδικας

ΥΠ.Π.Ε.Θ.: Υπουργείο Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων

ΥΠ.ΠΑΙ.Θ.Π.Α.: Υπουργείο Παιδείας Θρησκευμάτων Αθλητισμού και Πολιτισμού

E.T.U.: European Teachers Union

ETUCE: European Trade Union Committee for Education

S.P.S.S.: Superior Performance Software System

## Ευχαριστίες

Στο πλαίσιο της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω ως ελάχιστη δυνατή μνεία τον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Περικλή Χριστίδη για την αμέριστη βοήθεια, καθοδήγηση και συμπαράστασή του κατά τη διάρκεια τόσο της ερευνητικής διαδικασίας όσο και της συγγραφής της εργασίας. Επίσης ευχαριστώ όλους τους καθηγητές και τις καθηγήτριες του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του Διεθνούς Πανεπιστημίου για την εποικοδομητική συνεργασία που είχαμε κατά τη διάρκεια των σπουδών μου στο εν λόγω πρόγραμμα. Επιπλέον ευχαριστώ ιδιαίτερος τον διευθυντή του Δημοτικού Σχολείου Κλειδίου Ημαθίας, στο οποίο υπηρέτησα ως δασκάλα από τον Σεπτέμβριο του 2014 έως και τον Ιούνιο του 2019 καθώς και τους συναδέλφους μου για την κατανόηση, τη βοήθεια και τη συμπαράσταση που μου προσέφεραν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου. Επίσης ευχαριστώ θερμά τους διευθυντές και δασκάλους όλων των δημοτικών σχολείων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ημαθίας για την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφεραν με την πρόθυμη συμμετοχή τους στην έρευνά μου. Τέλος ευχαριστώ εκ βάθους καρδιάς τον σύζυγό μου και τον γιο μου, για όλη την αγάπη, την υποστήριξη και την ενθάρρυνση καθόλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών και ιδιαίτερος κατά την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

## Εισαγωγή

Το αντικείμενο της παρούσης διπλωματικής εργασίας αφορά τον βαθμό γνώσης που έχουν οι εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 (δάσκαλοι, δασκάλες) στην περιοχή του Ν. Ημαθίας για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, όπως αυτά πηγάζουν από την άσκηση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Η εργασία μέσω της διερεύνησης της βαρύτητας που αποδίδουν οι εν λόγω εκπαιδευτικοί στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις τους και σε συνδυασμό με τις ανεπάρκειες, που οι ίδιοι εντοπίζουν στη γνώση τους γύρω από αυτά, επιχειρεί να καταλήξει σε μια επιμορφωτική πρόταση, η οποία να είναι χρήσιμη και αποδοτική για τους ίδιους αλλά και για την κοινωνία. Η πρόκληση, που καλείται να αντιμετωπίσει η παρούσα εργασία, πηγάζει από βαθύτερα αίτια από τα ερευνητικά ερωτήματα που θέτει ευθέως. Πηγάζει από τον πολυδιάστατο ρόλο του δασκάλου στη σύγχρονη εποχή και την αγωνία του ίδιου να ανταπεξέλθει με επιτυχία στις απαιτήσεις του ρόλου αυτού (Ε.Ταρατόρη-Τσαλκατίδου & Χατζηδήμου, 2006). Η προσπάθεια του δασκάλου να ανταπεξέλθει σε αυτές τις προκλήσεις λαμβάνει χώρα εντός ενός νομοθετικού πλαισίου που παράγει περιορισμούς και διευκολύνσεις. Η καλή γνώση αυτών των περιορισμών και των διευκολύνσεων θεωρείται πως αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχούς άσκησης των καθηκόντων του με άμεση συνέπεια την αύξηση της επαγγελματικής αυτοπεποίθησης σε ατομικό επίπεδο αλλά και την αύξηση της επαγγελματικής αποδοχής από το κοινωνικό σύνολο. Ο εκπαιδευτικός και στη συγκεκριμένη περίπτωση ο εκπαιδευτικός δημοτικής εκπαίδευσης καλείται να ανταπεξέλθει σε μια σειρά παιδαγωγικών απαιτήσεων στο πλαίσιο μιας κοινωνίας με τα χαρακτηριστικά:

Α) της πολυπολιτισμικής εκπαίδευσης

Β) της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών

Γ) της εφαρμογής καινοτόμων παιδαγωγικών μεθοδολογιών με έμφαση στην ενεργητική συμμετοχική μάθηση

Δ) της κοινωνικής διαπαιδαγώγησης σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και κρίσης κοινωνικών αξιών. (Καντάς, 2015)

Ο κυριότερος λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε το συγκεκριμένο θέμα είναι η έλλειψη παρόμοιας ερευνητικής προσπάθειας στον ελλαδικό χώρο, όπως διαπιστώθηκε μέσα από μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας και ανάλογων ερευνητικών εργασιών. Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι ενώ υπάρχει πλήθος βιβλιογραφικών αναφορών, επιστημονικών άρθρων και ερευνών σχετικά με τον παιδαγωγικό – διδακτικό ρόλο του εκπαιδευτικού εντούτοις

απουσιάζει υλικό που να αφορά την ιδιότητά του ως δημοσίου υπαλλήλου και τον τρόπο με τον οποίο ο ίδιος την αντιλαμβάνεται.

## Σκοπός

Βασικός σκοπός της παρούσης έρευνας είναι η διερεύνηση των βασικών αναγκών σε ενημέρωση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 του Ν. Ημαθίας σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η αναγκαιότητα της έρευνας και ο προβληματισμός της σχετίζεται με την έλλειψη προηγούμενων αναλυτικών ερευνών στο συγκεκριμένο πεδίο και στη συγκεκριμένη επαγγελματική ιδιότητα. Ο σύγχρονος εκπαιδευτικός στην προσπάθειά του να υπηρετήσει επαρκώς τον πολυδιάστατο παιδαγωγικό του ρόλο εντός ενός ορισμένου θεσμικού πλαισίου, αισθάνεται άγχος, που μπορεί να τον οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση. Προκειμένου να υπηρετήσει τον πολυσύνθετο ρόλο του αντιμετωπίζοντας ταυτόχρονα αυτές τις πιέσεις, οφείλει να ακολουθήσει μια συντονισμένη προσπάθεια επαγγελματικής ενδυνάμωσης. Η επαγγελματική ενδυνάμωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω ενός πετυχημένου προγράμματος ενημέρωσης-επιμόρφωσης. Το πρόγραμμα αυτό για να είναι αποδοτικό και πετυχημένο πρέπει να σχεδιαστεί ορθολογικά. Σκοπός λοιπόν της εργασίας είναι να επιτευχθεί μέσω συγκεκριμένης μεθοδολογίας ο σχεδιασμός ενός επιμορφωτικού προγράμματος, που θα επαναφέρει τον εκπαιδευτικό σε συνθήκες επαγγελματικής ισορροπίας και ασφάλειας καλύπτοντας επιπροσθέτως τις όποιες φιλοδοξίες του για ανάληψη θέσης ευθύνης ή θέσης αιρετού εκπροσώπου. Συνήθως το ενδιαφέρον για την ιδιότητα του εκπαιδευτικού επικεντρώνεται στο παιδαγωγικό και στο διδακτικό του έργο οπότε η επαγγελματική ιδιότητα ως δημοσίου υπαλλήλου παραγκωνίζεται και δεν της δίνεται η ανάλογη βαρύτητα. Η έρευνα αυτή θα προσπαθήσει να αναδείξει και να συσχετίσει διασταυρώνοντας τις μεταβλητές της αναγκαιότητας και της σημαντικότητας τις πραγματικές ανάγκες των εκπαιδευτικών για ενημέρωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, όπως αυτά πηγάζουν από την άσκηση των καθηκόντων τους. Η διαδικασία της επιμόρφωσης υπηρετεί τον σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας ως προς το σκέλος της εφαρμογής της αλλά και των εργαλείων ανάλυσης αναγκών που χρησιμοποιεί. Η χρησιμότητα εφαρμογής των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας μπορεί να αξιοποιηθεί για την οργάνωση της διαδικασίας ενημέρωσης των εκπαιδευτικών είτε μέσα από τα υφιστάμενα κανάλια ενημέρωσης είτε μέσα από τις υφιστάμενες ή νέες πηγές επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.

## Στόχοι

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- να εντοπίσει τις πραγματικές ανάγκες των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 (δασκάλων) σε ενημέρωση αναφορικά με θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, όπως αυτά προκύπτουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα
- να μελετηθούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων σε σχέση με τη διάθεσή τους για επιμόρφωση για την καλύτερη οριοθέτηση της ομάδας στόχου στη διαμόρφωση ενός επιμορφωτικού προγράμματος
- να συνδεθούν οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των εκπαιδευτικών με τη διάθεσή τους για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων
- να αντληθούν σημαντικά στοιχεία οικοδόμησης ενός σχετικού προγράμματος επιμόρφωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών όπως:
  - ✓ Οι σημαντικότερες θεματικές και η ιεράρχησή τους προς ενημέρωση των εκπαιδευτικών
  - ✓ Οι σημαντικότερες πηγές-κανάλια ενημέρωσης των εκπαιδευτικών σε σχετικά ζητήματα με το αντικείμενο της έρευνας
  - ✓ Ο εντοπισμός των κατάλληλων διδακτικών μεθόδων για το συγκεκριμένο θέμα

## Ερευνητικά ερωτήματα

1. Ποιες οι απόψεις των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 σχετικά με τη σημασία που αποδίδουν στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις τους, όπως αυτά προκύπτουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα;
2. Ποιες οι απόψεις των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 σχετικά με την έλλειψη γνώσης τους σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους;
3. Ποια η συσχέτιση μεταξύ των δύο παραπάνω ερευνητικών αποτελεσμάτων;  
Υπάρχει θετική ή αρνητική συμμεταβολή μεταξύ σημαντικού και αναγκαίου;
4. Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας σε δημογραφικό επίπεδο και ποια η συσχέτισή τους με τη διάθεση για επιμόρφωση στο πεδίο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων;

4. Συνδέεται η διάθεση για επιμόρφωση στον τομέα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων με την επιθυμία και πρόθεση των εκπαιδευτικών να αναλάβουν θέσεις ευθύνης ή συνδικαλιστικής εκπροσώπησης;
5. Ποιες οι πηγές ενημέρωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων;
6. Ποιες είναι οι προτιμότερες μέθοδοι επιμόρφωσης για το συγκεκριμένο θέμα σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς, ώστε να σχεδιαστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης;

Η εργασία προσδοκά στο ανάπτυγμα μιας μεθοδολογίας αποτελεσματικού εντοπισμού των αναγκών για επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Για τη δημιουργία της μεθοδολογίας αυτής χρησιμοποιήθηκε ως υπόδειγμα η ανάλυση επιμορφωτικών αναγκών που έλαβε χώρα από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό Εκπαίδευσης στην Κροατία το 2013. Το σχετικό ερωτηματολόγιο αποσκοπούσε να εντοπίσει γενικά τις επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών της χώρας διασταυρώνοντας την βαρύτητα που αποδίδουν σε ένα πεδίο επιμόρφωσης με το αίσθημα ελλείμματος γνώσης που αισθάνονται σε σχέση με αυτό. Στη συνέχεια σχεδίασαν επιμορφωτικά προγράμματα επάνω στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου και αξιολόγησαν την απόδοσή τους θετικά κατά το τέλος τους από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Στον σχετικό πίνακα 1 βλέπουμε πώς η συσχέτιση των δύο μεταβλητών οδηγεί σε τέσσερις επιλογές διαφορετικής προτεραιότητας στον σχεδιαστή ενός προγράμματος επιμόρφωσης. Στην παρούσα εργασία, για να είναι επαρκής η προσαρμογή του ερωτηματολογίου, έγινε θεωρητική έρευνα σχετική με το ερευνώμενο πεδίο δηλαδή τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών, όπως αυτά προβλέπονται από την ελληνική νομοθεσία. Με αυτόν τον τρόπο στα ερωτήματα θα τίθεντο τα σωστά πεδία, όπως αυτά αφορούν τον Έλληνα εκπαιδευτικό και όχι κάποια γενικότερα. Στη συνέχεια της μελέτης του θεωρητικού πλαισίου αναλύεται ο ρόλος του εκπαιδευτικού και οι προβληματικές που συνδέονται με τον πολυδιάστατο χαρακτήρα του. Από τις προβληματικές αυτές, καθώς και από τη διάθεση του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία να εξελιχθεί ή να αναλάβει και επιπρόσθετους ρόλους, οδηγούμαστε στην αναζήτηση τρόπων επαγγελματικής ενδυνάμωσης με κυρίαρχο αυτόν της επιμόρφωσης. Ακολουθεί στο θεωρητικό πλαίσιο η ιστορική αναδρομή της επιμόρφωσης εκπαιδευτικών, ο στρατηγικός σχεδιασμός ή και η υλοποίηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος. Με τον τρόπο αυτό θα καταλήξουμε σχετικά με το αντικείμενο των επιμορφώσεων στο οποίο θα δοθεί προτεραιότητα, τον τρόπο με τον οποίο αυτό θα διδαχθεί αλλά και τους φορείς, οι οποίοι κατά προτεραιότητα πρέπει να αναλάβουν αυτό τον ρόλο. Στο ερευνητικό κομμάτι διεξήχθη ποσοτική εμπειρική έρευνα με τη βοήθεια ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθη ηλεκτρονικά και έντυπα σε εκπαιδευτικούς ΠΕ 70 του Ν. Ημαθίας. Από τη συλλογή των ερωτηματολογίων προέκυψαν αποτελέσματα, τα οποία κάλυψαν τους ερευνητικούς στόχους και αναλύθηκαν με δύο τρόπους. Αφενός περιγραφικά κάθε μια ερώτηση μεμονωμένα αποδίδοντας κυρίως ποσοστά μέσα από διαγράμματα και απαντήσεις ιεράρχησης επιλογών και αφετέρου συμπερασματικά μέσω επιλεγμένων συσχετίσεων. Συγκεκριμένα οι συσχετίσεις που αφορούσαν ποιοτικές μεταβλητές πραγματοποιήθηκαν με τη μέθοδο Pearson στο SPSS, ελέγχοντας τη συμμεταβολή κάποιων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων

αντίστοιχα αναφορικά με τη σημαντικότητα που είχαν για τον εκπαιδευτικό και την ανάγκη του για επιπλέον γνώση. Στις μεταβλητές που σχετίζονται με δημογραφικά στοιχεία και κάποια δυαδική μεταβλητή πχ. τη διάθεση για επιμόρφωση έγινε χρήση πινάκων διπλής εισόδου (crosstabs SPSS) από τους οποίους προέκυψαν συμπεράσματα σύμφωνα με τις προτιμήσεις των ερωτώμενων.

<b>ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΘΕΜΑ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΡΟΛΟ</b>	<b>ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ</b> Το θέμα είναι σημαντικό αλλά θεωρούν πως δεν έχουν γνωστικά ελλείμματα  <b>Επιμόρφωση απαραίτητη αν υπάρχουν αλλαγές στο περιεχόμενο των νόμων</b>	Το θέμα είναι σημαντικό και θεωρούν πως έχουν γνωστικά ελλείμματα  <b>Μέγιστη ανάγκη επιμόρφωσης</b>
	Το θέμα είναι δεν είναι τόσο σημαντικό και θεωρούν πως δεν έχουν γνωστικά ελλείμματα  <b>Ελάχιστη ανάγκη επιμόρφωσης</b>	Το θέμα είναι δεν είναι τόσο σημαντικό και θεωρούν πως έχουν γνωστικά ελλείμματα  <b>Υπάρχει ανάγκη για επιμόρφωση αλλά χαμηλής προτεραιότητας</b>
<b>ΚΑΘΟΛΟΥ</b>	<b>ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ</b> <b>ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΕΛΛΕΙΨΕΙΣ</b>	

**Πίνακας 1 Μεθοδολογία εντοπισμού επιμορφωτικών αναγκών για δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών**

### Δομή της εργασίας

Η εργασία αποτελείται από έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται περιγραφή των γενικών αρχών δικαίου που διέπουν την εκπαίδευση και καθορίζουν την άσκηση του ρόλου του εκπαιδευτικού ως δημοσίου υπαλλήλου. Γίνεται περιγραφή των σημαντικότερων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών και παρουσίαση των πηγών δικαίου, από τις οποίες απορρέουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στον ρόλο του εκπαιδευτικού στην Ελλάδα γενικότερα συνδυάζοντας την παιδαγωγική και την υπαλληλική του ιδιότητα. Επίσης ορίζεται η επαγγελματική και η προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και η δυναμική της σχέση με την επιμόρφωση – εκπαίδευση του εκπαιδευτικού. Γίνεται αναφορά στην έννοια



της επιμορφωτικής ανάγκης, παρουσίαση παλαιότερων μελετών επιμορφωτικών αναγκών στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα αποτελέσματά τους με βάση τα οποία δομείται ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης που απευθύνεται σε ενήλικες. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται μια διαχρονική παρουσίαση των επίσημων και ανεπίσημων φορέων επιμόρφωσης ενηλίκων στην Ελλάδα από την εποχή της μεταπολίτευσης έως σήμερα. Φωτίζεται ο ρόλος του κάθε φορέα επιμόρφωσης ειδικότερα σε ό, τι αφορά τα θέματα της εκπαιδευτικής νομοθεσίας ξεκινώντας από τα επίσημα προγράμματα σπουδών που ακολούθησαν οι εκάστοτε παιδαγωγικές σχολές, οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, οι αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών καθώς και το διαδίκτυο. Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται παρουσίαση του ερευνητικού μέρους. Γίνεται παρουσίαση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας, τα στάδια, το ερευνητικό πεδίο, η επιλογή των μέσων συλλογής δεδομένων καθώς και η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται περιγραφική στατιστική ανάλυση του ερωτηματολογίου της έρευνας. Γίνεται λεπτομερής απεικόνιση και περιγραφική ανάλυση κάθε απάντησης των ερωτηθέντων με τη μορφή κυκλικών διαγραμμάτων. Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση των συσχετίσεων και κατόπιν ακολουθούν τα συμπεράσματα της έρευνας, οι περιορισμοί και οι προτεινόμενες μελλοντικές έρευνες.

# Κεφάλαιο1.

## Δίκαιο και Εκπαιδευτικοί.

### 1.1 Πηγές του Ελληνικού Δικαίου

Στην παρούσα εργασία αναλύουμε το εκπαιδευτικό νομοθετικό πλαίσιο που επικεντρώνεται στα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών. Η αναφορά είναι απαραίτητη για να δομηθεί με πληρότητα το ερωτηματολόγιο της έρευνας καθώς οι θεματικές προς διερεύνηση σχετικά με τις προτιμήσεις των εκπαιδευτικών πρέπει να προέρχονται από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών, όπως αυτά αναφέρονται στο σχετικό θεσμικό πλαίσιο.

Πηγές του Ελληνικού δικαίου είναι:

A. Το Σύνταγμα του 1975 με τις αναθεωρήσεις του.

B. Οι κανόνες διεθνούς δικαίου και το Δίκαιο όπως προκύπτει από τις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το Δίκαιο της ΕΕ διακρίνεται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: στο πρωτογενές Δίκαιο και στο παράγωγο ή δευτερογενές Δίκαιο της ΕΕ. Πρωτογενές Δίκαιο της ΕΕ: περιλαμβάνεται στις Συνθήκες της ΕΕ. Οι κανόνες του πρωτογενούς Δικαίου είναι ιεραρχικά ανώτεροι και αποτελούν ένα είδος Συντάγματος της ΕΕ για τα κράτη μέλη τους. Όλες οι συνθήκες της ΕΕ είναι αυτόνομες μεταξύ τους και περιέχουν θεμελιώδεις διατάξεις οικονομικού και κοινωνικού δικαίου, διοικητικές διατάξεις εσωτερικού δικαίου και διατάξεις διεθνών σχέσεων. Το παράγωγο ή δευτερογενές Δίκαιο αποτελείται από κανόνες δικαίου που δημιούργησε η ΕΕ μέσω των οργάνων της κατά την προβλεπόμενη διαδικασία. Αρμόδια κοινοτικά όργανα για να νομοθετούν είναι κυρίως το Συμβούλιο και η Επιτροπή και εν μέρει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Οι Κανονισμοί είναι δεσμευτικοί ως προς όλα τα μέρη τους και ισχύουν άμεσα από τη δημοσίευσή τους στην ΕΕΕΕ (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης) σε όλα τα κράτη μέλη.<sup>1</sup>

Γ. Οι νόμοι του Ελληνικού Κράτους, οι οποίοι διακρίνονται σε:

- τυπικούς νόμους: είναι αυτοί που ψηφίζονται από τη Βουλή, εκδίδονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

---

<sup>1</sup> Άρθρο 6 ιδρυτικής διακήρυξης ΕΕ. 2012/C 326/01: Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης βλ Παράρτημα

- ουσιαστικούς νόμους: εκδίδονται από το αρμόδιο όργανο της Πολιτείας και περιέχουν κανόνα δικαίου. Εκδίδονται όχι μόνο από τη νομοθετική, αλλά και από την εκτελεστική εξουσία (π.χ. οι υπουργικές αποφάσεις, αποφάσεις Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης κλπ.) (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015)

Στο σημείο αυτό καλό είναι να γίνει αναφορά και στις θεμελιώδεις αρχές της δημόσιας διοίκησης, οι οποίες επηρεάζουν την ιδιότητα του εκπαιδευτικού ως δημοσίου υπαλλήλου και είναι οι εξής:

- Η αρχή της νομιμότητας
- Η αρχή της υπεροχής και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος
- Η αρχή της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου
- Η αρχή της αναλογικότητας
- Η αρχή της αμεροληψίας των οργάνων της δημόσιας διοίκησης
- Η αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας
- Η αρχή της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας της διοικητικής δράσης.

Γίνεται αναφορά στις παραπάνω αρχές διότι οι εκπαιδευτικοί σε περιπτώσεις αποφάσεων από τη Δημόσια Διοίκηση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, μπορούν να τις επικαλεστούν για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015)

## 1.2 Δικαιώματα εκπαιδευτικών

### Πρόσληψη-Διορισμός

Η πρόσληψη και ο διορισμός των εκπαιδευτικών, όπως και όλων των δημοσίων υπαλλήλων υπάγονται στο άρθρο 103 του Συντάγματος<sup>2</sup>, σύμφωνα με το οποίο «δημόσιος υπάλληλος μπορεί να διοριστεί κανείς μόνο σε οργανική θέση που είναι νομοθετημένη». Οι εξαιρέσεις προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν κάθε φορά επείγουσες και απρόβλεπτες ανάγκες και αφορούν προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου, όπως για παράδειγμα οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί των προγραμμάτων ΕΣΠΑ (Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης). (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015). Η πρόσληψη των υπαλλήλων στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως ο νόμος ορίζει. (Ν.2091, 1994) Εξαιρέση αποτελούν οι περιπτώσεις που αφορούν την πρόσληψη ειδικού επιστημονικού προσωπικού, οι οποίες εμπίπτουν στις διατάξεις της παραγράφου 5 του Συντάγματος. (Σύνταγμα, 2008)

### Μονιμότητα

Το δικαίωμα της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων προβλέπεται από το Σύνταγμα (Σύνταγμα, 2008), σύμφωνα με το οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον οι θέσεις αυτές υπάρχουν. Επίσης προβλέπεται και από τον ΥΚ<sup>3</sup> στον οποίο αναφέρεται ότι: «Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι, εφόσον οι θέσεις αυτές υπάρχουν».

---

<sup>2</sup> Σύνταγμα 2008, άρθρο 103, παρ.3 (Σύνταγμα, 2008)

<sup>3</sup> Υπαλληλικός Κώδικας άρθρο 39 (Υ.Κ., 2007)

## Δοκιμαστική υπηρεσία-Μονιμοποίηση<sup>4</sup>

Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, που διορίζονται σε οργανικές θέσεις, διανύουν διετή δοκιμαστική υπηρεσία, κατά τη διάρκεια της οποίας δύναται να απολυθούν για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία τους μόνο μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

## Άδειες εκπαιδευτικών-Δημοσίων Υπαλλήλων

Οι άδειες των εκπαιδευτικών χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες και υπάρχουν για να εξυπηρετούν ειδικές καταστάσεις που προκύπτουν μέσα στην άσκηση των καθηκόντων τους. Οι άδειες των εκπαιδευτικών χωρίζονται σε κανονικές και σε άδειες διευκολύνσεων.

### A. Κανονικές άδειες

Σύμφωνα με τον Υπαλληλικό Κώδικα<sup>5</sup> οι εκπαιδευτικοί δικαιούνται ως δέκα (10) εργάσιμες μέρες κανονική άδεια με αποδοχές κατ' ημερολογιακό έτος .

### B. Άδειες διευκολύνσεων

Στις άδειες διευκολύνσεων συγκαταλέγονται η άδεια γάμου, η άδεια θανάτου, η άδεια νοσήματος ή ειδική άδεια 22 ημερών, η οποία χορηγείται σε ειδικές περιπτώσεις προβλημάτων υγείας και ανάγκης περιοδικής νοσηλείας. Επίσης ειδικές άδειες προβλέπονται σε περίπτωση αναπηρίας ή ασθένειας τέκνου όπως επίσης και άδεια μητρότητας, γονική άδεια και άδεια άνευ αποδοχών.

## Άδειες διευκολύνσεων για εκπαιδευτικούς με οικογενειακές υποχρεώσεις

Στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν οι άδειες με αποδοχές που προβλέπονται για ανατροφή τέκνου, η άδεια άνευ αποδοχών για ανατροφή τέκνου, καθώς και οι γονικές άδειες, οι οποίες χορηγούνται για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των τέκνων των εκπαιδευτικών.

---

<sup>4</sup> ΥΚ, άρθρο 40 (Υ.Κ., 2007)

<sup>5</sup> με το άρθρο 48 παράγραφος 4 του Υπαλληλικού Κώδικα (Υ.Κ., Ν. 3528/2007/ΦΕΚ26Α/09-02-2007 και σε συνδυασμό με την αρ. Φ.351.5/43/67822/Δ1/5-5-2014 εγκύκλιο του ΥΠΠΕΘ) (Υ.Κ., 2007)

## Αναρρωτικές άδειες

Στον εκπαιδευτικό που είναι ασθενής ή χρήζει ανάρρωσης, χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, υπολογιζόμενης και της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία.

## Ειδικές άδειες

- Άδεια για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους
- Άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης
- Άδεια εξετάσεων
- Άδεια συμμετοχής σε αγώνες
- Ειδική άδεια αιρετών Ο.Τ.Α
- Συνδικαλιστικές άδειες

## Ωράριο εργασίας-Εκτέλεση υπηρεσίας

Ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου ή της ειδικότητάς του<sup>6</sup> (Υ.Κ., 2007) και παρέχει την εργασία του μέσα στον οριζόμενο χρόνο<sup>7</sup> (Υ.Κ., 2007). Η βραδεία προσέλευσή του, ή η πρόωγη αποχώρησή του από την υπηρεσία, καθώς και η αμέλεια ή η μη έγκαιρη εκπλήρωση των καθηκόντων του, συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα,<sup>8</sup> (Υ.Κ., 2007). Οι εκπαιδευτικοί υποχρεούνται να παραμείνουν στο σχολείο τους κατά τις εργάσιμες ημέρες και πέρα από τις ώρες διδασκαλίας, για την προσφορά και άλλων υπηρεσιών που συνδέονται με τη γενικότερη εκπαιδευτική λειτουργία ή για συγκεκριμένο εκπαιδευτικό έργο ή την προσφορά διοικητικών υπηρεσιών, όταν δεν επαρκεί το διοικητικό προσωπικό<sup>9</sup> (Ν.1566, 1985)

---

<sup>6</sup> άρθρο 30, παρ.1 (Υ.Κ., 2007)

<sup>7</sup> άρθρο 29, παρ.1 (Υ.Κ., 2007)

<sup>8</sup> άρθρο 107 (Υ.Κ., 2007)

<sup>9</sup> άρθρο 13, παρ.8 (Ν.1566, 1985)

## Υπηρεσιακές μεταβολές

Ως υπηρεσιακές μεταβολές των εκπαιδευτικών ορίζονται οι εξής:

### Μεταθέσεις

Οι μεταθέσεις των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης υπάγονται σε συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο και συγκεκριμένες διατάξεις (Παράρτημα). Μία φορά ετησίως κοινοποιείται από το Υπουργείο Παιδείας η σχετική εγκύκλιος, η οποία καθορίζει το χρονικό διάστημα καθώς και τον τρόπο καταχώρησης και υποβολής των αιτήσεων μετάθεσης των εκπαιδευτικών.

### Αποσπάσεις

Οι αποσπάσεις των εκπαιδευτικών διέπονται από ένα σύνθετο και πολύπλοκο νομοθετικό πλαίσιο, καθώς τα κριτήριά τους είναι ποικίλα και εξατομικευμένα όπως επίσης και οι θέσεις υποδοχής διαφοροποιώντας τη σχετική νομοθεσία ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες και προδιαγραφές. (Ισχύουσες διατάξεις – Παράρτημα)

### Μετατάξεις

Η μετάταξη του εκπαιδευτικού συνεπάγεται ότι η υπηρεσιακή του κατάσταση μεταβάλλεται δηλαδή αλλάζει η θέση του, το αντικείμενό του ή τα υπηρεσιακά του καθήκοντα. Για τις μετατάξεις των εκπαιδευτικών ισχύουν όσα προβλέπει ο Ν. 1566/1985, άρθρο 16 καθώς και ο Ν. 4440/2016. (Γιαννάκος & Ζήση, 2008)

### Βαθμολόγιο - Προαγωγές

Σημαντική υπηρεσιακή μεταβολή για έναν εκπαιδευτικό θεωρείται η προαγωγή από βαθμό σε βαθμό. Οι προϋποθέσεις καθώς και οι διαδικασίες που ακολουθούνται στην περίπτωση αυτή προβλέπονται από τις διατάξεις του Ν. 1566/1985 καθώς και από τις σχετικές εγκυκλίους του ΥΠΠΕΘ.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> αριθ.83451/Ε2/24-05-2016 (ΑΔΑ: Ω6Σ14653ΠΣ-Υ17), 107693/Ε2/01-07-2016(ΑΔΑ:ΩΣΕ64653ΠΣ-8ΩΖ)

## Συνδικαλιστική ελευθερία-Απεργίες

Η συνδικαλιστική ελευθερία στην Ελλάδα κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα, ρυθμίζεται νομοθετικά από τον Ν.1264/1982 και από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Σύμφωνα με το Σύνταγμα το Κράτος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα που διασφαλίζουν την ελευθερία και την ανεμπόδιστη άσκηση των δικαιωμάτων που σχετίζονται με αυτή, μέσα στα όρια του νόμου<sup>11</sup> (Σύνταγμα, 2008).

## Λύση υπαλληλικής σχέσης - Συνταξιοδότηση

### Παραίτηση

Η παραίτηση αποτελεί δικαίωμα του υπαλλήλου και υποβάλλεται εγγράφως<sup>12</sup> (Υ.Κ., 2007)

### Έκπτωση

Ο υπάλληλος εκπίπτει από την υπηρεσία του, όταν υπάρχει σε βάρος του αμετάκλητη δικαστική απόφαση.<sup>13</sup> (Υ.Κ., 2007)

### Απόλυση

Στο άρθρο 152 του Υ.Κ. αναφέρονται εκτενώς οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να απολυθεί ο δημόσιος υπάλληλος (Υ.Κ., 2007). Επίσης λύση υπαλληλικής σχέσης ενέχει και η συνταξιοδότηση του δημοσίου υπαλλήλου καθώς και η λύση υπαλληλικής σχέσης λόγω θανάτου.

## Μισθολόγιο αποδοχές

Στην παράγραφο 4 του άρθρου 103 του Συντάγματος (Σύνταγμα, 2008) αναφέρεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου.

---

<sup>11</sup> άρθρο 28, παρ. 1

<sup>12</sup> άρθρο 149, παρ. 1 (Υ.Κ., 2007)

<sup>13</sup> άρθρο 149 (Υ.Κ., 2007)



### 1.3 Υποχρεώσεις-Καθήκοντα Εκπαιδευτικών

Στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 103 του Συντάγματος αναφέρεται ότι «οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν τον Λαό, οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα.» (Σύνταγμα, 2008)

#### Καθήκοντα πριν την ανάληψη υπηρεσίας- Όρκος<sup>14</sup>

Ο όρκος δίνεται ενώπιον του οργάνου που έχει εκδώσει την πράξη διορισμού ή του οργάνου που ορίζεται στο έγγραφο της κοινοποίησης. Με την ορκωμοσία δηλώνεται η αποδοχή του διορισμού και καταρτίζεται η υπαλληλική σχέση. Επίσης προβλέπεται και ο όρκος αυτών που δηλώνουν πως δεν πρεσβεύουν καμιά θρησκεία ή θρησκεία που δεν προβλέπει όρκο. Αντί όρκου παρέχεται μια διαβεβαίωση που αναφέρεται στην παρ. 1β του ίδιου άρθρου.

#### Καθήκοντα και αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών – διδασκόντων<sup>15</sup>

(Ν.1566, 1985), (Π.Δ.79, 2017), (Καθηκοντολόγιο, 2002)

Οι εκπαιδευτικοί έχουν ως καθήκον να διδάσκουν τους μαθητές τους σύμφωνα με το ισχύον πρόγραμμα σπουδών αλλά και να τους διαπαιδαγωγούν σύμφωνα με τους σκοπούς και τους στόχους της εκπαίδευσης στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής. Προγραμματίζουν τη διδακτέα ύλη τους και οργανώνουν τις σχολικές δραστηριότητες λαμβάνοντας υπόψη τις συμβουλές του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, του Υπουργείου Παιδείας και των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου. Στην τέλεση του καθήκοντός τους συνεργάζονται με το Υπουργείο Παιδείας, τον διευθυντή της σχολικής μονάδας στην οποία ανήκουν καθώς και με τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων. Επίσης συνεργάζονται με τους μαθητές σεβόμενοι την προσωπικότητά τους προάγοντας τη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και αλληλοσεβασμού καθώς και κατάλληλων συνθηκών για μάθηση. Αναλαμβάνουν καθήκοντα εφημερευόντων, τηρούν το ωράριο και έχουν την ευθύνη της επιτήρησης και της ασφάλειας των μαθητών καθώς και της ασφαλούς προσέλευσης και αποχώρησής τους. Επίσης, αν συντρέχει λόγος, παραμένουν στο σχολείο και πέρα από τη λήξη του διδακτικού τους ωραρίου προκειμένου να επιτελέσουν άλλες διοικητικές εργασίες που μπορεί να τους αναθέσει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας. Επίσης οφείλουν να φροντίζουν για την δια

---

<sup>14</sup> άρθρο 19 (Υ.Κ., 2007)

<sup>15</sup> παρ. 8 άρθρο 13 και άρθρο 55 (Ν.1566, 1985)

βίου εκπαίδευσή τους τόσο μέσω οργανωμένων προγραμμάτων επιμόρφωσης όσο και μέσω της αυτοεπιμόρφωσης, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις αυξημένες εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών και να χρησιμοποιούν τις σύγχρονες μεθόδους και τα νέα μέσα διδασκαλίας. Τέλος ενημερώνουν τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών και συνεργάζονται μαζί τους, καθώς και με όλους τους άλλους φορείς που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία, με σκοπό πάντα την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου και την ομαλή λειτουργικότητα των ομάδων που δρουν μέσα σε αυτό.

### **Καθήκοντα και αρμοδιότητες του Συλλόγου Διδασκόντων<sup>16</sup>**

Γενικά:

Ο Σύλλογος Διδασκόντων πραγματοποιεί συνεδρίαση στην αρχή κάθε σχολικού έτους, κατά την οποία προγραμματίζει τις σχολικές δραστηριότητες όλης της διδακτικής περιόδου. Στην εν λόγω συνεδρίαση ο σύλλογος κατόπιν εισήγησης του διευθυντή της σχολικής μονάδας αποφασίζει την ανάθεση των τμημάτων και των τάξεων στους εκπαιδευτικούς και οργανώνει τον καταμερισμό των εργασιών στα μέλη του, ώστε να αξιοποιούνται οι δυνατότητες όλων και να εξασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της ομάδας. Προγραμματίζει και πραγματοποιεί επισκέψεις και εκδρομές σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Επιπλέον προγραμματίζει και οργανώνει με εισήγηση του διευθυντή εκδηλώσεις, δράσεις και προγράμματα που έχουν ως στόχο την αλληλεπίδραση μεταξύ σχολείου και κοινωνίας. Ενημερώνει τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών για την πρόδοό τους σε τακτά χρονικά διαστήματα, παρακολουθεί καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού έτους την πορεία των δραστηριοτήτων και παρεμβαίνει διορθωτικά, αν και εφόσον χρειαστεί. Λαμβάνει υπόψη τις επιδόσεις που σημείωσαν οι μαθητές κατά το προηγούμενο διδακτικό έτος, εκτιμά αν και κατά πόσο εφαρμόστηκαν τα προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας, ένταξης, παράλληλης στήριξης, υποδοχής κλπ. και προτείνει νέα αντισταθμιστικά μέτρα για την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών. Λαμβάνει υπόψη τις εκάστοτε ανάγκες, τις καινοτομίες και τα νέα δεδομένα στην εκπαίδευση καθώς και τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η κάθε σχολική μονάδα και υλοποιεί δράσεις για την αντιμετώπισή τους.

---

<sup>16</sup> ΦΕΚ 1340/2002 Καθήκοντα Διευθυντών, Υποδιευθυντών, Συλλόγου Διδασκόντων

Στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς πραγματοποιεί την αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας, κατά την οποία λαμβάνει υπόψη τους στόχους που τέθηκαν στην αρχή του διδακτικού έτους και κατά πόσο αυτοί οι στόχοι επετεύχθησαν. Συντάσσει σχετική έκθεση, η οποία υποβάλλεται μέσω του διευθυντή της σχολικής μονάδας στον αρμόδιο Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου ή στον Διευθυντή Εκπαίδευσης.

## 1.4 Περιορισμοί των δημοσίων υπαλλήλων

### Πολιτική ουδετερότητα

Η πολιτική ουδετερότητα είναι βαρύνουσας σημασίας για τον δημόσιο υπάλληλο, καθώς τον προστατεύει από πιέσεις που σχετίζονται με κομματικούς ανταγωνισμούς.

Σύμφωνα με το Σύνταγμα<sup>17</sup> (Σύνταγμα, 2008) οι δημόσιοι υπάλληλοι απαγορεύεται να εκδηλώνονται με οποιοδήποτε τρόπο υπέρ ή κατά πολιτικών κομμάτων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επίσης σύμφωνα με τον ΥΚ<sup>18</sup> «απαγορεύεται οι δημόσιοι υπάλληλοι να κάνουν διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος πολιτών εξαιτίας των πολιτικών, των φιλοσοφικών ή των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων» (Υ.Κ., 2007).

### Ελευθερία της έκφρασης

Σύμφωνα με το Σύνταγμα (Σύνταγμα, 2008) και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>19</sup> ο κάθε άνθρωπος μπορεί να «εκφράζει και να διαδίδει προφορικά, γραπτά και διά του Τύπου» τις ιδέες του τηρώντας τους νόμους του κράτους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι όμως δεσμεύονται από τον ΥΚ<sup>20</sup> (Υ.Κ., 2007) να χρησιμοποιούν κόσμιες εκφράσεις, όταν ασκούν δημόσια προφορική ή γραπτή κριτική στην υπηρεσία τους.

### Νομιμότητα των υπηρεσιακών ενεργειών και υποχρέωση υπακοής

Σύμφωνα με τον ΥΚ<sup>21</sup> (Υ.Κ., 2007): «Ο υπάλληλος είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών». Επίσης οφείλει να υπακούει στις διαταγές των προϊσταμένων του. Σε περίπτωση που εκτελεί διαταγή που κατά

---

<sup>17</sup>, άρθρο 29, παρ. 3 (Σύνταγμα, 2008)

<sup>18</sup> άρθρο 27, παρ. 3 (Υ.Κ., 2007)

<sup>19</sup> Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, άρθρο 10

<sup>20</sup> άρθρο 107, παρ. 1, εδ. η

<sup>21</sup> άρθρο 25, παρ. 1

τη γνώμη του είναι παράνομη, οφείλει πριν την εκτελέσει να αναφέρει εγγράφως την αντίθετη γνώμη του<sup>22</sup> (Υ.Κ., 2007).

### Αμεροληψία

Ο δημόσιος υπάλληλος οφείλει, όταν εκτελεί τα καθήκοντά του, να είναι αντικειμενικός και αμερόληπτος<sup>23</sup> (Υ.Κ., 2007). Ειδικότερα ο εκπαιδευτικός του δημοσίου τομέα οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντά του με αντικειμενικότητα και αμεροληψία, ώστε γονείς και μαθητές να έχουν την απόλυτη βεβαιότητα ότι ενεργεί με τρόπο ακριβοδίκαιο.

### Εχεμύθεια

Σύμφωνα με τον ΥΚ<sup>24</sup> (Υ.Κ., 2007) ο δημόσιος υπάλληλος οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για τα θέματα που χαρακτηρίζονται απόρρητα από τις κείμενες διατάξεις. Επίσης οφείλει να τηρεί εχεμύθεια και σε κάθε περίπτωση που αυτό επιβάλλουν η κοινή πείρα και λογική και σχετίζονται με γνώσεις και πληροφορίες, που αποκτά κατά την τέλεση του καθήκοντός του, όπως για παράδειγμα οι αποφάσεις και οι συζητήσεις που πραγματοποιούνται στις συνεδριάσεις του συλλόγου διδασκόντων.

### Αξιοπρεπής και καλή συμπεριφορά

Σύμφωνα με τον ΥΚ<sup>25</sup> (Υ.Κ., 2007) ο υπάλληλος και επομένως και ο εκπαιδευτικός του δημοσίου τομέα οφείλει να συμπεριφέρεται τόσο εντός όσο και εκτός υπηρεσίας με τρόπο που να τον καθιστά άξιο της κοινής εμπιστοσύνης.

### Οικονομική ελευθερία –άσκηση ιδιωτικού έργου

Σημειώνεται εδώ ότι κυρίαρχη δέσμευση του δημοσίου υπαλλήλου είναι να ασκεί μόνο το καθήκον του. Σύμφωνα με το Σύνταγμα<sup>26</sup> (Σύνταγμα, 2008) «ο καθένας μπορεί να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας». Όμως η οικονομική ελευθερία του δημοσίου υπαλλήλου περιορίζεται στις εξής περιπτώσεις:

---

<sup>22</sup> άρθρο 25, παρ. 2

<sup>23</sup> άρθρο 36, άρθρο 107

<sup>24</sup> άρθρο 26, άρθρο 107

<sup>25</sup> άρθρο 27, παρ. 1, άρθρο 107, παρ. 1, άρθρο 109, παρ. 2

<sup>26</sup> άρθρο 5, παρ. 1

## Άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή<sup>27</sup> - Συμμετοχή σε εταιρείες (Υ.Κ., 2007)

Ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει ιδιωτικό έργο ή εργασία με αμοιβή, αφού του χορηγηθεί σχετική άδεια και πληρούνται ταυτόχρονα οι σχετικές προϋποθέσεις. Επίσης ο υπάλληλος οφείλει να δηλώνει στην υπηρεσία του τη συμμετοχή του σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου οποιασδήποτε μορφής, εκτός των σωματείων και των κοινωφελών ιδρυμάτων.

## Απαγόρευση κατοχής δεύτερης θέσης<sup>28</sup> (Υ.Κ., 2007)

Απαγορεύεται η κατοχή δεύτερης θέσης, εκτός αν συντρέχει περίπτωση προβλεπόμενη από το άρθρο 104 του Συντάγματος. (Σύνταγμα, 2008)

### 1.5 Πειθαρχικό δίκαιο

Το πειθαρχικό επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ο δημόσιος υπάλληλος ασκεί τα καθήκοντά του, καθώς η παραβίασή του συνεπάγεται πειθαρχικό παράπτωμα που ανάλογα με τη βαρύτητά του, μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε οριστική απομάκρυνση του υπαλλήλου από τη θέση του. Συγκεκριμένα πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά η οποιαδήποτε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος, που αφορά πράξη ή παράληψη και μπορεί να καταλογιστεί σε έναν υπάλληλο. Ο δημόσιος υπάλληλος έχει την ευθύνη να ασκεί τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές του εντός των ορίων που καθορίζουν η αρχή της νομιμότητας, η αρχή της αναλογικότητας, η ανάγκη της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος και η ανάγκη της προστασίας των δικαιωμάτων των διοικουμένων. Η ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου διακρίνεται σε:

- α) πειθαρχική
- β) ποινική
- γ) αστική

Η πειθαρχική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου ρυθμίζεται από τον Υπαλληλικό Κώδικα<sup>29</sup> (Υ.Κ., 2007). Μερικά από τα σημαντικότερα πειθαρχικά παραπτώματα στα οποία μπορεί να υποπέσει ένας δημόσιος υπάλληλος, προβλέπονται από το άρθρο 107 του ΥΚ και αφορούν:

- α) Πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση της αναγνώρισης του Συντάγματος και έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.

---

<sup>27</sup> άρθρο 31

<sup>28</sup> άρθρο 35 (Υ.Κ., 2007)

<sup>29</sup> άρθρο 106, 107 (Υ.Κ., 2007)

- β) Παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ποινικούς νόμους.
- γ) Παράληψη της αρχής της αμεροληψίας ή της εχεμύθειας.
- δ) Ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες ή αδικαιολόγητη άρνηση εξυπηρέτησής τους.
- ε) Χρησιμοποίηση της θέσεως του υπαλλήλου ή πληροφοριών που μπορεί να κατέχει λόγω αυτής με σκοπό την εξυπηρέτηση ιδίων συμφερόντων.
- στ) Αδικαιολόγητη αποχή του υπαλλήλου από τα καθήκοντα και την εργασία του.
- ζ) Η αμέλεια ή η ατελής εκπλήρωση του καθήκοντος.
- η) Η αποδοχή εύνοιας ή υλικού ανταλλάγματος κατά την άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου.

Η υπαίτια παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος επισύρει την πειθαρχική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου, ο οποίος και τιμωρείται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες από τον Υπαλληλικό Κώδικα ποινές.<sup>30</sup> (Υ.Κ., 2007).

### **Αργία - Διαθεσιμότητα**

Ο εκπαιδευτικός μπορεί επίσης να τεθεί εκτός ενεργού υπηρεσίας με τη θέση σε αργία. Σε αργία τίθεται ο εκπαιδευτικός είτε επειδή του έχει στερηθεί η προσωπική ελευθερία είτε επειδή του έχει επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης (Υ.Κ., 2007). Η διαθεσιμότητα του εκπαιδευτικού αποφασίζεται όταν συντρέχει λόγος από το σχετικό υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΠΕ ή ΠΥΣΔΕ)

---

<sup>30</sup> άρθρο 109 (Υ.Κ., 2007)

## Η δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων

Το δικαίωμα της δικαστικής προστασίας του δημοσίου υπαλλήλου αναφέρεται στο σημείο αυτό καθώς ταιριάζει νοηματικά με το πειθαρχικό δίκαιο. Το Σύνταγμα καθιερώνει ένα ειδικό ένδικο βοήθημα για την προστασία των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο ονομάζεται υπαλληλική προσφυγή<sup>31</sup> (Σύνταγμα, 2008). Υπαλληλική προσφυγή μπορεί να ασκηθεί κατά της εκάστοτε πειθαρχικής απόφασης συμπεριλαμβανομένου του υποβιβασμού ή της απόλυσης του υπαλλήλου μέσα σε εξήντα ημέρες επιτρέποντας τον δικαστικό έλεγχο της υπόθεσης. Η άσκηση υπαλληλικής προσφυγής αναστέλλει την εφαρμογή των σχετικών πράξεων μέχρι την έκδοση απόφασης. (Ακριβοπούλου & Ανθόπουλος, 2015)

## Αξιολόγηση

Βασικά σημεία αναφοράς στη νομοθεσία σχετικά με την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών (Α.Ε.Ε, 2013). Η Αυτοαξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου (ΑΕΕ) – Αυτοαξιολόγηση της Σχολικής Μονάδας είναι μία διαδικασία που αφορά την αλλαγή στις δομές, στις διαδικασίες, στην κουλτούρα της εκάστοτε σχολικής μονάδας και στην αναμόρφωση των εκπαιδευτικών πρακτικών του σχολείου. Η διαδικασία αυτή προσαρμόζεται πλήρως στις ιδιαιτερότητες και στα χαρακτηριστικά της κάθε σχολικής μονάδας ξεχωριστά και τα αποτελέσματά της δεν προσφέρονται για εφαρμογή στις σχολικές μονάδες της χώρας εν γένει. Αντίθετα, η ΑΕΕ συνδέεται σε καταλυτικό βαθμό με ουσιαστικές αλλαγές στην κουλτούρα των ενδοσχολικών σχέσεων και την αναμόρφωση των εκπαιδευτικών πρακτικών στο εκάστοτε σχολείο. (Υ.ΠΑΙ.Θ.Π.Α, 2012)

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών είναι θεσμοθετημένη από σχετικό νομοθετικό πλαίσιο ήδη από το 1982 (Ν.1304, 1982). Αξίζει εδώ να αναφερθεί ότι από τότε έχει ψηφιστεί μια σειρά από νόμους και έχουν εκδοθεί προεδρικά διατάγματα που προβλέπουν την εφαρμογή της αξιολόγησης. Σήμερα η αξιολόγηση προβλέπεται από συγκεκριμένη υπουργική απόφαση<sup>32</sup> σύμφωνα με την οποία αυτή περιλαμβάνει τους εξής άξονες:

---

<sup>31</sup> άρθρο 103, παρ.4

<sup>32</sup> Υπουργική απόφαση 1816/ΓΔ4

A) Σχολείο και σχολική ζωή

B) Λειτουργία σχολείου και εκπαιδευτικές διαδικασίες

Γ) Εκπαιδευτικά αποτελέσματα

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού σχετίζεται με την υπαλληλική του υπόσταση και επηρεάζει την υπηρεσιακή του κατάσταση. Μέσα από αυτή απορρέουν κυρίως υποχρεώσεις αλλά και δικαιώματα.



## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### Εκπαιδευτικός και επιμόρφωση

#### 2.1 Ο Ρόλος του εκπαιδευτικού

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σχολείο έχει ερμηνευτεί κατά καιρούς από διάφορες παιδαγωγικές και φιλοσοφικές προσεγγίσεις, οι οποίες του προσδίδουν ένα διαφορετικό νόημα και περιεχόμενο κάθε φορά ανάλογα με την εποχή και το εκάστοτε κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο. Η μελέτη του ρόλου του εκπαιδευτικού στην παρούσα εργασία υπηρετεί την ανάγκη συσχέτισης του ρόλου αυτού με το ρυθμιστικό πλαίσιο που τον καθορίζει στο επίπεδο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν τον ρόλο του εκπαιδευτικού είναι η βαρύτητα, που ο ίδιος ο εκπαιδευτικός του αποδίδει, η επιστημονική του κατάρτιση καθώς και η σχολική πραγματικότητα μέσα στην οποία ο εκπαιδευτικός υπηρετεί τον ρόλο του. (Ντούσκας, 2005). Στο παραδοσιακό σχολείο ο εκπαιδευτικός ήταν απλώς μια πηγή γνώσεων στην οποία απευθυνόταν ο μαθητής για την αναζήτηση μιας γνώσης ή μιας πληροφορίας. Επίσης σύμφωνα με την παραδοσιακή διδασκαλία ο εκπαιδευτικός αποτελούσε τον κύριο φορέα των αξιών και αρχών της κυρίαρχης κοινωνικής αντίληψης, τις οποίες αξίες και αρχές όφειλε να προωθεί και να μεταλαμπαδεύει στους μαθητές του με τρόπο συνήθως αυταρχικό και απόλυτο. (Παπάς, 1997). Στη σύγχρονη εποχή ο ρόλος του σχολείου επομένως και του εκπαιδευτικού έχει αναθεωρηθεί πολλές φορές και έχει εμπλουτιστεί με επιπλέον στοιχεία, και αρμοδιότητες. Ο εκπαιδευτικός δεν είναι πια η αυθεντία και η μόνη πηγή γνώσεων, αλλά ο φορέας εκείνος που θα υποστηρίξει τη διαδικασία της μάθησης δημιουργώντας το κατάλληλο κλίμα τόσο σε συναισθηματικό όσο και σε διανοητικό επίπεδο και θα προωθεί τους μαθητές του στον τομέα της έρευνας και της συνεργατικής μάθησης συμμετέχοντας και ο ίδιος σε αυτή τη διαδικασία (Ντούσκας, 2005). Επιπλέον ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει ταυτόχρονα τον ρόλο του παιδαγωγού, του εκπαιδευτή, του αξιολογητή και του φύλακα ανταποκρινόμενος στις κοινωνικές λειτουργίες του σχολείου, οι οποίες αφορούν την κοινωνικοποίηση του παιδιού με βάση ηθικές αρχές, την παροχή γνώσης, την επιλογή των καλύτερων για τις πιο απαιτητικές θέσεις κοινωνικής ιεραρχίας καθώς και την παροχή υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών τις ώρες που οι γονείς εργάζονται. Μελετώντας κανείς τη βιβλιογραφία συναντά τον εκπαιδευτικό και ως σύμβουλο, ανανεωτή, λειτουργό, ψυχοπλάστη. Σε όλες αυτές τις διαστάσεις του ρόλου του εκπαιδευτικού προστίθεται και αυτή του δηmosίου υπαλλήλου εφόσον αυτός υπηρετεί στο δημόσιο σχολείο, περίπτωση

που αφορά και την παρούσα εργασία. Όπως αναλύθηκε διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο, ο ρόλος του εκπαιδευτικού ως δημοσίου υπαλλήλου καθορίζεται και διέπεται από ένα θεσμικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει πλήθος διατάξεων και κανονισμών, τους οποίους πρέπει ο εκπαιδευτικός να γνωρίζει πρωτίστως επαρκώς, ώστε να μπορεί να τους εφαρμόζει και τελικά να υπηρετεί αποτελεσματικά και αυτή την πτυχή του ρόλου του. Από όλα τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι ο εκπαιδευτικός στην προσπάθειά του να ανταπεξέλθει στον πολυδιάστατο ρόλο του αισθάνεται ανασφάλεια και ψυχολογική πίεση. Η πίεση αυτή, όπως είναι αναμενόμενο, αυξάνεται, όταν ο εκπαιδευτικός δεν γνωρίζει επαρκώς το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την επαγγελματική του ιδιότητα. Πολλές φορές ως συνέπεια της ανεπάρκειας αυτής και της ταυτόχρονης προσπάθειας ανταπόκρισης στις ευθύνες του, ο εκπαιδευτικός οδηγείται προοδευτικά στην επαγγελματική εξουθένωση.<sup>33</sup> (Freudenberger, 2006)

## **2.2 Επαγγελματική ανάπτυξη-προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού**

Ως επαγγελματική ανάπτυξη ορίζεται η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε νέα θέματα, η συμπλήρωση γνώσεων που έχουν αποκτηθεί, η προώθηση της διδακτικής ικανότητας, η ανάπτυξη της ικανότητας συνεργασίας και η βαθύτερη συνειδητοποίηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. (Δημητρόπουλος, 1998). Η επαγγελματική ανάπτυξη λοιπόν των εκπαιδευτικών είναι μια ατέρμονη διαδικασία που περιλαμβάνει τυπικές ενέργειες όπως η συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης και η παρακολούθηση σεμιναρίων αλλά και άτυπες διαδικασίες όπως η ανάγνωση επιστημονικών άρθρων και η συμμετοχή σε δίκτυα συνεργασιών. Το περιεχόμενο της επαγγελματικής ανάπτυξης ορίζεται μέσα από τις ανάγκες του σχολείου και συνδέεται με καθημερινές δραστηριότητες εκπαιδευτικών και μαθητών. Επομένως η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού πρέπει να είναι συνεργατική και να αποτελεί ευκαιρία για αναστοχασμό του εκπαιδευτικού σε αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους του, τους μαθητές, τους γονείς, τα στελέχη της εκπαίδευσης και την εκπαιδευτική κοινότητα γενικότερα. (Παπαναούμ, 2005)

Όπως έχει διατυπώσει και ο Day, οι εκπαιδευτικοί μέσω της επαγγελματικής ανάπτυξης αναπτύσσουν κριτικά τη γνώση, τις δεξιότητες και τη συναισθηματική νοημοσύνη, που είναι απαραίτητες για τον σωστό τρόπο επαγγελματικής σκέψης, τον σχεδιασμό και την πρακτική άσκηση με τα παιδιά και τους συναδέλφους τους σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής τους ζωής. (Day C. , 2003). Η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης

---

<sup>33</sup> Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) είναι ένα σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από σωματική και πνευματική εξάντληση, κόπωση και φθορά του εργαζόμενου. Το σύνδρομο αυτό παρουσιάζεται ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους με ανάλογες αρνητικές συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου. (Freudenberger, 2006)

θεωρεί τον εκπαιδευτικό ενεργό συμμετέχοντα στη μάθηση και ορίζει πως το περιεχόμενο και η μεθοδολογία της ανάπτυξής του πρέπει να συνδέεται με την σχολική καθημερινότητα (Dudzinski, 2000). Οι Βαρσαμίδου και Ρεσ αντιμετωπίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη ως μια δια βίου διαδικασία που πραγματώνεται μέσα από μορφές τυπικής και άτυπης μάθησης αλλά και μέσω της εμπειρίας στον χώρο της εργασίας (Βαρσαμίδου, 2006)

Η αρχή της επαγγελματικής ενδυνάμωσης έρχεται να συνδέσει την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης με την έννοια της επιμόρφωσης. Η επαγγελματική ενδυνάμωση αναφέρεται στην αυτονομία, τη δυνατότητα επιλογής, την υπευθυνότητα και τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν τη σχολική ζωή. (Lightfoot, 1986). Η επαγγελματική ενδυνάμωση μπορεί να διακριθεί σε α) εξωτερική και β) εσωτερική. Στην εξωτερική ενδυνάμωση οι εκπαιδευτικοί αντλούν την ενημέρωσή τους από εξωτερικές πηγές (σεμινάρια, επιμορφώσεις κτλ.) για να ανταποκριθούν στον ρόλο τους.

Η εσωτερική ενδυνάμωση αναφέρεται στην εσωτερική παρακίνηση του ίδιου του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με την ανάπτυξη χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων όπως η υπευθυνότητα, η ικανότητα κριτικής σκέψης και ανάληψης πρωτοβουλιών καθώς και η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (Wilson, 1996). Όταν ο εκπαιδευτικός συνειδητοποιεί τον σύνθετο επαγγελματικό ρόλο, που καλείται να υπηρετήσει με όλους τους περιορισμούς και το θεσμικό πλαίσιο που τον διέπουν, αισθάνεται ευάλωτος και ανασφαλής. Η παρούσα εργασία καλείται να αντιμετωπίσει την ανασφάλεια αυτή διερευνώντας τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να γίνει αυτό σε συνάρτηση με τις βασικές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων, όπως αυτές εφαρμόζονται στα σύγχρονα επιμορφωτικά προγράμματα. Το αίσθημα αυτοεπάρκειας, το οποίο εξετάζει και η εργασία κατέχει κυρίαρχη θέση στην κοινωνιογνωστική θεωρία του Bandura. Οι εκπαιδευτικοί που νιώθουν αυτοεπάρκεια, μπορούν με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση να ορίσουν το επαγγελματικό τους μέλλον χωρίς να αισθάνονται ότι θα οδηγηθούν στην επαγγελματική εξουθένωση (Bandura, 1998). Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται την ανάγκη να περιφρουρήσουν το επαγγελματικό τους κύρος μέσω της επαγγελματικής ενδυνάμωσης, καθώς έρχονται συχνά αντιμέτωποι με την σκληρή κοινωνική κριτική που τους ασκείται και αφορά την επάρκεια με την οποία υπηρετούν τον επαγγελματικό τους ρόλο. (Ξωχέλης, 2006). Στην εργασία αυτή θα μελετήσουμε τη διάθεση για επαγγελματική ενδυνάμωση στο πεδίο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων σε συνδυασμό και με παραμέτρους επαγγελματικής εξέλιξης σε θέσεις ευθύνης ή συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Για να γίνει πιο κατανοητή η δυναμική διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης και ατομικής βελτίωσης των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται παρακάτω οι φάσεις της επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών: (Ματσαγκούρας, 2005)

1. Φάση Προσαρμογής (1-3 χρόνια)
2. Φάση Ένταξης (4-6 χρόνια)
3. Φάση Πειραματισμού (7-11 χρόνια)
4. Φάση της Επαγγελματικής Κρίσης (12-19 χρόνια)
5. Φάση της Επαγγελματικής Ωριμότητας (20-30 χρόνια)
6. Φάση της Ψυχολογικής Αποστασιοποίησης (31-35 χρόνια)

Η παραπάνω θεώρηση θα βοηθήσει στην παρούσα εργασία όσον αφορά τη διάθεση για επιμόρφωση που έχει ο κάθε εκπαιδευτικός σε σχέση με τη φάση του κύκλου «επαγγελματικής ζωής» στην οποία βρίσκεται.<sup>34</sup>

Έτσι λοιπόν συμπεραίνει κανείς ότι η επιμόρφωση δεν είναι μια διαδικασία στατική και ίδια για όλους, αλλά πρέπει να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις διαφοροποιημένες ανάγκες των εκπαιδευτικών. Τα τρία βασικά μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης θα μας βοηθήσουν στην περίπτωση της παρούσας εργασίας να επιλέξουμε το καταλληλότερο για την επιμόρφωση σε θέματα νομοθεσίας των εκπαιδευτικών, καθορίζοντας τόσο περιεχόμενο όσο και την ακολουθούμενη μεθοδολογία. (Ματσαγκούρας, 2005)

Αναλυτικότερα, τα μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης παρουσιάζονται παρακάτω:

A. Το παραδοσιακό – τεχνοκρατικό μοντέλο επαγγελματικής ανάπτυξης δίνει έμφαση στην κατάρτιση του εκπαιδευτικού πάνω στις απαραίτητες δεξιότητες για την εκπλήρωση των θεσμοθετημένων υποχρεώσεων του. Ο εκπαιδευτικός εφαρμόζει τη νομοθεσία και τα αναλυτικά προγράμματα χωρίς προβληματισμούς και κριτική. Στο εν λόγω μοντέλο λοιπόν ο εκπαιδευτικός αντιμετωπίζεται απλώς ως εκτελεστικό όργανο θεσμικών αποφάσεων χωρίς βούληση και αυτενέργεια. (Ματσαγκούρας, 2005)

---

<sup>34</sup> Η πορεία του εκπαιδευτικού διά μέσου των παραπάνω φάσεων είναι ενδεικτική και καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό και από ποικίλους παράγοντες όπως τα ενδιαφέροντα, την προσωπικότητα, τις στάσεις, τις αξίες, την οικογενειακή ζωή, καθώς και από οργανωτικούς παράγοντες όπως το στυλ διοίκησης διευθυντή και προϊσταμένων, το κλίμα της σχολικής μονάδας και τις δυνατότητες ουσιαστικής συμμετοχής σε αυτή (Day C. , 2003)

Β. Το τεχνοκρατικό – στοχαστικό μοντέλο επαγγελματικής ανάπτυξης στοχεύει σε μια πιο τεχνοκρατική επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού. Ο εκπαιδευτικός με τρόπο θετικιστικό και αυτόνομο προσπαθεί να αναπτύξει τη δημιουργικότητα στη σχολική πραγματικότητα. Κατά την προσπάθειά του αυτή έρχεται αντιμέτωπος με προσωπικά κίνητρα ανάπτυξης που θα καλύψει μέσω της επιμόρφωσης. Το κύρος των εκπαιδευτικών αναβαθμίζεται, καθώς παίζουν κυρίαρχο και καθοριστικό ρόλο στην εκπαιδευτική πράξη, στην οποία παίζει σημαντικό ρόλο όχι τόσο το θεσμικό πλαίσιο όσο η επιστημονικότητα του εκπαιδευτικού. (Ματσαγκούρας, 2005)

Γ. Το στοχαστικό – κριτικό μοντέλο επαγγελματικής ανάπτυξης. Ο εκπαιδευτικός αναστοχάζεται και αναδιαμορφώνει μέσα από προτεινόμενες εναλλακτικές το μοντέλο της εκπαιδευτικής πράξης. Αναδεικνύει, αναλύει και αποδομεί τις εξουσιαστικές σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στη σχολική πραγματικότητα. Η παραγωγή γνώσης γίνεται μια συμμετοχική διαδικασία μακριά από τις καθιερωμένες συστημικές παραδοχές αναδεικνύοντας την ηθική και πολιτική βάση της εκπαίδευσης. (Ματσαγκούρας, 2005)

### 2.3 Η έννοια της επιμόρφωσης

Ο θεσμός της επιμόρφωσης συμβάλει στην καλύτερη προσαρμογή στην εργασία και στην παροχή ευκαιριών για διεύρυνση και εμπλουτισμό γνώσεων. Εκπαιδευμένο προσωπικό σημαίνει προσωπικό με επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, που είναι βασικοί συντελεστές της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας ενός οργανισμού. (Παγκάκης, 2003). Από την άλλη πλευρά η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών είναι μέρος μιας διαρκούς διαδικασίας ανάπτυξης. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι κάτι πολύ ευρύτερο από συστηματικές σπουδές σε πανεπιστημιακά τμήματα ή συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης και εμπεριέχει κάθε δραστηριότητα, άτυπη ή συστηματική, ετεροκαθοδηγούμενη ή όχι, η οποία προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού. Ο Jarvis υποστηρίζει ότι η επιμόρφωση είναι συνήθως προ-επαγγελματική ή επαγγελματική κατάρτιση ή ακαδημαϊκή εκπαίδευση. (Jarvis P. , 2004)

Με την επιμόρφωση οι γνώσεις που απέκτησε ο εκπαιδευτικός στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να εμπλουτιστούν και να επικαιροποιηθούν ενώ οι εμπειρικές γνώσεις του να συστηματοποιηθούν και να τεκμηριωθούν. (Βεργίδης Δ. , 1999). Ακόμη και στη βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών διαπιστώνονται ελλείψεις, οι οποίες ενισχύονται από την ανομοιογένεια των προγραμμάτων σπουδών των υποψηφίων εκπαιδευτικών. Επίσης ο

χρόνος αποχής από την ενεργό επαγγελματική δράση είναι καταλυτικός παράγοντας, καθώς οδηγεί σε απομάκρυνση του εκπαιδευτικού από τα σύγχρονα εκπαιδευτικά δεδομένα και επομένως αυξάνει τα μέγιστα την ανάγκη για συμμετοχή σε ποικίλα επιμορφωτικά προγράμματα που απευθύνονται στους εκπαιδευτικούς. (Κωστίκα, 2004)

## 2.4 Παλαιότερες έρευνες διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα

Το 2007 σε έρευνα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με δείγμα 4.164 εκπαιδευτικούς από 100 σχολικές μονάδες, η πλειοψηφία (το 83% του συνόλου) απάντησε ότι θέλει να περιλαμβάνεται στα επιμορφωτικά προγράμματα η «συζήτηση προβλημάτων που θέτουν οι εκπαιδευτικοί σχετικά με την καθημερινή εκπαιδευτική πράξη». Επίσης, η θεματική περιοχή, που θεωρείται πιο σημαντική στον τομέα της επιμόρφωσης από την πλειοψηφία του δείγματος, (77% του συνόλου) είναι η «διαχείριση της σχολικής πραγματικότητας (προβλήματα συμπεριφοράς μαθητών, διαχείριση συγκρούσεων, πολυμορφία μαθητικού πληθυσμού κ. ά.)» (Π.Ι., 2008). Στη μελέτη του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών το 2008 για την οργάνωση θεσμού περιοδικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών (Ε.Κ.Κ.Ε, 2008) συνδυάστηκε η ποιοτική προσέγγιση (χρήση ημιδομημένων συνεντεύξεων) με την ποσοτική προσέγγιση (χρήση δομημένων ερωτηματολογίων). Το δείγμα ήταν 213 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και 154 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με τη μελέτη οι σημαντικότερες προτιμήσεις των εκπαιδευτικών είναι οι εξής:

- τα θέματα παιδαγωγικής ψυχολογίας
- οι νέες διδακτικές μεθοδολογίες
- η ενημέρωση για νέα εκπαιδευτικά θέματα και εκπαιδευτικές καινοτομίες
- η εξοικείωση με τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Σε ζητήματα ιδιαιτεροτήτων και συμπεριφορών των μαθητών οι εκπαιδευτικοί έκριναν αναγκαία την επιμόρφωση με στόχο:

- την αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς των μαθητών στο σχολείο
- την υποστήριξη μαθητών με συναισθηματικές διαταραχές.

Επίσης, διαπιστώθηκαν επιμορφωτικές ανάγκες σε προβλήματα που προκύπτουν από τις κοινωνικοοικονομικές ανισότητες των μαθητών και από την πολυπολιτισμικότητα.

Παρατηρούμε ότι οι ανάγκες συνδέονται άμεσα με το διαμορφούμενο κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο που συναντάμε στην Ελλάδα της πρώτης δεκαετίας του 2000 με νέους μαθητές να εισέρχονται στη σχολική κοινότητα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα καθώς και νέες τεχνολογίες στη διδακτική πρακτική αλλά και στην κοινωνική ζωή. Στο πλαίσιο σχεδιασμού του «Μείζονος Προγράμματος Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών» το 2010 σε δείγμα 27.785 εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων και βαθμίδων της εκπαίδευσης (Π.Ι., 2010) αποσαφηνίζεται η έννοια «ανάγκη» και το σημασιολογικό της περιεχόμενο. Στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, ως επιμορφωτικές ανάγκες θεωρούνται οι προτιμήσεις των εκπαιδευτικών για συγκεκριμένες θεματικές ενότητες, οι οποίες και παρατίθενται. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, στις πέντε πρώτες προτιμήσεις των εκπαιδευτικών οι τρεις αναφέρονται στη διδασκαλία («σύγχρονες διδακτικές προσεγγίσεις», «αξιοποίηση νέων τεχνολογιών» και «διδασκτική μεθοδολογία κατά γνωστικό αντικείμενο») και οι δύο στις σχέσεις, κυρίως, μέσα στην τάξη («διαχείριση προβλημάτων σχολικής τάξης» και «ανάπτυξη δημιουργικών σχέσεων με μαθητές και γονείς») (Π.Ι., 2010). Αξίζει να αναφερθεί ότι σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης οι εκπαιδευτικοί στην πλειονότητά τους προτιμούν την επιμόρφωσή τους στη «διαχείριση προβλημάτων σχολικής τάξης» ενώ τελευταία στις προτιμήσεις τους είναι η «αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας» (Π.Ι., 2010). Υποστηρίζεται ότι «κάθε επιμόρφωση πρέπει να έχει ως αφετηρία της δύο βασικές παραμέτρους: αφενός τις προτεραιότητες της εκπαιδευτικής πολιτικής και αφετέρου τις διαπιστωμένες επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών» (Ξωχέλλης, 2005). Όμως, όπως διαπιστώνουμε από τα ερευνητικά αποτελέσματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, οι προτιμήσεις των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται σημαντικά από τις προτεραιότητες του Υπουργείου Παιδείας. Επομένως είναι δύσκολο να γίνει σύνθεση των διαφορετικών προτιμήσεων της μεγάλης πλειοψηφίας των εκπαιδευτικών με τις προτεραιότητες της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής. Για παράδειγμα ότι η αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας αποτελεί σύμφωνα με τον νόμο 3848/2010, ρητό στόχο του Υπουργείου Παιδείας, τον οποίο όμως σε εκείνη τη χρονική περίοδο δεν υιοθετούσαν οι εκπαιδευτικοί.

Στο πλαίσιο της εξωτερικής αξιολόγησης του προγράμματος εισαγωγικής επιμόρφωσης, που υλοποιήθηκε από τα ΠΕΚ το σχολικό έτος 2009-2010 (Βεργίδης Δ., 2010) με ερωτηματολόγιο σε δείγμα 282 εκπαιδευτικών -138 της πρωτοβάθμιας (Π.Ε.) και 144 της δευτεροβάθμιας (Δ.Ε.) εκπαίδευσης- καταγράφηκαν οι απόψεις των νεοδιόριστων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών για τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στο

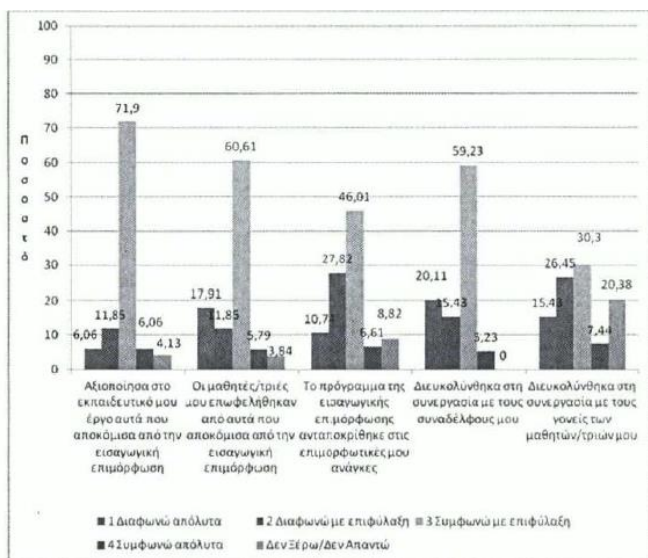
καθημερινό εκπαιδευτικό τους έργο. Από την ανάλυση περιεχομένου των απαντήσεων σε σχετική ανοιχτή ερώτηση, διαπιστώθηκε ότι οι μη ρητές επιμορφωτικές ανάγκες σχετίζονται με:

- την απειθαρχία και την αδιαφορία των μαθητών
- την απαξίωση του σχολείου
- την έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς
- την έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους και υποστήριξης από τους σχολικούς συμβούλους.

Προσθέτουμε ότι οι εκπαιδευτικοί, και στις τρεις διαδοχικές έρευνες, στην πλειονότητά τους αναφέρουν ως προβλήματα τα εξής:

- την έλλειψη πόρων, χώρων και υποδομών στο σχολείο τους
- τον όγκο της διδακτέας ύλης και τον περιορισμένο χρόνο διδασκαλίας
- τον μεγάλο αριθμό των μαθητών στην τάξη.

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών δεν μπορεί να επιλύσει τα προβλήματα



υλικοτεχνικής υποδομής και τα δομικά προβλήματα του εκπαιδευτικού συστήματος. Συμπληρωματικά όμως η κατανόηση των συνθηκών μέσα στις οποίες λαμβάνει χώρα η εκπαιδευτική διαδικασία, μπορεί να εξοπλίσει την επιμορφωτική διαδικασία με τις απαραίτητες προσαρμογές ώστε να είναι αποτελεσματική και χρήσιμη.

**Διάγραμμα 1** απόψεις εκπαιδευτικών Π.Ε που συμμετείχαν σε εισαγωγική επιμόρφωση 2010-2011 (Υφαντή, 2011)



Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν εισαγωγική επιμόρφωση διευκολύνθηκαν σε ικανοποιητικό βαθμό στο εκπαιδευτικό τους έργο και στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους από αυτήν και πιστεύουν ότι αυτό συνέβη και για τους μαθητές τους. Ωστόσο είναι χαμηλό το ποσοστό ικανοποίησής τους με γνώμονα τις ατομικές τους ανάγκες για επιμόρφωση όπως και για τη συνεργατική τους σχέση με τους γονείς των μαθητών. Σε έρευνα του Κ. Κατσαφούρου (Κατσαφούρος, 2009) βλέπουμε από το παρακάτω διάγραμμα ότι λείπουν από τη βασική θεματολογία κατευθύνσεων ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης τα προγράμματα που θα επικεντρώνονταν σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών ενώ δίνεται προτεραιότητα στον καθαρά παιδαγωγικό και διδακτικό τους ρόλο.



**Διάγραμμα 2 Θεματικές επιμορφωτικές ενδιαφέροντος Κ. Κατσαφούρος 2009**

Στην εργασία της Μ. Λαζαρίδου (2009) για τις επιμορφωτικές ανάγκες των δασκάλων του Ν. Θεσσαλονίκης στον σχετικό πίνακα βλέπουμε ότι η ανάγκη για επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας κατατάσσεται στην 20η θέση μεταξύ περίπου 40 θεματικών επιλογών. (Λαζαρίδου, 2009). Σε έρευνα της Γ. Καραγιάννη για την Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της Δια βίου Μάθησης (Καραγιάννη, 2018) οι επιλεγόμενοι κατά προτεραιότητα άξονες επιμόρφωσης αφορούν την καινοτομία στην εκπαίδευση, διδακτικές μεθόδους με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, την ειδική αγωγή, την εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα και την διαπολιτισμική εκπαίδευση καθώς και την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Το θέμα λοιπόν των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δεν

αναφέρεται με τρόπο άμεσο αλλά μπορούμε να υποθέσουμε ότι ενυπάρχει ως περιεχόμενο στην άσκηση των βασικών παιδαγωγικών και διδακτικών καθηκόντων των εκπαιδευτικών. Κατά την μελέτη των κινήτρων που συνδέονται με τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε προγράμματα επιμόρφωσης εντοπίζουμε κίνητρα που διακρίνονται από μια εσωτερικότητα όπως η βελτίωση της καθημερινότητας στην τάξη και η αύξηση της αποδοτικότητας στην εργασία τους. (Καραγιάννη, 2018). Στις παραπάνω έρευνες εντοπίζουμε τον επαγγελματικό ρόλο να απομονώνεται στο παιδαγωγικό και διδακτικό σκέλος αφήνοντας ένα μικρό κομμάτι που αφορά την οργάνωση του σχολείου και τα διοικητικά καθήκοντα. Επίσης στην καταλληλότητα των φορέων για επιμόρφωση εκπαιδευτικών εντοπίζουμε ένα προβάδισμα στο διδακτικό προσωπικό Α.Ε.Ι ενώ ακολουθούν οι συνάδελφοι εκπαιδευτικοί αυξημένων προσόντων.

Φορείς οργάνωσης & υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων	Βαθμός ενδιαφέροντος										Δείκτες	
	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ		Μ.Ο	Τ.Α
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Ι.Ε.Π	4	3,1	15	11,5	59	45,4	41	31,5	11	8,5	3,31	,897
Π.Ε.Κ	5	3,8	25	19,2	59	45,4	36	27,7	5	3,8	3,08	,881
Σχολικοί Σύμβουλοι	6	4,6	10	7,7	63	48,5	42	32,3	9	6,9	3,29	,884
Η σχολική μονάδα	5	3,8	28	21,5	68	52,3	20	15,4	9	6,9	3,00	,898
Εκπαιδευτικοί με αυξημένα προσόντα	1	,8	11	8,5	53	40,8	49	37,7	16	12,3	3,52	,846
Διδακτικό προσωπικό ακαδημαϊκών ιδρυμάτων	1	,8	9	6,9	30	23,1	69	53,1	21	16,2	3,77	,831
Ιδιωτικοί φορείς	3	2,3	24	18,5	65	50,0	30	23,1	8	6,2	3,12	,863

**Διάγραμμα 3 Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης (Καραγιάννη, 2018)**

Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν μέχρι σήμερα εστιάζουν κυρίως στις υποκειμενικές απόψεις των εκπαιδευτικών για τις ρητές επιμορφωτικές τους ανάγκες ωστόσο υπάρχουν και αναφορές και σε μη ρητές ανάγκες που διερευνήθηκαν με έμμεσο τρόπο μέσω ερωτηματολογίων. Το θέμα της εκπαιδευτικής νομοθεσίας και ειδικότερα αυτό των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων λείπει ως ξεκάθαρο αντικείμενο μελέτης. Άλλοτε υποβαθμίζεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, καθώς ενσωματώνεται με τρόπο υποσυνείδητο σε άλλα αντικείμενα και άλλοτε παραβλέπεται, καθώς η δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα δεν θεωρείται το ίδιο σημαντική με άλλες πτυχές του εκπαιδευτικού ρόλου όπως είναι η ιδιότητα του παιδαγωγού και του δασκάλου. Στην παρούσα εργασία δεν έχουμε ως

σημείο εκκίνησης την τελική συμπεριφορά του εκπαιδευτικού, την επιλογή δηλαδή θέματος για επιμόρφωση. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να διερευνήσει στάσεις που δημιουργούν συμπεριφορές αναλύοντας τον βαθμό σημαντικότητας που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί σε ένα θέμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και τη συσχέτισή του με την αναγκαιότητα που διαπιστώνουν ως έλλειμμα προς κάλυψη μεταξύ της υφιστάμενης και της επιθυμητής κατάστασης. Η τελική επιλογή ακολουθεί ως επαλήθευση των αποτελεσμάτων της διερεύνησης του βαθμού σημαντικότητας που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί σε ένα θέμα και της έλλειψης γνώσης που αναγνωρίζουν οι ίδιοι στον εαυτό τους σε αυτό.

## 2.5 Επιμόρφωση και Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ενίσχυση των πολιτικών και πρακτικών επιμόρφωσης και επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών και των στελεχών εκπαίδευσης διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο για την Ευρωπαϊκή Ένωση μια και είναι κοινή διαπίστωση ότι τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα απαιτούν συνεχή επαγγελματική εξέλιξη. Στην κατεύθυνση αυτή, στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, δίνεται ο κατάλληλος χρόνος για μελέτη και συμμετοχή σε έρευνες πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, ενθαρρύνονται οι συμπράξεις σχολικών μονάδων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και άλλων φορέων ώστε να προωθούνται ποιοτικές δράσεις κατάρτισης και να δημιουργούνται καινοτόμα δίκτυα. (Επιτροπή, 2007). Αξίζει να αναφερθεί ότι στην Ελλάδα η χρηματοδότηση επιμορφωτικών προγραμμάτων από το 1995 και μετά καλύφθηκε κατά 75% από πόρους του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.). Επίσης το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης ( Ε.Π.Ε.Α.Κ. Ι) εφάρμοσε το σχετικό πρόγραμμα «Ενέργεια 1.3.α Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών» που αφορούσε τη σύνδεση της επιμόρφωσης με τη δια βίου εκπαίδευση, την καταγραφή των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών, τη δημιουργία συστήματος πιστοποίησης των επιμορφωτών, καθώς και τη στήριξη των υφιστάμενων φορέων επιμόρφωσης όπως Π.Ι., Π.Ε.Κ. κ.ά. Επίσης δόθηκε ώθηση στην ενδοσχολική επιμόρφωση και την εξ αποστάσεως εκπαίδευση-επιμόρφωση. Σήμερα η Ε.Ε συνεχίζει να δρα υποστηρικτικά με βάση την αρχή της επικουρικότητας σε προγράμματα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών είτε μέσω της χρηματοδότησης διάφορων προγραμμάτων που αποτελούν πρωτοβουλία της Επιτροπής (ERASMUS +)<sup>35</sup> είτε μέσω της παροχής απευθείας

---

<sup>35</sup> Το Erasmus+ είναι το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό, που στοχεύει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας καθώς και στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και νεολαίας, σε όλους τους τομείς της Δια Βίου Μάθησης (Εράσμους +, 2019)

επιμόρφωσης μέσω της Ακαδημίας Εκπαιδευτικών.<sup>36</sup>Επίσης χρηματοδοτεί προγράμματα επιμόρφωσης μέσω εθνικών φορέων στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Ε.Σ.Π.Α. 2014-2020.<sup>37</sup> (Ι.Ε.Π., 2019)

---

<sup>36</sup> Teacher Academy (Ακαδημία Εκπαιδευτικών) του School Education Gateway. (Academy, 2015)

## 2.6 Θεωρίες εκπαίδευσης ενηλίκων

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να εντοπίσει και να διερευνήσει το γνωστικό έλλειμμα των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις στον επαγγελματικό τους βίο. Επίσης επιχειρεί να διερευνήσει το πόσο σημαντικό θεωρούν οι ίδιοι να επιμορφωθούν στον τομέα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων, που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματός τους. Για την καλύτερη εξυπηρέτηση της εργασίας θα δοθεί βάση περισσότερο σε ψυχολογικές και ανθρωπολογικές παρά σε φιλοσοφικές θεωρίες, σύμφωνα με τις οποίες η εκπαίδευση ενηλίκων έχει διακριτά χαρακτηριστικά, συνδέεται με τα προσωπικά κίνητρα ανάπτυξης και είναι προβληματοκεντρική.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με την Ανδραγωγική<sup>38</sup> θεωρία του Knowles (1968) οι εκπαιδευτικοί ως ενήλικες έχουν διακριτά χαρακτηριστικά από τα παιδιά. Συνοπτικά οι ενήλικες διαφέρουν από τους ανήλικους ως προς τα εξής:

- Την ανάγκη να γνωρίζουν
- Την αυτοαντίληψη
- Τις εμπειρίες
- Τον μαθησιακό προσανατολισμό
- Τη μαθησιακή ετοιμότητα
- Τα κίνητρα (Knowles, 1984)

Αναλυτικότερα οι ενήλικες, που εμπλέκονται σε μια διαδικασία επιμόρφωσης, θέλουν να ξέρουν τι πρόκειται να διδαχθούν και για ποιο λόγο, έχουν ισχυρή αυτοαντίληψη οπότε θέλουν να έχουν και τον έλεγχο των αποφάσεών τους. Άρα θέλουν να αντιμετωπίζονται ως αυτοκαθοδηγούμενα υποκείμενα. (Knowles, 1984). Στην εκάστοτε εμπειρία μάθησης συμπεριλαμβάνουν και προηγούμενες εμπειρίες, οι οποίες τους επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά στην πρόσληψη νέας γνώσης δημιουργώντας διευκολύνσεις ή εμπόδια αντίστοιχα. Επιπλέον οι ενήλικες χαρακτηρίζονται από μαθησιακή ετοιμότητα. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι ενήλικες και επομένως και οι εκπαιδευτικοί θέλουν να προσλάβουν γνώσεις, τις οποίες θεωρούν σημαντικές και η κατάκτησή τους θα τους βοηθήσει να βελτιώσουν την επαγγελματική τους καθημερινότητα και τη μελλοντική επαγγελματική τους διαδρομή.

Οι ενήλικες συμμετέχουν στη μάθηση, όταν θεωρούν ότι η συμμετοχή τους αυτή θα τους βοηθήσει να επιλύσουν ένα πρόβλημα. Στην προκειμένη περίπτωση το πρόβλημα αυτό είναι η έλλειψη γνώσης για ένα δικαίωμα ή υποχρέωση στο οποίο αποδίδουν υψηλή

---

<sup>38</sup> Ανδραγωγική είναι η διδασκαλία ενηλίκων σε αντιδιαστολή με την παιδαγωγική που είναι η διδασκαλία των παιδιών-εφήβων (Knowles, 1984)

σημαντικότητα για την επαγγελματική τους ζωή ή εξέλιξη. Αν για παράδειγμα ένας εκπαιδευτικός δεν γνωρίζει πώς θα αντιμετωπίσει μια πειθαρχική δίωξη για αργία, αυτό μπορεί να έχει συνέπειες στη διασφάλιση της επαγγελματικής του θέσης.

Τέλος σύμφωνα με τη θεωρία του Knowles οι ενήλικες έχουν εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα. Στην προκειμένη περίπτωση τα εξωτερικά κίνητρα σχετίζονται με την καλή γνώση των δικαιωμάτων των εκπαιδευτικών όπως η μισθοδοσία και η βαθμολογική εξέλιξη. Τα εσωτερικά κίνητρα αφορούν παραμέτρους όπως η αυτοεκτίμηση και η επαγγελματική ικανοποίηση, τα οποία επίσης συνδέονται στην περίπτωση των εκπαιδευτικών με την καλή γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Λαμβάνοντας υπόψη λοιπόν όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά των ενηλίκων και εν προκειμένω των εκπαιδευτικών τους δόθηκε στην παρούσα εργασία η ισχύς να ορίσουν οι ίδιοι το πόσο σημαντικά θεωρούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που αφορούν την επαγγελματική τους ζωή, να εντοπίσουν τυχόν ελλείμματά τους σε αυτά και να προτείνουν τους προτιμότερους γι' αυτούς φορείς επιμόρφωσης και τις καταλληλότερες κατά την άποψή τους μεθόδους διδασκαλίας που δύναται να εφαρμοστούν σε ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι όπως κάθε θεωρία έτσι και η θεωρία της ανδραγωγικής έχει δεχθεί κριτική. Η ανδραγωγική θεωρία μέσα από εμπειρικές μελέτες μοιάζει αποκομμένη από τις χωροχρονικές οικονομικές κοινωνικές δομές και την επίδραση που ασκούν στην εκπαίδευση ενηλίκων. Όμως εντοπίζει εύστοχα μέσα από τις θεωρίες της προσωπικότητας την ανάγκη του ενήλικου ατόμου για αυτοκαθοδηγούμενη μάθηση προσαρμοσμένη στις πραγματικές του ανάγκες. Η Cross έρχεται να συμπληρώσει τη θεωρία του Knowles στη μάθηση ενηλίκων εντοπίζοντας διαφορές στην ηλικία των επιμορφούμενων. Αναλύει τα βιολογικά, κοινωνικά, πολιτιστικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά, διακρίνοντας φάσεις ζωής και επίπεδα ωριμότητας και ετοιμότητας του εκπαιδευόμενου σε κάθε φάση. Λαμβάνοντας υπόψη την παράμετρο αυτή στην εργασία θα μελετηθούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως η οικογενειακή κατάσταση ή ο κύκλος ζωής σε σχέση πάντα με τη διάθεση για επιμόρφωση. (Cross, 1981). Έτσι θα επαληθευθεί ή θα απορριφθεί εν τέλει η προσέγγιση αυτή. Η Cross καταλήγει ότι όσο περισσότερο ένας εκπαιδευτικός θεωρεί ότι επιλύει ένα πρόβλημα με τη συμμετοχή του σε ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης τόσο λιγότερο θεωρεί ότι η συμμετοχή του πηγάζει από στείρα υποχρέωση. Το γεγονός αυτό συντείνει στη μεθοδολογία της δικής μας διερεύνησης να βγάλει συμπεράσματα μέσα από τη διασταύρωση της σημαντικότητας που αποδίδει σε ένα δικαίωμα ή υποχρέωση ο εκπαιδευτικός αλλά και τον εντοπισμό από τον ίδιο της έλλειψης γνώσης σε αυτό.

Από τη θεωρία του Κnox<sup>39</sup> εντοπίζουμε τη «στενή συνάφεια ανάμεσα στη μάθηση και στην πράξη πέρα από το πλαίσιο του εκπαιδευτικού προγράμματος» (Κnox A. B., 1974). Έτσι η νέα γνώση πρέπει να έχει συνάφεια με την πραγματικότητα, γεγονός που εμείς εντοπίζουμε μέσα από την έρευνα απόδοσης σημαντικότητας στο πεδίο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Επίσης η βασική υπόθεση του μοντέλου του Κnox είναι ότι υπάρχει αισθητή διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο της επάρκειας που έχει το άτομο μια δεδομένη στιγμή και στο επίπεδο της επάρκειας το οποίο επιθυμεί να προσεγγίσει ή να αποκτήσει (Κnox A. B., 1980). Αυτή η ασυμφωνία που υπάρχει ανάμεσα στις δύο μεταβλητές, ενεργοποιεί τους μηχανισμούς της παρακίνησης για την επίτευξη στόχων (Κnox A. B., 1974) και εμείς επιχειρούμε να εντοπίσουμε μέσα από την ανάλυση έλλειψης γνώσης στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αντίστοιχα (Ερ 8κ 9)<sup>40</sup>

Αξιοποιώντας τη θεωρία του Jarvis<sup>41</sup> βλέπουμε πόσο σημαντικό είναι το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο στη διεργασία της μάθησης. Στην προκειμένη περίπτωση τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών είναι παράγωγο της κοινωνικοπολιτιστικής συγκυρίας. Ο τρόπος λοιπόν με τον οποίο τα αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί συνδέεται με τη σημαντικότητα την οποία τους αποδίδουν. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών είναι στοιχείο της κοινωνικής κουλτούρας, το οποίο είναι δυναμικό άρα και ευμετάβλητο. Για τον λόγο αυτό το αποτέλεσμα της εργασίας αποτελεί μια συγκεκριμένη χωροχρονική απεικόνιση. Επίσης σύμφωνα με τη θεωρία του Jarvis είναι σημαντικός ο τρόπος με τον οποίο το άτομο προσλαμβάνει τη γνώση χτίζοντας επάνω σε προηγούμενες εμπειρίες (Jarvis P. , 1995). Για τον λόγο αυτό διερευνάται στην εργασία μας η προηγούμενη επιμορφωτική εμπειρία καθώς και το βασικό μορφωτικό υπόβαθρο των ερωτώμενων. Ο βαθμός απόδοσης της σημαντικότητας στη θεματολογία των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τον τρόπο ανάλυσης και ερμηνείας του διαμορφούμενου πολιτιστικού-νομοθετικού πλαισίου τουλάχιστον από την πλευρά του εκπαιδευόμενου και να διαμορφώσουμε με επιτυχημένο τρόπο την εκπαιδευτική μας πρόταση. Συμπερασματικά στην παρούσα εργασία διερευνούμε θεωρίες μάθησης που σχετίζονται με ανθρωπολογικές θεωρίες κινήτρων (Knowles, 1984) (Cross, 1981) και

---

<sup>39</sup> Θεωρία της Επάρκειας (Proficiency Theory). ως επάρκεια (proficiency) γίνεται αντιληπτή η «ικανότητα» του [ατόμου] να παρουσιάζει ικανοποιητική απόδοση σε μια δεδομένη στιγμή» (Κnox A. B., 1980)

<sup>40</sup> Ερώτηση 8: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το νομικό περιεχόμενο των δικαιωμάτων σας για την καλύτερη άσκηση των επαγγελματικών σας καθηκόντων; Ερώτηση 9: Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το νομικό περιεχόμενο των υποχρεώσεών σας για την καλύτερη άσκηση των επαγγελματικών σας καθηκόντων;

ανάπτυξης σε συνδυασμό με θεωρίες επάρκειας γνώσης (Knox A. B., 1974) με μια μικρή συνεισφορά των φιλοσοφικών θεωριών (Jarvis P. , 1995) αναφορικά με το υφιστάμενο κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο και την επιρροή που αυτό ασκεί μέσα από τη δόμηση εμπειριών στον επιμορφούμενο.



## 2.7 Η διαδικασία διερεύνησης των εκπαιδευτικών αναγκών

### Η έννοια της εκπαιδευτικής ανάγκης

Ο ορισμός της ανάγκης ποικίλλει ανάλογα με τη θεωρητική προσέγγιση που ακολουθείται. Άλλοτε εστιάζεται στην έλλειψη σε σχέση με τα πρότυπα γενικής ισχύος μιας κοινωνίας, άλλοτε βασίζεται στην προσαρμογή σε κάποια αλλαγή στο εργασιακό και οικονομικό περιβάλλον και άλλοτε στη συμμόρφωση με κάποια θεσμική επιταγή του κοινωνικοπολιτικού συστήματος. Σε όλες ωστόσο τις περιπτώσεις λειτουργεί ως ένα είδος κινήτρου και διαφοροποιεί την ανθρώπινη συμπεριφορά σε σχέση με την επιλογή για επιμόρφωση ή όχι και αναφορικά με το περιεχόμενό της. (Βεργίδης Δ. , 1999). Ο Hewton κατηγοριοποιεί τις ανάγκες των εκπαιδευτικών σε: α) όσες σχετίζονται με τον πελάτη (εννοεί κυρίως τον μαθητή), β) όσες σχετίζονται με το πρόγραμμα σπουδών, γ) όσες σχετίζονται με τον δάσκαλο και δ) όσες σχετίζονται με την ανάπτυξη του σχολείου ως οργανισμού. (Hewton, 1989).

Τις επιμορφωτικές ανάγκες μπορούμε να τις διακρίνουμε σε τρεις κατηγορίες:

α. συνειδητές και ρητές

β. συνειδητές και μη ρητές

γ. λανθάνουσες (και προφανώς μη ρητές) (Βεργίδης Δ. , 1999)

Στην παρούσα εργασία θα επιχειρήσουμε να φέρουμε στην επιφάνεια και να καθορίσουμε ως ρητές όλες τις συνειδητές ανάγκες των εκπαιδευτικών σε θέματα νομοθεσίας όπως επίσης να μετατρέψουμε σε συνειδητές τις λανθάνουσες ανάγκες βοηθώντας τους εκπαιδευτικούς να αντιληφθούν μέσω τη σημαντικότητας και της αναγκαιότητας την αξία των αναγκών αυτών. Στην παρούσα εργασία μας ενδιαφέρει να εστιάσουμε κυρίως στη δομολειτουργική και ψυχοκοινωνική προσέγγιση. Σύμφωνα με τις παραπάνω προσεγγίσεις ο εκπαιδευτικός αντιλαμβάνεται ότι έχει σημαντική ή λιγότερο σημαντική ανάγκη για προσαρμογή στις αλλαγές του θεσμικού και κοινωνικού πλαισίου σε διάφορα πεδία της επαγγελματικής του ζωής. Η προσαρμογή του στην αλλαγή θα του επιτρέψει να υποστηρίξει με επιτυχία την επαγγελματική του υπόσταση στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του και να εξελιχθεί επαγγελματικά σε θέσεις ευθύνης.

Η έννοια «ανάγκη» είναι πολυδιάστατη. Είναι μια έννοια που μπορεί εύκολα να αμφισβητηθεί, καθώς συνδέεται με την εσωτερική επιθυμία του ατόμου και όχι με την αναγκαιότητα που προκύπτει από τις εκάστοτε συνθήκες. Ωστόσο αποτελεί βασικό κριτήριο στον σχεδιασμό επιμορφωτικών προγραμμάτων που απευθύνονται στους ενήλικες, καθώς τα προγράμματα αυτά πρέπει να είναι εστιασμένα στις ανάγκες των ενηλίκων ώστε να είναι αποτελεσματικά, αποδεκτά και χρήσιμα. (Ρότζερς Α. , 1999)

## **2.8 Φάσεις ανάλυσης εκπαιδευτικών αναγκών**

Για την καλύτερη εξυπηρέτηση του σκοπού της εργασίας θα αξιοποιηθεί η μεθοδολογία της ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών. Μια βιβλιογραφική αποτύπωση τέτοιας μεθοδολογίας έγινε το 1995 από τους Witkin και Altschuld. (Witkin & Altschuld, 1995). Σύμφωνα με τους παραπάνω, όπως διατυπώνεται και σε σχετική εργασία (Κούτσου, 2012), η διαδικασία διερεύνησης αναγκών αποτελείται από τρία στάδια/φάσεις:

### **1.Πρώτη φάση: της Προκαταρκτικής Διερεύνησης (Pre assessment)**

Η πρώτη φάση έχει καθαρά οργανωτικό ρόλο. Στη φάση αυτή τίθενται ως στόχοι:

- η εστίαση στην ομάδα αναφοράς και στα ειδικά χαρακτηριστικά της
- η διεξαγωγή μιας πιλοτικής έρευνας που θα ξεκαθαρίσει τους στόχους της επόμενης φάσης.

Αφού οριστεί η ομάδα αναφοράς γίνεται αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με τα πεδία διερεύνησης και ιεράρχησης των αναγκών της ομάδας. Οι πληροφορίες συλλέγονται από παλαιότερες μελέτες ή προσπάθειες επιμόρφωσης. Κατόπιν γίνεται ένας αρχικός σχεδιασμός των δυο επόμενων φάσεων και πραγματοποιείται η κοστολόγηση του προγράμματος για την φάση υλοποίησης. Τέλος οργανώνεται η φάση της αξιολόγησης με την οποία αξιολογείται η επίτευξη των αρχικών στόχων αλλά και η ανατροφοδότηση μιας μελλοντικής διαδικασίας σχεδίασης παρόμοιου προγράμματος.

### **2. Η κύρια φάση: της διερεύνησης αναγκών (assessment)**

Σε αυτή τη φάση αναλύεται η τρέχουσα σε σχέση με την επιθυμητή κατάσταση. Στην παρούσα εργασία αυτό θα μελετηθεί με δύο έννοιες. Η επιθυμητή κατάσταση εκφράζεται μέσω της σημαντικότητας που αποδίδει το υποκείμενο της έρευνας δηλαδή ο εκπαιδευτικός

σε ένα θέμα ενώ η τρέχουσα κατάσταση μέσω της αναγκαιότητας. Στη συνέχεια αναζητούμε πληροφορίες δημογραφικού χαρακτήρα για την ομάδα στόχο. Επίσης διερευνούμε προσωπικές απόψεις και αντιλήψεις για τη διάθεση και το περιεχόμενο της επιμόρφωσης. Τέλος διαμορφώνεται το προφίλ των επιμορφούμενων και η μεθοδολογία που θεωρούν ως αποτελεσματικότερη για την εμπέδωση της επιμορφωτικής πράξης.

### **3.Φαση εκ των υστέρων αξιολόγησης αναγκών (post assessment)**

Σε αυτό το στάδιο γίνεται μια ολοκληρωμένη συγκέντρωση των πληροφοριών, όπως αυτές αντλήθηκαν στα δύο προηγούμενα στάδια, για την συγκρότηση του επιμορφωτικού προγράμματος. Σε αυτή τη φάση, που αποτελείται από τρία στάδια, γίνονται τα εξής:

- A) γίνεται η ιεράρχηση των αναγκών με γνώμονα τη σημαντικότητα, την αναγκαιότητα αλλά και την επιθυμία των εκπαιδευτικών που θα επιμορφωθούν
- B) προτείνεται ένα σχέδιο υλοποίησης με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα περιγράφοντας τους απαραίτητους πόρους σε υλικά και ανθρώπους σε συνάρτηση με το εκτιμώμενο κόστος.
- Γ) τέλος γίνεται μια αξιολόγηση της διερεύνησης αναγκών σε σχέση με αυτούς που τέθηκαν από το πρόγραμμα αλλά και από τους επιμορφωμένους για να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν πιθανά προβλήματα.

Η μεθοδολογία σχεδιασμού ενός προγράμματος επιμόρφωσης εκπαιδευτικών είναι απαραίτητη ώστε να σχεδιάσουμε το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου με τρόπο εύστοχο και περιεκτικό επιλέγοντας το τι θα διδαχθεί, ποιος θα το διδάξει και με ποιο τρόπο, ώστε να είναι αποδοτικό και αποδεκτό από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.

## 2.9 Σχεδιασμός Προγραμμάτων Σπουδών.

Η διαδικασία σχεδιασμού ενός επιμορφωτικού προγράμματος σπουδών ακολουθεί έξι στάδια τα οποία περιγράφονται παρακάτω. (Καψάλης, 2000)

### 1. Μελέτη της υπάρχουσας κατάστασης και ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών

Το στάδιο αυτό είναι σημαντικό γιατί καθορίζει τις επόμενες ενέργειες. Η ανάλυση αναγκών επικεντρώνεται πάντα στο υποκείμενο της επιμόρφωσης, που στην προκειμένη περίπτωση είναι οι εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 της περιφέρειας Ημαθίας. Για τη μελέτη της υφιστάμενης κατάστασης πραγματοποιείται ανάλυση του κοινωνικού, οικονομικού και πολιτισμικού πλαισίου, όπως αυτό διαμορφώνεται και επηρεάζει τάσεις, απόψεις και συμπεριφορές των εκπαιδευτικών. Στο πλαίσιο αυτό γίνεται ανάλυση του πληθυσμού – στόχου και των χαρακτηριστικών του είτε αυτά είναι δημογραφικά και αφορούν για παράδειγμα το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση είτε αφορούν τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά για παράδειγμα τα τυπικά προσόντα ή προηγούμενες επιμορφώσεις.

### 2.Καθορισμός του γενικότερου επιμορφωτικού σκοπού και των επιμέρους στόχων του προγράμματος

Ο καθορισμός του γενικού σκοπού βασίζεται στην υψηλή σημαντικότητα που αποδίδει σε ένα θέμα ο ίδιος ο εκπαιδευτικός και αποφασίζει να καλύψει μια έλλειψη του απέναντι στο θέμα αυτό με τρόπο αποτελεσματικό μέσω της επιμόρφωσης. Οι εξειδικευμένοι στόχοι του προγράμματος πρέπει να είναι ορισμένοι με ακρίβεια για να μπορούν να αξιολογηθούν. Επίσης θα πρέπει να ερμηνεύουν το περιεχόμενο του βασικού σκοπού με τρόπο λειτουργικό. Στην παρούσα έρευνα γίνεται ανάλυση σε επίπεδο σημαντικότητας και αναγκαιότητας όλων των πεδίων που έχουν σε προηγούμενες περιπτώσεις αποτελέσει αντικείμενο επιμόρφωσης σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με την εκπαιδευτική νομοθεσία. Επίσης για την καλύτερη ανάλυση και συσχέτιση της έννοιας της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών καταγράφεται η διάθεσή τους να εξελιχθούν σε θέσεις στελεχών ή συνδικαλιστών. Με τον τρόπο αυτό θα καταφέρουμε να συνδέσουμε το περιεχόμενο ενός επιμορφωτικού προγράμματος με τα κίνητρα επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξης στον επαγγελματικό χώρο των εκπαιδευτικών Π.Ε 70. Οι στόχοι του προγράμματος μέσω της διερεύνησης αποσκοπούν να καλύψουν τα τρία επίπεδα του Bloom: Το γνωστικό, το συναισθηματικό και το ψυχοκινητικό.

Συγκεκριμένα το πρόγραμμα αφορά:

-τις γνώσεις, τις οποίες πρέπει να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι (γνωστικό επίπεδο)

-τις δραστηριότητες, τις οποίες πρέπει να μάθουν να επιτελούν, καθώς και τις συνθήκες μέσα στις οποίες θα επιτελούνται οι συγκεκριμένες δραστηριότητες (ψυχοκινητικό επίπεδο)

-τις στάσεις και τις μορφές συμπεριφοράς που διευκολύνουν τις συγκεκριμένες δραστηριότητες (συναισθηματικό επίπεδο)

-τα κριτήρια βάσει των οποίων θα αξιολογηθεί η επίτευξη του σκοπού και των στόχων του προγράμματος (Ρότζερς Α. , 1999).

Ο σχεδιασμός ενός προγράμματος είναι μια πολυδιάστατη διαδικασία που πρέπει να λαμβάνει υπόψη και να εξισορροπεί πολλούς παράγοντες όπως το επιμορφούμενο άτομο, ο θεσμός που αναλαμβάνει την επιμόρφωση αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Έτσι και στην περίπτωση της επιμόρφωσης με αντικείμενο την εκπαιδευτική νομοθεσία:

α) οι εκπαιδευτικοί καθορίζουν τους ατομικούς στόχους που σχετίζονται με την άποψή τους για τον επαγγελματικό τους ρόλο και την επαγγελματική τους εξέλιξη

β) το Κράτος που ασκεί θεσμικά εποπτικό ρόλο στη διοίκηση της εκπαίδευσης καθορίζει τις απαιτήσεις που έχει από τους εκπαιδευτικούς σχετικά με τη γνώση του ίδιου του θεσμικού πλαισίου που καθορίζει την άρτια άσκηση των καθηκόντων τους.

γ) το κοινωνικό σύνολο που απαιτεί από τους εκπαιδευτικούς να είναι γνώστες του θεσμικού πλαισίου ως προς την εφαρμογή του αλλά και την κριτική αναστοχαστική ερμηνεία και προσαρμογή του στις νέες συνθήκες.

### **3. Επιλογή των περιεχομένων και δόμηση του προγράμματος**

Τα περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα και ειδικότερα τα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ αναφορικά με τη δομική τους διάρθρωση έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Έτσι λοιπόν τα προγράμματα αυτά διακρίνονται:

- στο γνωστικό επίπεδο με τη θεωρητική κατάρτιση των συμμετεχόντων

- στο επίπεδο της ανάπτυξης δεξιοτήτων με την πρακτική άσκηση και

- στο επίπεδο της αλλαγής στάσεων, αξιών και νοοτροπίας με τον συνδυασμό διάφορων μεθόδων και πρακτικών. Ο επιμορφωτής λαμβάνοντας υπόψη το υπόβαθρο των επιμορφούμενων, τους ατομικούς τους στόχους και τις εμπειρίες τους από παλαιότερα προγράμματα καταρτίζει ένα πρόγραμμα, που το περιεχόμενό του καλύπτει τους στόχους που τέθηκαν στην προηγούμενη φάση. Σε αυτό το στάδιο επιλέγονται οι στρατηγικές και οι μέθοδοι διδασκαλίας. Η επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας είναι αναγκαίο να προσφέρει:

α) θεωρητικές γνώσεις επαρκείς και σύγχρονες

β) οι γνώσεις αυτές πρέπει να συνοδεύονται από πρακτικές ασκήσεις εμπέδωσης όπως για παράδειγμα μελέτες περίπτωσης

γ) τα παραπάνω γίνονται σε συνδυασμό με ψυχοδυναμικά παίγνια ομάδων με στόχο την αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών όπως για παράδειγμα αναφορικά με τη μετατροπή του συλλόγου διδασκόντων σε λειτουργικό όργανο διοίκησης με δημοκρατικό χαρακτήρα. Η υλοποίηση του προγράμματος οφείλει επίσης να είναι χρονικά ορισμένη και να προσαρμόζεται στους ρυθμούς και στον απαιτητικό προγραμματισμό των ενηλίκων που υπηρετούν πολλαπλούς ρόλους στην καθημερινότητά τους. (Ρότζερς Α. , 1999)

#### 4. Σχεδιασμός των στρατηγικών διδασκαλίας και επιλογή των επιμορφωτικών μεθόδων και πρακτικών

##### Εκπαιδευτικές μέθοδοι

Παρακάτω παρουσιάζονται βασικές μέθοδοι διδακτικής ενηλίκων. Η συλλογή των πληροφοριών είναι χρήσιμη στη διατύπωση των ερωτημάτων αναφορικά με τις επιλογές που έχουν εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενος σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής του μαθήματος. Κάθε μέθοδος παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

##### 1. Εισήγηση

Η εισήγηση είναι μια ευρέως γνωστή μέθοδος διδασκαλίας που χρησιμοποιείται αρκετά συχνά, καθώς είναι σχετικά εύκολη στην προετοιμασία και στην εφαρμογή της. Βασικό της μειονέκτημα σύμφωνα με τον Dewey είναι η παθητική θέση των εκπαιδευόμενων. (Dewey, 1997).

##### Ερωτήσεις – Απαντήσεις – Διάλογος

Η μέθοδος αυτή συνήθως χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με την εισήγηση και βρίσκει εφαρμογή σε κάθε στάδιο διδασκαλίας, καθώς δημιουργεί κλίμα επικοινωνίας ανάμεσα στον εκπαιδευτή και στους εκπαιδευόμενους και βοηθά τον εκπαιδευτή να διαπιστώσει τις δυσκολίες και τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων. (Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006)

##### 2. Καταιγισμός Ιδεών

Η μέθοδος αυτή προωθεί την ελεύθερη έκφραση και τη συμμετοχή των εκπαιδευόμενων, καθώς τους δίνει την ευκαιρία να εκφράσουν άμεσα και αυθόρμητα τις ιδέες τους σχετικά με το θέμα που τίθεται υπό συζήτηση κάθε φορά. (Κόκος, 2005)

##### 3. Ομάδες εργασίας

Στην τεχνική αυτή οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε μικρές ομάδες εργασίας για να ασχοληθούν με μία δραστηριότητα ή για να λύσουν μία άσκηση. Πρόκειται για μια δυναμική μέθοδο διδασκαλίας καθώς οι εκπαιδευόμενοι αναλαμβάνουν πρωταγωνιστικό ρόλο και οι ομάδες σε τακτά χρονικά διαστήματα αλλάζουν ώστε να υπάρχει συνεργασία μεταξύ όλων των συμμετεχόντων. (Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006)

#### 4. Μελέτη Περίπτωσης

Οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να μελετήσουν ένα πραγματικό σενάριο-πρόβλημα, να συζητήσουν και να προτείνουν λύσεις στην ολομέλεια, αφού επεξεργαστούν το θέμα σε μικρές ομάδες. Οι εκπαιδευόμενοι αναπτύσσουν μέσω της επικοινωνίας και της συνεργασίας έναν ενεργητικό ρόλο στην κατάκτηση της γνώσης. (Eitington, 1996)

#### 5. Παιχνίδι Ρόλων

Οι εκπαιδευόμενοι μέσα από μια θεατρική αναπαράσταση υποδυόμενοι ρόλους υιοθετούν στάσεις και συμπεριφορές και μελετούν συγκρουσιακές καταστάσεις και προβληματικές σε πραγματικό χρόνο. Στο τέλος της αναπαράστασης γίνεται συνολικός σχολιασμός από συμμετέχοντες και παρατηρητές αξιοποιώντας δημιουργικά βιώματα, συνήθειες και μετασχηματισμούς με ενεργητικό και άμεσο τρόπο. (Κόκος, 2005)

#### 6. Προσομοίωση

Η προσομοίωση μοιάζει με το παιχνίδι ρόλων αλλά στοχεύει περισσότερο στην εκμάθηση κάποιου λογισμικού ή μηχανήματος (πυλολάρισμα, τραπεζική διαδικασία με λογισμικό). (Κόκος, 1999)

#### 7. Επίδειξη

Η συγκεκριμένη μέθοδος διδασκαλίας ενδείκνυται περισσότερο όταν οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να αναπτύξουν μια δεξιότητα όπως ο χειρισμός ενός εργαλείου ή μιας συσκευής. Κάθε εκπαιδευόμενος έτσι έχει τη δυνατότητα να δει στην πράξη και να βελτιώσει τη συγκεκριμένη δεξιότητα διορθώνοντας τα λάθη και τις παραλείψεις του σύμφωνα με την εφαρμογή και την καθοδήγηση του εκπαιδευτή. (Κουράου, 2000)

#### 8. Συνέντευξη από ειδικό

Οι εκπαιδευόμενοι συλλέγουν οι ίδιοι τις πληροφορίες για το θέμα που αποτελεί το γνωστικό τους αντικείμενο από κάποιον ειδικό, ο οποίος προσκαλείται στο πρόγραμμα με στόχο να μεταφέρει τις εμπειρίες και τις γνώσεις του στους εκπαιδευόμενους. (Κόκος, 2005)

#### 9. Πρακτική άσκηση



Η πρακτική άσκηση είναι μια δυναμική εκπαιδευτική μέθοδος καθώς ενισχύει την ενεργή συμμετοχή και την αυτοπεποίθηση των εκπαιδευόμενων, καθώς πετυχαίνει σύνδεση μεταξύ θεωρίας και πράξης. (Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006)

#### 10. Μέθοδος Project

Η μέθοδος αυτή αναπτύχθηκε στην Αμερική από τον John Dewey και τον William Kilpatrick στις αρχές του προηγούμενου αιώνα. Στα ελληνικά ο Χρυσοφίδης (1996) την αποδίδει ως «βιωματική επικοινωνιακή μάθηση» και ο Ματσαγγούρας (2002) ως «σχέδια εργασίας». Βασικό πλεονέκτημα της μεθόδου είναι ότι στο επίκεντρο βρίσκονται τα ενδιαφέροντα και οι ανάγκες των ίδιων των εκπαιδευόμενων, οι οποίοι οργανώνονται σε ομάδες, συζητούν και αποφασίζουν συλλογικά. (Κοντάκος & Γκόβαρης, 2006)

### 5. Δόμηση και εφαρμογή του προγράμματος

Βασικός στόχος των υπεύθυνων σχεδιασμού ενός επιμορφωτικού προγράμματος είναι η πρόκληση του ενδιαφέροντος και των κινήτρων της μάθησης των επιμορφούμενων.

Η πρακτική αξία του περιεχομένου ενός προγράμματος σπουδών στην καθημερινότητα των εκπαιδευόμενων και η σημασία που οι ίδιοι αποδίδουν σε αυτό, είναι πολύ σημαντικά στη σύνταξη των προτεραιοτήτων που θα ληφθούν υπόψη κατά τον σχεδιασμό του. Επιπλέον η διαλειτουργικότητα με άλλα προγράμματα έχει τεράστια σημασία, καθώς εξασφαλίζει τη σύνδεση και την αλληλοσυμπλήρωση των περιεχομένων διαχρονικά και χρηστικά. Για να πετύχει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα είναι σημαντικό να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις:

- α) αποτελεσματική διαχείριση του διαθέσιμου χρόνου
- β) απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή που απαιτούν οι μέθοδοι που έχουν επιλεγεί
- γ) κατάλληλη γραμματειακή υποστήριξη
- δ) κατάλληλοι χώροι εκπαίδευσης σε επίπεδο υποδομών και συνθηκών
- ε) επιμορφωτές με εκπαιδευτική επάρκεια και ετοιμότητα.

## 6. Η αξιολόγηση του επιμορφωτικού προγράμματος

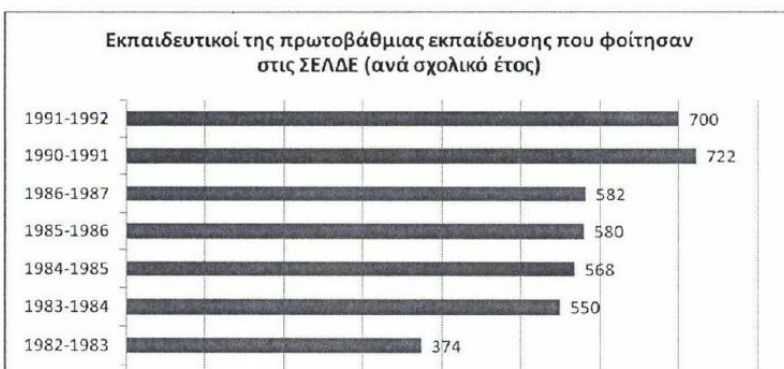
Η αξιολόγηση είναι το τελευταίο στάδιο ενός επιμορφωτικού προγράμματος αλλά ιδιαιτέρως σημαντικό για την εκτίμηση των αποτελεσμάτων που αυτό κατάφερε έτσι ώστε να βελτιωθεί σε μια επόμενη φάση. Η επιμόρφωση εκ των πραγμάτων είναι μια δυναμική διαδικασία επομένως για να είναι αποτελεσματική επιβάλλεται η ανατροφοδότησή της με νέα στοιχεία. Η αξιολόγηση αφορά τους στόχους που τέθηκαν στην αρχή του προγράμματος ως προς το περιεχόμενο ή τον ρεαλισμό τους, τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν και τα εμπόδια που εντοπίστηκαν κατά τη διεξαγωγή του προγράμματος. Επιπλέον οφείλει αφενός να μετρά την ικανοποίηση των επιμορφούμενων από το εκπαιδευτικό αποτέλεσμα και αφετέρου να τεκμηριώνει σε δεύτερο χρόνο την πρακτική χρησιμότητα του προγράμματος στην καθημερινότητα των επιμορφούμενων και την επίτευξη των ατομικών τους στόχων. (Κουράου, 2000). Η αξιολόγηση του επιμορφωτικού προγράμματος αποτελεί και την επαλήθευση της ανάλυσης των επιμορφωτικών αναγκών όπως την υλοποιούμε και στην παρούσα εργασία. Η αξιολόγηση του επιμορφωτικού προγράμματος αποτελεί και μια μορφή στάθμισης του ερωτηματολογίου καθώς η επαλήθευση της αποδοτικότητας του προγράμματος καθιστά έγκυρη την ανάλυση των αναγκών που πραγματοποιήσαμε με το ερωτηματολόγιο μας. Με αυτόν τον τρόπο οι ερευνητές στάθμισαν τη μεθοδολογία που επιχειρούμε να αναπτύξουμε στην παρούσα εργασία, στο πρότυπο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε ως βάση της έρευνας μας. (Gabrišček, 2013)

## Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>

### Φορείς επιμόρφωσης και νομοθετικής ενημέρωσης εκπαιδευτικών.

#### 3.1 Φορείς επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην Ελλάδα από τη Μεταπολίτευση έως σήμερα.

Η καταγραφή των φορέων επιμόρφωσης στην παρούσα εργασία πραγματοποιείται έτσι ώστε να εντοπίσουμε τις πηγές ενημέρωσης των εκπαιδευτικών για θέματα νομοθεσίας και συγκεκριμένα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σήμερα. Επίσης οι ερωτώμενοι ως μελλοντικοί εκπαιδευόμενοι καλούνται να απαντήσουν ποιος από τους εμπλεκόμενους φορείς αποτελεί τον πλέον αποδοτικό φορέα επιμόρφωσης στο συγκεκριμένο πεδίο που πραγματεύεται η εργασία αυτή. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών θεσμοθετείται ουσιαστικά στην Ελλάδα μετά τη Μεταπολίτευση στο πλαίσιο του αστικού εκσυγχρονισμού της εκπαίδευσης ως εξής: Το 1977 ιδρύεται η πρώτη Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΣΕΛΜΕ) (Π.Δ.127, 1977) και το 1979 ιδρύεται η πρώτη Σχολή Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΔΕ) (Π.Δ.255, 1979). Και στις δύο σχολές η φοίτηση ήταν ετήσιας διάρκειας. (Βεργίδης Δ. , 2015) Οι σχολές επιμόρφωσης που προαναφέρθηκαν λειτούργησαν με τη λογική ότι η επιμόρφωση αποτελεί δικαίωμα των εκπαιδευτικών. Από την άλλη όμως οι εν λόγω σχολές λειτούργησαν υπό την άμεση εποπτεία της πολιτικής εξουσίας και ο αριθμός των εκπαιδευτικών που τις παρακολουθούσαν ήταν πολύ περιορισμένος. (Υφαντή, 2011) Η αντίφαση αυτή που χαρακτήριζε τη λειτουργία τους, έθεσε το ζήτημα της θεσμοθέτησης ενός επιμορφωτικού δικτύου, που θα έχει ως στόχο όλους τους εκπαιδευτικούς και ταυτόχρονα θα στοχεύει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου. Οι σχολές αυτές λειτούργησαν έως το 1992 και υλοποίησαν επιμορφωτικά προγράμματα διάρκειας ενός σχολικού έτους κάθε φορά, τα οποία παρακολούθησαν συνολικά περίπου 15.000 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 4 Εκπαιδευτικοί Π.Ε που φοίτησαν στις ΣΕΛΔΕ

Πηγή: (Βεργίδης Δ. , 1999)

Το 1985 οι σχολές αυτές καταργήθηκαν με τον νόμο πλαίσιο 1566/85 της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ και αντικαταστάθηκαν από τα Περιφερειακά Επιμορφωτικά

Κέντρα. Το 1992 (Ν.2009, 1992) η εισαγωγική επιμόρφωση των υποψηφίων για διορισμό ή νεοδιοριστών εκπαιδευτικών και η περιοδική επιμόρφωση των υπηρετούντων εκπαιδευτικών γίνονται υποχρεωτικές. Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο καθίσταται και πάλι φορέας επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Για πρώτη φορά σημειώνεται από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας ότι «όλες οι μορφές επιμόρφωσης είναι υποχρεωτικές για τους εκπαιδευτικούς»<sup>42</sup>. Τα νέα προγράμματα σπουδών δεν περιλαμβάνουν πλέον τη διδασκαλία μαθημάτων όπως τα προγράμματα σπουδών του βασικού πτυχίου, αλλά διάφορες θεματικές διδασκαλίας με στόχο την αντιμετώπιση προβλημάτων της σχολικής πραγματικότητας. Στη δεκαετία του 1990, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αναπτύσσεται σε σημαντικό βαθμό, τόσο από τα ΠΕΚ όσο και από άλλους φορείς (Πανεπιστήμια, ΣΕΛΕΤΕ κ.ά.) με την οργάνωση μεγάλου αριθμού προγραμμάτων. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, Α περίοδος 1994-1999 και Β περίοδος (2000-2006), οδήγησε τελικά στη σταδιακή υποβάθμιση και εγκατάλειψη των ΠΕΚ τα οποία, σύμφωνα με το ισχύον ακόμη Π.Δ. 45/1999, περιορίστηκαν στην εισαγωγική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. (Βοζαΐτης, 2008)

---

<sup>42</sup> Ν. 2009, άρθρο 28, παρ. 2γ

## 3.2 Εκπαίδευση και Επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα νομοθεσίας

### Βασική εκπαίδευση

Ύστερα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε όσον αφορά τα προγράμματα σπουδών για το έτος 2018-2019 από τις επίσημες σελίδες των Πανεπιστημίων στα παιδαγωγικά Τμήματα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Ελλάδας, καταλήγουμε στον παρακάτω πίνακα. Ο πίνακας περιέχει τα μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο, που στο περίγραμμά τους εμπεριέχουν θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, που αγγίζουν το ζήτημα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών με άμεσο ή έμμεσο τρόπο.

**Πίνακας 2 τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις στο βασικό πρόγραμμα σπουδών των εκπαιδευτικών Π.Ε.**

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΜΑΘΗΜΑ	ΕΞΑΜΗΝΟ	ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟ
ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	Εκπαιδευτική Πολιτική και Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση στη Σύγχρονη Ελλάδα	Ε΄	ΝΑΙ
ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ	Διοίκηση της Εκπαίδευσης και Λειτουργία Σχολικών Μονάδων	Δ΄	ΟΧΙ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ	-	-	-
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	Οργάνωση, Διοίκηση και Αξιολόγηση Στην Εκπαίδευση  Οργάνωση και λειτουργία σχολικής μονάδας	Δ  Ζ	ΝΑΙ

			OXI
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	Οργάνωση του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος	Β΄	OXI
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης	Δεν προσφέρεται 2018-2019	
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	Διοίκηση Σχολικών Μονάδων		OXI
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ	Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών	ΣΤ΄	OXI
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΑΣ	Εκπαίδευση και εργασία	ΣΤ΄	OXI

*Πηγή :Ιστοσελίδες προγραμμάτων Πανεπιστημίων \_Παιδαγωγικά Τμήματα Δημοτικής Εκπαίδευσης.*

Στις παιδαγωγικές σχολές των Δημόσιων Πανεπιστημίων της Ελλάδας μέσα από έρευνα των τρεχουσών προγραμμάτων σπουδών διαπιστώνουμε ότι:

A) δεν υπάρχει μάθημα που στο περίγραμμά του να αναφέρεται αποκλειστικά στην νομική πλευρά της επαγγελματικής ιδιότητας του εκπαιδευτικού αναλύοντας τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τον ρόλο του.

B) μελετώντας τα αναλυτικά περιγράμματα σπουδών εντοπίσαμε στην πλειοψηφία των σχολών κάποια μαθήματα, που αφορούν την οργάνωση ή την θεσμική διάσταση της εκπαίδευσης, που εμπεριέχουν με έμμεσο τρόπο την καταγραφή των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών.

Γ) στις περισσότερες εκ των περιπτώσεων είναι μαθήματα επιλογής τα οποία διδάσκονται στα τελευταία εξάμηνα.

Συνοψίζοντας τις παραπάνω διαπιστώσεις εντοπίζουμε ένα έλλειμμα στη βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας με εστίαση στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών. Το έλλειμμα αυτό σχετίζεται μάλλον με την αντίληψη ότι το Πανεπιστήμιο είναι ακαδημαϊκός φορέας επομένως δίνει βάση σε κατεξοχήν

ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος γνωστικά πεδία και όχι σε επαγγελματικά ζητήματα όπως αυτό των επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

### **Εισαγωγική επιμόρφωση**

Όπως επισημαίνει ο Βεργίδης (Βεργίδης Δ. , 2015) στο Π.Δ. 45/1999 προβλέπεται ότι όλοι οι νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υποχρεούνται να παρακολουθήσουν πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης. Με τον νόμο 2986/2002, ιδρύθηκε το Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου «Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών» (ΟΕΠΕΚ) υπό την εποπτεία του Υπουργού Παιδείας, με σκοπό τον καλύτερο σχεδιασμό και τον συντονισμό της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και ειδικότερα της εισαγωγικής επιμόρφωσης που υλοποιείται από τα ΠΕΚ. Με τον νόμο 3966/2011 ιδρύεται το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.), μία νέα δομή στην οποία συγχωνεύονται ο Ο.Ε.Π.Ε.Κ. , το Κ.Ε.Ε.(Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας) και το Π.Ι (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο). Κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής επιμόρφωσης οι εκπαιδευτικοί ΠΕ είχαν την ευκαιρία να έρθουν σε επαφή με βασικά δομικά νομοθετήματα της εκπαίδευσης μέσα από τα οποία προκύπτει κάποια σχετική ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

### **Ενδουπηρεσιακή επιμόρφωση**

Μελετώντας διαχρονικά τα προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στον ελλαδικό χώρο εντοπίζουμε κάποιες προσπάθειες επιμόρφωσης σε θέματα νομοθεσίας, τα οποία είχαν ως στόχο κυρίως την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών που προορίζονταν για στελέχη. Ένα τέτοιο πρόγραμμα ήταν το έργο «Επιμόρφωση Στελεχών Διοίκησης της Εκπαίδευσης, οποίο πραγματοποιήθηκε από το Γ΄ Κ.Π.Σ. και ήταν συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (75%) και από το Ελληνικό Δημόσιο (25%). Αφορούσε την εκπαίδευση στελεχών της εκπαίδευσης στο θέμα και την παραγωγή ενός κωδικοποιημένου εγχειριδίου στο οποίο αναλύονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα. (Γιαννάκος & Ζήση, 2008)

Ανάμεσα στους φορείς που δραστηριοποιούνται στην επιμόρφωση των στελεχών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, είναι και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) του Υπουργείου Εσωτερικών, που με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) και τα Περιφερειακά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης (Π.ΙΝ.ΕΠ.) καταρτίζει επιμορφωτικά προγράμματα και δίνει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους της

δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης, να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους και να βελτιώσουν την προοπτική εξέλιξής τους στην υπηρεσία τους. (Δουλκερίδου, 2015)

Οι επιθεωρητές και οι σχολικοί σύμβουλοι ως φορείς επιμόρφωσης

Με τον νόμο 240/16-4-1914 γίνεται μια πρώτη νύξη ότι στα καθήκοντα του επιθεωρητή συγκαταλέγονται μεταξύ άλλων και η επιστημονική και παιδαγωγική επιμόρφωση των δασκάλων. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι ο επιθεωρητής φροντίζει για την συμπληρωματική μόρφωση των δασκάλων μέσω συνεδρίων και μαθημάτων. Παρόλα αυτά και στον παρόντα νόμο εξακολουθεί να δίνεται περισσότερη σημασία στα διοικητικά ζητήματα της εκπαίδευσης. Το 1982 στην Ελλάδα καταργείται ο θεσμός του επιθεωρητή και αντικαθίσταται από αυτόν του σχολικού συμβούλου. (Ν.1304, 1982) Με τον νέο νόμο δίνεται στον ρόλο του σχολικού συμβούλου μια κατεύθυνση υποβοήθησης και υποστήριξης του εκπαιδευτικού έργου. Σύμφωνα με σχετική έρευνα ο ρόλος του σχολικού συμβούλου σχετίζεται κυρίως με την εισαγωγή και παρακολούθηση νέων θεσμών όπως η ενισχυτική διδασκαλία και τα ολοήμερα σχολεία και με την παιδαγωγική στήριξη των εκπαιδευτικών και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας. (Παπαβασιλείου, Χ., 2008)

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι ο θεσμός του σχολικού συμβούλου διέθετε θεσμικά περισσότερες επιλογές επιμορφωτικής παρέμβασης και υποστήριξης από αυτόν του επιθεωρητή και ως τέτοιος λειτούργησε μέχρι και την κατάργησή του από τον νόμο 4547/2018 και την αντικατάστασή του από τους συντονιστές εκπαιδευτικού έργου και τα Περιφερειακά Κέντρα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.

### **3.3 Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σήμερα**

Σήμερα προβλέπεται με νόμο (Ν.4547, 2018) η ίδρυση των Περιφερειακών Κέντρων Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕ.Κ.Ε.Σ.) και ο θεσμός του συντονιστή εκπαιδευτικού έργου. Οι αρμοδιότητες<sup>43</sup> των ΠΕ.Κ.Ε.Σ. είναι ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, η παρακολούθηση, ο συντονισμός και η στήριξη του εκπαιδευτικού έργου των δημόσιων και ιδιωτικών σχολικών μονάδων, ο συντονισμός των Κέντρων Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Κ.Ε.Σ.Υ.), των Κέντρων Εκπαίδευσης για την Αειφορία (Κ.Ε.Α.) και των Εργαστηριακών Κέντρων Φυσικών Επιστημών (Ε.Κ.Φ.Ε.) της περιοχής αρμοδιότητάς τους. Επίσης προβλέπεται η επιστημονική και παιδαγωγική υποστήριξη των εκπαιδευτικών της δημόσιας

---

43Αριθ. 158733/ΓΔ4 (2) Ενιαίος Κανονισμός Λειτουργίας των Περιφερειακών Κέντρων Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕ.Κ.Ε.Σ.) και ειδικότερα καθήκοντα και αρμοδιότητες των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου. ΦΕΚ Τεύχος Β' 4299/27.09.2018



και της ιδιωτικής εκπαίδευσης, η οργάνωση της επιμόρφωσης, περιλαμβανομένης και της εισαγωγικής, των εκπαιδευτικών, καθώς και η υποστήριξη του προγραμματισμού και της αποτίμησης του εκπαιδευτικού έργου σε περιφερειακό επίπεδο. Για την επίτευξη της αποστολής τους τα ΠΕΚΕΣ συνεργάζονται με το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.), από το οποίο και υποστηρίζονται ιδίως σε επιστημονικά και παιδαγωγικά θέματα, όπως αυτά της εισαγωγής και εφαρμογής νέων εκπαιδευτικών πολιτικών, προγραμμάτων σπουδών, παιδαγωγικής έρευνας, ενταξιακής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης εκπαιδευτικών, καθώς και στο πλαίσιο της οργάνωσης και υλοποίησης κεντρικά σχεδιασμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων. Οι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου παρέχουν συνεχή επιστημονική καθοδήγηση στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της υλοποίησης ενδοσχολικής επιμόρφωσης, σε επίπεδο σχολικής μονάδας ή ομάδας σχολείων. Τέλος το Εθνικό Κέντρο Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών (Ε.Κ.Ε.Π.Ε.) θα είναι νέος φορέας επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, μελών Ε.Ε.Π. & Ε.Β.Π. και θα λειτουργεί ως ακαδημαϊκή μονάδα του Ε.Α.Π, με έδρα την Αθήνα. Στις αρμοδιότητές του, είναι η ανίχνευση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών, ο προγραμματισμός επιμορφώσεων, η τεκμηρίωση νέων καινοτόμων μεθόδων και πρακτικών σε θέματα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών. (Ipaideia, 2019)

Στο σχετικό νομικό πλαίσιο διατυπώνεται ότι το Ε.Κ.Ε.Π.Ε.:

- Εφαρμόζει σύγχρονες επιμορφωτικές μεθόδους, με τη μελέτη και εφαρμογή κατάλληλων μεθόδων ηλεκτρονικής μάθησης, εξ αποστάσεως διδασκαλία και εν γένει χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.
- Εφαρμόζει μεθόδους για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών με σκοπό των σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων.
- Εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί έρευνες σε θέματα που σχετίζονται με τον σκοπό του και παρέχει τα πορίσματα και τα συμπεράσματα των ερευνών αυτών στο Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Καταγράφει και τεκμηριώνει καινοτόμες μεθόδους εκπαίδευσης.

Για την επίτευξη των σκοπών του το Ε.Κ.Ε.Π.Ε. συνεργάζεται με το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.) και το Τμήμα Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικού Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι παραπάνω φορείς καθώς και τα όργανα εφαρμογής της πολιτικής τους

στην παρούσα φάση είναι υπό εξέλιξη οπότε δεν υπάρχει ακόμη καταγεγραμμένο έργο σχετικά με το θέμα της εργασίας (N.4610, 2019).

### **3.4 Ο ρόλος του Διευθυντή της Σχολικής μονάδας και η εκπαιδευτική νομοθεσία**

Ο ρόλος του διευθυντή σχολικής μονάδας εξετάζεται στην παρούσα εργασία ως φορέας ενημέρωσης για θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων όπως επίσης και ως δυνητικός φορέας υλοποίησης κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος. Ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας στη σύγχρονη κοινωνία είναι πολυδιάστατος και πολυσύνθετος, καθώς έχει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της σχολικής κοινωνίας, η οποία εξελίσσεται και μεταβάλλεται συνεχώς. Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας εκτός από τις βασικές γνώσεις διοίκησης πρέπει να διαθέτει και επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες, που αφορούν τη διαχείριση υλικών και ανθρώπινων πόρων, τον συντονισμό της ομάδας, την αξιολόγηση και την αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού έργου. Παρά το γεγονός ότι ο διευθυντής βρίσκεται στην κατώτερη βαθμίδα της διοίκησης της εκπαίδευσης, έχει να διαδραματίσει σπουδαίο ρόλο, καθώς αποτελεί συνδετικό κρίκο και συντονιστή ανάμεσα στα ανώτερα ηγετικά στελέχη της διοίκησης και στους υφιστάμενους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον αποτελεί βασικό παράγοντα διασύνδεσης του σχολείου με την ευρύτερη τοπική κοινωνία και σημαντικό φορέα εμπύχωσης και καλλιέργειας θετικών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών. Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας κάνει χρήση της εκπαιδευτικής νομοθεσίας προκειμένου να ασκήσει την εξουσία που του προσδίδει η νόμιμα διαχωρισμένη και ισχυροποιημένη θέση που κατέχει. Μέσω της εξουσίας αυτής αναπαράγει ταυτόχρονα και τους μηχανισμούς που αποδίδουν αξία στη θέση που οι διευθυντές κατέχουν. (Bourdieu, 2006). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο διευθυντής ως διοικητικό στέλεχος της εκπαίδευσης πρέπει να έχει πολύ καλή γνώση της εκπαιδευτικής νομοθεσίας προκειμένου να ανταποκρίνεται επαρκώς στο διοικητικό του έργο. Η γνώση όμως της νομοθεσίας και των διοικητικών πρακτικών, αν και είναι απαραίτητη δεν είναι αρκετή, καθώς παραπέμπει σε ένα συγκεντρωτικό – γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης που είναι παρωχημένο και αδυνατεί να ανταποκριθεί στις προκλήσεις της σύγχρονης κοινωνίας. (Day C. , 2003). Σύμφωνα με τα συμπεράσματα σχετικής μελέτης (Μωυσίδου, 2012) οι διευθυντές των σχολικών μονάδων αξιοποιούν τις διατάξεις του νόμου προκειμένου να ασκήσουν εξουσία στον χώρο του σχολείου. Η εκπαιδευτική νομοθεσία είναι ισχυρός σύμμαχός τους στην προσπάθεια αυτή, καθώς λειτουργεί υποστηρικτικά και προσδίδει εγκυρότητα στη θέση και

στις αποφάσεις τους. Στην ίδια μελέτη οι διευθυντές πολλές φορές επικαλούνται την εκπαιδευτική νομοθεσία για να υπενθυμίζουν τον ρόλο τους ως καθοριστική εξουσία και πηγή της τελικής απόφασης για θέματα στα οποία υπάρχουν διαφωνίες με τον σύλλογο διδασκόντων. Η καλή γνώση της νομοθεσίας τους καθιστά ισχυρούς παίκτες του παιχνιδιού σε αντιδιαστολή με τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς ειδικά σε περιπτώσεις ασάφειας ή ανεπαρκούς ερμηνείας. Επίσης διαβάζουμε στη συγκεκριμένη ποιοτική έρευνα (Μωυσίδου, 2012) ότι πολλές φορές εκμεταλλεύονται την έννοια του άγραφου νόμου περί παλαιότητας, όπως για παράδειγμα στην κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος για να δημιουργήσουν έναν κορμό εύνοιας ή να εξυπηρετήσουν συναδέλφους που θα μπορούσαν να είναι πιθανοί συνδικεικδικητές της θέσης τους σε περίπτωση δυσφορίας. Πολλές φορές έρχονται αντιμέτωποι και με τις λεγόμενες «εθιμικές πρακτικές» που παρόλο που δεν είναι θεσμοθετημένες, έχουν παγιωθεί κατά κάποιο τρόπο στη σχολική πραγματικότητα. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η συνήθης προτεραιότητα του αρχαιότερου εκπαιδευτικού στην επιλογή σχολικής τάξης σε σχέση με τον νεότερο συνάδελφό του. Ο διευθυντής μέσα από την καθημερινή αλληλεπίδραση που έχει με τους εκπαιδευτικούς, κατοχυρώνει με τυπικό ή άτυπο τρόπο ένα σημαντικό ρόλο γύρω από την άσκηση των καθηκόντων τους και σε ευρύτερη ανάγνωση την άσκηση και τήρηση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεών τους αντίστοιχα. Επίσης ο διευθυντής της σχολικής μονάδας ενημερώνει τον σύλλογο διδασκόντων για την εκπαιδευτική νομοθεσία και για την εφαρμογή αποφάσεων που αφορούν τη λειτουργία του σχολείου.<sup>44</sup> Οφείλει λοιπόν να ερμηνεύει με τρόπο σαφή και ξεκάθαρο την εκπαιδευτική πολιτική της κεντρικής διοίκησης συντονίζοντας παράλληλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών σε σχέση με την εκπαιδευτική διαδικασία. Ο ενημερωτικός ρόλος του διευθυντή στο σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας προβλέπεται από τη νομοθεσία, αλλά προκύπτει και από την καθημερινή πρακτική αναζήτησης ενός σημείου αναφοράς που θα ορίζει το πλαίσιο λειτουργίας του σχολείου (Μυλωνά, 2005). Οι διευθυντές καθημερινά κοινοποιούν ένα πλήθος πληροφοριών στους εκπαιδευτικούς μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αξιολογώντας τη σημαντικότητα και την καταλληλότητα του περιεχομένου για τον κάθε εκπαιδευτικό. Πολλές φορές είναι υποχρεωμένοι από τον νόμο να ενημερώνουν και ενυπόγραφα. Το περιεχόμενο αυτών των εγγράφων αφορά εκπαιδευτική νομοθεσία, εγκυκλίους, διδακτικές προτάσεις, επιμορφωτικές ευκαιρίες κ.α.. Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως είναι απαραίτητο και χρήσιμο να διερευνήσουμε στην παρούσα εργασία κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 εμπιστεύονται με τη σειρά τους τον διευθυντή του σχολείου τους ως

---

<sup>44</sup> Υ.Α.353/1/324/105657/Δ1/ 16-10-2002,άρθρο 29

πηγή ενημέρωσης ή και επιμόρφωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που αφορούν την επαγγελματική τους ζωή.

### 3.5 Συνδικαλισμός και εκπαιδευτική νομοθεσία

Στο σημείο αυτό θα επιχειρηθεί ανάλυση του ρόλου των συνδικαλιστών εκπροσώπων στην εκπαίδευση. Μέσω της ανάλυσης αυτής θα φωτιστεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών στα διοικητικά όργανα της πολιτείας αλλά και στους επαγγελματικούς συλλόγους αποτελούν κύρια πηγή ενημέρωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε τον ρόλο των συνδικαλιστών της εκπαίδευσης διότι στην παρούσα εργασία μελετάται και η συσχέτιση της διάθεσης κάποιου εκπαιδευτικού να αναλάβει συνδικαλιστικό ρόλο με τη διάθεση να επιμορφωθεί σε θέματα υποχρεώσεων και δικαιωμάτων. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εντάσσονται σε μεγάλο βαθμό στα συνδικαλιστικά ενδιαφέροντα των εμπλεκόμενων φορέων. Η ενημέρωση στο πλαίσιο του συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί μια εδραιωμένη πραγματικότητα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Η πεποίθηση ότι η εκπαίδευση στην κοινωνία της γνώσης (knowledge society) μπορεί να αποτελέσει μοχλό ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί μια σοβαρή πρόκληση, με ιδεολογικές και πολιτικές συνιστώσες, ιδιαίτερα σε μία εποχή κατά την οποία οι ρυθμοί ανανέωσης της γνώσης τρέχουν με ιλιγγιώδη ταχύτητα. (Φωτόπουλος, 2007). Στην Αγγλία για παράδειγμα, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης (TUC, 2004) στον τομέα της εκπαίδευσης προσφέρει: Επιμόρφωση συνδικαλιστών σε επιμέρους θέματα, όπως το εργατικό Δίκαιο, οι εργασιακές σχέσεις, θέματα υγιεινής και ασφάλειας, παγκοσμιοποίησης και κοινωνικής οικονομίας, οι θεσμοί κοινωνικής προστασίας, τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα κ.ά. Σύμφωνα με τον Φωτόπουλο «Το συνδικάτο, ως κοινωνικός οργανισμός, εκτός από παραδοσιακός χώρος διεκδίκησης και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, μετατρέπεται σε ένα ζωντανό μαθησιακό περιβάλλον, που καλλιεργεί θετικές κοινωνικές δεξιότητες, αναγκαίες για την άσκηση του συνδικαλιστικού ρόλου. Τα συνδικαλιστικά στελέχη δύνανται να αναμορφώνονται και να αναπτύσσουν συγκεκριμένες δεξιότητες, που μακροπρόθεσμα θα συμβάλουν τόσο στην προσωπική τους ανάπτυξη όσο και στην ενδυνάμωση του ρόλου τους εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Η συνδικαλιστική εκπαίδευση μπορεί πράγματι να συμβάλει στην απελευθέρωση δυνάμεων εντός του συνδικαλιστικού γίγνεσθαι, με την έννοια της ενίσχυσης της παρέμβασης των συνδικάτων απέναντι στο κράτος αλλά και τις επιχειρηματικές elite.» Οι εκπαιδευτικοί δημιούργησαν στην πορεία του χρόνου επαγγελματικές οργανώσεις κοινού ενδιαφέροντος για την προώθηση των επαγγελματικών

τους δικαιωμάτων. Τέτοια παράδειγματα είναι η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Δ.Ο.Ε)<sup>45</sup> και η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Ο.ΛΜ.Ε.)<sup>46</sup>. Η ΔΟΕ και η ΟΛΜΕ αποτελούν μέλη των σημαντικότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών σε διεθνές επίπεδο. Συγκεκριμένα, η ΔΟΕ ανήκει στην ETUCE (European Trade Union Committee for Education), την Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Επιτροπή για την Εκπαίδευση. Η ETUCE συνιστά μια ευρύτατη εκπαιδευτική συνδικαλιστική ένωση, η οποία προωθεί και υπερασπίζεται τα δικαιώματα των εκπαιδευτικών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η επιμόρφωση συνιστά μια σημαντική ανάγκη για τους εκπαιδευτικούς, σύμφωνα με τις απόψεις της ΔΟΕ κυρίως στο διδακτικό και παιδαγωγικό σκέλος. Οι θέσεις της ΔΟΕ σχετικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, όπως αυτές διαμορφώθηκαν διαχρονικά, συνοψίζονται στα εξής (Τριανταφύλλου, 2014):

1. Σημαντικό αίτημα και επίτευγμα αποτέλεσε η πανεπιστημιακού επιπέδου μόρφωση των εκπαιδευτικών δημοτικής εκπαίδευσης, θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίχθηκε η επαγγελματική συνειδητοποίηση των εκπαιδευτικών αλλά και η βάση διεκδίκησης καλύτερων απολαβών.
2. Η περίοδος κατά την οποία η ΔΟΕ φαίνεται να ισχυροποιήθηκε περισσότερο ως συνδικαλιστική ένωση ήταν η δεκαετία του 1980. Πέρα από την κατοχύρωση με νόμο των συνδικαλιστικών ελευθεριών όλων των εργαζομένων, που συνεπαγόταν μεγαλύτερη ελευθερία και για τους συνδικαλιστές των εκπαιδευτικών, από το 1982 έως το 1990 ικανοποιήθηκαν πολλά από τα κυρίαρχα αιτήματα της ΔΟΕ, με πρώτο και βασικότερο τη δημιουργία των Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης.
3. Η θέσπιση του σχολικού συμβούλου σε αντικατάσταση του επιθεωρητή εκπαίδευσης έτυχε θετικής υποδοχής τη δεκαετία του 1980 από τον συνδικαλιστικό χώρο των εκπαιδευτικών. Ο εποπτικός και αξιολογικός ρόλος του Επιθεωρητή αντικαταστάθηκε από τον Σχολικό Σύμβουλο που είχε πιο επιστημονικά χαρακτηριστικά καθοδήγησης και επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού. Ωστόσο ο επιμορφωτικός ρόλος των Συμβούλων αμφισβητήθηκε από τους συνδικαλιστές εκπαιδευτικούς δίνοντας προβάδισμα τους Πανεπιστημιακούς.
4. Αναφορικά με τις Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΔΕ), παρότι ήταν ένας θεσμός που αποτελούσε αίτημα των εκπαιδευτικών, δέχθηκε κριτική από

---

<sup>45</sup> Η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος (ΔΟΕ) ιδρύθηκε το 1922 (1849 / 18-5-22 απόφαση του Πρωτοδικείου Αθήνας), ύστερα από τη συνάντηση αντιπροσώπων λίγων δασκαλικών συλλόγων (27.12.1920 έως 6.01.1921), που είχε ως σκοπό την ίδρυση ομοσπονδίας δασκάλων. (Φωτόπουλος, 2007)

<sup>46</sup> Η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης ξεκινά τη δράση της με το ιδρυτικό της συνέδριο στις 23-28/3/1924 (Φωτόπουλος, 2007)

τους εκπαιδευτικούς σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας και το πρόγραμμα σπουδών που υιοθετούσαν. Στην συνέχεια ήρθαν τα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (Π.Ε.Κ 1985 ουσιαστικά 1992) να καλύψουν τα προβλήματα της προηγούμενης κριτικής. Κι ενώ αρχικά έγιναν δεκτά με θετικό τρόπο, στην πορεία έγιναν αντικείμενο κριτικής σχετικά με οργανωτικά και μεθοδολογικά θέματα.

5. Μία από τις παραμέτρους της επιμόρφωσης που φαίνεται να απουσιάζει ή να εμφανίζεται με πολύ μικρή συχνότητα στο επίσημο διεκδικητικό πλαίσιο της ομοσπονδίας των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η αυτοεπιμόρφωση των εκπαιδευτικών.
6. Η ΔΟΕ συνοπτικά στοχεύει σε ένα ανοιχτό, καθολικό, δημοκρατικό επιμορφωτικό μοντέλο, που θα εξυπηρετεί περισσότερο τις ατομικές ανάγκες του κάθε εκπαιδευτικού ξεχωριστά και όχι του εκπαιδευτικού συστήματος εν γένει, θα έχει, δηλαδή, ανταποδοτικό χαρακτήρα και θα συμβάλλει αποφασιστικά στον κριτικό στοχασμό των εκπαιδευτικών. Σε αυτό το επίπεδο οι ανάγκες των εκπαιδευτικών για καλύτερη και βαθύτερη γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους θα διερευνηθούν σε συνάρτηση και με τη φιλοδοξία κάποιων εκπαιδευτικών να εξελιχθούν σε συνδικαλιστικές θέσεις.

### 3.6 Το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι αιρετοί εκπρόσωποι.

Τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ) (Ν.1566, 1985)<sup>47</sup> λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις που προβλέπει σχετικό προεδρικό διάταγμα. (Π.Δ.1, 2003) Στην έδρα κάθε διεύθυνσης πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης λειτουργεί πενταμελές υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο για το εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αποτελείται από τον/την διευθυντή/διευθύντρια πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, δύο προϊσταμένους γραφείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και δύο τακτικούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στις αρμοδιότητες του ΠΥΣΠΕ συγκαταλέγεται και η διαχείριση βασικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών σε έναν πρώτο βαθμό. Υπό την έννοια αυτή ο ρόλος του οργάνου και η ενημέρωση των αιρετών εκπροσώπων έχουν αξία διερεύνησης στην παρούσα εργασία. Συνοπτικά κάποιες από τις αρμοδιότητες του ΠΥΣΠΕ, στις οποίες οι αιρετοί εκπρόσωποι έχουν άμεση επαφή και μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγή ενημέρωσης αλλά και επιμόρφωσης για τους εκπαιδευτικούς, είναι οι εξής: Γνωμοδοτούν για τη χορήγηση στους εκπαιδευτικούς άδειας άσκησης ιδιωτικού έργου ή εργασίας με αμοιβή. Προτείνουν την προσωρινή τοποθέτηση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών. Προτείνουν την τοποθέτηση σε σχολείο των μετατιθέμενων από άλλο ΠΥΣΠΕ, την τοποθέτηση υπεράριθμων εκπαιδευτικών, την οριστική τοποθέτηση των νεοδιόριστων και των μεταταχθέντων, καθώς επίσης και την μετάθεση για βελτίωση θέσης. Αναθέτουν σε εκπαιδευτικούς την υπερωριακή διδασκαλία στο ίδιο ή σε άλλο σχολείο σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις και εξετάζουν θέματα υπηρεσιακής κατάστασης εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή άλλα θέματα που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις. Οι αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που μετέχουν στα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ), εκλέγονται με άμεση, καθολική και μυστική ψηφοφορία κάθε δύο χρόνια. Από τα παραπάνω μπορούμε να συνάγουμε την αξία που έχει για τη διερεύνηση στην παρούσα εργασία ο ρόλος των αιρετών εκπροσώπων ως ο συνεκτικός κρίκος μεταξύ των αποφάσεων του υπηρεσιακού οργάνου, της νομιμότητας αλλά και των συμφερόντων των εκπαιδευτικών. Μέσα από την εμπλοκή τους τα μέλη των υπηρεσιακών συμβουλίων είναι υποχρεωμένα εκ των πραγμάτων να γνωρίζουν την εκπαιδευτική νομοθεσία που αφορά τα δικαιώματα και τις

---

<sup>47</sup> άρθρο 21 . (Ν.1566, 1985)

υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών στο πεδίο των υπηρεσιακών μεταβολών, του πειθαρχικού ελέγχου αλλά και άλλων αποφάσεων που αφορούν τους εκπαιδευτικούς και τα δικαιώματά τους. Στο πλαίσιο αυτό θα γίνει διερεύνηση στην παρούσα εργασία κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί εμπιστεύονται τους συναδέλφους τους που τους εκπροσωπούν στα υπηρεσιακά συμβούλια ως πηγές ενημέρωσης ή και επιμόρφωσης με γνώμονα την υπεράσπιση των συμφερόντων τους δια της νομιμότητας.



### 3.7 Διαδίκτυο και ενημέρωση των εκπαιδευτικών

Στη σύγχρονη εποχή το διαδίκτυο έχει εξελιχθεί σε βασική πηγή ενημέρωσης για πολλά και ποικίλα θέματα. Στην παρούσα εργασία θα διερευνηθεί εάν και κατά πόσο το διαδίκτυο και οι ιστοσελίδες αποτελούν επιλογή ως πηγή ενημέρωσης για τους εκπαιδευτικούς στο πεδίο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Η εμφάνιση και η ευρεία χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης οδήγησε στην περαιτέρω ανάπτυξη των εφαρμογών του διαδικτύου, μια από τις οποίες ήταν και ο Παγκόσμιος Ιστός (Web), που επέτρεψε την μετάδοση των πληροφοριών μεταξύ των ατόμων σε παγκόσμιο επίπεδο. Την αρχική μορφή του αποτέλεσε το Web1.0 κατά τη δεκαετία του '90, ένας ιστός που επέτρεπε τη μετάδοση της πληροφορίας και επικοινωνίας διαμέσου στατικών ιστοσελίδων, με μονόδρομο χαρακτήρα και απουσία αλληλεπίδρασης μεταξύ των χρηστών (Thackeray, 2008). Οι τρόποι πληροφόρησης μέσα από το διαδίκτυο πολλαπλασιάστηκαν ραγδαία. Σήμερα εκτός από τα εργαλεία του Web 1 όπως οι μηχανές αναζήτησης “Google search” και “Yahoo search”, οι ιστοσελίδες- “websites”, ιστότοποι- “blogs” υπάρχουν και οι επιλογές Web 2. Με διαδραστικότερες επιλογές όπως αυτές των μέσων κοινωνικής δικτύωσης<sup>48</sup>, όπως “Facebook”, “Twitter” αλλά και τα “Forums”. Τα Social Media έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως η συμμετοχή, η διαφάνεια, η συνομιλία, η κοινότητα και η συνεκτικότητα (Mayfield, 2008). Η δυνατότητα της συμμετοχής και της αλληλεπίδρασης μεταξύ των χρηστών που παρέχει το Web 2.0, το έχει μετατρέψει σε ένα Κοινωνικό ή Συμμετοχικό Ιστό (Participative Web). Οι χρήστες του διαδικτύου έχουν πλέον τη δυνατότητα να επικοινωνούν ελεύθερα, να αξιολογούν και να διανέμουν και οι ίδιοι πληροφορίες στο διαδίκτυο. Έπαψαν λοιπόν να είναι απλοί «καταναλωτές» και μετατράπηκαν σε «παραγωγούς» της πληροφορίας (O'Reilly, 2007)

#### Το διαδίκτυο στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την Internet World Stats, επτά στους δέκα Έλληνες διαθέτουν σύνδεση στο διαδίκτυο. Το γεγονός αυτό μας επιβάλλει να διερευνήσουμε τις ιστοσελίδες ως πηγή ενημέρωσης των εκπαιδευτικών. Επίσης σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Reuters στο

---

<sup>48</sup> τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ουσιαστικά αποτελούν μια κατηγορία των επιγραμμικών μέσων ενημέρωσης όπου οι άνθρωποι μιλούν, συμμετέχουν, μοιράζονται ενώ παράλληλα υπογραμμίζει πώς μέσα από την χρήση τους ενθαρρύνεται η συζήτηση, τα σχόλια, το feedback, η ανταλλαγή και η διάχυση πληροφοριών από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. (O'Reilly, 2007)

Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης για το 2018 (ΔΙΑΝΕΟΣΙΣ, 2018) οι Έλληνες έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά σε σχέση με την ψηφιακή τους ενημέρωση: Το 94% των Ελλήνων χρηστών του διαδικτύου διαβάζει και παρακολουθεί ειδήσεις στο διαδίκτυο σε εβδομαδιαία βάση. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 71% των Ελλήνων χρηστών του διαδικτύου διαβάζει ειδήσεις στα social media, ποσοστό που αποτελεί το δεύτερο μεγαλύτερο στις ευρωπαϊκές χώρες του δείγματος, μετά από αυτό της Βουλγαρίας. Η Ελλάδα είναι, επίσης, η μοναδική χώρα στην Ευρώπη, στην οποία οι χρήστες του διαδικτύου που ενημερώνονται από τα social media είναι περισσότεροι (71%) από αυτούς που ενημερώνονται από την τηλεόραση (67%). Επίσης το ποσοστό αυτών που ενημερώνονται από τον έντυπο τύπο - εφημερίδες ή περιοδικά - έστω και μία φορά την εβδομάδα είναι 26% (31η θέση ανάμεσα στις 37 χώρες της μέτρησης).

### Διαδίκτυο και εκπαιδευτικοί

Η πρόσβαση των εκπαιδευτικών στο διαδίκτυο για την πληροφόρησή τους μπορεί να γίνεται από επίσημες πηγές όπως για παράδειγμα το Υπουργείο Παιδείας ή η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος. Οι πηγές αυτές διαθέτουν ιστοσελίδες στις οποίες αναρτούν τις αποφάσεις τους και το σχετικό νομικό πλαίσιο στο οποίο αυτές στηρίζονται. Εκτός από τις επίσημες υπάρχουν και ιστοσελίδες οι οποίες καταγράφουν είτε ως αναμεταδότες επίσημων φορέων είτε ως επεξεργαστές δεδομένων από μη επίσημες πηγές πληροφορίες που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών. Έτσι θα δούμε πως έχουν δημιουργηθεί αρκετές ιστοσελίδες όπως επίσης και σελίδες κοινών ενδιαφερόντων στα social media όπως για παράδειγμα τα fun pages του Face book στα οποία αναρτώνται άρθρα που σχετίζονται με το εξεταζόμενο θέμα της παρούσης εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στα 50 πιο δημοφιλή sites σύμφωνα με το ALEXA .COM (Alexa.com, 2019) βρίσκονται δύο ιστοσελίδες που αφορούν την εκπαίδευση. Το ενημερωτικό πόρταλ Alfavita.gr (42<sup>η</sup> θέση) το οποίο αποτελεί ιδιωτικό μέσο ενημέρωσης για θέματα εκπαίδευσης και το sch.gr (46<sup>η</sup> θέση) το οποίο αποτελεί την επίσημη διαδικτυακή πύλη και αναφορά πληροφόρησης σχολείων εκπαιδευτικών και διοίκησης της εκπαίδευσης. Οι δικτυακές εκπαιδευτικές πύλες περιέχουν μια ποικιλία από πλευράς περιεχομένου και μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες (Popovic, Lindic, & Stemberger, 2009)

- παιδαγωγικές και ερευνητικές,

- ενημερωτικές -επικοινωνιακές
- διοικητικές

Στην παρούσα εργασία μας ενδιαφέρουν ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης που λειτουργούν ως πηγές ενημέρωσης ή ακόμη και επιμόρφωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η συγκριτική τους αξιολόγηση με άλλες πηγές θα μας οδηγήσει σε συμπεράσματα αναφορικά με την πηγή για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να διοχετεύεται η οποιαδήποτε ενημέρωση προς τους εκπαιδευτικούς, ώστε αυτό να έχει υψηλή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Συμπληρωματικά οι δημόσιες διοικητικές υπηρεσίες από την πλευρά τους στο πλαίσιο της ενίσχυσης της διαφάνειας μέσω του προγράμματος ΔΙΑΥΓΕΙΑ<sup>49</sup> (Ν.3861, 2010) έχουν την υποχρέωση να αναρτούν νόμους, κανονιστικές αλλά και ατομικές διοικητικές πράξεις, οι οποίες μπορεί με βάση το περιεχόμενό τους να έχουν ουσιαστικό ενδιαφέρον για τους εκπαιδευτικούς στο πεδίο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Στο πλαίσιο αυτό ο εκπαιδευτικός μπορεί να αναζητήσει ενημέρωση στο διαδίκτυο και συγκεκριμένα στην πύλη της ΔΙΑΥΓΕΙΑ που να αφορά την ατομική υπηρεσιακή του εξέλιξη ή τη νομοθεσία που αφορά το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μέσω της ιστοσελίδας της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που ανήκει ή του ΥΠΠΕΘ.

### **3.8 Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης - Ινστιτούτο επιμόρφωσης δημοσίων υπαλλήλων**

Η επιμόρφωση των στελεχών της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης σχεδιάζεται και υλοποιείται από το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) και την αποκεντρωμένη δομή του στη Θεσσαλονίκη, μέσω πιστοποιημένων προγραμμάτων, τα οποία προκύπτουν από επιχειρησιακά σχέδια εκπαίδευσης που καταρτίζονται με τη συνεργασία Εσωτερικών Ομάδων Επιμορφωτών στα Υπουργεία και Ειδικών Ομάδων Επιστημόνων σε ΝΠΔΔ, Περιφέρειες, Δήμους. Στα επιχειρησιακά σχέδια εκπαίδευσης γίνεται ανάλυση επιμορφωτικών αναγκών των οργανωτικών μονάδων κάθε υπηρεσίας ή φορέα, αποτυπώνονται τα χαρακτηριστικά της ομάδας - στόχου, γίνεται συσχέτιση των αναγκών με τους στρατηγικούς στόχους και προτείνονται συγκεκριμένοι τίτλοι προγραμμάτων που αντιστοιχούν στις εντοπισμένες εκπαιδευτικές ανάγκες. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση της επιμόρφωσης έχουν τα Αυτοτελή Τμήματα Εκπαίδευσης (Α.Τ.Ε) που λειτουργούν στις επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της

<sup>49</sup> τροποποιήθηκε από το Ν. 4210/2013 και από το Ν. 4412/2016 βλ παράρτημα

χώρας. (Ε.Κ.Δ.Δ.Α., 2016). Η ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών έχει ως σκοπό το επιμορφωτικό πρόγραμμα που θα σχεδιαστεί να ανταποκρίνεται στις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων και να συνδέεται με τους επιχειρησιακούς στόχους και τις οργανωσιακές αλλαγές κάθε υπηρεσίας ή φορέα του δημοσίου. Οι ομάδες επιμορφωτών και ειδικών επιστημόνων αποτυπώνουν στοιχεία και δεδομένα με τη μορφή ερωτηματολογίων, τα οποία καλούνται στη συνέχεια να συμπληρώσουν οι υπάλληλοι της υπηρεσίας ή του φορέα. Με τον τρόπο αυτό θεμελιώνεται, κατά τρόπο αξιόπιστο, ο χρονικός προγραμματισμός και ο οικονομικός προϋπολογισμός των προγραμμάτων, ενώ ενισχύεται η συνεχής παρακολούθηση των υφιστάμενων και μελλοντικών αναγκών για επιμόρφωση και εκπαίδευση των υπαλλήλων. (Ε.Κ.Δ.Δ.Α., 2016)

Ερευνώντας τον κατάλογο των προσφερόμενων επιμορφωτικών προγραμμάτων που θα μπορούσαν να απευθύνονται σε εκπαιδευτικούς ΠΕ 70 και αφορούν την ενημέρωσή τους για θέματα νομοθεσίας, καταλήγουμε ότι αφορούν τις παρακάτω υποκατηγορίες: (Ε.Κ.Δ.Δ.Α., 2016)

#### Α. Δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα επιμόρφωσης αφορά κυρίως τους προϊσταμένους διευθύνσεων και τμημάτων διοίκησης και όχι τόσο τους εκπαιδευτικούς.

#### Β. Αρχές και τεχνικές διενέργειας ένορκης διοικητικής εξέτασης (ΕΔΕ) και προκαταρκτικής εξέτασης του υπαλληλικού κώδικα (ΥΚ)

Το πρόγραμμα αυτό αφορά τους υπαλλήλους οι οποίοι συμμετέχουν στη διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης, επομένως απευθύνεται σε προϊσταμένους και διευθυντές.

#### Γ. Εφαρμογή της πειθαρχικής διαδικασίας στο Δημόσιο Τομέα

Το εν λόγω πρόγραμμα αφορά τόσο ανώτερα στελέχη της εκπαίδευσης όσο και εκπαιδευτικούς που δεν κατέχουν θέση ευθύνης, καθώς και αυτοί μπορεί να έρθουν αντιμέτωποι με την εφαρμογή της πειθαρχικής διαδικασίας.

Να παρατηρήσουμε εδώ ότι δεν υπάρχει εξειδικευμένο πρόγραμμα για τους εκπαιδευτικούς, αλλά θα μπορούσε να δημιουργηθεί κατόπιν συντονισμένης υποβολής αιτημάτων και ομαδοποίησης τους κατά την ανάλυση των επιμορφωτικών αναγκών από το ΙΝΕΠ. Να σημειώσουμε επίσης ότι το ΙΝΕΠ αναλαμβάνει και την εισαγωγική επιμόρφωση των

δημοσίων υπαλλήλων πλην όμως των εκπαιδευτικών των οποίων η εισαγωγική επιμόρφωση πραγματοποιούνταν από τα Π.Ε.Κ. έως την κατάργησή τους<sup>50</sup> (Ν.4547, 2018)

---

<sup>50</sup> Άρθρο 17 - Κατάργηση του θεσμού των σχολικών συμβούλων, υπηρεσιών και οργανικών μονάδων

## Κεφάλαιο 4ο.

### Ερευνητικό μέρος

#### Μεθοδολογία Έρευνας

Η μεθοδολογία της συγκεκριμένης έρευνας επιδιώκει να υπηρετήσει τον σκοπό των ερευνητικών ερωτημάτων που γεννήθηκαν από έναν βασικό προβληματισμό. Ο προβληματισμός πηγάζει από την ανάγκη διερεύνησης και συσχέτισης των αναγκών των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 για γνώσεις σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, όπως αυτά σχετίζονται με την επαγγελματική τους ιδιότητα. Η μεθοδολογία έρευνας αφορά τις μεθόδους, τις τακτικές, τα μέσα και τις διαδικασίες που θα υιοθετηθούν ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα μέσα από την προσπάθεια για απάντηση των βασικών ερευνητικών ερωτημάτων. (Δημητρόπουλος, Ε, 2004). Ο χαρακτήρας της έρευνας είναι ποσοτικός.

Τα στάδια που ακολουθούνται σε μια έρευνα αυτού του χαρακτήρα είναι τα εξής:

1. Προσδιορισμός του θέματος/ομάδας/φαινομένου της έρευνας
2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση
3. Σχεδιασμός του ερευνητικού ερωτήματος, της έρευνας και της συλλογής δεδομένων
4. Εντοπισμός των τομέων που αφορούν την έρευνα και τον ρόλο του ερευνητή
5. Εντοπισμός των πηγών πληροφόρησης (π.χ. ατόμων/ομάδων που θα συμμετέχουν στην έρευνα)
6. Ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας με τους συμμετέχοντες
7. Διεξαγωγή της έρευνας και της συλλογής δεδομένων ταυτόχρονα
8. Διεξαγωγή της ανάλυσης των δεδομένων
9. Έκθεση αποτελεσμάτων ή των απαντήσεων στις ερωτήσεις που προκύπτουν από την έρευνα
10. Δημιουργία μιας υπόθεσης για περαιτέρω έρευνα ή δοκιμή (Cohen, 2011)

Ο σχεδιασμός της έρευνας θα καλύψει δύο διαφορετικά πεδία. Την έρευνα του θεωρητικού πλαισίου που σχετίζεται με τα ερευνητικά ερωτήματα και την έρευνα πεδίου που θα αφορά την διερεύνηση των ερωτημάτων μέσα από μια δειγματοληπτική έρευνα ερωτηματολογίων σε εκπαιδευτικούς ΠΕ 70 στον νομό Ημαθίας. Ο χαρακτήρας της παρούσης έρευνας είναι περιγραφικός αλλά και ερμηνευτικός επομένως πέρα από την περιγραφική στατιστική αναζητήθηκαν στοιχεία ανάλυσης μέσω συσχετίσεων, που πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS. Ως προς τη δυνατότητα πρακτικής αξιοποίησης των

αποτελεσμάτων η συγκεκριμένη έρευνα είναι εφαρμοσμένη, καθώς τα συμπεράσματά της μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως βασικό υλικό δόμησης ενός προγράμματος επιμόρφωσης εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

### **Θεωρητικό πλαίσιο**

Πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική έρευνα σε πηγές όπως άρθρα περιοδικών και επιθεωρήσεων, πρακτικά συνεδρίων, βιβλία, αναφορές και εκθέσεις σε βιβλιοθήκες και στο διαδίκτυο. Επίσης αναζητήθηκαν δευτερογενή δεδομένα από προηγούμενες παρεμφερείς έρευνες κυρίως γύρω από το θέμα της διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών. Οι τομείς στους οποίους έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι:

-Το νομικό πλαίσιο και οι παράμετροί του που αφορούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 μέσω της δημοσιοϋπαλληλικής τους ιδιότητας αλλά και του ειδικού ρόλου που έχει ο εκπαιδευτικός μέσα από τα οριζόμενα από το σχετικό θεσμικό πλαίσιο.

-Ο ρόλος του εκπαιδευτικού και η επαγγελματική του ανάπτυξη και πώς αυτοί οι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές του σε θέματα επιμόρφωσης και εξέλιξης.

-Ζητήματα που αφορούν γενικά την επιμόρφωση μέσα από την ανάλυση επιμορφωτικών αναγκών και την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, αλλά και ειδικότερα την επιμόρφωση εκπαιδευτικών στον ελλαδικό χώρο μέσα και από μια ιστορική ανασκόπηση.

-Ανάλυση των χαρακτηριστικών των διάφορων πηγών ενημέρωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

### **Ερευνητικό πεδίο**

Ως προς τον χώρο διεξαγωγής η έρευνα πεδίου επικεντρώνεται στο Ν. Ημαθίας και στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ως δάσκαλοι και δασκάλες (ΠΕ 70). Η μέθοδος που υιοθετείται είναι η απλή τυχαία χωρίς στρωματοποίηση δειγματοληψία, καθώς το επιβάλλουν οι ανάγκες και οι περιορισμοί της εργασίας. (Παππάς Θ. , 2002). Πραγματοποιήθηκε δειγματοληπτική έρευνα από ένα σύνολο 735 δασκάλων στον Ν.Ημαθίας μεταξύ Οκτωβρίου 2018 και Ιανουαρίου 2019. Εστάλησαν στους εκπαιδευτικούς φόρμες ερωτηματολογίων μέσω email αλλά και έγινε και επιτόπια συλλογή εντύπων σε σχολεία της περιοχής. Συνολικά απαντήθηκαν 117 ερωτηματολόγια. Σύμφωνα με τη θεωρία το σφάλμα εκτίμησης για ένα δείγμα αυτού του μεγέθους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%

είναι περίπου 10%. (Ζαφειρόπουλος, 2015). Ως προς το είδος του ελέγχου των παραγόντων του προβλήματος θα χαρακτηρίζαμε την έρευνα συναφειακή, καθώς επιζητεί να δείξει κατά πόσο υπάρχει συνάφεια/ συσχέτιση ανάμεσα σε δύο παράγοντες: μεταξύ της σπουδαιότητας που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί σε ένα δικαίωμα ή υποχρέωση και την αναγκαιότητα για ενημέρωση σε αυτό. Ο συντελεστής συνάφειας θα μας δείξει την ισχύ και η κατεύθυνση της συσχέτισης ανάμεσα σε δύο παράγοντες αντιπροσωπεύεται από έναν αριθμητικό δείκτη, τον συντελεστή συνάφειας ή συσχέτισης, που κυμαίνεται μεταξύ +1 και -1. Ο θετικός συντελεστής συνάφειας σημαίνει ότι, όταν οι τιμές του ενός παράγοντα αυξάνουν, μπορεί να προβλεφθεί αύξηση και στις τιμές του άλλου παράγοντα. Ο αρνητικός δείκτης συνάφειας σημαίνει ότι, όταν οι τιμές του ενός παράγοντα αυξάνουν, μπορεί να προβλεφθεί μείωση στις τιμές του άλλου παράγοντα ή το αντίστροφο. Η συσχέτιση μεταξύ δύο παραγόντων δεν αποδεικνύει αιτιώδη σχέση όμως μπορεί στην περίπτωση σχεδιασμού ενός προγράμματος επιμόρφωσης μια θετική συσχέτιση στατιστικά σημαντική να μας κατευθύνει ως προς τις προτεραιότητες και την εμβάθυνση που θα πρέπει να δοθεί στις θεματικές ενός σεμιναρίου.

### **Το ερωτηματολόγιο**

Το ερωτηματολόγιο είναι το βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων για τη συγκεκριμένη έρευνα. Αν το ερωτηματολόγιο δεν είναι καλά δομημένο και δεν ακολουθεί τις απαραίτητες αρχές, η τύχη των αποτελεσμάτων της έρευνας θα είναι αμφίβολη. (Παρασκευόπουλος, 1993). Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε ως μέθοδος συλλογής δεδομένων, καθώς επιτρέπει να απευθυνθεί κανείς σε μεγάλο αριθμό ανθρώπων με σχετικά μικρό κόστος. Επίσης η κατασκευή και η διακίνηση των ερωτηματολογίων είναι εύκολη όπως και η ανάλυση των αποτελεσμάτων μέσω της τυποποιημένης συλλογής δεδομένων και της γραφικής αναπαράστασης. (Ζαφειρίου, 2003). Ερωτηματολόγιο βάσης αποτελεί αυτό που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών δασκάλων εν ενεργεία που πραγματοποίησε στην Κροατία το 2013 η υπηρεσία επαγγελματικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης ενηλίκων της ΕΕ. (Gabršček, 2013). Σε αυτή την έρευνα εντοπίστηκε η ανάγκη σύνδεσης των πραγματικών αναγκών των εκπαιδευτικών με όσα θεωρούν οι ίδιοι σημαντικά για την επαγγελματική τους εξέλιξη.



Το ερωτηματολόγιο, όπως αυτό παρατίθεται στο παράρτημα, αποτελείται από τέσσερις ομάδες ερωτήσεων

#### A. Ομάδα

Ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα πολλαπλής επιλογής, οι οποίες θα μας βοηθήσουν να καταλάβουμε καλύτερα το δείγμα της έρευνας αλλά και να συσχετίσουμε σε ζεύγη τα χαρακτηριστικά αυτά με τις επιθυμητές μεταβλητές ανάλυσης με κύρια μεταβλητή αυτή της επιθυμίας για επιμόρφωση.

#### B. Ομάδα

Ερωτήσεις που διερευνούν σε δύο υποομάδες δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, στα διάφορα νομικά αντικείμενα, την σημαντικότητα που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί σε αυτά με τα δικά τους προσωπικά κριτήρια.

#### Γ. Ομάδα

Ερωτήσεις που διερευνούν σε δύο υποομάδες δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ,στα διάφορα νομικά αντικείμενα, την αναγκαιότητα που αισθάνονται για ενημέρωση οι εκπαιδευτικοί σε αυτά με τα δικά τους προσωπικά κριτήρια.

#### Δ. Ομάδα

Σε αυτή την ομάδα περιέχονται ερωτήσεις που σχετίζονται με:

- Την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.
- Την μέτρηση της πρόθεσής τους για επιμόρφωση.
- Τις πηγές ενημέρωσης σχετικά με το συγκεκριμένο αντικείμενο.
- Την ιεράρχηση των θεματικών στις οποίες θα επιθυμούσαν να επιμορφωθούν.
- Τις επιθυμητές μεθόδους διδασκαλίας.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε λαμβάνοντας υπόψη τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (Javeau, 2000). Να έχει πληρότητα, συνοχή, σαφήνεια, αρτιότητα εμφάνισης και να καλύπτει τις ανάγκες των ερευνητικών στόχων. Επίσης η τεχνική του δομή είναι τέτοια που το καθιστά επεξεργάσιμο στη συνέχεια. Επιπλέον ακολουθούνται όλοι οι βασικοί κανόνες συντακτικού και γραμματικής και αποφεύγονται οι επιτηδευμένοι τεχνικοί όροι. Επιλέχθηκαν ερωτήσεις κυρίως κλειστού τύπου, καθώς είναι αμοιβαία αποκλειόμενες δηλαδή είναι ξεκάθαρο στον ερωτώμενο ότι κάθε κατηγορία απάντησης δηλώνει κάτι διαφορετικό. Επίσης οι τιμές πρέπει να εξαντλούν το σύνολο των δυνατών απαντήσεων. (Ζαφειρόπουλος, 2015). Συγκεκριμένα οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο είναι:

- Κλειστού τύπου βαθμονόμησης (likert).
- Πολλαπλής επιλογής με ανοικτού τύπου
- Κλίμακες ιεράρχησης

Μετά τη δημιουργία του ερωτηματολογίου προχωρήσαμε στη στάθμισή του μέσω της διανομής του σε ελεγχόμενο περιβάλλον . Έγινε συλλογή στοιχείων σχετικά με ασάφειες και δυσκολίες που αντιμετώπισε ο κάθε χρήστης, σχετικά με τον χρόνο και την πιθανή δυσκολία συμπλήρωσης, την ποιότητα των οδηγιών καθώς και την έκταση και την ψυχολογική επίπτωση που προκάλεσε στον χρήστη πχ. δυσαρέσκεια (Μπελ, 1999). Η στάθμιση του ερωτηματολογίου αφορά δύο κεντρικές παραμέτρους: της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας. Αναφορικά με την εγκυρότητα μελετούμε, εάν το ερωτηματολόγιο μετρά αυτό το οποίο πιστεύεται ότι μετρά οπότε και τα ευρήματά του έχουν ένα σχετικό αντίκρισμα. Η εγκυρότητα του περιεχομένου βασίζεται στον βαθμό στον οποίο καλύπτονται τα περιεχόμενα στο εύρος των απαντήσεων. Στη συνέχεια έγινε έλεγχος της εγκυρότητας της κατασκευής για να διαπιστωθεί αν ο τύπος των απαντήσεων μετρά επακριβώς το περιεχόμενο, όπως το έχουμε ορίσει. (Δημητρόπουλος, Ε, 2004). Η προβλεπτική εγκυρότητα-predictive validity-καλύπτεται με τη δυνατότητα που δίνεται στους ερωτώμενους να προσθέσουν τη δική τους επιλογή σε αρκετές ερωτήσεις ως «Άλλο». Η αξιοπιστία από την άλλη αφορά στη σταθερότητα ή, αλλιώς, στη συνέπεια με την οποία το ερωτηματολόγιο μετρά την έννοια ή, αλλιώς, τη μεταβλητή την οποία διατείνεται ότι μετρά. (Ζαφειρόπουλος, 2015) Η αξιοπιστία των επαναληπτικών μετρήσεων (test-retest): Στην περίπτωση αυτή αξιολογούμε την σταθερότητα των απαντήσεων. Για τον σκοπό αυτό εφαρμόσαμε, σε άλλους χρόνους, την κλίμακα δύο φορές στα ίδια άτομα, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και ελέγξαμε την στατιστική

συσχέτιση ανάμεσα στις δύο βαθμολογίες με τιμές στην περίπτωση μας  $r$  (Pearson coefficient) = 0,90 για test-retest. Αφού έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις προχωρήσαμε στην αποστολή του ερωτηματολογίου. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική ακολουθώντας τους κανόνες ηθικής, της δεοντολογίας της έρευνας, όπως αυτή της κατοχύρωσης της μυστικότητας και της διαφύλαξης των προσωπικών δεδομένων των ερωτώμενων. (Ζαφειρίου, 2003).

Πορεία υλοποίησης της έρευνας και της ανάλυσης των πρωτόγεννων δεδομένων.

A. Η αποστολή των ερωτηματολογίων έγινε είτε ηλεκτρονικά με τη φόρμα Google form είτε επιτόπια από την ερευνήτρια με έντυπα ερωτηματολόγια. Στην ηλεκτρονική αποστολή αξιοποιήθηκαν οι επαφές συνδικαλιστικών φορέων, καθώς το θέμα είναι συναφές με το αντικείμενο και τους σκοπούς των επαγγελματικών συλλόγων των εκπαιδευτικών. Η επιτόπια συλλογή των πρωτογενών δεδομένων έγινε σε δημοτικά σχολεία της περιοχής από την ίδια την ερευνήτρια.

B. Στη συνέχεια έγινε ηλεκτρονική καταχώρηση και κωδικοποίηση των δεδομένων στον Η/Υ.

Γ. Ακολούθησε η στατιστική επεξεργασία σε επίπεδο περιγραφικής στατιστικής με την εξαγωγή των αντίστοιχων γραφημάτων, που αναπαριστούν τα περιγραφικά στατιστικά των ποσοτικών μεταβλητών μας σε ποσοστιαίες κυρίως κατανομές.

Δ. Αφού ολοκληρώθηκε το σκέλος της περιγραφικής στατιστικής, έγινε ανάλυση των επιθυμητών συσχετίσεων καθώς και ερμηνεία τους. Στην συμπερασματική ανάλυση εξετάσαμε τη σχέση των μεταβλητών «Σημαντικότητα- Έλλειψη γνώσης» (Δικαιώματα) και «Σημαντικότητα –Έλλειψη γνώσης» (Υποχρεώσεις).

Χρησιμοποιήσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Pearson στο SPSS. Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson  $r$  είναι ο κατάλληλος (παραμετρικός) στατιστικός δείκτης προκειμένου να αξιολογηθεί, αν υπάρχει συνάφεια μεταξύ δύο μεταβλητών κυρίως διακριτών (π.χ., ωρών διαβάσματος και επίδοσης). Παίρνει τιμές από -1 έως 1 όπου έχει και την αντίστοιχη πλήρως αρνητική ή θετική συσχέτιση. Η έννοια της συσχέτισης δεν πρέπει να συγχέεται με την έννοια της σχέσης. Η συσχέτιση είναι μια ιδιότητα που αφορά μια εικόνα σχέσης και εκφράζεται με ένα δείκτη. Μια υψηλή συσχέτιση θετική ή αρνητική δεν συνεπάγεται και την ύπαρξη σχέσης μεταξύ των δύο μεταβλητών, γιατί η διαμόρφωση μπορεί να προέρχεται από την επίδραση τρίτων μεταβλητών που είτε λειτουργούν με λανθάνοντα τρόπο ή απλά δεν

έχουν ληφθεί υπόψη από τον ερευνητή. Για την ακρίβεια έχουμε την έκφραση μιας συμμεταβολής. Για να τεκμηριώσουμε μια σχέση ανάμεσα σε δύο μεταβλητές θα πρέπει να κάνουμε πολλαπλές στατιστικές αναλύσεις, να αποκλείσουμε την επίδραση τρίτων μεταβλητών, να υποστηριχθούμε από τη βιβλιογραφία και φυσικά από την κοινή λογική. (Ζαφειρόπουλος, 2015). Πριν την ανάλυση εξετάζουμε την κανονικότητα των δεδομένων. Ο έλεγχος κανονικότητας πραγματοποιήθηκε με το test komogoron-smirnov.

Οι δύο υποθέσεις που θέτουμε είναι οι εξής:

H0: Τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή

H1: Τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή.

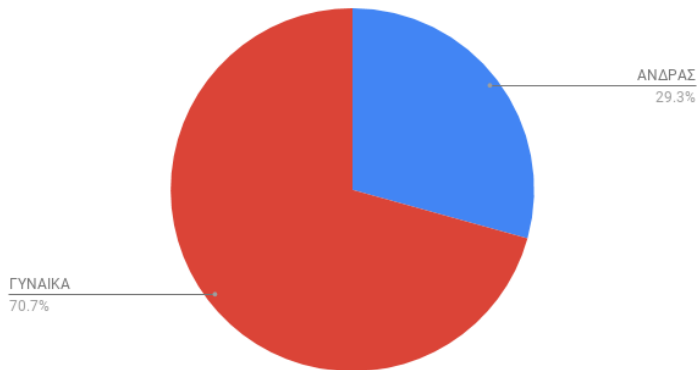
Προκύπτει πως  $p=0.000 < 0.005$  απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση άρα δεν ισχύει η υπόθεση της κανονικότητας. Το δείγμα δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή. Υποθέτουμε πως την ακολουθεί. Επίσης στις ερωτήσεις που περιλαμβάνουν τη συσχέτιση κάποιας κατηγορικής μεταβλητής όπως τα δημογραφικά στοιχεία και μιας δυαδικής όπως η διάθεση για επιμόρφωση χρησιμοποιήσαμε πίνακες διπλής εισόδου μέσω της λειτουργίας crosstabs που δίνει το SPSS (Superior Performance Software System)

## Κεφαλαίο 5<sup>ο</sup>

### Περιγραφική Στατιστική ανάλυση ερωτηματολογίου.

#### Α. μέρος Δημογραφικά Στοιχεία.

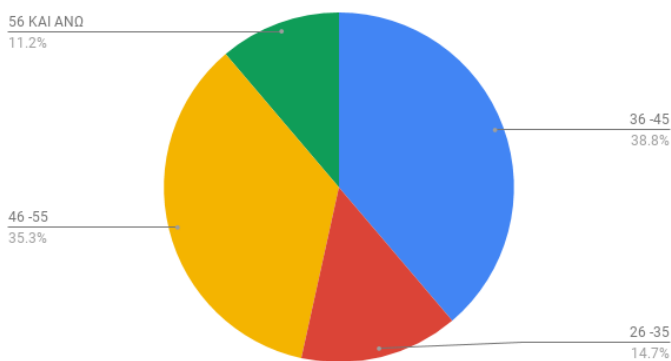
##### 1.Φύλλο



##### Διάγραμμα 5 Φύλλο

Στην ερώτηση που αφορά το φύλο, από τις απαντήσεις προκύπτει ότι το 70,7% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και το 29,3% είναι άνδρες. Γίνεται φανερό ότι η πλειοψηφία του δείγματος είναι γυναίκες εκπαιδευτικοί ΠΕ 70.

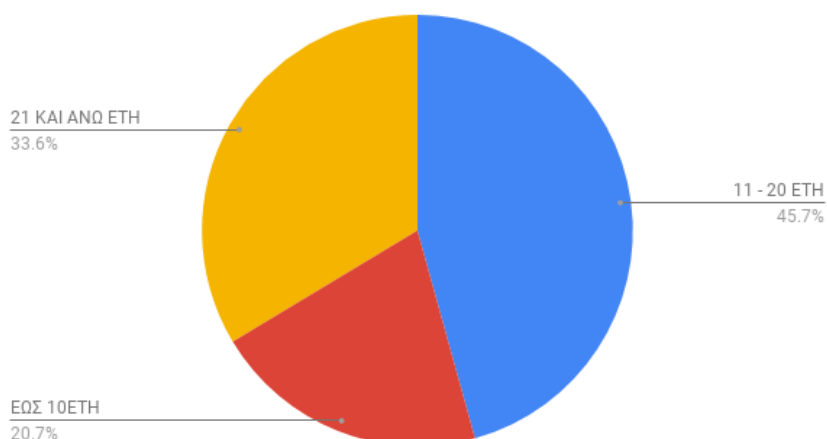
##### 2.Ηλικία



##### Διάγραμμα 6 Ηλικία

Στην ερώτηση που αφορά την ηλικία, το 38,8% των ερωτηθέντων βρίσκονται μεταξύ 36 και 45 ετών, το 35,3% μεταξύ 46 και 55 ετών, το 14,7% μεταξύ 26 και 35 ετών ενώ μόνο το 11,2% από 56 ετών και άνω. Παρατηρούμε εδώ ότι σχεδόν το ήμισυ των ερωτηθέντων (53,5%) βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα από 26 έως 45 ετών.

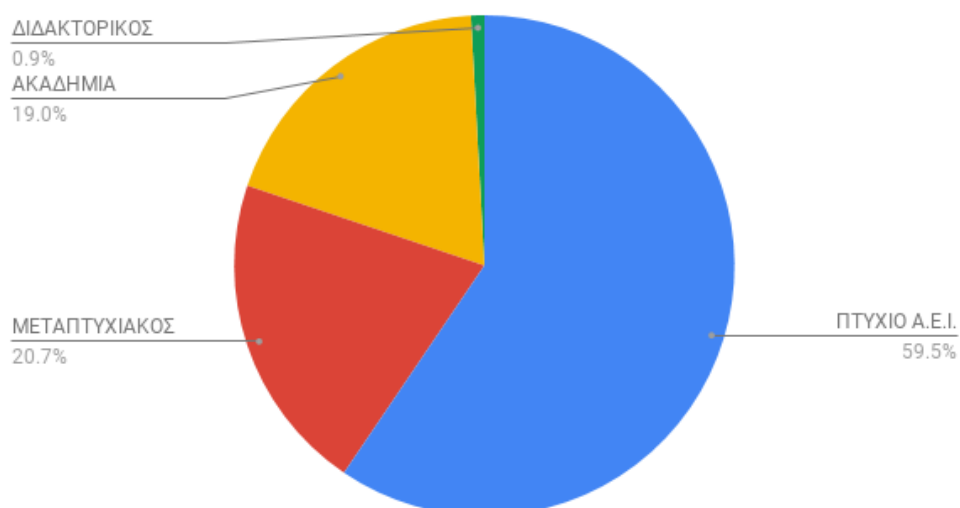
### 3. Προϋπηρεσία



#### Διάγραμμα 7 Προϋπηρεσία

Στην ερώτηση που αφορά την προϋπηρεσία ένα μεγάλο μέρος του δείγματος έχει από 11 έως 20 έτη (45,7%), ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί με 21 και πλέον έτη (33,6%) και τέλος το 20,7% έχει προϋπηρεσία έως 10 έτη.

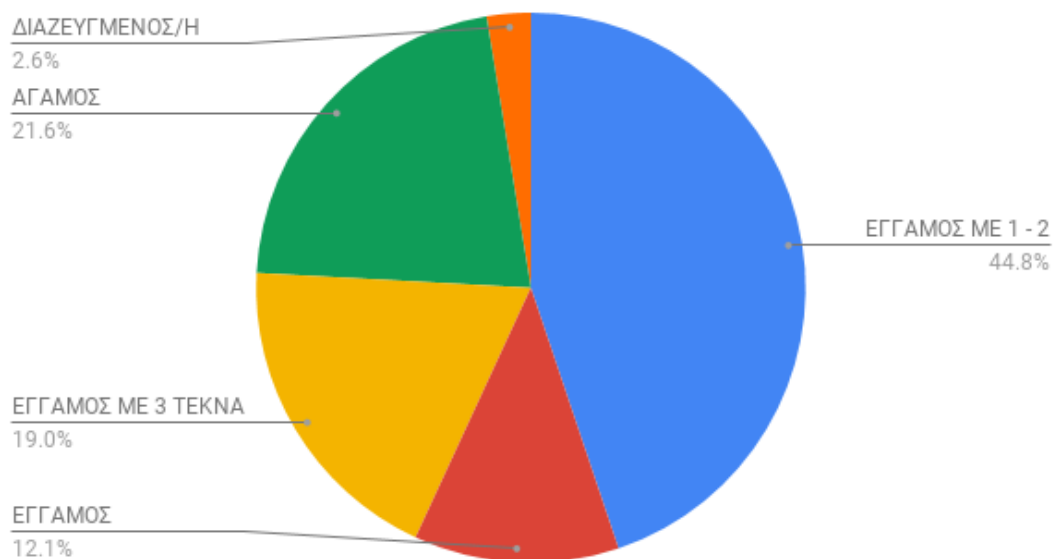
### 4. Εκπαίδευση



#### Διάγραμμα 8 Μορφωτικό επίπεδο

Στην ερώτηση που αφορά την εκπαίδευση - κατάρτιση των εκπαιδευτικών βλέπουμε ότι πλειοψηφούν οι κάτοχοι πτυχίου Α.Ε.Ι. με ποσοστό 59,5%, ακολουθούν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος με ποσοστό 20,7%, οι απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας με ποσοστό 19% και τέλος οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου με ποσοστό 0,9%.

## 5.Οικογενειακή Κατάσταση



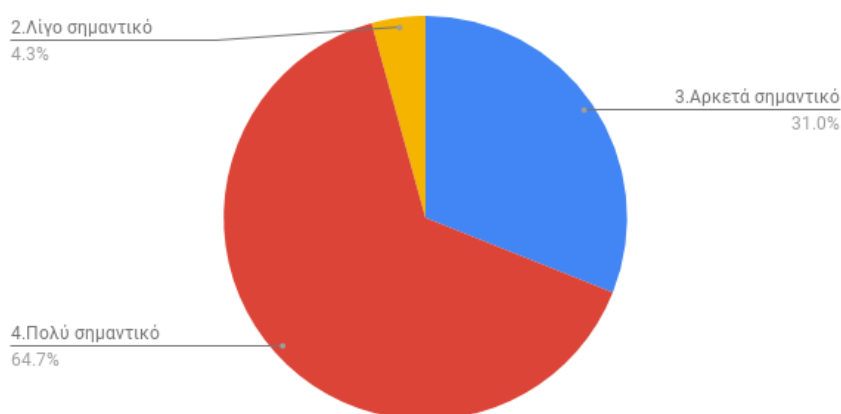
Διάγραμμα 9 Οικογενειακή κατάσταση

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, σχεδόν το ήμισυ του δείγματος ( 44,8%) είναι έγγαμοι με 1 έως 2 τέκνα, ακολουθούν οι άγαμοι με ποσοστό 21,6%, οι έγγαμοι με 3 τέκνα με ποσοστό 19%, οι έγγαμοι χωρίς τέκνα με ποσοστό 12,1% και τέλος οι διαζευγμένοι με ποσοστό 2,6%.

## **Β' μέρος. Απόδοση βαθμού σημαντικότητας από τους εκπαιδευτικούς σε δικαιώματα που απορρέουν από τον επαγγελματικό τους ρόλο.**

Στη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου θα μελετηθεί το μέγεθος της σημαντικότητας που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στη γνώση συγκεκριμένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, όπως αυτά πηγάζουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα.

### **6.1 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τις άδειες;**

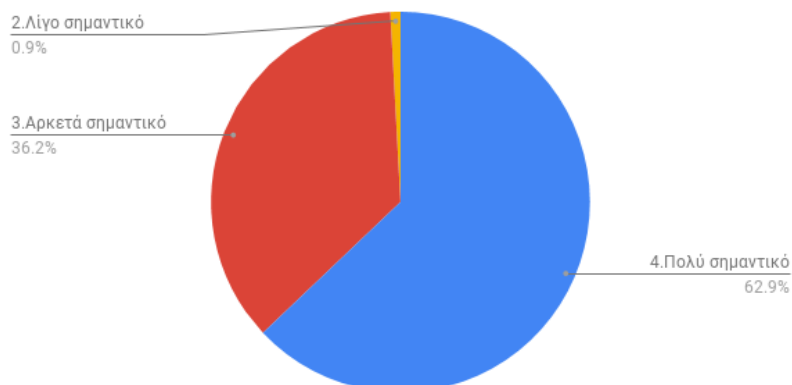


#### **Διάγραμμα 10 Σημαντικότητα-άδειες**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικό να γνωρίζουν τον νόμο σχετικά με τις άδειές τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (64,7%) απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό. Το 31% των ερωτηθέντων απάντησε αρκετά σημαντικό και μόλις το 4,3% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο σημαντικό.



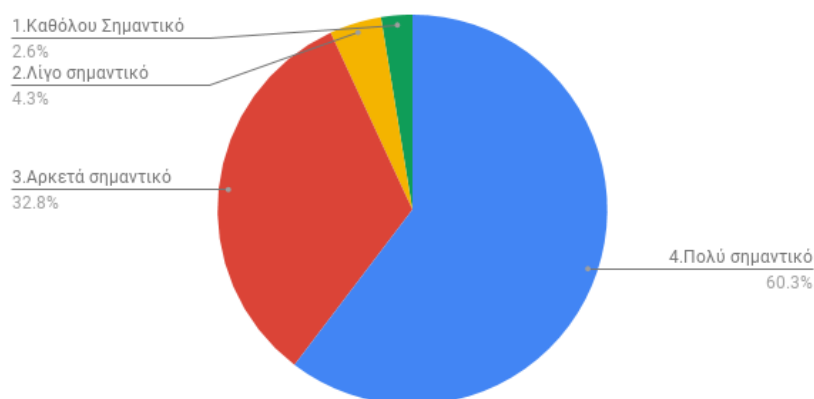
## 6.2 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο που αφορά το ωράριο εργασίας σας;



### Διάγραμμα 11 Σημαντικότητα Ωράριο

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σε σχέση με το ωράριο, το 62,9% απάντησε πολύ σημαντικό, το 36,2% απάντησε αρκετά σημαντικό ενώ μόλις το 0,9% απάντησε λίγο σημαντικό.

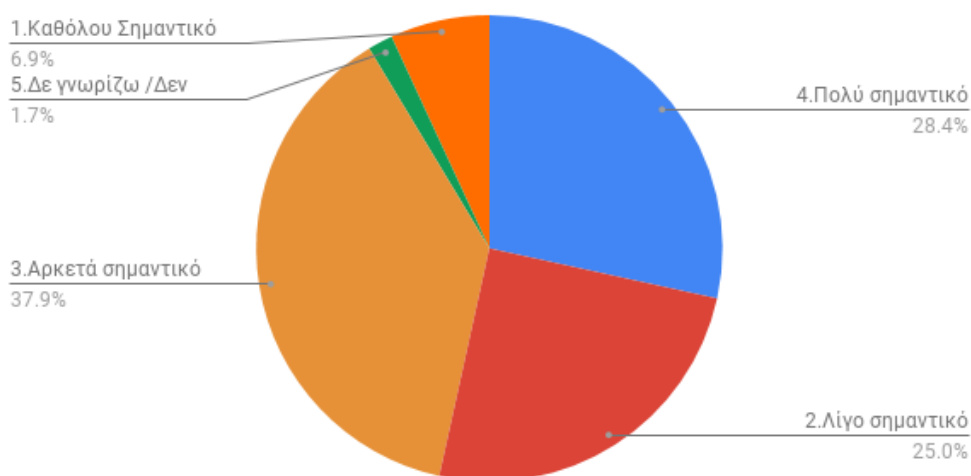
## 6.3 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τις μεταθέσεις εκπαιδευτικών;



### Διάγραμμα 12 Σημαντικότητα μεταθέσεις εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σε σχέση με τις μεταθέσεις, το 60,3% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 32,8% αρκετά σημαντικό, το 4,3% λίγο σημαντικό και το 2,6% καθόλου σημαντικό.

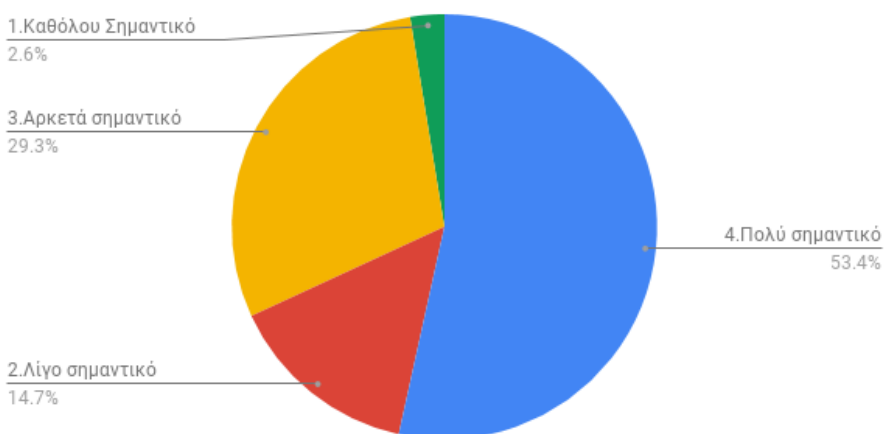
**6.4 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τις μετατάξεις εκπαιδευτικών;**



**Διάγραμμα 13** Σημαντικότητα μετατάξεις

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με τις μετατάξεις, το 37,9% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό, το 28,4% απάντησε πολύ σημαντικό, το 25% απάντησε λίγο σημαντικό και το 6,9% απάντησε ότι το θεωρεί καθόλου σημαντικό.

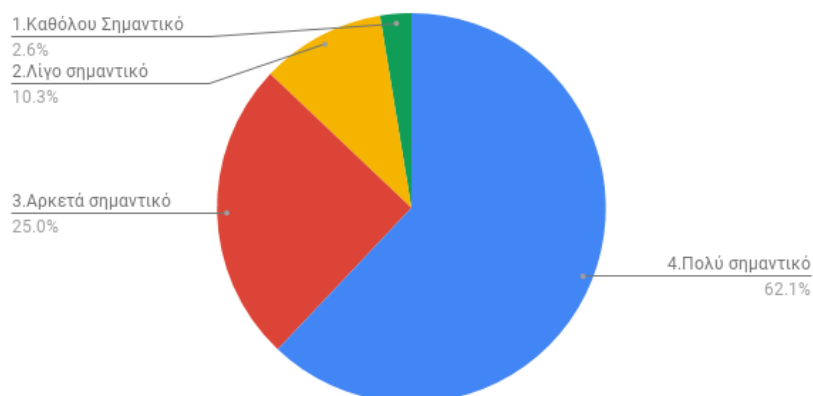
**6.5 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τις αποσπάσεις εκπαιδευτικών;**



**Διάγραμμα 14** Σημαντικότητα αποσπάσεις

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με τις αποσπάσεις, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (53,4%) απάντησε πολύ σημαντικό, το 29,3% απάντησε αρκετά σημαντικό και το 14,7% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο σημαντικό.

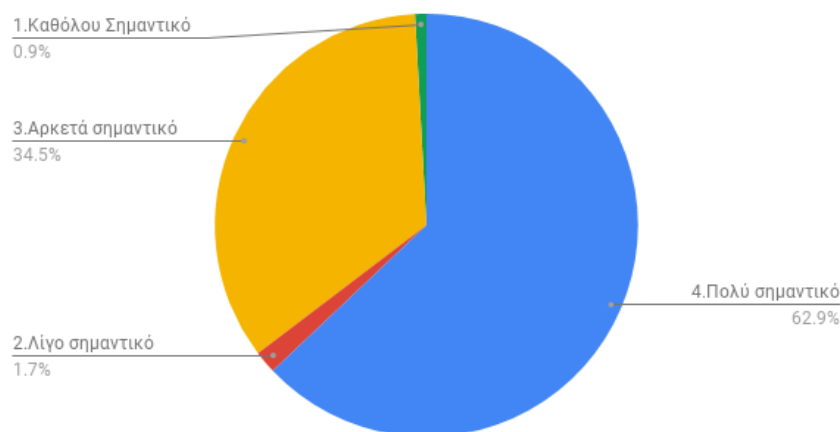
### 6.6 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τις τοποθετήσεις εκπαιδευτικών;



Διάγραμμα 15 Σημαντικότητα τοποθετήσεις εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με τις τοποθετήσεις των εκπαιδευτικών, το 62,1% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 25% απάντησε αρκετά σημαντικό ενώ το 10,3% απάντησε λίγο σημαντικό.

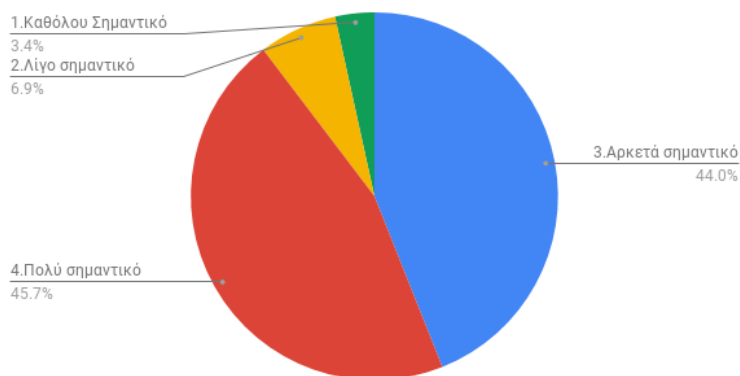
### 6.7 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με μισθολόγιο-αποδοχές-επιδόματα;



Διάγραμμα 16 Σημαντικότητα μισθολόγιο εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης του νόμου σχετικά με το μισθολόγιο, τις αποδοχές των εκπαιδευτικών και τα επιδόματά τους το 62,9% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 34,5% απάντησε αρκετά σημαντικό, το 1,7% απάντησε λίγο σημαντικό και μόλις το 0,9% απάντησε καθόλου σημαντικό.

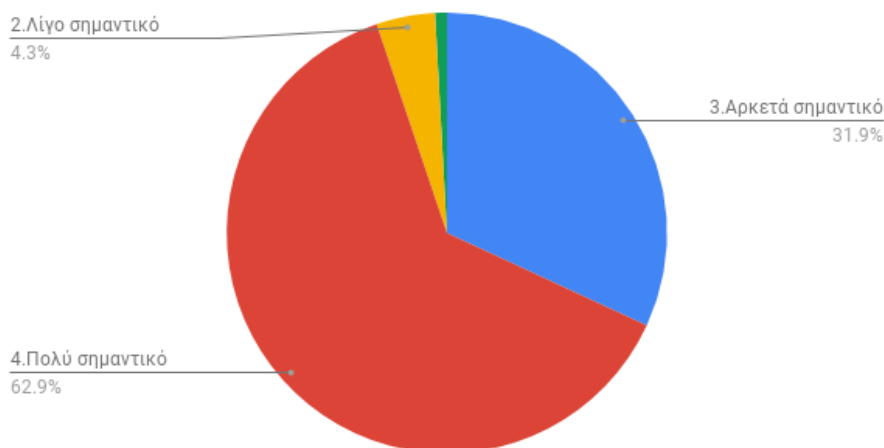
**6.8 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με το βαθμολόγιο των εκπαιδευτικών και τις προαγωγές τους;**



**Διάγραμμα 17** Σημαντικότητα-βαθμολόγιο εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με το βαθμολόγιο και τις προαγωγές των εκπαιδευτικών, το 45,7% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 44% απάντησε αρκετά σημαντικό, το 6,9% απάντησε λίγο σημαντικό και το 3,4% καθόλου σημαντικό.

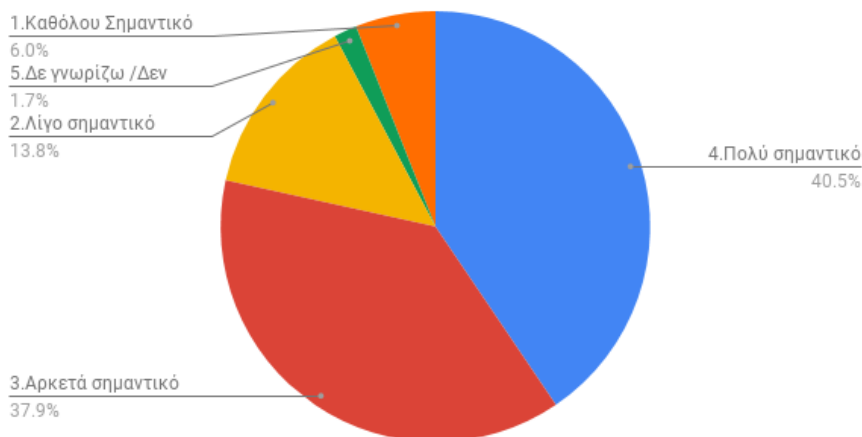
**6.9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών;**



**Διάγραμμα 18** Σημαντικότητα -επιμόρφωση εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εκπαιδευτικών το 62,9% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι το θεωρούν πολύ σημαντικό, το 31,9% απάντησαν ότι το θεωρούν αρκετά σημαντικό και το 4,3% απάντησε λίγο σημαντικό.

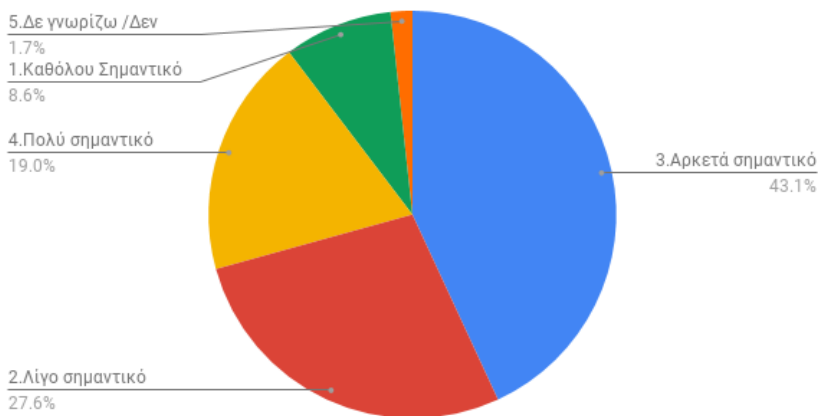
**6.10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τη λύση υπαλληλικής σχέσης;**



**Διάγραμμα 19** Σημαντικότητα -λύση υπαλληλικής σχέσης

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με τη λύση υπαλληλικής σχέσης το 40,5% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 37,9% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό και το 13,8% απάντησε λίγο σημαντικό.

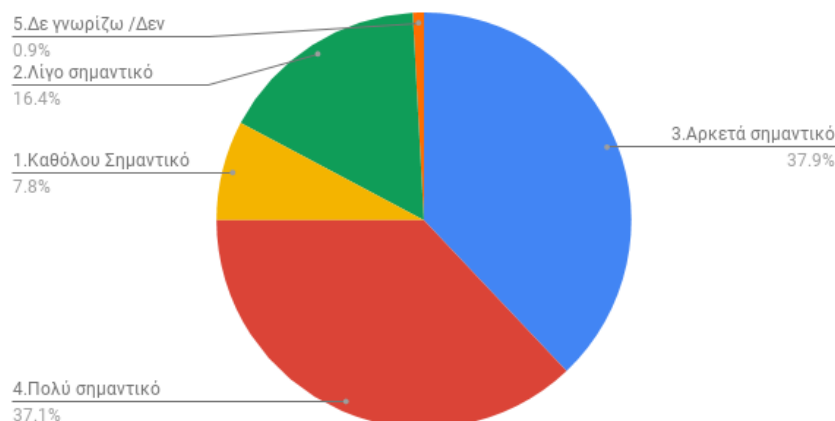
**6.11 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με την άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου;**



**Διάγραμμα 20** Σημαντικότητα -άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με την άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου το 43,1% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό, το 19% απάντησε πολύ σημαντικό, το 27,6% απάντησε λίγο σημαντικό και το 8,6% καθόλου σημαντικό.

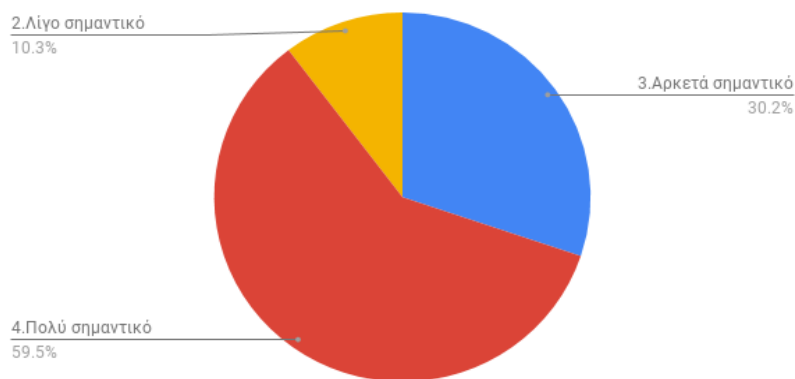
**6.12 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με Συνδικαλιστικές ελευθερίες –Απεργία;**



**Διάγραμμα 21** Σημαντικότητα -συνδικαλιστικές ελευθερίες

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με τις συνδικαλιστικές άδειες και τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε απεργίες, το 37,9% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό και το 37,1% απάντησε πολύ σημαντικό ενώ λίγο σημαντικό και καθόλου σημαντικό απάντησε το 16,4% και το 7,8% αντίστοιχα.

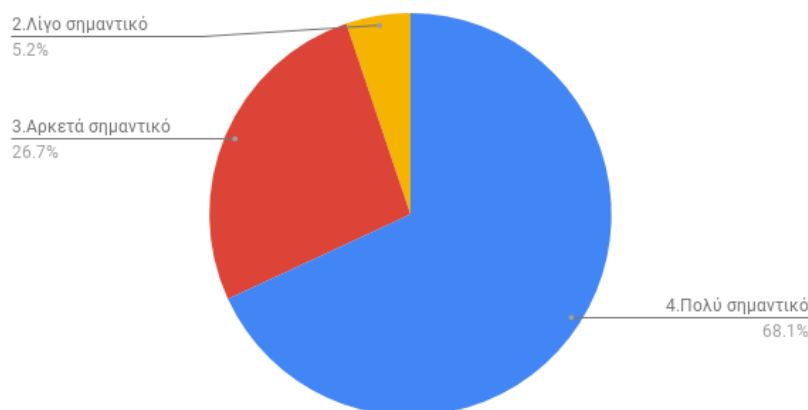
**6.13 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο των δικαιωμάτων σας σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας σας;**



**Διάγραμμα 22** Σημαντικότητα-υγιεινή και ασφάλεια

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα των γνώσεων των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (59,5%) απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 30,2% απάντησε αρκετά σημαντικό και το 10,3% απάντησε λίγο σημαντικό.

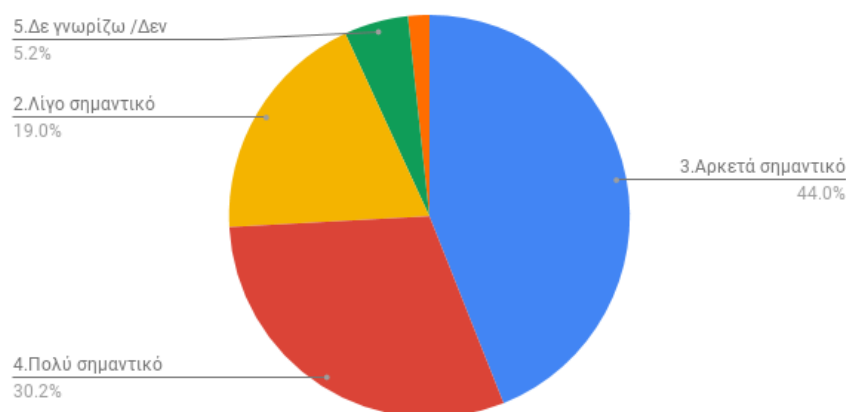
**6.14 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με την αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων;**



**Διάγραμμα 23** Σημαντικότητα-αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης του νόμου σχετικά με την αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων το 68,1% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 26,7% απάντησε αρκετά σημαντικό ενώ το 5,2% απάντησε λίγο σημαντικό.

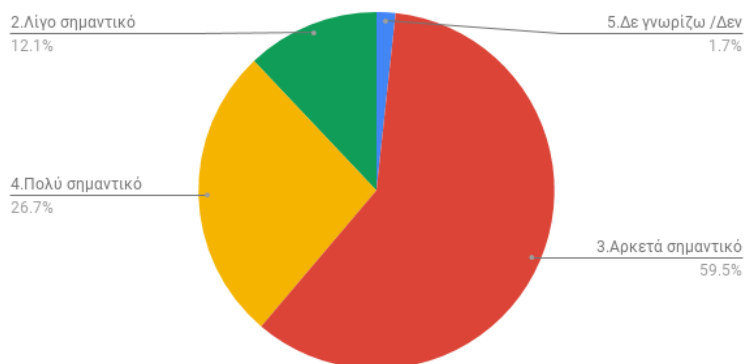
**7.1 Σε ποιο βαθμό θεωρείται σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο σχετικά με τους περιορισμούς στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή;**



**Διάγραμμα 24** Σημαντικότητα -περιορισμοί ιδιωτικό έργο

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης του νόμου όσον αφορά τους περιορισμούς της άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή, το 44% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό, το 30,2% πολύ σημαντικό και το 19% λίγο σημαντικό.

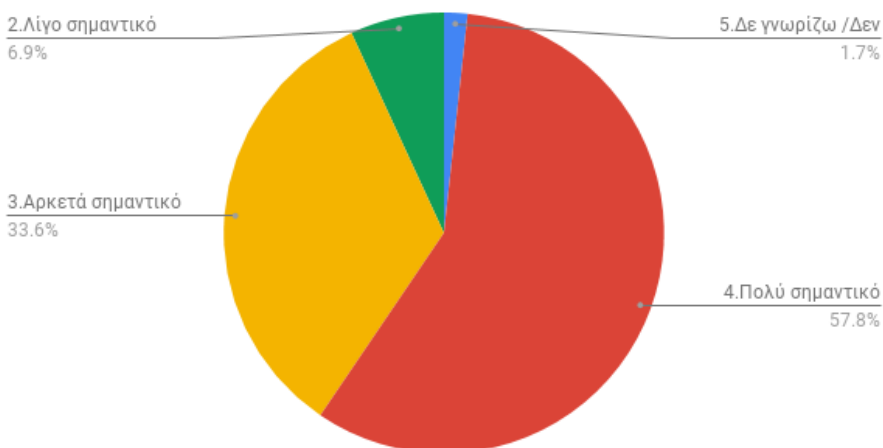
## 7.2 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς του περιορισμούς ουδετερότητας και αμεροληψίας;



### Διάγραμμα 25 Σημαντικότητα- ουδετερότητα και αμεροληψία

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των περιορισμών της ουδετερότητας και της αμεροληψίας, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό (59,5%) ενώ ακολουθούν αυτοί που απάντησαν πολύ σημαντικό με ποσοστό 26,7% και λίγο σημαντικό με ποσοστό 12,1%.

## 7.3 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τους περιορισμούς στην ελευθερία έκφρασης των Δ.Υ.;

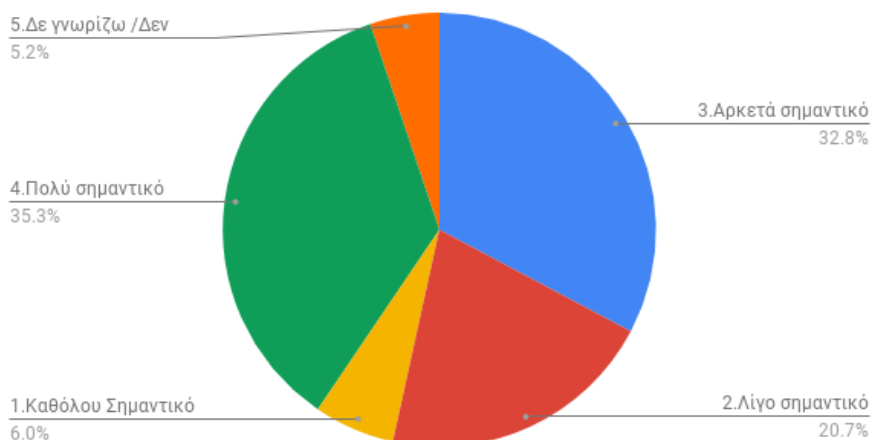


### Διάγραμμα 26 Σημαντικότητα -ελευθερία έκφρασης

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των περιορισμών στην ελευθερία έκφρασης των δημοσίων υπαλλήλων, οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι το θεωρούν πολύ σημαντικό σε ποσοστό 57,8%, αρκετά σημαντικό απάντησε το 33,6% και λίγο σημαντικό το 6,9%.

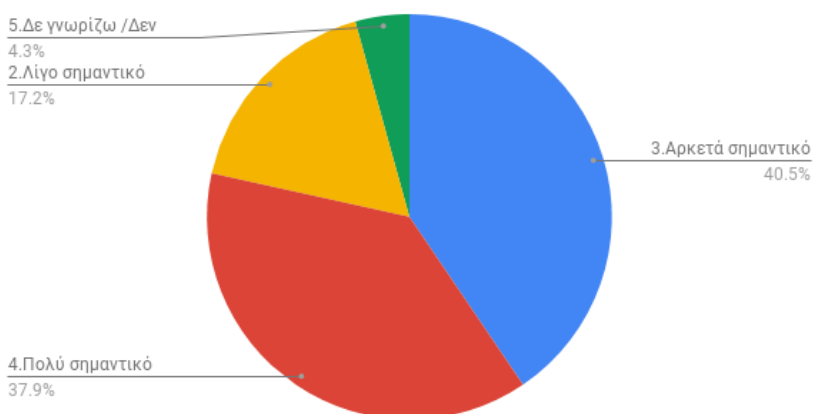


#### 7.4 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τους περιορισμούς συμμετοχής σε εταιρείες;



Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των περιορισμών για συμμετοχή σε εταιρείες, το 35,3% απάντησε πολύ σημαντικό, το 32,8% απάντησε αρκετά σημαντικό ενώ λίγο σημαντικό απάντησε το 20,7%.

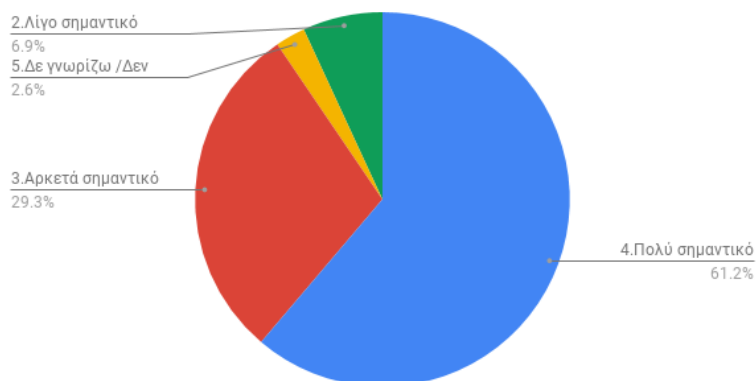
#### 7.5 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τους περιορισμούς συμπεριφοράς των Δ. Υ. εκτός εργασίας;



#### Διάγραμμα 27 Σημαντικότητα- συμπεριφορά εκτός εργασίας

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των περιορισμών συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων εκτός εργασίας, το 40,5% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά σημαντικό, το 37,9% απάντησε πολύ σημαντικό ενώ το 17,2% απάντησε λίγο σημαντικό.

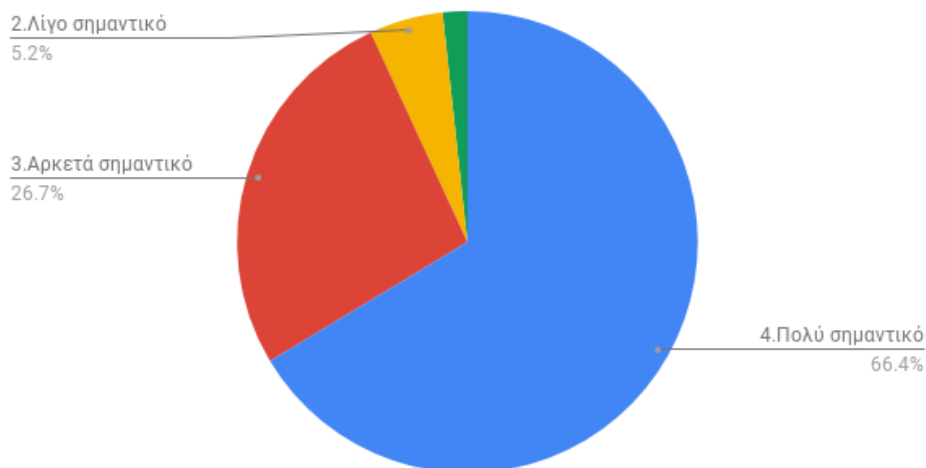
**7.6 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τους περιορισμούς συμπεριφοράς των Δ.Υ. εντός εργασιακού χώρου και χρόνου;**



**Διάγραμμα 28** Σημαντικότητα -συμπεριφορά εντός εργασιακού χώρου

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης των περιορισμών στη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων εντός του χώρου και του χρόνου εργασίας τους, το 61,2% των ερωτηθέντων απάντησε πως το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 29,3% απάντησε αρκετά σημαντικό και το 6,9% λίγο σημαντικό.

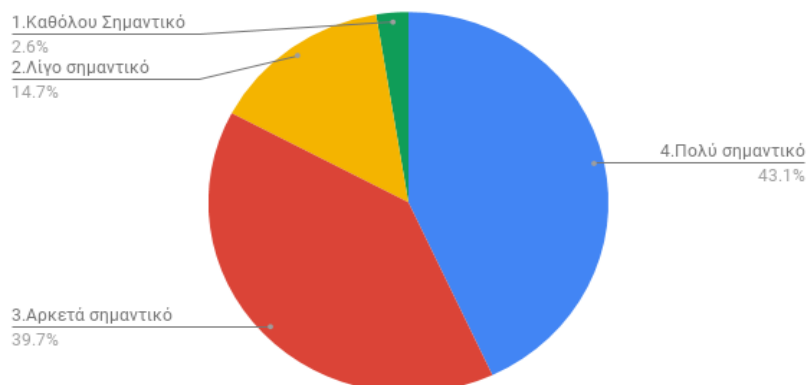
**7.7 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τα καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου;**



**Διάγραμμα 29** Σημαντικότητα-καθήκοντα εκπαιδευτικού έργου

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα γνώσης των καθηκόντων τους στην άσκηση εκπαιδευτικού έργου η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως το θεωρεί πολύ σημαντικό (66,4%) ενώ αρκετά σημαντικό απάντησε το 26,7% και λίγο σημαντικό απάντησε το 5,2%.

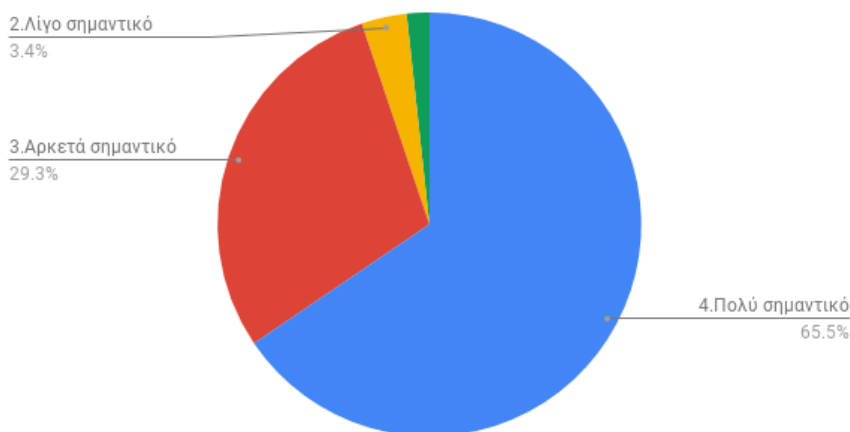
**7.8 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς τα καθήκοντα άσκησης του διοικητικού έργου;**



**Διάγραμμα 30** Σημαντικότητα -καθήκοντα διοικητικού έργου

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των καθηκόντων τους στην άσκηση διοικητικού έργου, το 43,1% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 39,7% απάντησε αρκετά σημαντικό ενώ το 14,7% λίγο σημαντικό.

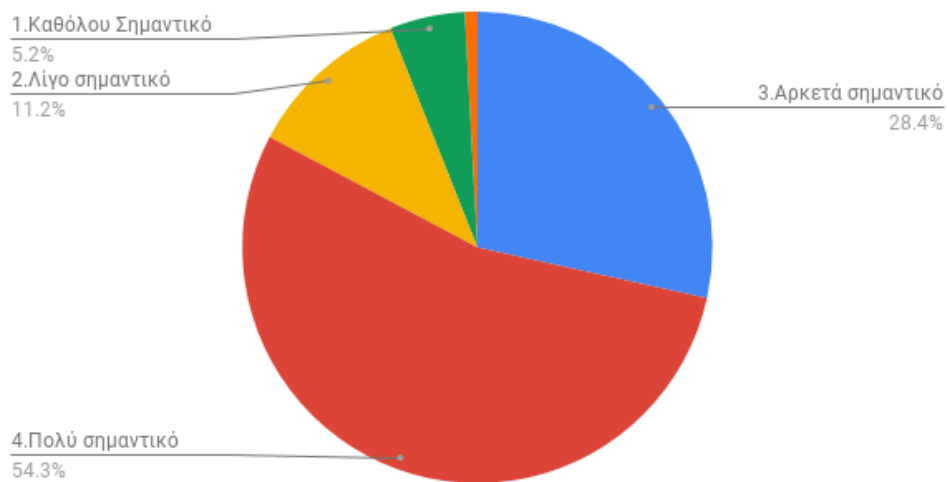
**7.9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς θέματα που αφορούν το πειθαρχικό δίκαιο των Δ.Υ.;**



**Διάγραμμα 31** Σημαντικότητα-πειθαρχικό δίκαιο

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης των εκπαιδευτικών σε θέματα που αφορούν το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, το 65,5% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, το 29,3% απάντησε αρκετά σημαντικό και το 3,4% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο σημαντικό.

**7.10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το περιεχόμενο και το εύρος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών;**

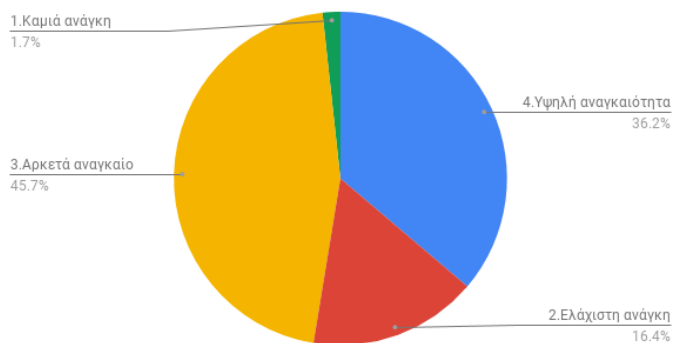


**Διάγραμμα 32** Σημαντικότητα-ανάληψη εξωδιδασκτικών εργασιών

Στην ερώτηση που αφορά τη σημαντικότητα της γνώσης σχετικά με την ανάληψη εξωδιδασκτικών εργασιών (πχ. γιορτές, σχολικές εκδηλώσεις) το 54,3% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ σημαντικό, αρκετά σημαντικό απάντησε το 28,4% και λίγο σημαντικό απάντησε το 5,2%.

**Γ' μέρος. Εντοπισμός του μεγέθους της ανάγκης για βελτίωση των νομικών γνώσεων των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70, σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα.**

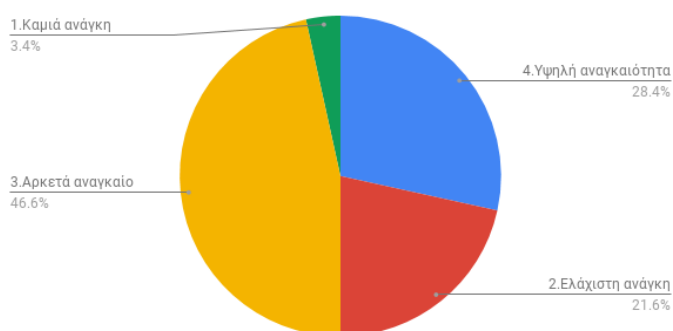
**8.1 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις άδειες που λαμβάνετε ως εκπαιδευτικός από την εργασία σας;**



**Διάγραμμα 33 Ανάγκη για επιμόρφωση-άδειες**

Στην ερώτηση κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις άδειες απουσίας από την εργασία τους, το 45,7% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 36,2% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 16,4% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

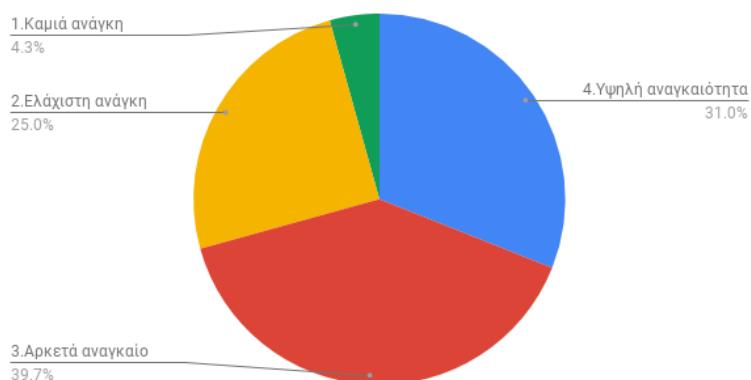
**8.2 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το ωράριο εργασίας;**



**Διάγραμμα 34 Ανάγκη για επιμόρφωση-ωράριο εργασίας**

Στην ερώτηση κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το ωράριο εργασίας τους, το 46,6% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 28,4% πολύ αναγκαίο ενώ το 21,6% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

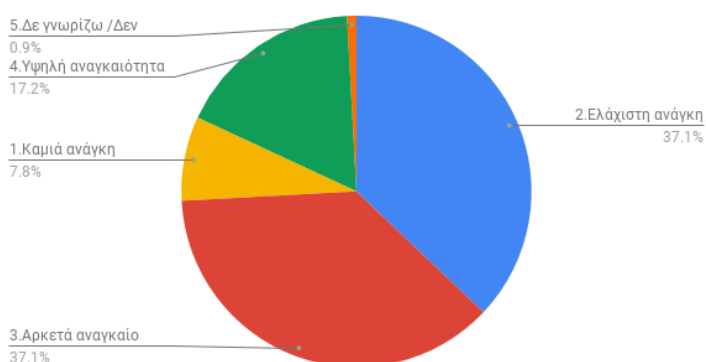
**8.3 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις μεταθέσεις εκπαιδευτικών;**



### Διάγραμμα 35 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μεταθέσεις

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις μεταθέσεις, το 39,7% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 31% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 25% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

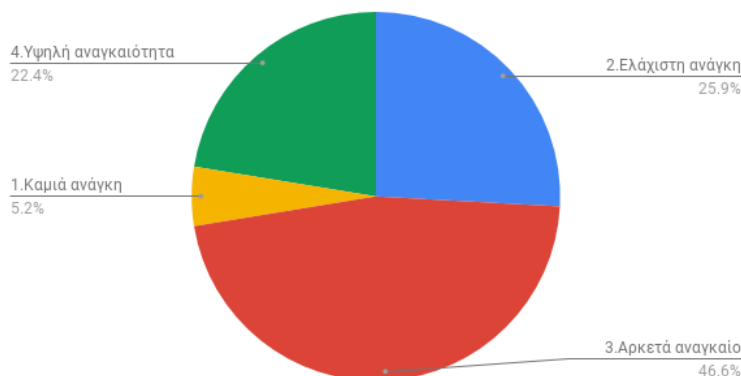
### 8.4 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις μετατάξεις εκπαιδευτικών;



### Διάγραμμα 36 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μετατάξεις εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις μετατάξεις, το 37,1% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 17,2% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 37,1% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

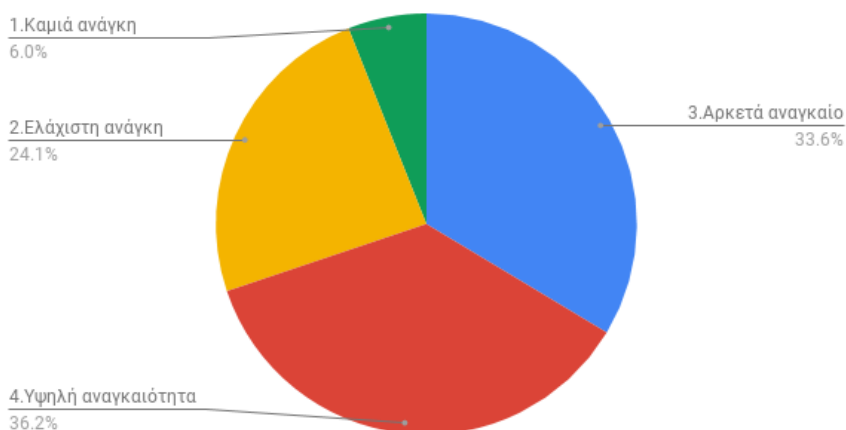
### 8.5 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις αποσπάσεις εκπαιδευτικών;



Διάγραμμα 37 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-αποσπάσεις εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις αποσπάσεις, το 46,6% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 22,4% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 25,9% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

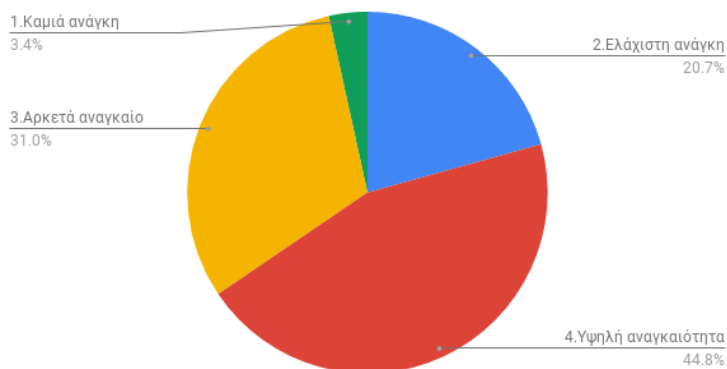
### 8.6 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις τοποθετήσεις εκπαιδευτικών σε σχολικές μονάδες;



Διάγραμμα 38 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-τοποθετήσεις εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις τοποθετήσεις τους στις σχολικές μονάδες, το 36,2% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 33,6% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 24,1% ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο.

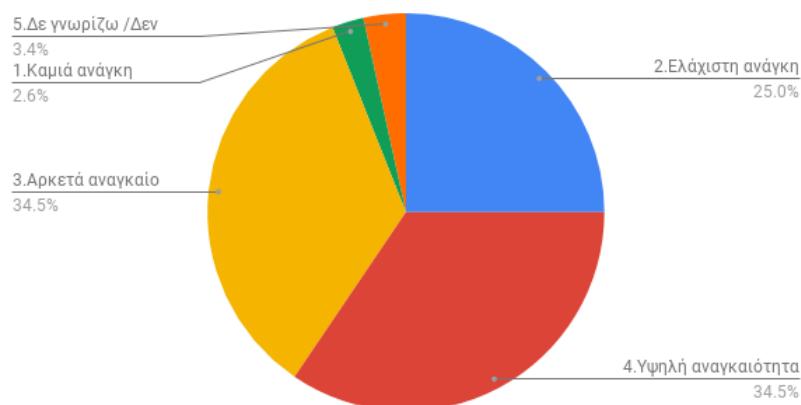
### 8.7 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το μισθολόγιό σας;



Διάγραμμα 39 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-μισθολόγιο

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το μισθολόγιό τους, το 44,8% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 31% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 20,7% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο. Στο σημείο αυτό φαίνεται ότι το ζήτημα των αποδοχών από την εργασία κρίνεται ως πολύ σημαντικό για τους εκπαιδευτικούς.

### 8.8 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το βαθμολόγιο και τις προαγωγές;

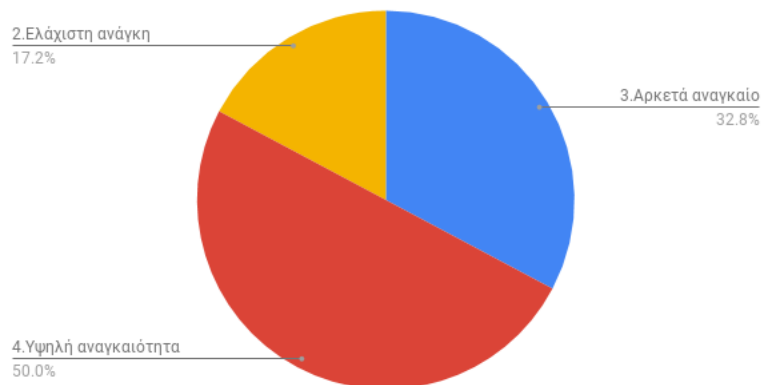


Διάγραμμα 40 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης- βαθμολόγιο

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το βαθμολόγιο και τις προαγωγές τους, το 34,5% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 34,5% απάντησε αρκετά αναγκαίο και το 25% ελάχιστα αναγκαίο.



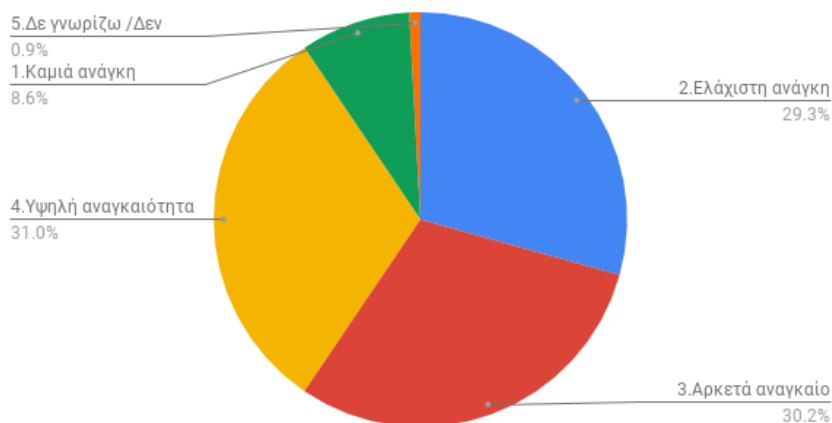
### 8.9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την επιμόρφωση εκπαιδευτικών;



**Διάγραμμα 41 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-πλαίσιο επιμόρφωσης εκπαιδευτικών**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το νομικό πλαίσιο που αφορά την επιμόρφωση και εκπαίδευσή τους, το 50% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 32,8% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 17,2% απάντησε ότι το θεωρεί ελάχιστα αναγκαίο. Στο σημείο αυτό γίνεται φανερό ότι το θέμα της επιμόρφωσης και της αυτοβελτίωσης οι εκπαιδευτικοί το αξιολογούν ως κάτι πολύ σημαντικό.

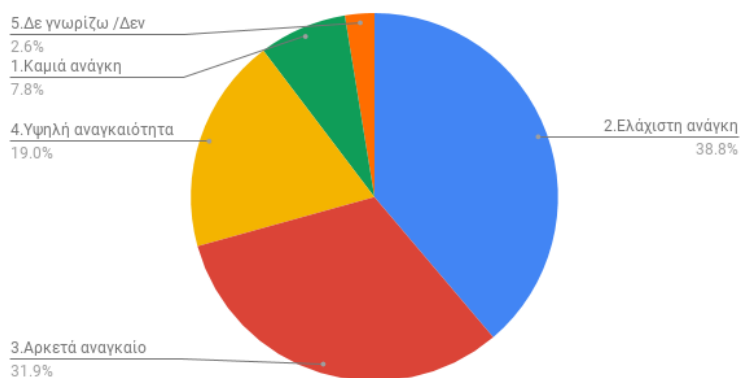
### 8.10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τη λύση υπαλληλικής σχέσης εκπαιδευτικού;



**Διάγραμμα 42 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-λύση υπαλληλικής σχέσης**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, το 31% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 30,2% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 29,3% απάντησε ελάχιστα αναγκαίο.

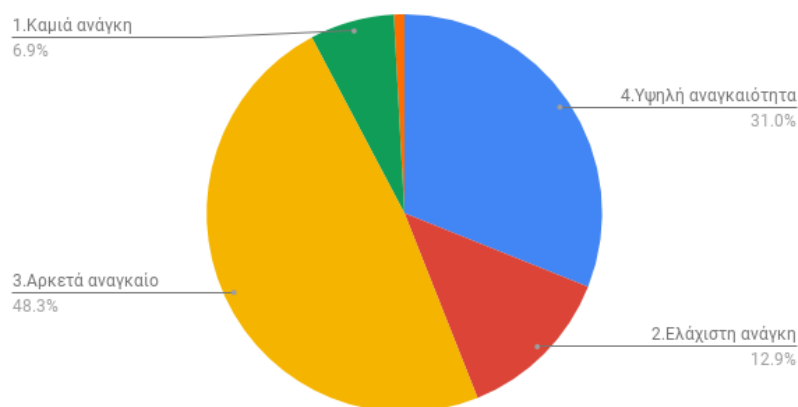
**8.11 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου εκπαιδευτικών του Δημοσίου;**



**Διάγραμμα 43 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με την άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου, το 19% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 31,9% αρκετά αναγκαίο και το 38,8% ελάχιστα αναγκαίο. Φαίνεται εδώ ότι οι εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν μικρότερο ενδιαφέρον για το εν λόγω θέμα συγκριτικά με τα προηγούμενα που αφορούν αμιγώς τα καθήκοντά τους.

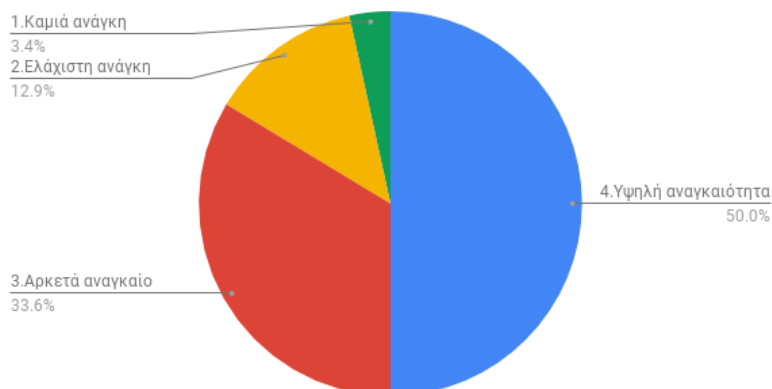
**8.12 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εκπαιδευτικών;**



**Διάγραμμα 44 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -συνδικαλιστικές ελευθερίες**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις συνδικαλιστικές τους ελευθερίες και τη συμμετοχή σε απεργία, το 31% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 48,3% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο ενώ ελάχιστα αναγκαίο απάντησε το 12,9%.

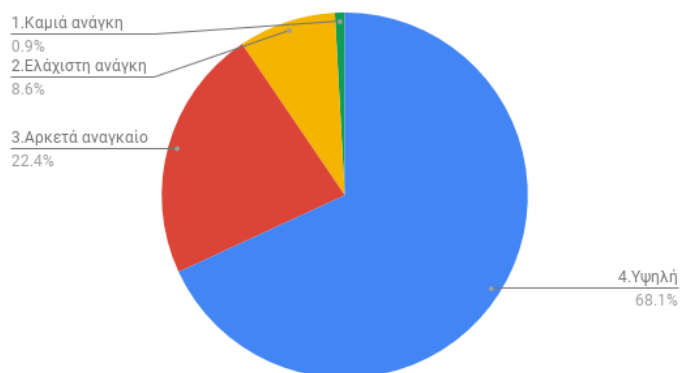
**8.13 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας σας;**



**Διάγραμμα 45 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους, το 50% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 33,6% αρκετά αναγκαίο και το 12,9% ελάχιστα αναγκαίο.

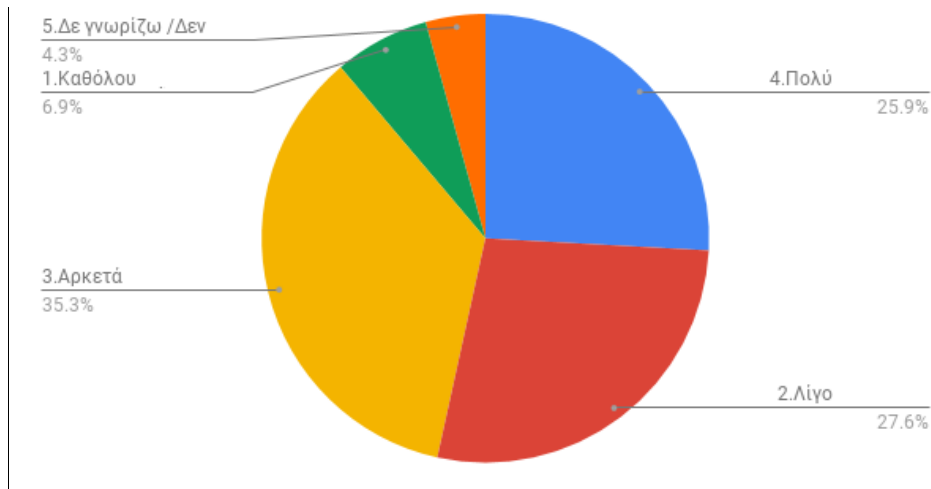
**8.14 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων;**



**Διάγραμμα 46 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης -αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις πειθαρχικές διώξεις, η πλειοψηφία (68,1%) απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 22,4% απάντησε αρκετά αναγκαίο δημιουργώντας αθροιστικά μια ισχυρή επιλογή σχετικά με την άποψη των εκπαιδευτικών για την αναγκαιότητα γνώσης των ζητημάτων αντιμετώπισης πειθαρχικών διώξεων.

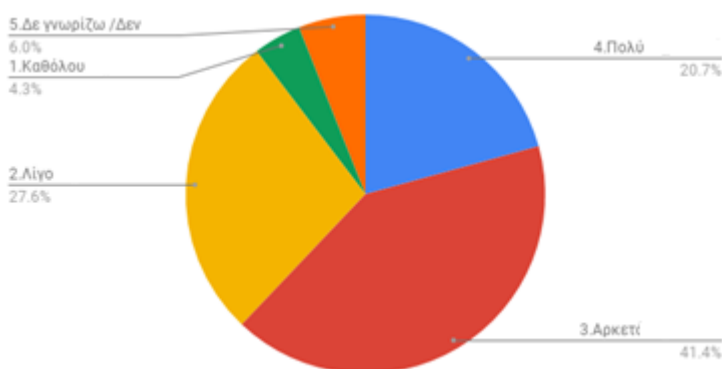
**9.1 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τους περιορισμούς στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή;**



**Διάγραμμα 47 Αναγκαιότητα για επιμόρφωση-ιδιωτικό έργο με αμοιβή**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους περιορισμούς στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή, το 35,3% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 25,9% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο ενώ το 27,6% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.

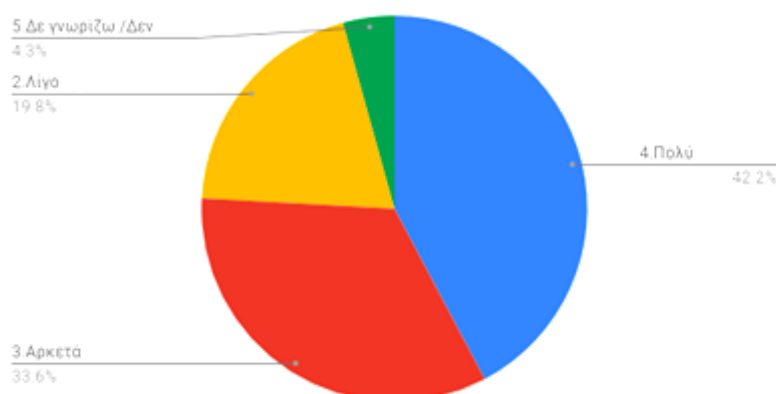
**9.2 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τους περιορισμούς ουδετερότητας και αμεροληψίας των Δ.Υ.;**



**Διάγραμμα 48 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-ουδετερότητα, αμεροληψία**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πρέπει να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους περιορισμούς ουδετερότητας και αμεροληψίας των δημοσίων υπαλλήλων, το 41,4% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 20,7% απάντησε πολύ αναγκαίο και το 27,6% λίγο αναγκαίο.

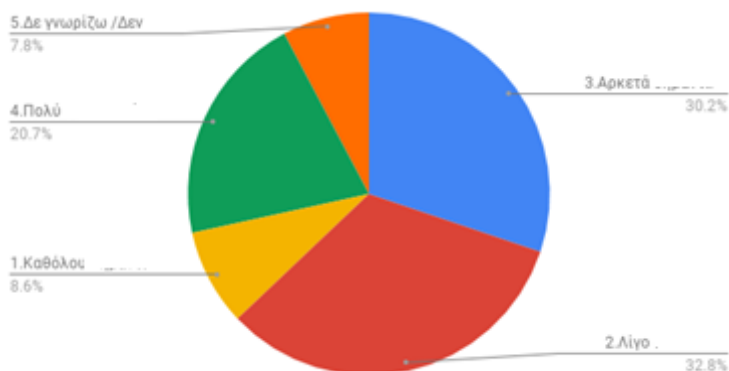
### 9.3 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τους περιορισμούς στην ελευθερία έκφρασης των Δ.Υ;



Διάγραμμα 49 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-ελευθερία έκφρασης

Στην ερώτηση κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τους περιορισμούς στην ελευθερία έκφρασης των δημοσίων υπαλλήλων, το 42,2% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 33,6% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο ενώ το 19,8% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.

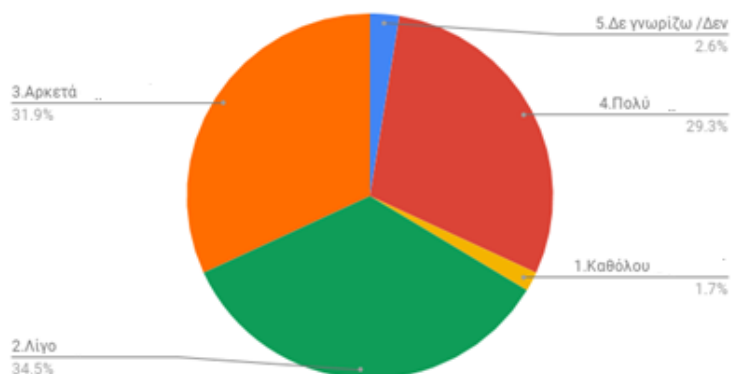
### 9.4 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τον περιορισμό συμμετοχής των Δ.Υ. σε εταιρείες;



Διάγραμμα 50 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-συμμετοχή σε εταιρείες

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικό να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τον περιορισμό συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων σε εταιρείες, το 30,2% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 20,7% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 32,8% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.

**9.5 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τους περιορισμούς συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών εκτός εργασίας;**

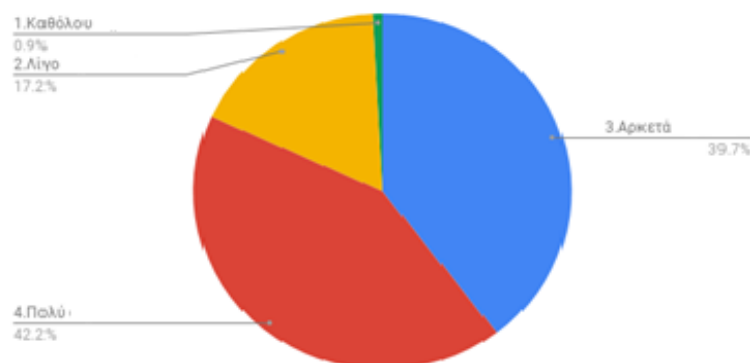


**Διάγραμμα 51** Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-συμπεριφορά εκτός εργασίας

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο το να βελτιώσουν τις γνώσεις τους

σχετικά με τους περιορισμούς συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών εκτός εργασίας, το 34,5% δήλωσε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο, το 31,9% αρκετά αναγκαίο ενώ πολύ αναγκαίο δήλωσε το 29,3%. Φαίνεται εδώ ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί αρκετά ως πολύ αναγκαία τη γνώση σχετικά με ζητήματα συμπεριφοράς του εκπαιδευτικού εκτός εργασιακού χώρου.

**9.6 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τους περιορισμούς συμπεριφοράς των Δ.Υ. εντός εργασιακού χώρου;**

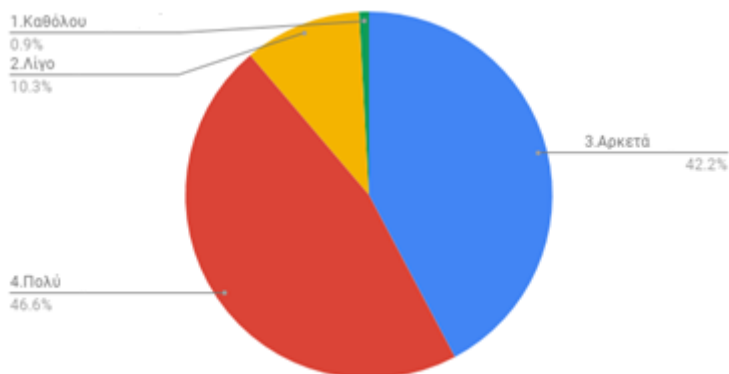


**Διάγραμμα 52** Ανάγκη για επιμόρφωση-συμπεριφορά εντός εργασιακού χώρου

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις

τους σχετικά με τους περιορισμούς συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων εντός εργασιακού χώρου και χρόνου, το 42,2% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 39,7% δήλωσε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 17,2% δήλωσε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο. Φαίνεται στο σημείο αυτό ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος θεωρούν ότι έχουν ανάγκη να γνωρίζουν ό, τι αφορά τη συμπεριφορά τους εντός του χώρου της εργασίας τους.

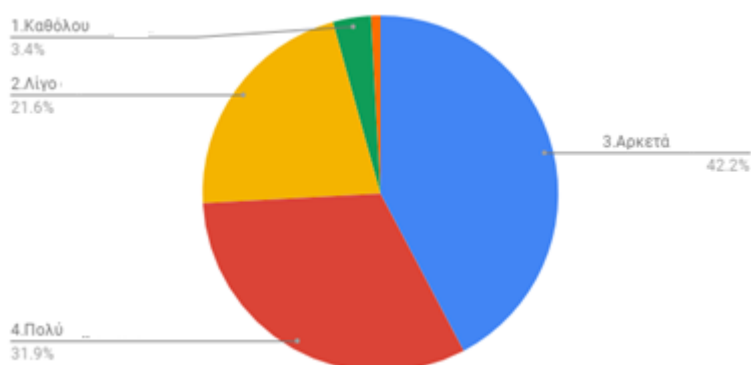
**9.7 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τα καθήκοντα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό έργο;**



**Διάγραμμα 53 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-καθήκοντα εκπαιδευτικού έργου**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τα καθήκοντα που αφορούν το εκπαιδευτικό τους έργο, το 46,6% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 42,2% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 10,3% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο. Φαίνεται εδώ από τις απαντήσεις τους ότι οι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται σε μεγάλο βαθμό να γνωρίζουν τα θέματα που αφορούν τον εκπαιδευτικό τους ρόλο.

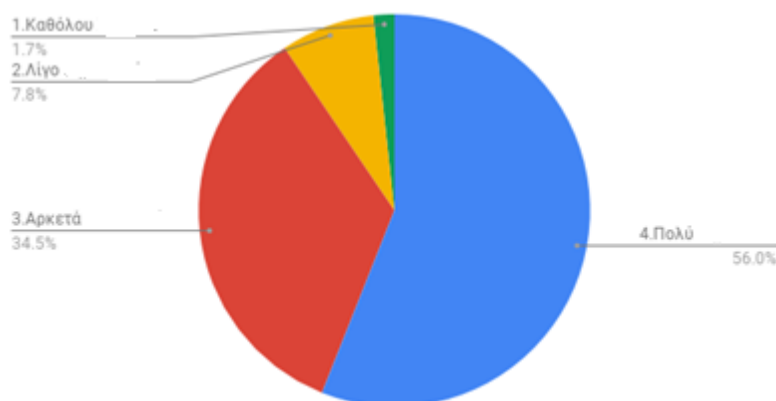
**9.8 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τα καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου από εκπαιδευτικούς;**



**Διάγραμμα 54 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-Διοικητικό έργο**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τα καθήκοντα που αφορούν την άσκηση διοικητικού έργου, το 42,2% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο, το 31,9% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο και το 21,6% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.

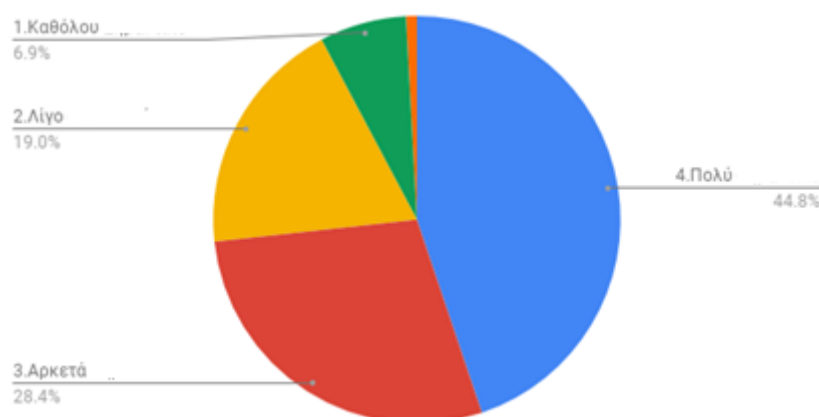
**9.9 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων;**



**Διάγραμμα 55 Αναγκαιότητα επιμόρφωσης-αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με την αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων, το 56% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 34,5% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 7,8% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.

**9.10 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το περιεχόμενο και το εύρος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών;**



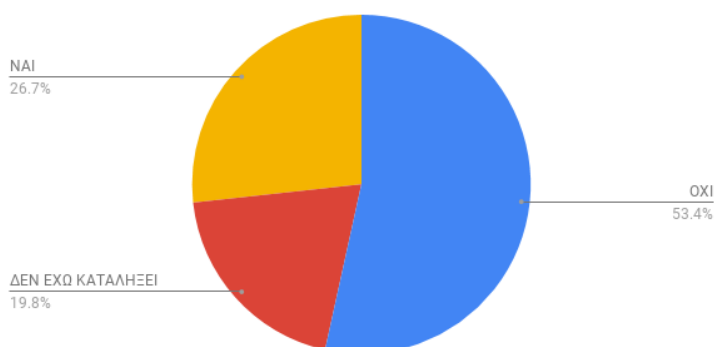
**Διάγραμμα 56 Ανάγκη για επιμόρφωση -εξωδιδασκτικές εργασίες**

Στην ερώτηση που αφορά κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν αναγκαίο να βελτιώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με το περιεχόμενο και το εύρος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών, το 44,8% απάντησε ότι το θεωρεί πολύ αναγκαίο, το 28,4% απάντησε ότι το θεωρεί αρκετά αναγκαίο και το 19% απάντησε ότι το θεωρεί λίγο αναγκαίο.



## Δ' μέρος .Επαγγελματική Ανάπτυξη και επιμόρφωση.

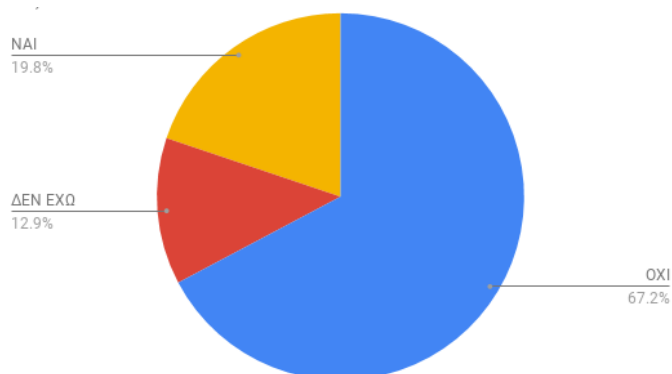
10. Έχετε την πρόθεση να εξελιχθείτε σε θέση στελέχους της εκπαίδευσης την επόμενη πενταετία;



Διάγραμμα 57 Μέτρηση πρόθεσης για θέση ευθύνης

Στην ερώτηση αν ενδιαφέρονται οι εκπαιδευτικοί να εξελιχθούν σε θέση στελέχους της εκπαίδευσης μέσα στην επόμενη πενταετία, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (53,4%) απάντησε ότι δεν ενδιαφέρεται, θετικά απάντησε το 26,7% ενώ το 19,8% απάντησε ότι δεν έχει καταλήξει ακόμη.

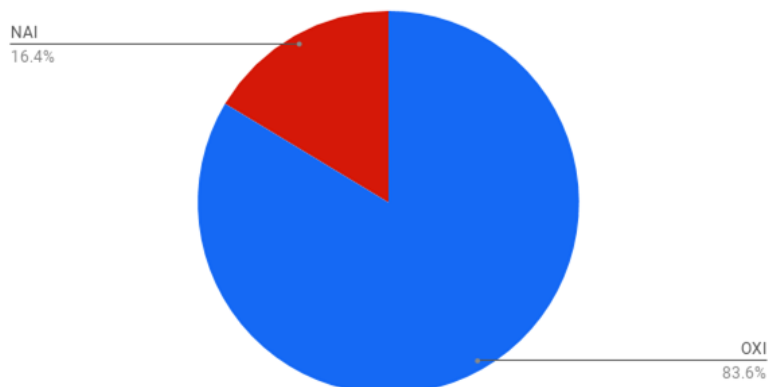
11. Έχετε την πρόθεση να εκλεγείτε σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου της εκπαίδευσης την επόμενη πενταετία;



Διάγραμμα 58 Μέτρηση πρόθεσης θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου

Στην ερώτηση αν οι εκπαιδευτικοί έχουν την πρόθεση να εκλεγούν σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου της εκπαίδευσης μέσα στην επόμενη πενταετία, το 67,2% απάντησε αρνητικά, θετικά απάντησε το 19,8% ενώ το 12,9% απάντησε ότι δεν έχει καταλήξει ακόμη.

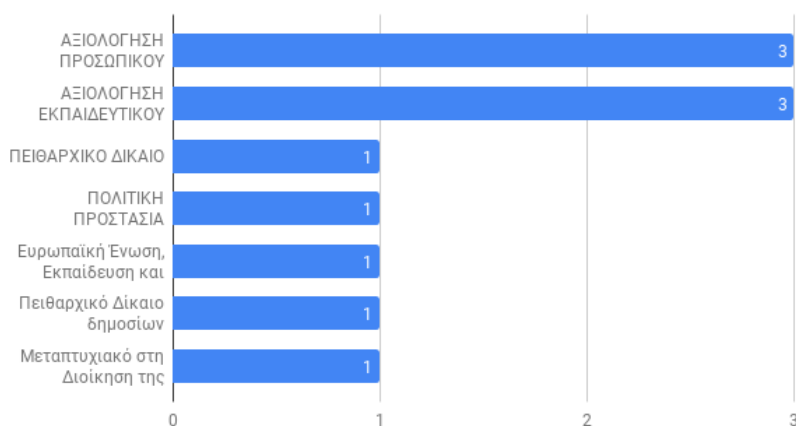
**12. Έχετε λάβει επιμόρφωση σε θέματα επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από κάποιον φορέα τα δύο τελευταία χρόνια;**



**Διάγραμμα 59 Επιμόρφωση τα δύο τελευταία χρόνια**

Στην ερώτηση αν οι εκπαιδευτικοί έχουν λάβει επιμόρφωση σε θέματα επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων την τελευταία διετία, η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (83,6%) απάντησε αρνητικά ενώ θετικά απάντησε το 16,4%.

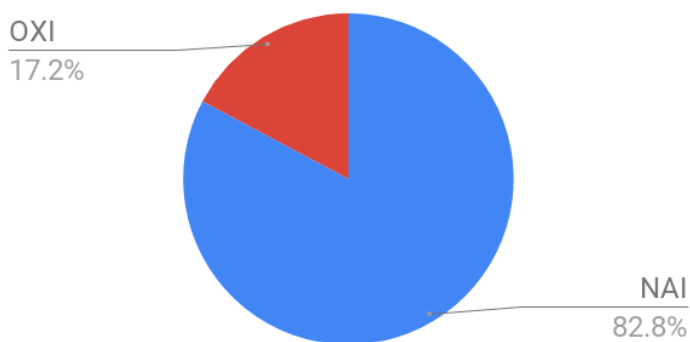
**13. Αν ΝΑΙ σε ποια πεδία;**



**Διάγραμμα 60 Πεδία στα οποία επιμορφώθηκαν οι συμμετέχοντες**

Τα πεδία στα οποία κατά κύριο λόγο επιμορφώθηκαν την τελευταία διετία οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί, ήταν η αξιολόγηση προσωπικού και η αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου.

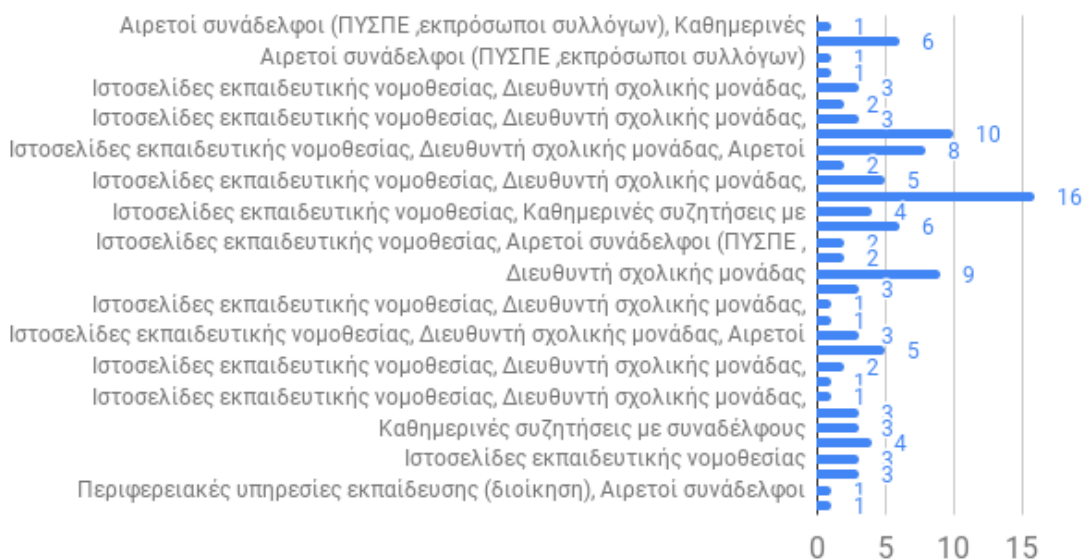
**14. Θα επιθυμούσατε να λάβετε επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας;**



**Διάγραμμα 61** Επιθυμία επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας (δικαιώματα και υποχρεώσεις)

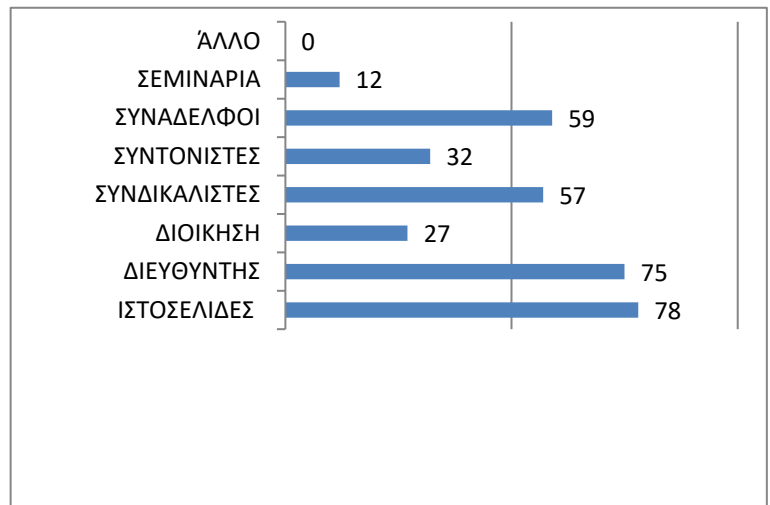
Στην ερώτηση αν θα επιθυμούσαν οι εκπαιδευτικοί να λάβουν επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 82,8% απάντησε θετικά ενώ αρνητικά απάντησε το 17,2%. Στο σημείο αυτό φαίνεται ότι υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον από την πλευρά των εκπαιδευτικών όσον αφορά την επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας.

**15.Απο ποιες πηγές αντλείτε ενημέρωση για θέματα που αφορούν τα δικαιώματα και της υποχρεώσεις σχετικά με τον επαγγελματικό σας ρόλο;**



**Διάγραμμα 62** Πηγές ενημέρωσης (δικαιώματα και υποχρεώσεις)

ΠΗΓΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	78
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	75
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ	59
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ	57
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ	32
ΔΙΟΙΚΗΣΗ	27
ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ	12
ΆΛΛΟ	0

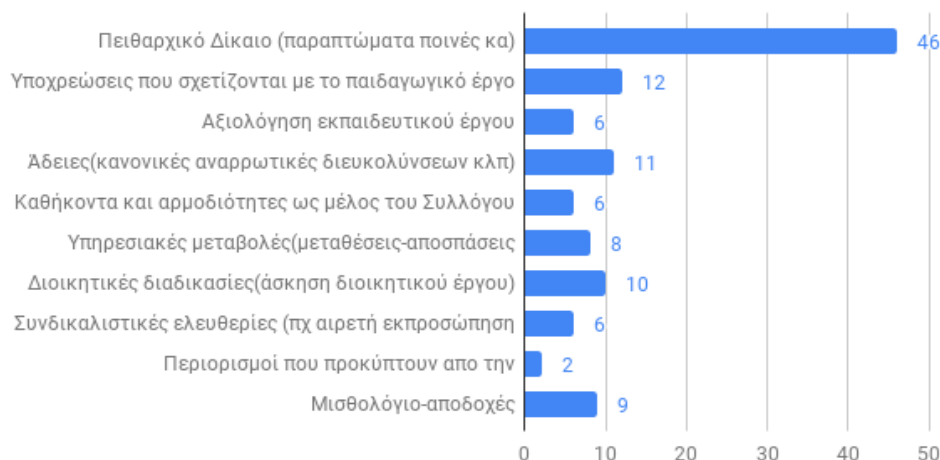


Διάγραμμα 63 Επιλογή πηγής ενημέρωσης- Συχνότητα

### Πίνακας 3 Επιλογή πηγή ενημέρωσης -συχνότητα

Εδώ παρουσιάζονται σε απόλυτες τιμές, όπως εντοπίζονται μέσα στους συνδυασμούς, οι διάφορες πηγές από τις οποίες οι εκπαιδευτικοί αντλούν ενημέρωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Οι δύο επικρατέστερες τιμές εντός όλων των συνδυασμών είναι ο διευθυντής του σχολείου και οι ιστοσελίδες με σχετικό περιεχόμενο. Κατόπιν ακολουθούν οι συνάδελφοι εκπαιδευτικοί και οι αιρετοί εκπρόσωποι σε συνδικαλιστικούς φορείς ή όργανα διοίκησης.

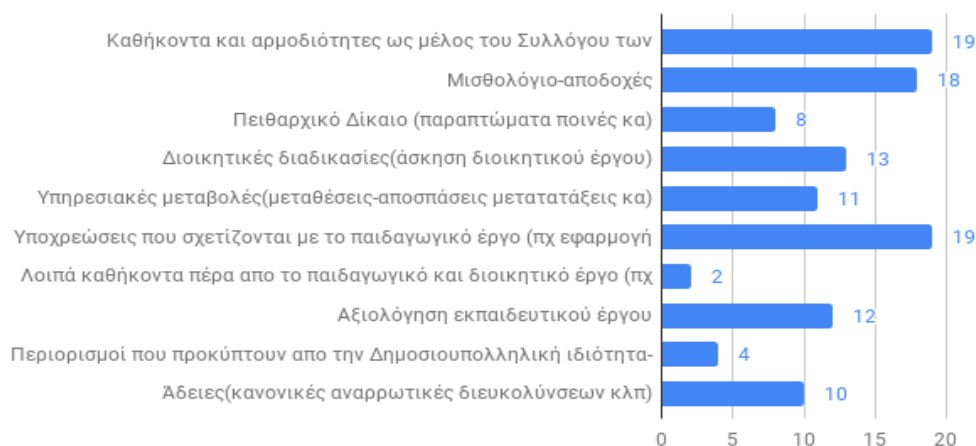
**16α. Ποιά πεδία θα επιλέγατε ως τα 3 πιο κρίσιμα για να επιμορφωθείτε στον τομέα «δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών Π.Ε. 70» 1η επιλογή**



**Διάγραμμα 64 1η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα**

Επικρατέστερη πρώτη επιλογή είναι το πειθαρχικό δίκαιο (46) και ακολουθούν με μεγάλη διαφορά τα παιδαγωγικά καθήκοντα (12) και οι άδειες απουσίας των εκπαιδευτικών (11).

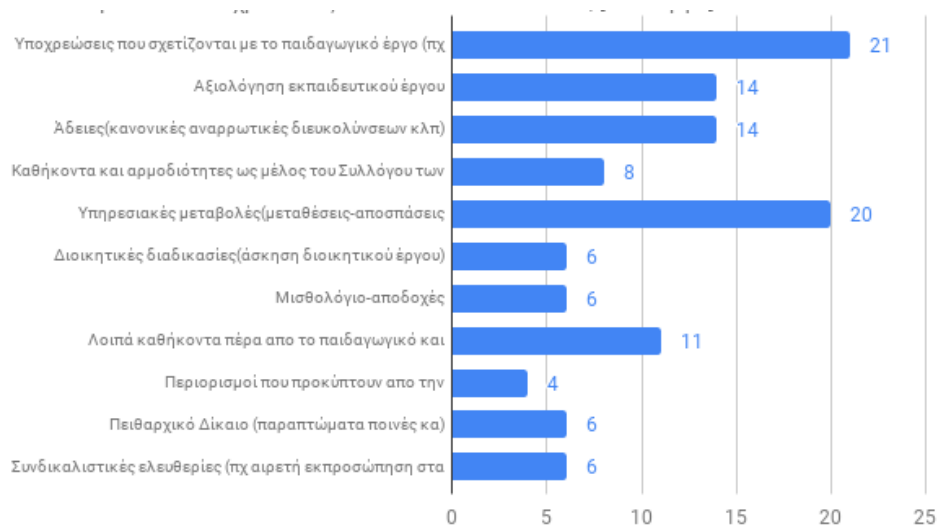
**16β. Ποια πεδία θα επιλέγατε ως τα 3 πιο κρίσιμα για να επιμορφωθείτε στον τομέα «δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών Π.Ε. 70».2η επιλογή**



**Διάγραμμα 65 2η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα**

Ως επικρατέστερη δεύτερη επιλογή είναι τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου διδασκόντων (19) και οι υποχρεώσεις που πηγάζουν από την άσκηση του παιδαγωγικού έργου (19). Ακολουθούν το μισθολόγιο και οι αποδοχές (18).

**16.γ Ποια πεδία θα επιλέγατε ως τα 3 πιο κρίσιμα για να επιμορφωθείτε στον τομέα «δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών Π.Ε. 70» 3η επιλογή.**



**Διάγραμμα 66 3η επιλογή θέματος επιμόρφωσης-συχνότητα**

Ως επικρατέστερη τρίτη επιλογή για επιμόρφωση είναι οι υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (21) ενώ ακολουθούν οι υπηρεσιακές μεταβολές (20) και η αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου ισοψηφεί με τις άδειες (14).

Ερ.16	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ	ΕΠΙΛΟΓΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ
		1η	2η	3η	
	ΠΕΔΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ				
1	Πειθαρχικό Δίκαιο (παραπτώματα ποινές κα)	46	8	6	60
2	Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	12	19	21	52
3	Υπηρεσιακές μεταβολές(μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα)	8	11	20	39
4	Άδειες(κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	11	10	14	35
5	Μισθολόγιο-αποδοχές	9	18	6	33
6	Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	6	19	8	33
7	Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	6	12	14	32
8	Διοικητικές διαδικασίες(άσκηση διοικητικού έργου)	10	13	6	29
9	Λοιπά καθήκοντα πέρα από το παιδαγωγικό και διοικητικό έργο (πχ πολιτική προστασία, σίτιση κλπ)	0	2	11	13
10	Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)	6	0	6	12
11	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστα	2	4	4	10
12	Άλλο	0	0	0	0

#### Πίνακας 4 Συγκεντρωτικός. Επιλογές πεδίων επιμόρφωσης

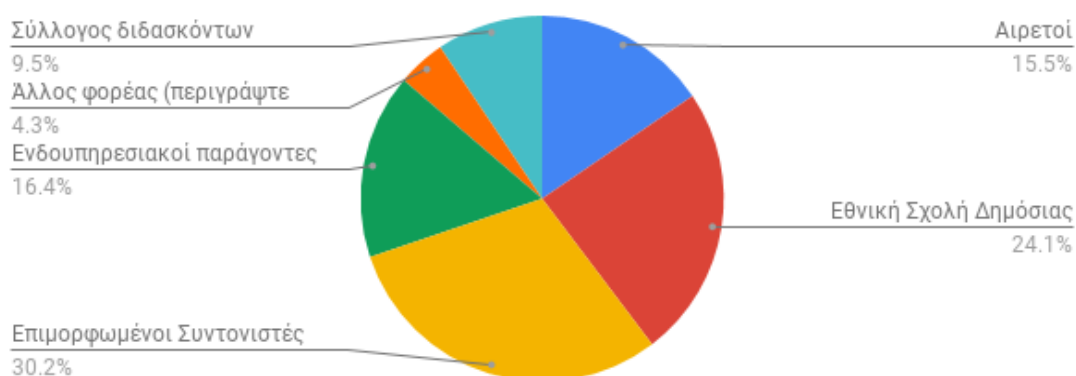
Συνοψίζοντας τα θέματα που συγκέντρωσαν τις περισσότερες επιλογές είναι τα εξής:

Α) Αντιμετώπιση περιπτώσεων πειθαρχικών διώξεων (60)

Β)Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (52)

Γ)Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις κλπ) (39)

**17. Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο πλέον κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας;**



**Διάγραμμα 67 Καταλληλότητα φορέα επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας**

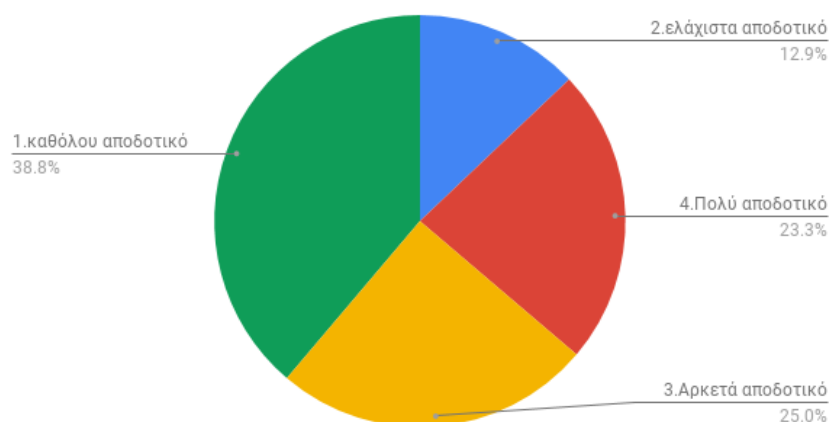
Στην ερώτηση που αφορά ποιος είναι κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών ο καταλληλότερος φορέας επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, οι απαντήσεις των ερωτώμενων διαμορφώθηκαν ως εξής:

- Επιδιομορφωμένοι συντονιστές 30,2%
- Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης 24,1%
- Αιρετοί 15,5%
- Ενδοϋπηρεσιακοί παράγοντες 16,4%
- Σύλλογος διδασκόντων 9,5%
- Άλλος φορέας 4,3%



## Αποδοτικότητα μεθόδων επιμόρφωσης

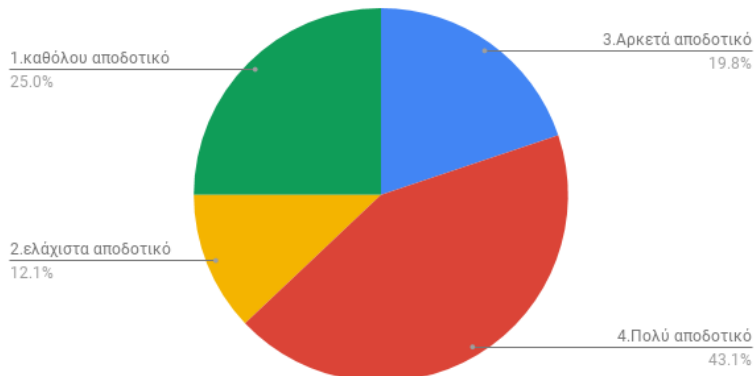
### 18.1 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Εισήγηση –Διάλεξη δια ζώσης.



Διάγραμμα 68 Αποδοτικότητα Εισήγησης-Διάλεξης δια ζώσης

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα της εισήγησης ως μεθόδου επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 38,8% απάντησε ότι τη θεωρεί καθόλου αποδοτική, το 25% απάντησε ότι τη θεωρεί αρκετά αποδοτική, το 23,3% απάντησε ότι τη θεωρεί πολύ αποδοτική και το 12,9% απάντησε ότι τη θεωρεί ελάχιστα αποδοτική.

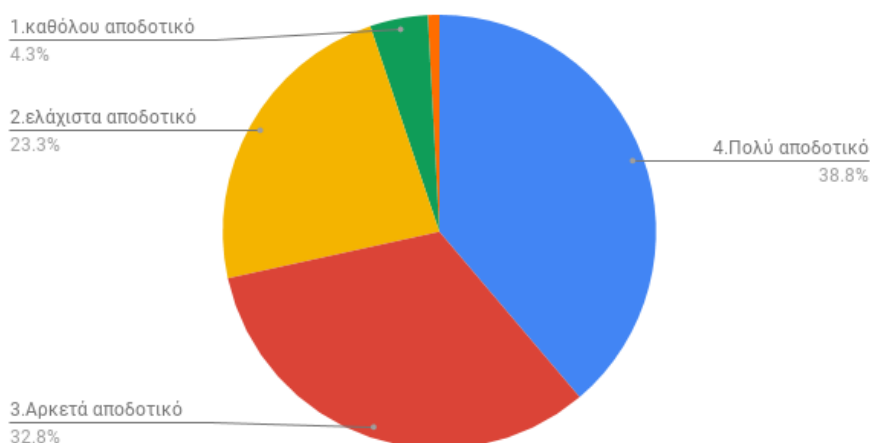
### 18.2 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Συζήτηση με ειδικούς



Διάγραμμα 69 Αποδοτικότητα συζήτηση με ειδικούς

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα της συζήτησης με ειδικούς ως μεθόδου επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, οι εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι τη θεωρούν πολύ αποδοτική σε ποσοστό 43,1%, καθόλου αποδοτική απάντησε το 25%, αρκετά αποδοτική απάντησε το 19,8% και ελάχιστα αποδοτική το 12,1%.

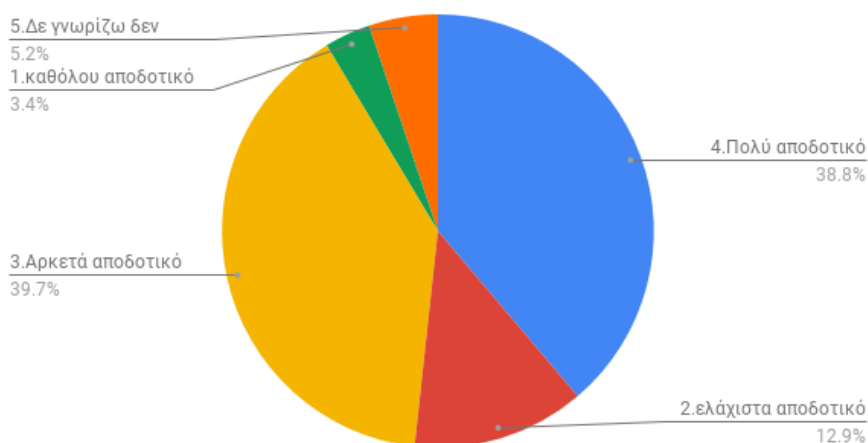
### 18.3 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Εργασία σε ομάδες (workshop)



#### Διάγραμμα 70 Αποδοτικότητα -Εργασία σε ομάδες

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα της εργασίας σε ομάδες (workshop) ως μεθόδου επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 38,8% απάντησε ότι τη θεωρεί πολύ αποδοτική, το 32,8% απάντησε ότι τη θεωρεί αρκετά αποδοτική ενώ το 23,3% απάντησε ότι τη θεωρεί ελάχιστα αποδοτική.

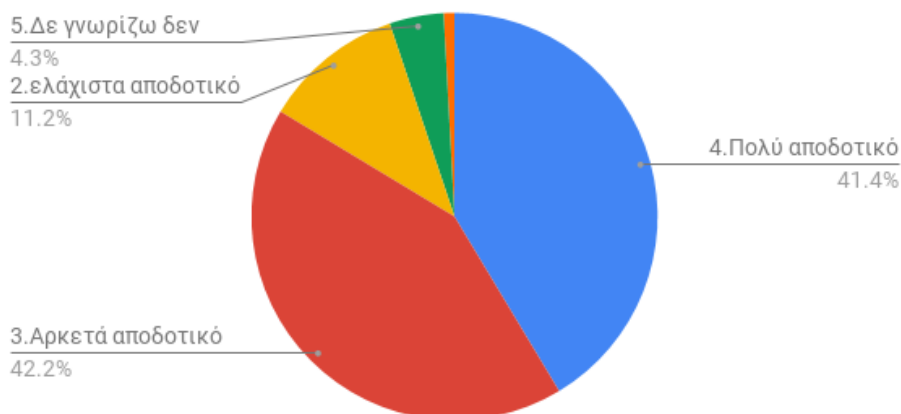
### 18.4 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Παιχνίδι Ρόλων



#### Διάγραμμα 71 Αποδοτικότητα-Παιχνίδια Ρόλων

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα του παιχνιδιού ρόλων ως μεθόδου επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 38,8% απάντησε ότι τη θεωρεί πολύ αποδοτική, το 39,7% απάντησε ότι τη θεωρεί αρκετά αποδοτική και το 12,9% απάντησε ότι τη θεωρεί ελάχιστα αποδοτική.

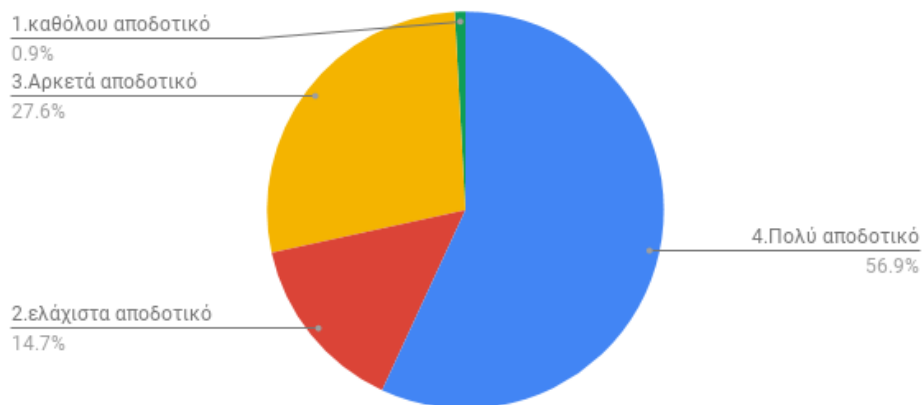
### 18.5 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Πρακτική Άσκηση με επίβλεψη ειδικού



#### Διάγραμμα 72 Αποδοτικότητα-Πρακτική Άσκηση

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα της πρακτικής άσκησης με επίβλεψη ειδικού ως μεθόδου επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 41,4% απάντησε ότι τη θεωρεί πολύ αποδοτική, το 42,2% απάντησε ότι τη θεωρεί αρκετά αποδοτική ενώ το 11,2% απάντησε ότι τη θεωρεί ελάχιστα αποδοτική.

### 18.6 Αποδοτικότητα μεθόδου επιμόρφωσης-Μελέτη περιπτώσεων



#### Διάγραμμα 73 Αποδοτικότητα-Μελέτη περιπτώσεων

Στην ερώτηση που αφορά την αποδοτικότητα της μελέτης περίπτωσης ως μεθόδου επιμόρφωσης για θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 56,9% τη θεωρεί πολύ αποδοτική, το 27,6% τη θεωρεί αρκετά αποδοτική και το 14,7% ελάχιστα αποδοτική.

**19. Περιγράψτε προτάσεις για την καλύτερη και αποδοτικότερη εξοικείωσή σας σε ζητήματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την επαγγελματική σας ιδιότητα.**

1. Δημιουργία νομικού σώματος που θα υποστηρίζει, ενημερώνει εκπαιδευτικούς και θα ελέγχει τυχόν αυθαιρεσίες του υπουργείου ώστε αυτοδίκαια και εξωδικαστικά να τηρούνται οι νόμοι από όλες τις πλευρές.
2. Εισηγήσεις ειδικών ανά σχολική μονάδα.
3. Θα πρότεινα τις συχνές επισκέψεις σε ιστοσελίδες συντονιστών εκπαίδευσης για ανάλογα θέματα.
4. Μας ενδιαφέρουν κυρίως θέματα συντάξεων και διεκδίκησης αναδρομικών αυτή τη στιγμή.
5. Να υπάρχει μια ιστοσελίδα η οποία να ομαδοποιεί τις ερωτήσεις μας και να τις απαντά σε συνεργασία με το Υπουργείο.
6. Οι Σύλλογοι εκπαιδευτικών να οργανώνουν σχετικές συναντήσεις ενημέρωσης ανά θεματικό πεδίο.
7. Συνεχή επιμόρφωση στον χώρο του σχολείου από εξειδικευμένους επιστήμονες στον τομέα.
8. Σεμινάρια επιμόρφωσης.
9. Χώρος στην ιστοσελίδα της διεύθυνσης με κωδικοποιημένη τη νομοθεσία ανά θέμα.

## Κεφάλαιο 6<sup>ο</sup>

### Συμπερασματική Στατιστική Ανάλυση Δείγματος

Για την αρτιότερη εξυπηρέτηση των σκοπών της εργασίας πραγματοποιήθηκε συσχέτιση και διασταύρωση των μεταβλητών της έρευνας. Με τον τρόπο αυτό θα δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα με ακρίβεια και αποτελεσματικότητα.

#### Συσχέτιση 1<sup>η</sup>: Σημαντικότητα-έλλειμμα γνώσης στον τομέα «Δικαιώματα»

Σε αυτή τη συσχέτιση εντοπίσαμε τη συμμεταβολή των πεδίων που οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικό να γνωρίζουν αλλά έχουν και σημαντικές ελλείψεις σε γνώσεις. Στην περίπτωση που υπάρχει θετική συμμεταβολή και είναι στατιστικά σημαντική, εντοπίζουμε ένα πεδίο, στο οποίο μπορεί κατά προτεραιότητα να επιλεγεί ένα θέμα επιμόρφωσης, αναφορικά με τα δικαιώματα των εκπαιδευτικών. Η πρώτη μας συσχέτιση πραγματοποιείται με τη μέθοδο Pearson και αφορά τις ερωτήσεις 6-8. Οι ερωτήσεις 6 και 8 αφορούν κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 θεωρούν σημαντικό να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και πόση ανάγκη επιμόρφωσης έχουν στο πεδίο αυτό. Μέσω της διερεύνησης της συσχέτισης και της στατιστικής σημαντικότητας θα καταλήξουμε στα επιθυμητά πεδία προς επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 (όπως ακολουθεί και το πρότυπο της μεθοδολογίας μας). Μεταξύ όλων των μεταβλητών παρατηρούνται θετικές συσχετίσεις, εκτός από τη μεταβλητή άδεια ασκήσεως ιδιωτικού έργου όπου παρατηρείται αρνητική συσχέτιση.

Οι μεταβλητές όπου παρατηρείται θετική συσχέτιση και στατιστικά σημαντική οπότε έχουμε και προτεινόμενη θεματολογία επιμόρφωσης είναι:

1. το μισθολόγιο
2. το βαθμολόγιο-προαγωγές
3. η επιμόρφωση-εκπαίδευση
4. οι μετατάξεις
5. η λύση υπαλληλικής σχέσης
6. η αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων.

Συσχέτιση Σημαντικότητας/ανάγκης για επιμόρφωση -δικαιώματα	Στατιστική σημαντικότητα Συντελεστής Pearson (r)	Συσχέτιση Σημαντικότητας/ανάγκης για επιμόρφωση -δικαιώματα	Στατιστική σημαντικότητα Συντελεστής Pearson (r)
Άδειες απουσίας	R=0,091 P=0,332	Άδεια ασκήσεως ιδιωτικού έργου	R=-0,168 P=0,071
Ωράριο εργασίας	R=0,000 P=1	Συνδικαλιστικές ελευθερίες- απεργία	R=0,036 P=0,699
Μεταθέσεις	R=0,065 P=0,488	Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας	R=0,028 P=0,766
Μετατάξεις	R=0,326 P=0,000	Αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων	R=0,214 P=0,021
Αποσπάσεις	R=0,082 P=0,382	Λύση υπαλληλικής σχέσης	R=0,206 P=0,026
Τοποθετήσεις	R=0,108 P=0,249	Βαθμολόγιο	R=0,0183 P=0,049
Μισθολόγιο	R=0,143 P=0,127	Επιμόρφωση-εκπαίδευση	R=0,415 P=0,000

**Πίνακας 5 Συσχέτιση σημαντικότητας/αναγκαιότητας γνώσης δικαιωμάτων εκπαιδευτικών ΠΕ 70**

### **Συσχέτιση 2<sup>η</sup>: Σημαντικότητα – Έλλειμμα γνώσης στον τομέα «Υποχρεώσεις – περιορισμοί»**

Η δεύτερη συσχέτιση πραγματοποιείται με τη μέθοδο Pearson και αφορά τις ερωτήσεις 7 και 9. Οι ερωτήσεις 7 και 9 αφορούν κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 θεωρούν σημαντικό να γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους και πόση ανάγκη επιμόρφωσης έχουν στο πεδίο αυτό. Με τη συσχέτιση των ερωτήσεων 7 και 9 θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε τα πεδία εκείνα των υποχρεώσεων, τα οποία οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικό να γνωρίζουν και παράλληλα έχουν γνωστικές ελλείψεις.

Μέσω της διερεύνησης της συσχέτισης και της στατιστικής σημαντικότητας θα καταλήξουμε στα επιθυμητά πεδία προς επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 (όπως ακολουθεί και το πρότυπο της μεθοδολογίας -Κροατία).

Παρατηρούνται αρνητικές συσχέτισεις στατιστικά σημαντικές μεταξύ των μεταβλητών:

1. Περιεχόμενο και εύρος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών
2. καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου.

Σε αυτά τα πεδία πρέπει να μελετήσουμε, εάν πρέπει να τεθεί ζήτημα επιμόρφωσης αναφορικά με την προτεραιότητα ή το περιεχόμενο.

Οι στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις παρατηρούνται

- στους περιορισμούς στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή
- στους περιορισμούς ουδετερότητας και αμεροληψίας
- στους περιορισμούς συμπεριφοράς εκτός εργασίας
- στα καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου
- στα καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου
- και στο πειθαρχικό δίκαιο

Σε αυτά τα πεδία οφείλουμε να δώσουμε βαρύτητα και προτεραιότητα κατά τον σχεδιασμό ενός προγράμματος επιμόρφωσης αναφορικά με το περιεχόμενό του.

Πίνακας 6 Συσχέτιση σημαντικότητας- έλλειψης γνώσης στον τομέα των υποχρεώσεων.

Συσχέτιση σημαντικότητας,- ανάγκης για επιμόρφωση Υποχρεώσεις περιορισμοί	Στατιστική σημαντικότητα Συντελεστής Pearson (R)	Συσχέτιση σημαντικότητας,- ανάγκης για επιμόρφωση Υποχρεώσεις περιορισμοί	Στατιστική σημαντικότητα Συντελεστής Pearson (R)
Περιορισμοί στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή	R=0,381 P=0,000	Καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου	R=-0,202 P=0,030
Περιορισμοί ουδετερότητας και αμεροληψίας	R=0,183 P=0,049	Καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου	R=0,371 P=0,000
Περιορισμοί στην ελευθερία έκφρασης	R=-0,009 P=0,925	Τήρηση ωραρίου	R=0,090 P=0,336
Περιορισμός συμμετοχής σε εταιρείες	R=0,088 P=0,349	Πειθαρχικό δίκαιο	R=0,273 P=0,026
Περιορισμοί συμπεριφοράς εκτός εργασίας	R=0,434 P=0,000	Περιεχόμενο και εύρος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών	R=-0,165 P=0,077
Περιορισμοί συμπεριφοράς εντός εργασιακού χώρου και χρόνου	R=0,114 P=0,222		



### Συσχέτιση 3<sup>η</sup>: Προϋπηρεσία – διάθεση για επιμόρφωση

Σε αυτή τη συσχέτιση αντιπαραθέτουμε τις ερωτήσεις που αφορούν την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών και τη διάθεσή τους για επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο της θεωρίας, όπου η φάση του επαγγελματικού βίου επηρεάζει τη διάθεση για επιμόρφωση, οφείλουμε να επαληθεύσουμε ή να διαψεύσουμε τη διαπίστωση αυτή. Συγκρίνοντας λοιπόν τα δημογραφικά δεδομένα που συλλέγουμε από την ερώτηση 3, που αφορά την προϋπηρεσία με τα δεδομένα που συλλέγουμε από την ερώτηση 14 σχετικά με τη δήλωση διάθεσης για επιμόρφωση προκύπτουν τα εξής:

Η ανάλυση της παραπάνω συσχέτισης έγινε με τη βοήθεια πινάκων διπλής εισόδου στο SPSS (crosstabs). Με έναν πίνακα διπλής εισόδου θα μπορούσαμε να παρουσιάσουμε τις δυο αυτές μεταβλητές μαζί, εμφανίζοντας τα δεδομένα και τα κατάλληλα ποσοστά σε ένα μόνο πίνακα. Από τα 96 άτομα που θα επιθυμούσαν να λάβουν επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 24 έχουν προϋπηρεσία έως 10 έτη, τα 42 άτομα από 11 έως 20 έτη και τα 30 άτομα έχουν προϋπηρεσία πάνω από 21 έτη. Από τα 20 άτομα, που δεν θα επιθυμούσαν να λάβουν επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το ένα άτομο έχει προϋπηρεσία έως 10 έτη, τα 11 άτομα από 1 έως 20 έτη και τα 8 άτομα έχουν προϋπηρεσία πάνω από 21 έτη.

			ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ			Total
			ΕΩΣ 10 ΕΤΗ	11 ΕΩΣ 20 ΕΤΗ	21 ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΤΗ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ	Count	24	42	30	96
		% of Total	20,7%	36,2%	25,9%	82,8%
	ΟΧΙ	Count	1	11	8	20
		% of Total	0,9%	9,5%	6,9%	17,2%
Total		Count	25	53	38	116
		% of Total	21,6%	45,7%	32,8%	100,0%

**Πίνακας 7** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας και προϋπηρεσία \*  
**ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ Crosstabulation**

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών βρίσκεται σε ένα φάσμα προϋπηρεσίας από 11 έως 20 έτη (45,7%) καταγράφοντας σημαντικά

ποσοστά διάθεσης για επιμόρφωση (36,2%) στο σύνολο και 79,24% στη συγκεκριμένη κατηγορία. Σε όλες τις κατηγορίες ηλικιών τα ποσοστά διάθεσης είναι υψηλά. Αναλυτικότερα:

A) 10 έτη  $24/25=96\%$  θετική διάθεση για επιμόρφωση

B) 11-20 έτη  $42/53=79\%$  θετική διάθεση για επιμόρφωση

Γ) 21 > έτη  $30/38=78\%$  θετική διάθεση για επιμόρφωση

Από τα παραπάνω θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η προϋπηρεσία δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της διάθεσης των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 στη διαδικασία επιμόρφωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Τα ποσοστά θετικής διάθεσης για επιμόρφωση είναι υψηλά για κάθε κατηγορία προϋπηρεσίας. Παρόλα αυτά παρατηρούμε ότι το συντριπτικό ποσοστό των νέων εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία έως 10 έτη (96%) έχει θετική διάθεση για επιμόρφωση. Εντοπίζουμε λοιπόν ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι βρίσκονται στις πρώτες φάσεις της επαγγελματικής τους πορείας, όπως για παράδειγμα η φάση του πειραματισμού, επιθυμούν να επιμορφωθούν προκειμένου να έχουν περισσότερα εφόδια στην άσκηση των καθηκόντων τους. Οι παλαιότεροι εκπαιδευτικοί πιθανόν αισθάνονται ασφαλείς με τις γνώσεις και την εμπειρία που έχουν ήδη αποκτήσει και έχουν εφαρμόσει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής οπότε δεν έχουν τόσο αυξημένη διάθεση να επιμορφωθούν.

#### Συσχέτιση 4<sup>η</sup>: Οικογενειακή κατάσταση και διάθεση για επιμόρφωση

Κατόπιν προχωρήσαμε στη συσχέτιση της οικογενειακής κατάστασης και διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας. Στο σημείο αυτό επιδιώκουμε να διερευνήσουμε κατά πόσο ο «κύκλος ζωής» και οι υποχρεώσεις που τον συνοδεύουν, επηρεάζουν τη διάθεση για επιμόρφωση. Από τα 96 άτομα που θα ήθελαν να παρακολουθήσουν επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 23 είναι άγαμοι, τα 12 είναι έγγαμοι, τα 41 είναι έγγαμοι με 1 έως 2 παιδιά, τα 18 είναι έγγαμοι με περισσότερα από 3 παιδιά και τα 2 άτομα είναι διαζευγμένοι - Χήροι. Από τα 20 άτομα που δεν θα ήθελαν να παρακολουθήσουν επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, οι 4 είναι άγαμοι, κανείς δεν είναι έγγαμος, οι 11 είναι έγγαμοι με 1 έως 2 παιδιά, οι 4 είναι έγγαμοι με περισσότερα από 3 παιδιά και το 1 άτομο είναι διαζευγμένοι - Χήροι.

		ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					Total	
		ΑΓΑΜΟΣ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1-2 ΤΕΚΝΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 3-13 ΤΕΚΝΑ ΚΑΙ ΑΝΩ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ ΜΕ ΤΕΚΝΑ		
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ	Count 23	Count 12	Count 41	Count 18	Count 2	Count 96	
	% of Total	19,8%	10,3%	35,3%	15,5%	1,7%	82,8%	
	ΟΧΙ	Count 4	Count 0	Count 11	Count 4	Count 1	Count 20	
	% of Total	3,4%	0,0%	9,5%	3,4%	0,9%	17,2%	
Total		Count 27	Count 12	Count 52	Count 22	Count 3	Count 116	
		% of Total	23,3%	10,3%	44,8%	19,0%	2,6%	100,0%

Πίνακας 8 Συσχέτιση οικογενειακής κατάστασης και διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας

Από τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνουμε ότι σε όλους τους τύπους οικογενειακής κατάστασης η διάθεση για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών είναι υψηλή. Αναλυτικά παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στον πίνακα 7.

Οικογενειακή κατάσταση	ΑΓΑΜΟΣ	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1-2 ΤΕΚΝΑ	ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1-3 ΤΕΚΝΑ ΚΑΙ ΑΝΩ	ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ ΜΕ ΤΕΚΝΑ
Θετική διάθεση για επιμόρφωση στην εκπαιδευτική νομοθεσία	23/24=95,8%	12/12=100%	41/52=78,8%	18/22=81,8%	2/3=66,6%

**Πίνακας 9 Οικογενειακή κατάσταση και θετική διάθεση για επιμόρφωση**

Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η οικογενειακή κατάσταση δεν διαφοροποιεί τη θετική διάθεση των εκπαιδευτικών της παρούσας έρευνας για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

## Συσχέτιση 5<sup>η</sup>: Υπηρεσιακή εξέλιξη σε θέσεις ευθύνης και διάθεση για επιμόρφωση

Η συσχέτιση αυτή πραγματοποιήθηκε για να καλύψει την ανάγκη διερεύνησης της διάθεσης των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέσεις ευθύνης και της διάθεσής τους για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η επιλογή επαγγελματικής εξέλιξης σε θέση ευθύνης δημιουργεί εκ των πραγμάτων ανάγκες για μεγαλύτερη και βαθύτερη γνώση του εκπαιδευτικού νομικού πλαισίου. Ειδικότερα λοιπόν θέλαμε να δούμε, αν αυτό επιβεβαιώνεται στον τομέα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, στον οποίο αυτός που αναλαμβάνει τη θέση ευθύνης σε πολλές περιπτώσεις, μετατρέπεται και σε φορέα ενημέρωσης, όπως εντοπίσαμε και στην αντίστοιχη ερώτηση. Συγκεκριμένα από την διασταύρωση των δεδομένων προκύπτει ότι: από τα 31 άτομα που θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά, τα 27 επιθυμούν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας και τα 4 δεν επιθυμούν. Επίσης από τα 62 άτομα που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν υπηρεσιακά, τα 46 θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας.

			ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ		Total
			ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ	ΝΑΙ	Count	27	4	31
		% of Total	23,3%	3,4%	26,7%
	ΟΧΙ	Count	46	16	62
		% of Total	39,7%	13,8%	53,4%
	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Count	23	0	23
		% of Total	19,8%	0,0%	19,8%
Total	Count	96	20	116	
	% of Total	82,8%	17,2%	100,0%	

### Πίνακας 10 Υπηρεσιακή εξέλιξη και επιμόρφωση

Το ποσοστό θετικής διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και θετικής διάθεσης υπηρεσιακής εξέλιξης είναι 87,1% (27 στους 31).

Το ποσοστό θετικής διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και αρνητικής διάθεσης για υπηρεσιακή εξέλιξη είναι 80,64% (46 στους 62). Από τα παραπάνω συνάγεται για το δείγμα ότι ανεξάρτητα από τη διάθεση για υπηρεσιακή εξέλιξη, υπάρχει μια

σημαντική θετική διάθεση για επιμόρφωση (>80%) σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών. Έτσι για το δείγμα της παρούσας έρευνας καταλήγουμε ότι η επιλογή για υπηρεσιακή εξέλιξη σε θέση ευθύνης δεν αποτελεί το καθοριστικό κίνητρο για απόκτηση ενημέρωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών, καθώς υψηλή θετική διάθεση καταγράφουν και αυτοί που επιθυμούν και αυτοί που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης. Έτσι λοιπόν μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης δεν θα σχεδιαστεί δίνοντας προτεραιότητα σε όσους θα ήθελαν να αναλάβουν θέση ευθύνης. Ωστόσο το γεγονός ότι όσοι αναλάβουν θέση ευθύνης, αναλαμβάνουν τον διττό ρόλο του φορέα ενημέρωσης, τους καθιστά σημαντικούς κατά προτεραιότητα στον σχεδιασμό ενός σχετικού προγράμματος επιμόρφωσης στο επίπεδο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων. Ωστόσο η σχετική για αυτούς επιμόρφωση πρέπει να διαμορφωθεί κατάλληλα, καθώς αφορά άλλο ρόλο και μάλιστα διοικητικό ή αυτόν του εκπαιδευτή-πηγή ενημέρωσης για τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς.

## Συσχέτιση 6<sup>η</sup>: Ενασχόληση με τον συνδικαλισμό και διάθεση για επιμόρφωση

Στην παρακάτω συσχέτιση διερευνάται κατά πόσο θα μπορούσε η διάθεση κάποιου εκπαιδευτικού να εκλεγεί ως συνδικαλιστικός εκπρόσωπος, να συνδέεται με τη διάθεσή του να επιμορφωθεί σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η ανάληψη καθηκόντων συνδικαλιστικού χαρακτήρα εκ των πραγμάτων συνδέεται με την απόκτηση γνώσεων που σχετίζονται με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών, καθώς αυτά καλούνται να υπερασπιστούν οι εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών εκ του νόμου. Από τα δεδομένα της έρευνας προκύπτει ότι, από τα 23 άτομα που έχουν πρόθεση να εκλεγούν σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου, τα 20 θα ήθελαν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας και μόλις τα 3 άτομα δήλωσαν ότι δεν θα ήθελαν να λάβουν σχετική επιμόρφωση. Επίσης, από τα 78 άτομα που δεν έχουν πρόθεση να εκλεγούν σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου, τα 62 θα ήθελαν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας και τα 16 άτομα δήλωσαν ότι δεν θα ήθελαν να λάβουν σχετική επιμόρφωση.

			ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ		Total
			ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ	ΝΑΙ	Count	20	3	23
		% of Total	17,2%	2,6%	19,8%
	ΟΧΙ	Count	62	16	78
		% of Total	53,4%	13,8%	67,2%
ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Count	14	1	15	
	% of Total	12,1%	0,9%	12,9%	
Total	Count	96	20	116	
	% of Total	82,8%	17,2%	100,0%	

**Πίνακας 11 Συνδικαλισμός και επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων**  
Crosstabulation

Το ποσοστό θετικής διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών και θετικής διάθεσης για εμπλοκή με τον συνδικαλισμό είναι 86,9% (20 στους 23). Το ποσοστό θετικής διάθεσης για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και αρνητικής διάθεσης για εμπλοκή με τον συνδικαλισμό είναι 79,48% (62

στους 78). Από τα παραπάνω συνάγεται για το δείγμα το συμπέρασμα ότι, ανεξάρτητα από τη διάθεση για εμπλοκή στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των συναδέλφων τους, υπάρχει μια σημαντική θετική διάθεση για επιμόρφωση (περίπου 80%) σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών. Έτσι για το δείγμα της έρευνάς μας καταλήγουμε ότι, η επιλογή για εμπλοκή ενός εκπαιδευτικού σε θέση εκπροσώπου κάποιου συνδικαλιστικού φορέα δεν αποτελεί το καθοριστικό κίνητρο για απόκτηση ενημέρωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών, καθώς υψηλή θετική διάθεση καταγράφουν και όσοι δεν επιθυμούν την εμπλοκή τους στον συνδικαλισμό σε αυτό τον βαθμό. Ωστόσο η εκ του νόμου σύνδεση του ρόλου του συνδικαλιστικού εκπροσώπου με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων και τον ορθό ορισμό των υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών, μας υποχρεώνει να λάβουμε υπόψη την παράμετρο αυτή στον σχεδιασμό κατά προτεραιότητα ενός σχετικού προγράμματος επιμόρφωσης. Αξίζει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης δεν είναι απαραίτητο να οργανωθεί αποκλειστικά από φορείς της κεντρικής διοίκησης της εκπαίδευσης αλλά και από εκπαιδευτικές ομοσπονδίες όπως για παράδειγμα η Δ.Ο.Ε.



## Συσχέτιση 7<sup>η</sup>: Ταξινόμηση προτιμήσεων θεμάτων επιμόρφωσης όσων επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης

Σε αυτή τη συσχέτιση διερευνούμε αποκλειστικά την ιεράρχηση των προτιμήσεων όσων επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης μέσα από τρεις επιλογές σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών ΠΕ70. (Βλ. παράρτημα ΙΙ ερωτήσεις 10 και 16).

### Πρώτη επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 31 άτομα που θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, τα 16 θέλουν να επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο, τα 5 στις διοικητικές διαδικασίες (άσκηση

			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Total
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	16	18	12	46
		% of Total	13,9%	15,7%	10,4%	40,0%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	5	5	0	10
		% of Total	4,3%	4,3%	0,0%	8,7%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατατάξεις κτ)	Count	3	5	0	8
		% of Total	2,6%	4,3%	0,0%	7,0%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	1	7	1	9
		% of Total	0,9%	6,1%	0,9%	7,8%
	Άδειες (κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	2	8	1	11
		% of Total	1,7%	7,0%	0,9%	9,6%
	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσοϋπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	0	1	0	1
		% of Total	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	2	3	1	6	
	% of Total	1,7%	2,6%	0,9%	5,2%	
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	0	6	6	12	
	% of Total	0,0%	5,2%	5,2%	10,4%	
Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)	Count	1	6	0	7	
	% of Total	0,9%	5,2%	0,0%	6,1%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	1	2	2	5	
	% of Total	0,9%	1,7%	1,7%	4,3%	
Total		Count	31	61	23	115

Πίνακας 12 Θετικοί στην επιμόρφωση -1η επιλογή θέματος για επιμόρφωση

διοικητικού έργου), τα 3 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα.), μόλις το 1 άτομο στο μισθολόγιο, 2 άτομα στις άδειες, κανένα άτομο στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιούπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο, 2 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, κανένα άτομο στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών) και από 1 άτομο θέλει να επιμορφωθεί στις συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ.) και στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων.

### Δεύτερη επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 31 άτομα που θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, τα 2 θέλουν να

			ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			Total
			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	2	4	2	8
		% of Total	1,7%	3,5%	1,7%	7,0%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	10	0	3	13
		% of Total	8,7%	0,0%	2,6%	11,3%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα)	Count	6	3	2	11
		% of Total	5,2%	2,6%	1,7%	9,6%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	0	16	1	17
		% of Total	0,0%	13,9%	0,9%	14,8%
	Άδειες (κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	0	10	0	10
		% of Total	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%
	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσιούπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	1	2	0	3
		% of Total	0,9%	1,7%	0,0%	2,6%
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	0	6	6	12	
	% of Total	0,0%	5,2%	5,2%	10,4%	
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	7	6	7	20	
	% of Total	6,1%	5,2%	6,1%	17,4%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	5	13	2	20	
	% of Total	4,3%	11,3%	1,7%	17,4%	
12,00	Count	0	1	0	1	
	% of Total	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	
<b>Total</b>	<b>Count</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>115</b>	

Πίνακας 13 Θετικοί στην επιμόρφωση -2η επιλογή θέματος για επιμόρφωση

επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο, τα 10 στις Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου), τα 6 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κ.α.), κανένα άτομο στο μισθολόγιο και στις άδειες, 1 άτομο στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιούπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο, κανένα δεν θέλει να επιμορφωθεί στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, 7 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών), 5 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ. αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ.) και 1 άτομο στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων.

### Τρίτη επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 31 άτομα που θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, τα 3 θέλουν να επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο, το 1 στις διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου), τα 2 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις

			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Total
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	3	1	0	4
		% of Total	2,6%	0,9%	0,0%	3,5%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	1	5	0	6
		% of Total	0,9%	4,3%	0,0%	5,2%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κ.α.)	Count	2	11	5	18
		% of Total	1,7%	9,6%	4,3%	15,7%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	5	1	2	8
		% of Total	4,3%	0,9%	1,7%	7,0%
	Άδειες(κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	1	11	2	14
		% of Total	0,9%	9,6%	1,7%	12,2%
	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσιούπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	2	0	2	4
		% of Total	1,7%	0,0%	1,7%	3,5%
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	6	2	6	14	
	% of Total	5,2%	1,7%	5,2%	12,2%	
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	5	14	3	22	
	% of Total	4,3%	12,2%	2,6%	19,1%	
Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)	Count	4	0	2	6	
	% of Total	3,5%	0,0%	1,7%	5,2%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	2	6	1	9	
	% of Total	1,7%	5,2%	0,9%	7,8%	

Πίνακας 14 Θετικοί για επιμόρφωση -3η επιλογή θέματος για επιμόρφωση

μετατάξεις κα), 5 άτομα στο μισθολόγιο, 1 άτομο στις άδειες, 2 άτομα στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα - ασυμβίβαστο, 6 άτομα θέλουν επιμορφωθούν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, 5 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών), 4 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ.), 2 άτομα στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων και κανένα άτομο στα λοιπά καθήκοντα πέρα από το παιδαγωγικό και διοικητικό έργο (πχ πολιτική προστασία, σίτιση κλπ.). Μελετώντας τους παραπάνω πίνακες καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι όσοι επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης επιλέγουν τα παρακάτω θέματα ως τρεις πρώτες επιλογές για επιμόρφωση. Στην πρώτη επιλογή κυριαρχεί η γνώση του πειθαρχικού δικαίου (13,9%), η άσκηση του διοικητικού έργου (4,3%) και οι υπηρεσιακές μεταβολές (2,6%). Ως δεύτερη επιλογή κυριαρχούν το παιδαγωγικό έργο (6,1%), οι υπηρεσιακές μεταβολές (5,2%) και τα καθήκοντα του συλλόγου διδασκόντων (4,3%). Ως Τρίτη επιλογή κυριαρχούν η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου (5,2%), το παιδαγωγικό έργο (4,3%) και οι αποδοχές (4,3%).

## Συσχέτιση 8<sup>η</sup>: Μη επιθυμία εξέλιξης σε θέση ευθύνης και επιλογές επιμόρφωσης

Σε αυτή τη συσχέτιση διερευνάται διακριτά, ποιες προτεραιότητες θέτουν αναφορικά με την επιμόρφωση στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών ΠΕ 70, όσοι δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέση ευθύνης. (Βλ. παράρτημα ΙΙ ερωτήσεις 10 και 16).

### 1<sup>η</sup> επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 61 άτομα που δεν θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, τα 18 θέλουν να επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο, τα 5 στις διοικητικές διαδικασίες (άσκηση

			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Total
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	16	18	12	46
		% of Total	13,9%	15,7%	10,4%	40,0%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	5	5	0	10
		% of Total	4,3%	4,3%	0,0%	8,7%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατατάξεις κα)	Count	3	5	0	8
		% of Total	2,6%	4,3%	0,0%	7,0%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	1	7	1	9
		% of Total	0,9%	6,1%	0,9%	7,8%
	Άδειες(κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	2	8	1	11
		% of Total	1,7%	7,0%	0,9%	9,6%
	Περιορισμοί που προκύπτουν απο την Δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	0	1	0	1
		% of Total	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	2	3	1	6	
	% of Total	1,7%	2,6%	0,9%	5,2%	
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	0	6	6	12	
	% of Total	0,0%	5,2%	5,2%	10,4%	
Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)	Count	1	6	0	7	
	% of Total	0,9%	5,2%	0,0%	6,1%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	1	2	2	5	
	% of Total	0,9%	1,7%	1,7%	4,3%	

Πίνακας 15 Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-1η επιλογή θέματος για επιμόρφωση

διοικητικού έργου), τα 5 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα), τα 7 άτομα στο μισθολόγιο, 8 άτομα στις άδειες, 1 άτομο στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο, 3 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, 6 άτομα στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο, (πχ. εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών), 6 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ. αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ.) και 2 άτομα στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων.

## 2<sup>η</sup> επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 61 άτομα που δεν θέλουν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, τα 4 θέλουν να επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο, κανένα δεν θέλει να επιμορφωθεί στις διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου), τα 3 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα), 10 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στο μισθολόγιο και 10 στις άδειες, 2 άτομα στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιούπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο, 6 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, 6 άτομα θέλουν να επιμορφωθούν στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο, (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών) 13 άτομα στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων και 1 άτομο στα λοιπά καθήκοντα πέρα από το παιδαγωγικό και διοικητικό έργο.

			ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ			Total
			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	2	4	2	8
		% of Total	1,7%	3,5%	1,7%	7,0%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	10	0	3	13
		% of Total	8,7%	0,0%	2,6%	11,3%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα)	Count	6	3	2	11
		% of Total	5,2%	2,6%	1,7%	9,6%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	0	16	1	17
		% of Total	0,0%	13,9%	0,9%	14,8%
	Άδειες (κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	0	10	0	10
		% of Total	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%
	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσιούπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	1	2	0	3
		% of Total	0,9%	1,7%	0,0%	2,6%
	Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	0	6	6	12
	% of Total	0,0%	5,2%	5,2%	10,4%	
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	7	6	7	20	
	% of Total	6,1%	5,2%	6,1%	17,4%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	5	13	2	20	
	% of Total	4,3%	11,3%	1,7%	17,4%	
12,00	Count	0	1	0	1	
	% of Total	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%	
<b>Total</b>	<b>Count</b>	<b>31</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>115</b>	

Πίνακας 16Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-2η επιλογή θέματος για επιμόρφωση.

### 3<sup>η</sup> επιλογή επιμόρφωσης

Από τα 61 άτομα που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν υπηρεσιακά σε θέση ευθύνης, το 1 θέλει να επιμορφωθεί στο πειθαρχικό δίκαιο, τα 5 στις διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου), τα 11 άτομα στις υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κ.α.), 1 άτομο στο μισθολόγιο, 11 άτομα στις άδειες, κανένα στους περιορισμούς που προκύπτουν από την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο, 2 άτομα θέλουν επιμορφωθούν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, 5 άτομα θέλουν

			ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ	Total
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	Πειθαρχικό Δίκαιο	Count	3	1	0	4
		% of Total	2,6%	0,9%	0,0%	3,5%
	Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)	Count	1	5	0	6
		% of Total	0,9%	4,3%	0,0%	5,2%
	Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κ.α.)	Count	2	11	5	18
		% of Total	1,7%	9,6%	4,3%	15,7%
	Μισθολόγιο-αποδοχές	Count	5	1	2	8
		% of Total	4,3%	0,9%	1,7%	7,0%
	Άδειες (κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)	Count	1	11	2	14
		% of Total	0,9%	9,6%	1,7%	12,2%
	Περιορισμοί που προκύπτουν από την Δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα- ασυμβίβαστα	Count	2	0	2	4
		% of Total	1,7%	0,0%	1,7%	3,5%
	Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	Count	6	2	6	14
		% of Total	5,2%	1,7%	5,2%	12,2%
Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)	Count	5	14	3	22	
	% of Total	4,3%	12,2%	2,6%	19,1%	
Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)	Count	4	0	2	6	
	% of Total	3,5%	0,0%	1,7%	5,2%	
Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων	Count	2	6	1	9	
	% of Total	1,7%	5,2%	0,9%	7,8%	

Πίνακας 17 Μη επιθυμία ανάληψης θέσης ευθύνης-3η επιλογή θέματος για επιμόρφωση.



να επιμορφωθούν στις υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ. εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών), κανένα άτομο δεν θέλει να επιμορφωθεί στις συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ. αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ) και 6 άτομα στα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του συλλόγου των διδασκόντων.

Οι ερωτώμενοι που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέση ευθύνης, επέλεξαν ως εξής:

Στην πρώτη επιλογή κυριαρχούν

- το πειθαρχικό δίκαιο (15,7%),
- οι άδειες 7%
- οι αποδοχές (6,1%).

Στη δεύτερη επιλογή κυριαρχούν

- το μισθολόγιο 13,9%,
- τα καθήκοντα του συλλόγου διδασκόντων (11,3%)
- οι άδειες με 8,7%.

Στην τρίτη επιλογή κυριαρχούν

- το παιδαγωγικό έργο (12,2%)
- οι υπηρεσιακές μεταβολές (9,6%)
- οι άδειες με 9,6%.

**Συσχέτιση 9<sup>η</sup>: Καταλληλότητα μεθόδου διδασκαλίας για όσους επιθυμούν να επιμορφωθούν σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων**

Σε αυτή τη συσχέτιση επιλέξαμε να απομονώσουμε τις απόψεις μόνο όσων επιθυμούν να επιμορφωθούν και να τις διασταυρώσουμε με τις μεθόδους διδασκαλίας, που οι εκπαιδευτικοί του δείγματος θεωρούν πιο αποδοτικές, σε περίπτωση που παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης σε δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών.

				ΕΙΣΗΓΗΣΗ-ΔΙΑΛΕΞΗ ΔΙΑΖΩΣΗΣ				Total
				ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΣΕ ΝΑΙ	Count	28	14	28	26	96	
		% of Total	24,1%	12,1%	24,1%	22,4%	82,8%	
	ΟΧΙ	Count	17	1	1	1	20	
		% of Total	14,7%	0,9%	0,9%	0,9%	17,2%	
Total		Count	45	15	29	27	116	
		% of Total	38,8%	12,9%	25,0%	23,3%	100,0%	

**Πίνακας 18 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΕΙΣΗΓΗΣΗ-ΔΙΑΛΕΞΗ ΔΙΑΖΩΣΗΣ Crosstabulation**

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 28 θεωρούν την εισήγηση - διάλεξη δια ζώσης καθόλου αποδοτική, τα 28 αρκετά αποδοτική και τα 26 πολύ αποδοτική. Παρατηρείται εδώ ότι 50 άτομα (50,1%) θεωρούν την εισήγηση – διάλεξη από αρκετά έως πολύ αποδοτική ως μέθοδο διδασκαλίας. Επιπλέον 42 άτομα από τα 96 θεωρούν την εισήγηση – διάλεξη από καθόλου έως ελάχιστα αποδοτική (43,75%).

	<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟΥΣ</b>	Total
--	-----------------------------	-------

			ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΣΕ ΝΑΙ	Count	20	10	22	44	96
		% of Total	17,2%	8,6%	19,0%	37,9%	82,8%
	ΟΧΙ	Count	9	4	1	6	20
		% of Total	7,8%	3,4%	0,9%	5,2%	17,2%
Total		Count	29	14	23	50	116
		% of Total	25,0%	12,1%	19,8%	43,1%	100,0%

**Πίνακας 19** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟΥΣ  
Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 20 θεωρούν τη συζήτηση με ειδικούς καθόλου αποδοτική, τα 22 αρκετά αποδοτική και τα 44 τη θεωρούν πολύ αποδοτική. Παρατηρούμε εδώ ότι 66 άτομα (68%) θεωρούν τη συζήτηση με ειδικούς από αρκετά έως πολύ αποδοτική ως μέθοδο διδασκαλίας.

			ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ					
			ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	Total
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ	Count	4	23	35	34	0	96
		% of Total	3,4%	19,8%	30,2%	29,3%	0,0%	82,8%
	ΟΧΙ	Count	1	4	3	11	1	20
		% of Total	0,9%	3,4%	2,6%	9,5%	0,9%	17,2%
Total		Count	5	27	38	45	1	116
		% of Total	4,3%	23,3%	32,8%	38,8%	0,9%	100,0%

**Πίνακας 20** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ  
Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 4 θεωρούν την εργασία σε ομάδες καθόλου αποδοτική, τα 23 ελάχιστα αποδοτική, τα 34 πολύ

αποδοτική και τα 35 αρκετά αποδοτική. Βλέπουμε λοιπόν ότι η μέθοδος αυτή έχει περισσότερους οπαδούς, καθώς 69 άτομα τη χαρακτηρίζουν από αρκετά έως πολύ αποδοτική (71%) ενώ 27 άτομα τη θεωρούν από καθόλου έως ελάχιστα αποδοτική (28%).

		ΠΑΙΝΧΙΑΙ ΡΟΛΩΝ					Total
		ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	NAI Count	3	12	44	34	3	96
	% of Total	2,6%	10,3%	37,9%	29,3%	2,6%	82,8%
	OXI Count	1	3	1	12	3	20
	% of Total	0,9%	2,6%	0,9%	10,3%	2,6%	17,2%
Total	Count	4	15	45	46	6	116
	% of Total	3,4%	12,9%	38,8%	39,7%	5,2%	100,0%

**Πίνακας 21** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΠΑΙΝΧΙΑΙ ΡΟΛΩΝ  
Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 3 θεωρούν το παιχνίδι ρόλων καθόλου αποδοτική μέθοδο διδασκαλίας, τα 12 το θεωρούν ελάχιστα αποδοτική μέθοδο, τα 44 αρκετά αποδοτική και τα 34 πολύ αποδοτική. Βλέπουμε εδώ ότι είναι πολύ μεγαλύτερο το ποσοστό των ατόμων που θεωρούν το παιχνίδι ρόλων από αρκετά αποδοτική έως πολύ αποδοτική μέθοδο επιμόρφωσης (81%).

		ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΜΕ ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΕΙΔΙΚΟΥ					Total
		ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ	Count 0	9	43	41	3	96
		% of Total	0,0%	7,8%	37,1%	35,3%	2,6%
	ΟΧΙ	Count 1	4	6	7	2	20
		% of Total	0,9%	3,4%	5,2%	6,0%	17,2%
Total		Count	13	49	48	5	116
		% of Total	0,9%	11,2%	42,2%	4,3%	100,0%

**Πίνακας 22** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΜΕ ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΕΙΔΙΚΟΥ Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 9 θεωρούν την πρακτική άσκηση με επίβλεψη ειδικού ελάχιστα αποδοτική, τα 43 άτομα τη θεωρούν αρκετά αποδοτική και τα 41 τη θεωρούν πολύ αποδοτική. Παρατηρούμε εδώ ότι η συγκεκριμένη μέθοδος επιμόρφωσης συγκεντρώνει μεγάλο βαθμό αποδοχής, καθώς το 87% των ατόμων που απάντησαν θετικά, αξιολογούν την εν λόγω μέθοδο από αρκετά έως πολύ αποδοτική.

		ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ				Total
		ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚ Ο	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙ ΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙ ΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙ ΚΟ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚ ΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ Count	1	14	29	52	96
	% of Total	0,9%	12,1%	25,0%	44,8%	82,8%
	ΟΧ Ι Count	0	3	3	14	20
	% of Total	0,0%	2,6%	2,6%	12,1%	17,2%
Total	Count	1	17	32	66	116
	% of Total	0,9%	14,7%	27,6%	56,9%	100,0%

**Πίνακας 23 Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ  
Crosstabulation**

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το 1 άτομο θεωρεί τη μελέτη περιπτώσεων καθόλου αποδοτική μέθοδο, τα 14 τη θεωρούν ελάχιστα αποδοτική, τα 29 αρκετά αποδοτική και τα 52 πολύ αποδοτική. Παρατηρούμε εδώ ότι η πλειοψηφία των ατόμων (84%) θεωρούν τη μέθοδο από αρκετά έως πολύ αποδοτική.

		ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ ΜΕ ΒΙΝΤΕΟ					Total
		ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	ΝΑΙ	Count 16	35	27	17	1	96
		% of Total 13,8%	30,2%	23,3%	14,7%	0,9%	82,8%
	ΟΧΙ	Count 4	7	6	2	1	20
		% of Total 3,4%	6,0%	5,2%	1,7%	0,9%	17,2%
Total		Count 20	42	33	19	2	116
		% of Total 17,2%	36,2%	28,4%	16,4%	1,7%	100,0%

**Πίνακας 24** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΔΙΑΛΕΞΕΙΣ ΜΕ ΒΙΝΤΕΟ Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 16 θεωρούν την εξ αποστάσεως διάλεξη με βίντεο καθόλου αποδοτική μέθοδο επιμόρφωσης, τα 35 τη θεωρούν ελάχιστα αποδοτική, τα 27 αρκετά αποδοτική και τα 17 τη θεωρούν πολύ αποδοτική. Σε αυτή τη μέθοδο το 30,2% θεωρεί πως θα είναι ελάχιστα αποδοτική.

		ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΔΟΣΗ ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΥ ΕΡΩΤΩΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ					Total
		ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	NAI	Count 10	24	36	23	3	96
	% of Total	8,6%	20,7%	31,0%	19,8%	2,6%	82,8%
	OXI	Count 3	3	3	11	0	20
	% of Total	2,6%	2,6%	2,6%	9,5%	0,0%	17,2%
Total	Count	13	27	39	34	3	116
	% of Total	11,2%	23,3%	33,6%	29,3%	2,6%	100,0%

**Πίνακας 25** Επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας \* έκδοση ειδικού εγχειριδίου ερωταπαντήσεων Crosstabulation

Από τα 96 άτομα που θέλουν να επιμορφωθούν σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας, τα 10 θεωρούν την έκδοση ειδικού εγχειριδίου ερωταπαντήσεων καθόλου αποδοτική μέθοδο επιμόρφωσης, τα 24 ελάχιστα αποδοτική, τα 36 αρκετά αποδοτική και τα 23 πολύ αποδοτική.

Μελετώντας όλα τα παραπάνω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η θεωρία επιβεβαιώνεται όσον αφορά τις ενεργητικές μεθόδους διδασκαλίας, καθώς έχουν μεγαλύτερη απήχηση και θεωρούνται πολύ αποδοτικές από τους ερωτώμενους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στην έρευνά μας.

Οι εξαιρετικά αποδοτικές μέθοδοι σύμφωνα με τους ερωτώμενους στα θέματα επιμόρφωσης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών ΠΕ 70 στον Νομό Ημαθίας είναι:

- Η μελέτη περιπτώσεων (84%)
- Η πρακτική άσκηση με επίβλεψη ειδικού (87%)
- Τα παιχνίδια ρόλων (81%)
- Η διδασκαλία σε ομάδες (71%)



## Συμπεράσματα

### Περιγραφικής ανάλυσης

Στο σημείο αυτό θεωρείται απαραίτητο να προχωρήσουμε σε μια συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Αρχικά καταγράφηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος έτσι ώστε να μπορούν να αναλυθούν είτε διακριτά είτε συνδυαστικά με κάποια άλλη ερώτηση. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος έχουν ως εξής: Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ΠΕ 70 είναι περισσότερες από τους άνδρες, γεγονός που είναι αντιπροσωπευτικό της γενικότερης κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα αλλά και στα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ε.Ε.<sup>51</sup> Ηλικιακά η πλειοψηφία του δείγματος βρίσκεται μεταξύ 36 και 55 έτη. Η παύση διορισμών και η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης (Λάκασας, 2017) οδήγησαν στην αύξηση του μέσου όρου ηλικίας των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στα 48 έτη κατά μέσο όρο. Η ηλικία των εκπαιδευτικών μας ενδιαφέρει διότι συνδέεται με τη φάση του κύκλου ζωής στην οποία βρίσκονται. Στην εργασία η μεταβλητή αυτή μελετάται με μεγαλύτερη λεπτομέρεια σε σχέση με τη διάθεση των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση. Στην ηλικία αυτή οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί βρίσκονται μακριά από την επιρροή της βασικής τους ακαδημαϊκής εκπαίδευσης καθώς και της εισαγωγικής τους επιμόρφωσης. Η απομάκρυνση αυτή μπορεί να οδηγεί στη διάθεση για επικαιροποίηση της γνώσης των εκπαιδευτικών οπότε και να αυξήσει τη διάθεση για επιμόρφωση σε διάφορα πεδία (Βεργίδης Δ. , 2015). Η ηλικία επίσης είναι εξαιρετικά σημαντική σε συνδυασμό με την προϋπηρεσία προκειμένου να μελετήσουμε την φάση της επαγγελματικής ανάπτυξης και να δούμε ποια είναι η ένταση της διάθεσης για επαγγελματική ανάπτυξη και κατ' επέκταση για επιμόρφωση (Ματσαγκούρας, 2005). Στην έρευνά μας η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών διαθέτει προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη με σημαντικά όμως ποσοστά και στις υπόλοιπες κατηγορίες. Η φάση αυτή σύμφωνα με τη βιβλιογραφία ονομάζεται φάση της επαγγελματικής κρίσης (Huberman, 1989), σύμφωνα με την οποία ο εκπαιδευτικός βιώνει μια προσωπική ματαίωση και αμφισβήτηση της προσωπικής του αξίας, γεγονός που μπορεί να τον οδηγήσει σε έξοδο από το επάγγελμα ή αποδοχή της υφιστάμενης κατάστασης. Όλα τα παραπάνω ωθούν τον εκπαιδευτικό σε προγράμματα επιμόρφωσης, χρήσιμα για την επίλυση των προβληματισμών του. Το 33,6% του δείγματος της έρευνας έχει προϋπηρεσία

---

<sup>51</sup> Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί κυριαρχούν στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ιδιαίτερα στην πρωτοβάθμια, υπάρχουν ιδιαίτερα περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί, από ό,τι άνδρες, σε όλα τα κράτη μέλη. Το 2011, το 85% των δασκάλων στην πρωτοβάθμια σε ολόκληρη την ΕΕ, ήταν γυναίκες, με τα υψηλότερα ποσοστά να καταγράφονται σε Τσεχία και Σλοβενία (97%), και τα χαμηλότερα στη Δανία (69%), το Λουξεμβούργο (74%) και την Ισπανία (75%). (ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ, 2013)

πάνω από 21 έτη, επομένως βρίσκεται επαγγελματικά στη φάση της ωριμότητας. Σε αυτή τη φάση σύμφωνα με το Huberman οι εκπαιδευτικοί νιώθουν μια επαγγελματική εξουθένωση, χαρακτηρίζονται από συντηρητισμό και πολλές φορές διακρίνονται από επαγγελματική ειδημοσύνη. Τα παραπάνω τους κάνουν επιλεκτικούς στη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα, τα οποία αντιμετωπίζουν με στοχαστική κριτική ανάλυση ως προς το περιεχόμενό τους. (Huberman, 1989). Αναφορικά τώρα με το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ΠΕ 70 του δείγματός μας διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία είναι δάσκαλοι που έχουν αποφοιτήσει από κάποιο παιδαγωγικό τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης πανεπιστημίου. Για τον λόγο αυτό διερευνούμε στην παρούσα εργασία και τα προγράμματα σπουδών των αντίστοιχων τμημάτων για να μελετήσουμε εάν υπάρχουν μαθήματα που σχετίζονται με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών. Ένα ακόμη χρήσιμο δεδομένο που μπορούμε να εξάγουμε από το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων έχει να κάνει με τη μετεκπαίδευσή τους, η οποία φτάνει αθροιστικά το 22% περίπου. Ποσοστό που επιβεβαιώνει την τάση για επαγγελματική ανάπτυξη και γνωστική ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών σήμερα. Σε αυτό συμβάλει και η μοριοδότησή της ή ο συνυπολογισμός της στην διεκδίκηση μιας θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση (N.4473, 2017). Στο πλαίσιο της δημοσιονομικής πολιτικής βέβαια έχουν αφαιρεθεί κίνητρα επιμόρφωσης μιας και πλέον δε δίδεται άδεια με αποδοχές σε όσους κάνουν μεταπτυχιακές σπουδές παρά μόνο στους υπότροφους του ΙΚΥ (Υ.Κ., 2007). Ωστόσο με βάση τον νόμο για τη μισθοδοσία (N.4354, 2015) των δημοσίων υπαλλήλων προστίθενται μισθολογικά κλιμάκια οπότε υπάρχει αύξηση του μισθού στους κατόχους μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων. Η οικογενειακή κατάσταση του δείγματος μελετάται διότι συνδέεται σύμφωνα με τη βιβλιογραφία με τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο εκπαιδευτικός κατά την εμπλοκή του σε μια διαδικασία επιμόρφωσης. Τα εμπόδια αυτά σύμφωνα με τον Rogers προκύπτουν από την κατάσταση των εκπαιδευόμενων. Έγνοιες, δεσμεύσεις και υποχρεώσεις των εκπαιδευόμενων, που προέρχονται από την οικογενειακή τους κατάσταση εμποδίζουν τη συγκέντρωση των εκπαιδευόμενων απορροφώντας τη σκέψη και τον διαθέσιμο χρόνο τους. (Ρότζερς Α. , 1999). Στο δείγμα της έρευνας οι ερωτώμενοι στην πλειοψηφία τους έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, γεγονός που ενδεχομένως τους εμποδίζει να εμπλακούν σε μια διαδικασία επιμόρφωσης. Ωστόσο από τα αποτελέσματα της έρευνας βλέπουμε μεγάλη διάθεση για επιμόρφωση στο θέμα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, γεγονός που ίσως να οφείλεται στην υψηλή αξία και σημαντικότητα του συγκεκριμένου θέματος.

Στο δεύτερο μέρος της περιγραφικής ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας εντοπίζουμε τα θέματα που οι ερωτώμενοι θεωρούν τα πλέον σημαντικά είτε αφορούν

δικαιώματα είτε υποχρεώσεις. Στις άδειες οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν υψηλή σημαντικότητα (64,7%). Το υψηλό αυτό ποσοστό ίσως να συναρτάται με το μέγεθος των υποχρεώσεων, όπως αυτό προκύπτει από την οικογενειακή τους κατάσταση ή ακόμη και από την ανάγκη για ορθή άσκηση του δικαιώματος καθώς σε αντίθετη περίπτωση όπως αναλύσαμε και στο θεωρητικό σκέλος ενδέχεται να υπάρξουν πειθαρχικές κυρώσεις. Το ωράριο ως δικαίωμα αλλά παράλληλα και υποχρέωση έχει υψηλή σημασία για τους ερωτώμενους (62,9%). Η τήρηση του ωραρίου ως δικαίωμα<sup>52</sup> έχει πιθανόν σημασία διότι καθορίζει τις ιδιαίτερες παραμέτρους που ισχύουν για τους εκπαιδευτικούς σε σχέση με τους υπόλοιπους δημοσίους υπαλλήλους με γνώμονα την ιδιαίτερη φύση του επαγγέλματος. Από την άλλη ως υποχρέωση αποτελεί το όριο τήρησης ενός καθήκοντος σημαντικού για να μην έχει κάποια πειθαρχική επίπτωση. Οι υπηρεσιακές μεταβολές των εκπαιδευτικών είναι σύμφυτες με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Κυρίως θεωρούν σημαντικές τις μεταθέσεις (60,3%), τις αποσπάσεις (53,4%), τις τοποθετήσεις (62,1%) και λιγότερο τις μετατάξεις (28,4%). Αυτό μπορεί να ερμηνεύεται από τη διάθεσή τους να παραμείνουν στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού απλά επιθυμούν να βελτιώσουν τις συνθήκες του χώρου εργασίας ή να μεταφερθούν πιο κοντά στον τόπο συμφερόντων τους. Αντίθετα με τη μετάταξη (N.1824, 1988) αλλάζει ο επαγγελματικός τους προσανατολισμός μιας και το πλέον πιθανό είναι να μεταφερθούν σε μια θέση διοικητική ασκώντας γραφειοκρατικά καθήκοντα. Επιπροσθέτως οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν υψηλή αξία στην γνώση θεμάτων που αφορούν το μισθολόγιο, καθώς ειδικά σε συνθήκες δημοσιονομικής πίεσης οι αποδοχές οποιουδήποτε εργαζόμενου και μάλιστα υπαλλήλου αποτελούν βασική προϋπόθεση ποιοτικής διαβίωσης. Στην διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ο μισθός αποτελεί ένα σημαντικό εξωτερικό κίνητρο, το οποίο σχετίζεται με την απόδοση του εργαζόμενου, τη διάθεσή του για αποδοτική εργασία και την ανάληψη ευθύνης (Herzberg, 1966). Το βαθμολόγιο και οι προαγωγές θεωρούνται πολύ σημαντικές για τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται να διεκδικήσουν θέσης ευθύνης<sup>53</sup>. Από την άλλη η αποσύνδεση του βαθμού των υπαλλήλων από το μισθολόγιο μείωσε πιθανώς το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών για το θέμα. Η μεγάλη σημασία που αποδίδουν στη γνώση του θεσμικού πλαισίου της επιμόρφωσης (62,9%) των εκπαιδευτικών θα μπορούσε να συνδεθεί και με τα υψηλά ποσοστά διάθεσης για επιμόρφωση που καταγράφουμε στην παρούσα έρευνα (82,8%). Προχωρώντας εντοπίζουμε ένα υψηλό ενδιαφέρον για τη λύση

---

<sup>52</sup> Το εργασιακό ωράριο των εκπαιδευτικών είναι κατ' ανώτατο 30 ώρες. Το διδακτικό ωράριο των εκπαιδευτικών είναι απαραβίαστο. (24 ώρες για όσους έχουν ως 10 χρόνια υπηρεσίας, 23 ώρες από 10-15 χρόνια, 22 ώρες από 15-20 χρόνια και 21 ώρες από 20 και πάνω (N.2470, 1997)

<sup>53</sup> Η ανάληψη θέσης ευθύνης προϋποθέτει την κατοχή του βαθμού Α. Ρύθμιση θεμάτων σχετικών με τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων και Εργαστηριακών Κέντρων. ΦΕΚ 4424/2018 τα Β'Υ.Α Φ.361.22/41/159789/Ε3

υπαλληλικής σχέσης (40,5%). Οι υποθέσεις για αυτό το υψηλό ενδιαφέρον μπορεί να σχετίζονται με το δαιδαλώδες του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με τη συνταξιοδότηση των υπαλλήλων καθώς και με την κομβικότητα μιας τέτοιας σημαντικής απόφασης για τη ζωή του κάθε ανθρώπου είτε γίνει πρόωρα πχ για λόγους υγείας, είτε εθελούσια εφόσον καλυφθούν τα ελάχιστα όρια, είτε υποχρεωτικά εφόσον καλυφθούν τα ανώτατα επιτρεπτά όρια ηλικίας. Χρειάζεται επίσης να σημειωθεί ότι η λύση της υπαλληλικής σχέσης όπως είδαμε μπορεί να προέλθει και από απόλυση ως πειθαρχική ποινή (N.4057, 2012). Το γεγονός αυτό καθιστά σημαντική τη γνώση του θέματος, διότι ακυρώνει την ίδια την επαγγελματική ιδιότητα του εκπαιδευτικού ως δημοσίου υπαλλήλου με όλες τις σύννομες συνέπειες όπως η απώλεια του μισθού του. Στη συνέχεια βλέπουμε το δικαίωμα άσκησης ιδιωτικού έργου στο οποίο δίδεται αρκετά μεγάλη βαρύτητα. Ειδικά στις συνθήκες δημοσιονομικής συρρίκνωσης από το 2010 έως σήμερα οι κρατικές δαπάνες και κατ' επέκταση οι μισθοί των δημοσίων υπαλλήλων φτάνουν μεσοσταθμικά το 25% στους εκπαιδευτικούς (Υπ.Ε.Δ.Α, 2016). Η συμπλήρωση αυτής της απώλειας ενδεχομένως να γίνεται με την ανάληψη μιας δεύτερης εργασίας ειδικά όταν γίνεται αναφορά σε ένα προσωπικό όπως είναι το εκπαιδευτικό, που διαθέτει υψηλά τυπικά προσόντα σύμφωνα και με την έρευνά μας. Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας συγκεντρώνει σημαντικά ποσοστά ( 37,1%) στην υψηλή σημαντικότητα αλλά αρκετά χαμηλότερα από άλλα πεδία που προαναφέρθηκαν. Αυτό πιθανόν να συσχετίζεται με το έλλειμμα εμπιστοσύνης στο «όπλο» της απεργίας, όπως αυτές συνδέονται με χρόνιες παθολογίες του συνδικαλιστικού κινήματος. (ΙΝ.Ε.Γ.Σ.Ε.Ε). Το φαινόμενο της επιστράτευσης των εκπαιδευτικών στις απεργίες του 2013, η διαθεσιμότητα των εκπαιδευτικών το ίδιο έτος, καθώς επίσης και οι περικοπές στους μισθούς με την ταυτόχρονη αύξηση του ωραρίου των εκπαιδευτικών, αύξησε το ενδιαφέρον τους για συνδικαλιστική γνώση. Ωστόσο μετά το 2015 παρατηρείται κάμψη της συμμετοχής σε απεργιακές κινητοποιήσεις, γεγονός που μπορεί να συνδεθεί με πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες (Παπανικολόπουλος, 2015).

Στη συνέχεια οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν μεγάλη σημασία των γνώσεων που συνδέονται με την υγιεινή και την ασφάλεια του επαγγέλματος τους. Αυτό μπορεί να συνδυάζεται και με το γεγονός ότι το σχολείο ως χώρος εργασίας αφορά ανήλικους μαθητές, των οποίων η διασφάλιση της ακεραιότητας αποτελεί βασικό ηθικό και νομικό καθήκον των εκπαιδευτικών. Το σχολικό περιβάλλον οφείλει να είναι απαλλαγμένο από κινδύνους για ατυχήματα και είναι επίσης λόγω της συσσώρευσης πληθυσμού ευαίσθητο σε επιδημιολογικές εξάρσεις. Επίσης η υγιεινή σχετίζεται και με την υψηλή επαγγελματική εξουθένωση που σχετίζεται με την ίδια τη φύση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Όπως

είδαμε και στην περίπτωση της λύσης υπαλληλικής σχέσης που μπορεί να καταλήξει σε αργία και απόλυση, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί έδειξαν να αποδίδουν μεγάλη σημασία στην αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων (68,1%). Μέσα από τη μελέτη του σχετικού νομοθετικού πλαισίου, όπως το παραθέσαμε παραπάνω, το γεγονός αυτό εξηγείται καθώς η αντιμετώπιση μιας πειθαρχικής δίωξης από κάποιον εκπαιδευτικό μπορεί να τον βοηθήσει να αποτρέψει ή να καταργήσει μια απόφαση η οποία θα τον θίξει επαγγελματικά, οικονομικά και ηθικά. Αναλύοντας τον τομέα των υποχρεώσεων εντοπίζουμε ως σημαντικότερες κατά την άποψη των εκπαιδευτικών τον τομέα των περιορισμών είναι αυτοί που έχουν να κάνουν με τη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων εντός και εκτός του εργασιακού τους χώρου καθώς και η ελευθερία έκφρασης με ποσοστά άνω του 50%. Οι περιορισμοί αυτοί μελετώντας το σχετικό θεσμικό πλαίσιο σχετίζονται με την πιθανότητα άσκησης πειθαρχικών διώξεων οπότε και την απόδοση κάποιας ποινής, η οποία μπορεί να στερήσει από κάποιον δικαιώματα μισθού, προαγωγής ακόμα και της ίδιας τους της θέσης. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί επιβεβαίωσαν την υψηλή αξία θεώρησης του παιδαγωγικού τους ρόλου (66,4%) όπως και σε παλαιότερες έρευνες διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών στην Ελλάδα, στις οποίες κυριαρχούν ως θέματα επιλογής επιμόρφωσης αυτά που έχουν παιδαγωγικό περιεχόμενο. Στα εξωδιδασκτικά καθήκοντα των εκπαιδευτικών ορίζονται και αυτά που σχετίζονται και με το διοικητικό έργο<sup>54</sup>. Βλέπουμε λοιπόν στα αποτελέσματα της έρευνας ότι οι εκπαιδευτικοί συνδέουν τα διοικητικά καθήκοντα που αναλαμβάνουν ως ένα υψηλής σημασίας ρόλο ίσως επειδή ανήκει και αυτός στο καθηκοντολόγιο τους ή επειδή είναι ένας τρόπος συμπλήρωσης του διδακτικού τους ωραρίου (N.4386, 2016). Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών, τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα τους απασχολούν πολύ και πέρα από το διοικητικό έργο, καθώς είναι ποικίλα και αρκετά απαιτητικά μιας και προστίθενται και νέα, όπως η επίβλεψη των σχολικών γευμάτων. Η απαλλαγή (N.2721, 1999) από αυτά γίνεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις τις οποίες δείχνουν οι εκπαιδευτικοί ότι θέλουν να γνωρίζουν. Στη συνέχεια θα πρέπει να αναλύσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί κατατάσσουν τις ανάγκες τους, όπως οι ίδιοι τις συνειδητοποιούν για περισσότερη γνώση στους τομείς των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων.

Οι θεματικές στις οποίες οι εκπαιδευτικοί εντοπίζουν τη μεγαλύτερη ανεπάρκεια είναι οι εξής:

#### A. Στα δικαιώματα:

---

<sup>54</sup> το άρθρο 245 του Νόμου 4512/2018 αντικαταστάθηκε η παρ. 8 του άρθρου 13 του ν. 1566/1985 (Α' 167) για τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα

Η αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων 68,1% ίσως γιατί το νομικό πλαίσιο είναι σύνθετο και απαιτεί συγκεκριμένες νομικές γνώσεις για την ακολουθία μιας τέτοιας δίωξης.

Η υγιεινή και η ασφάλεια 50% ίσως επειδή οι γνώσεις των εκπαιδευτικών σε θέματα αγωγής υγείας, πολιτικής προστασίας και συναφών αντικειμένων δεν μπορεί να καλυφθεί από το υπάρχον ρυθμιστικό και εκπαιδευτικό πλαίσιο.

Σε θέματα μισθολογίου 44,8% καθώς οι συχνές αλλαγές του ρυθμιστικού πλαισίου σε συνάρτηση με τις ελλείψεις γνώσεις των εκπαιδευτικών σε οικονομικά θέματα περιπλέκουν τα δεδομένα και δημιουργούν ασάφειες.

## B. Στις υποχρεώσεις

Οι υποχρεώσεις που προκύπτουν από το πειθαρχικό δίκαιο, οι διαδικασίες και οι ποινές, θεωρούνται ως τομέας αναγκαίος να καλυφθεί επαρκώς σε γνωστικό επίπεδο από τους εκπαιδευτικούς (56%). Η πολυπλοκότητα του νομικού πλαισίου και οι περιορισμένες επιλογές για επιμόρφωση δικαιολογούν αυτήν την ανεπάρκεια. Ωστόσο όπως καταγράψαμε στο θεωρητικό σκέλος της εργασίας, υπάρχει σχετική θεματική στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Η άσκηση διδακτικού έργου (42,2%) και τα εξωδιδακτικά καθήκοντα (44,8%) αντιμετωπίζονται και αυτά ως τομείς, στους οποίους απαιτείται συμπλήρωση γνώσεων. Η πολυνομία, η ασάφεια του νομικού πλαισίου και οι σύνθετες διοικητικές διαδικασίες σε συνδυασμό με την έλλειψη γνώσεων γραμματειακού χαρακτήρα από πολλούς εκπαιδευτικούς οδηγεί πιθανόν σε αυτό το έλλειμμα.

Οι εκπαιδευτικοί για μια ακόμη φορά δείχνουν μεγάλη αγωνία για τη γνωστική τους ανεπάρκεια σε σχέση με το παιδαγωγικό τους έργο (42,2%). Ο πολυσύνθετος ρόλος τους, όπως τον αναπτύξαμε προηγουμένως, σε συνδυασμό με την εξέλιξη των απαιτήσεων που προκύπτουν από αυτόν στο σήμερα, καθιστά αναγκαία την ανανέωση και εμπάθυνση των γνώσεων των εκπαιδευτικών σε θέματα παιδαγωγικών καθηκόντων. Ένα άλλο συμπέρασμα, που δεν μπορεί να θεωρηθεί αμελητέο από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, αφορά το αίσθημα της ανεπάρκειας γνώσης σε θέματα ελευθερίας έκφρασης (42,2%). Οι εκπαιδευτικοί ίσως να αισθάνονται ότι υπάρχει αρκετά μεγάλο χάσμα μεταξύ όσων πιστεύουν οι ίδιοι ότι μπορούν να εκφράσουν ως άποψη με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου, σε σχέση με όσα πιστεύει ο νομοθέτης. Η δημόσια έκφραση, ειδικά την εποχή που τα κοινωνικά δίκτυα κυριαρχούν, ενδεχομένως να φέρει σε δύσκολη θέση έναν εκπαιδευτικό, που θα ασκήσει κριτική στην υπηρεσία του ή στην προϊστάμενη αρχή του, στην προσπάθεια συμμετοχής του στο δημόσιο διάλογο για κάποιο φλέγον θέμα της εκπαίδευσης. Με στόχο τη διερεύνηση της

επιμόρφωσης ως μέσο εξέλιξης και επαγγελματικής αναβάθμισης<sup>55</sup> των εκπαιδευτικών ρωτήσαμε τους εκπαιδευτικούς, αν επιθυμούν να εξελιχθούν και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης. Στην πλειοψηφία τους δεν έχουν ως στόχο να αναλάβουν μια θέση ευθύνης (53,4 %) ωστόσο για κάποιους (26,7%) η επιθυμία για επαγγελματική εξέλιξη είναι δεδομένη και μπορεί να συνδέεται με μισθολογικά κίνητρα, όπως προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία. Η αξία της συγκεκριμένης ερώτησης αναδεικνύεται περισσότερο μέσα από τη συσχέτισή της με τη διάθεση για επιμόρφωση, όπως θα δούμε παρακάτω. Επίσης στην πρόθεση για εκλογή σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου η απάντηση είναι αρνητική κατά 67,2%. Η άρνηση αυτή μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, που έχουν να κάνουν με την ποιότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και την ίδια την προσωπικότητα των ατόμων, τα οποία λειτουργούν ορθολογικά. Έτσι πιστεύουν ότι έχουν θα έχουν μεγαλύτερο κόστος από την εμπλοκή τους παρά όφελος. (Παπανικολόπουλος, 2015). Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που ερωτήθηκαν, (83,6%) δεν έχει συμμετάσχει σε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα την τελευταία διετία, γεγονός που επιβεβαιώνει και την ιστορική καταγραφή της εργασίας σύμφωνα με την οποία υπάρχει μια κάμψη των προσφερόμενων προγραμμάτων επιμόρφωσης κυρίως από τους αρμόδιους φορείς το τελευταίο χρονικό διάστημα. Σε όσους συμμετείχαν (16,4%) κυριαρχεί η αξιολόγηση προσωπικού και εκπαιδευτικού έργου, καθώς επιχειρήθηκε η εφαρμογή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου από την Πολιτεία οπότε ακολουθούσε και σχετική επιμόρφωση. Η πλειοψηφία επίσης των εκπαιδευτικών 82,8% επιθυμεί να λάβει επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, γεγονός που εντοπίζεται και σε παλαιότερες έρευνες διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών αλλά όχι σε αυτό το βαθμό. Το γεγονός της προηγούμενης ανάλυσης μέσω των ερωτήσεων σημαντικότητας και αναγκαιότητας μπορεί να ωριμάζει την ανάγκη στον ερωτώμενο σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι αν δει το θέμα απομονωμένο μεταξύ άλλων. Αναλύοντας τις πηγές ενημέρωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων βλέπουμε ότι το διαδίκτυο, ο διευθυντής αλλά και οι συνάδελφοί τους καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις σε μια σειρά συνδυασμών. Μάλιστα ο συνδυασμός ιστοσελίδων, διευθυντή σχολικής μονάδας αλλά και συναδέλφων είναι ο πιο δημοφιλής. Διαπιστώνουμε λοιπόν και μέσα από την ανάλυση των χαρακτηριστικών καθεμιάς από τις προαναφερθείσες πηγές στο θεωρητικό σκέλος της εργασίας, ότι οι εκπαιδευτικοί επιλέγουν ένα μείγμα πηγών για την ενημέρωσή τους. Το διαδίκτυο με την αμεσότητα, την ποικιλία αλλά και την αυτονομία πρόσβασης που

προσφέρει, αποτελεί ένα βασικό παράγοντα ενημέρωσης στη σύγχρονη εποχή. Ο διευθυντής σύμφωνα με τα τυπικά του καθήκοντα, όπως προβλέπονται από το νομικό πλαίσιο, αλλά και την άτυπη γνώση που συσσωρεύει ως επικεφαλής διοικητικών διαδικασιών, αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό έρεισμα των εκπαιδευτικών στην απόκτηση γνώσεων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Τέλος οι συνάδελφοι και μάλιστα αυτοί που έχουν συνδικαλιστική εμπλοκή μέσα από την κοινωνικοποίηση της καθημερινότητας αλλά και την τριβή τους με τη σχετική νομοθεσία αντίστοιχα, παρέχουν ένα επαρκές γνωστικό απόθεμα σύμφωνα με τους ερωτώμενους. Σε σχέση όμως με τους φορείς που θα επιθυμούσαν να τους επιμορφώσουν στη σχετική θεματολογία, την πρώτη θέση έχουν επιμορφωμένοι συντονιστές (30,2%) και ακολουθεί η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (24,1%). Εδώ εντοπίζουμε μια διαφοροποίηση διότι ενώ ενημερώνονται κυρίως από τους διευθυντές και τους συναδέλφους τους, οι εκπαιδευτικοί δεν επιθυμούν να επιμορφωθούν από τους ίδιους ίσως επειδή αναζητούν μια επιπλέον πληροφόρηση από μια πηγή που σήμερα δεν χρησιμοποιούν. Επίσης ίσως να τίθεται και ένα θέμα ετοιμότητας και γνωστικής επάρκειας, όπου φορείς με κυρίαρχο ρόλο την επιμόρφωση μπορούν να υπηρετήσουν με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Η επιμόρφωση λοιπόν, η οποία μπορεί να προταθεί με βάση τα παραπάνω, είναι μια πολυδιάστατη θα έλεγε κανείς επιμόρφωση, η οποία δεν θα προσφέρεται αποκλειστικά από μία πηγή αλλά από διάφορους φορείς όπως για παράδειγμα επιμορφωμένοι συντονιστές, συνδικαλιστικά όργανα του εκπαιδευτικού χώρου, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και η ίδια η πολιτεία. Έτσι θα πραγματοποιείται πληρέστερη και πολυσυλλεκτική επιμόρφωση και ενημέρωση σε θέματα που ενδιαφέρουν τους εκπαιδευτικούς. Στα θέματα της επιμόρφωσης, που προτείνουν ευθέως οι εκπαιδευτικοί, πρέπει να σημειωθεί ότι συμπίπτουν με τα κυρίαρχα θέματα, όπως αυτά τέθηκαν από τους ίδιους στις προηγούμενες απαντήσεις σημαντικότητας και αναγκαιότητας. Έτσι λοιπόν τα πλέον δημοφιλή θέματα στο σύνολο των επιλογών είναι:

1. Το πειθαρχικό δίκαιο και η αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων (60)
2. Οι υποχρεώσεις που συνδέονται με το παιδαγωγικό έργο (52)
3. Το μισθολόγιο και οι αποδοχές (39)

Οι εκπαιδευτικοί του δείγματός μας αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο θα επιθυμούσαν να διδαχθούν τη θεματική των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων, καταλήγουν κατά πλειοψηφία σε ενεργητικές μεθόδους διδασκαλίας. Η συζήτηση (43,1%), τα παιχνίδια ρόλων (38,8%), η πρακτική άσκηση (41,4%) και οι μελέτες περίπτωσης (56,9%) δίνουν έναν ενεργητικό ρόλο στον εκπαιδευτικό, όπου μπορεί να αξιοποιήσει την προηγούμενη εμπειρία



του και να συνδράμει δημιουργικά και κριτικά στο τελικό γνωστικό αποτέλεσμα. Εδώ επιβεβαιώνεται η θεωρία του Rogers, όπως άλλωστε και πολλών άλλων μελετητών της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι οποίοι τονίζουν τη σημασία της συμμετοχής των ενηλίκων εκπαιδευόμενων και θεωρούν ότι αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση τόσο για να υποκινηθούν οι συμμετέχοντες («έχουν ανάγκη να επιτύχουν κάτι, ώστε να οικοδομήσουν και να διατηρήσουν μια αίσθηση επιτυχίας») όσο και για να διαχειριστούν και να εσωτερικεύσουν τις μαθησιακές αλλαγές καθώς και για να ενθαρρυνθούν να συνεχίσουν τη μάθηση και μετά το τέλος του προγράμματος. (Ρότζερς Α. , 1999)

### Ανάλυση συσχετίσεων

1. Στο πεδίο των δικαιωμάτων οι μεταβλητές που συνδυάζουν σημαντικότητα και αναγκαιότητα γνώσης από τους εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας, είναι οι εξής: το μισθολόγιο, το βαθμολόγιο-προαγωγές, η επιμόρφωση-εκπαίδευση, οι μετατάξεις, η λύση υπαλληλικής σχέσης και η αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων.
2. Στο πεδίο των υποχρεώσεων οι μεταβλητές που συνδυάζουν σημαντικότητα και αναγκαιότητα γνώσης από τους εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας, είναι οι εξής: περιορισμοί στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή, περιορισμοί ουδετερότητας και αμεροληψίας, περιορισμοί συμπεριφοράς εκτός εργασίας, καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου, καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου και πειθαρχικό δίκαιο.
3. Η προϋπηρεσία δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης της διάθεσης των εκπαιδευτικών στη διαδικασία επιμόρφωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Τα ποσοστά θετικής διάθεσης για επιμόρφωση είναι υψηλά για κάθε κατηγορία προϋπηρεσίας.
4. Η οικογενειακή κατάσταση δεν διαφοροποιεί τη θετική διάθεση των εκπαιδευτικών της έρευνάς μας για επιμόρφωση σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Τα ποσοστά θετικής διάθεσης για επιμόρφωση είναι υψηλά για κάθε κατηγορία οικογενειακής κατάστασης.
5. Ανεξάρτητα από τη διάθεση για υπηρεσιακή εξέλιξη υπάρχει μια σημαντική θετική διάθεση για επιμόρφωση (>80%) σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών. Έτσι για το δείγμα της έρευνάς μας καταλήγουμε ότι η επιλογή για υπηρεσιακή εξέλιξη σε θέση ευθύνης δεν αποτελεί το καθοριστικό κίνητρο-παράγοντα για απόκτηση ενημέρωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών, καθώς υψηλή θετική διάθεση επιμόρφωσης καταγράφουν και όσοι δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης.
6. Ανεξάρτητα από τη διάθεση για εμπλοκή στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των συναδέλφων τους υπάρχει μια σημαντική θετική διάθεση για επιμόρφωση (περίπου 80%)

σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών. Έτσι για το δείγμα της έρευνάς μας καταλήγουμε ότι, η επιλογή για εμπλοκή ενός εκπαιδευτικού σε θέση εκπροσώπου κάποιου συνδικαλιστικού φορέα δεν αποτελεί το καθοριστικό κίνητρο για απόκτηση ενημέρωσης σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εκπαιδευτικών, καθώς υψηλή θετική διάθεση καταγράφουν και όσοι δεν επιθυμούν την εμπλοκή τους στο συνδικαλισμό σε αυτό τον βαθμό.

7. Σε αυτούς που επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης, ως κυρίαρχη πρώτη επιλογή για επιμόρφωση είναι το πειθαρχικό δίκαιο, ακολουθεί η άσκηση διοικητικού έργου και τέλος οι υπηρεσιακές μεταβολές των εκπαιδευτικών.
8. Αυτοί που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης, επιλέγουν ως προτεραιότητα να επιμορφωθούν στο πειθαρχικό δίκαιο και κατόπιν στις άδειες και στο μισθολόγιο. Στο σημείο αυτό παρατηρούμε ότι το πειθαρχικό δίκαιο συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ενδιαφέρον των ερωτώμενων, καθώς παραπτώματα που διώκονται πειθαρχικά, συνδέονται άμεσα με προσωρινή ή και οριστική παύση καθηκόντων. Είναι λοιπόν λογικό οι εκπαιδευτικοί να εκδηλώνουν μεγάλο ενδιαφέρον για τα εν λόγω θέματα. Αν αντιπαραθέσουμε ιεραρχικά τα αποτελέσματα της 7<sup>ης</sup> και 8<sup>ης</sup> συσχέτισης, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ως κοινά σημεία οι εκπαιδευτικοί που επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσεις ευθύνης με αυτούς που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν είναι τα εξής: 1<sup>η</sup>) Πειθαρχικό δίκαιο 2<sup>η</sup>) το καθηκοντολόγιο του συλλόγου και στην 3<sup>η</sup>) το παιδαγωγικό έργο. Σε όλες τις άλλες επιλογές υπάρχουν διαφοροποιήσεις. Σημαντική είναι η απουσία από όλες τις επιλογές επιμόρφωσης όσων επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσης ευθύνης του ζητήματος των αδειών, θέμα που στους εκπαιδευτικούς που δεν επιθυμούν να εξελιχθούν σε θέσης ευθύνης, αποτελεί στόχο και στις τρεις επιλογές επιμόρφωσης με κυρίαρχο τρόπο.
9. Όσον αφορά τις μεθόδους επιμόρφωσης από την έρευνα προκύπτει ότι οι μέθοδοι που συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά, είναι η συζήτηση με ειδικούς (68%), η εργασία σε ομάδες (71%), το παιχνίδι ρόλων (81%), η πρακτική άσκηση με επίβλεψη ειδικού (87%) και η μελέτη περιπτώσεων (84%).

## Περιορισμοί Έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου και ακολούθησε ποσοτική ανάλυση χρησιμοποιώντας βασικά εργαλεία της περιγραφικής και συμπερασματικής στατιστικής. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχουν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που θα παρείχε στην έρευνα η συνέντευξη για παράδειγμα αποκλειστικά διευθυντών δημοτικών σχολείων, συνδικαλιστών και λοιπών εκπροσώπων επιμορφωτικών φορέων ή παραγόντων. Η συλλογή δεδομένων μέσω ποιοτικής έρευνας θα μπορούσε να επαληθεύσει, να ανατρέψει ή να εμβαθύνει στα συμπεράσματα της παρούσης έρευνας. Το δείγμα του ερωτηματολογίου είναι περιορισμένο γεωγραφικά στον Ν.Ημαθίας και απεικονίζει μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, αντικατοπτρίζοντας τις ανάγκες και τις αντιλήψεις, όπως αυτές πηγάζουν από τον συγκεκριμένο χώρο και το συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο. Η στόχευση της έρευνας περιορίζει το δείγμα στην ειδικότητα των δασκάλων έτσι ώστε να αποκλειστεί η μεταβλητή της ειδικότητας στην επίδραση των τελικών αποτελεσμάτων. Η εστίαση στους δασκάλους έγινε για να μελετηθεί μια ειδικότητα με κοινό ακαδημαϊκό παρελθόν αλλά και ρόλο με κοινά χαρακτηριστικά στην εκπαιδευτική καθημερινότητα. Σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να γίνει συλλογή αντίστοιχων δεδομένων και από τις υπόλοιπες ειδικότητες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και αυτών της δευτεροβάθμιας. Παρότι το δείγμα σε σχέση με το συνολικό είναι ικανοποιητικό (Ζαφειρόπουλος, 2015), η ηλεκτρονική του διακίνηση κατά ένα μέρος περιόρισε την ανταπόκριση των ερωτώμενων. Η διακίνησή του μέσω εντύπων και η γεωγραφική διασπορά των σχολείων θα αύξανε το κόστος της έρευνας και τη χρονική διάρκεια της συλλογής των δεδομένων. Οι καιρικές συνθήκες επίσης παρέτειναν τη συλλογή δεδομένων, καθώς η πρόσβαση σε σχολεία άλλων περιοχών ήταν δύσκολη. Όσον αφορά την ερμηνεία και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων η φύση των μεταβλητών (διακριτές) και η μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης μέσω της μεθόδου Pearson μας δίνει μια κατεύθυνση για τη συναξιολόγηση δεδομένων, αλλά δεν μπορεί εκ των πραγμάτων να συνδέσει τις μεταβλητές σε μια αιτιώδη σχέση. Εδώ και πάλι μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων θα μπορούσε να γίνει περισσότερη διερεύνηση κρίσιμων παραγόντων που επηρεάζουν την τελική θέση των ερωτώμενων. Προβλήματα επίσης παρουσιάζονται από το έλλειμμα προηγούμενης μελέτης με ταυτόσημους στόχους και ερευνητικά ευρήματα στο συγκεκριμένο πεδίο. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε το σταθμισμένο εργαλείο έρευνας επάνω στην επιμόρφωση εκπαιδευτικών γενικότερα σε διαφορετική χώρα. Η στάθμιση του συγκεκριμένου εργαλείου έρευνας έγινε μέσω της επαλήθευσης κάλυψης των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών, ύστερα από την

εφαρμογή επιμορφωτικού προγράμματος, βασισμένου στην ανάλυση αναγκών του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου.

### **Προτάσεις για επιπλέον έρευνα**

Ακολουθούν μερικές προτάσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να προεκτείνουν και να συμπληρώσουν την πρακτική σημασία της παρούσας έρευνας.

1. Διαχρονική έρευνα στο συγκεκριμένο πεδίο στη γεωγραφική περιφέρεια του Ν.Ημαθίας έτσι ώστε να καταγράψουμε τις μεταβολές στα αποτελέσματα επάνω στα ίδια ερωτήματα κατόπιν ειδικά συγκεκριμένων επιμορφωτικών παρεμβάσεων που αφορούν την επιμόρφωση δασκάλων σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

2. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από επιμορφωτικούς φορείς άτυπους και τυπικούς για τη βελτιστοποίηση της αποδοτικότητας των προγραμμάτων μέσω της ευστοχίας τους αναφορικά με τον σχεδιασμό τους.

3. Συγκριτική ανάλυση έρευνας καλών παραδειγμάτων με χώρες κυρίως της Ε.Ε, που οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν μεγάλη ικανοποίηση από τον τρόπο με τον οποίο διαρθρώνεται ο ρόλος και η επαγγελματική τους ανάπτυξη. Μελέτη και σύγκριση του νομικού πλαισίου από το οποίο προκύπτουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους και συναξιολόγηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με αυτά. Συνοδευτικά θα μπορούσε να συνταχθεί στο πλαίσιο ενός προγράμματος ERASMUS + μια ερευνητική πλατφόρμα διερεύνησης των αντιλήψεων των δασκάλων στο σχετικό θέμα.

4. Η δημιουργία παρατηρητηρίου επιμόρφωσης εκπαιδευτικών και διαχρονική αξιολόγηση της αντίληψης της σημαντικότητας και αναγκαιότητας για γνώση των εκπαιδευτικών ,σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τους κατά τόπους πρωτοβάθμιους συνδικαλιστικούς φορείς των δασκάλων.

5. Διεύρυνση του υπό έρευνα πληθυσμού και σε λοιπές ειδικότητες καθώς και βαθμίδες εκπαίδευσης πλην των δασκάλων και σύγκριση μεταξύ τους.

6. Πιλοτικές έρευνες με παρακολούθηση της διαδικασίας επιμόρφωσης από διάφορους φορείς σε θέματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και κατόπιν συγκριτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε επίπεδο ικανοποίησης των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών.

7.Εξέταση εναλλακτικών εξηγήσεων για τα ευρήματα της έρευνας από ερευνητές που θα ακολουθήσουν επιβεβαιώνοντας την αρχή της διαψευσιμότητας.

8.Επικέντρωση του πεδίου της έρευνας στις πηγές επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών πχ Υπουργείο, Συνδικαλιστές, Διευθυντές έτσι ώστε να μελετηθεί η αποδοτικότητά τους ως πηγή επιμόρφωσης και να συγκριθεί με τις απόψεις των εκπαιδευτικών.

## Βιβλιογραφία

### Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Alexa.com. (2019). *Alexa.com*. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από <https://www.alexacom/topsites/countries/GR>

Bandura, A. (1998). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, σσ. Vol. 4, pp. 71-81.

Bourdieu, P. (2006). *Η αίσθηση της πρακτικής*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Brookfield, S. (1986). *Understanding and Facilitating Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Cohen, L. M. (2011). *Research methods in education*. UK: Routledge: Oxon.

Cross, K. P. (1981). *Adults as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.

Day, C. (2000). *Teacher Professionalism: Choice and consequence in the New Orthodoxy of Professional Development and Training*. Θεσσαλονίκη: Στο: Πρακτικά Διεθνούς Συμποσίου «Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Ανάπτυξη του Σχολείου».

Day, C. (2003). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Dewey, J. (1997). *Experience and education*. NY: Macmillan.

Dudzinski, M. R.-M. (2000, 23(2)). Continuing professional development for special educators: reforms and implications for university programs. *Teacher Education and Special Education*, 23(2), 109- 124. *Teacher Education and Special Education*, σσ. 109- 124.

Eitington, J. E. (1996). *The Winning Trainer, Winning Ways to Involve People in Learning*,. Texas: Gulf Publishing Company.

Freudenberger, H. (2006). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, σσ. 30\_159-165.

Gabršček, D. S. (2013). *Improving the Quality of In-Service Teacher Training System*. Zagreb: Agency for Vocational Education and Training and Adult Education, Department for Financing and Contracting of EU programmes.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York : World Publishing .

Hewton, E. (1989). *School Focussed Staff Development: Guidelines for Policy Makers*. East Sussex: The Falmer Press.

Huberman, M. (1989, 91(1)). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record* , σσ. 31-57.

Jarvis, P. (1995). *Adult and Continuing Education*. London: Routledge.

Jarvis, P. (2004). *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο : Το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή* . Αθήνα.

Knowles, M. S. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing Company.

Knox, A. B. (1974). *Institute of Education Sciences*. Ανάκτηση Ιούνιος 2, 2019, από Helping Adults to Learn: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED103670.pdf>

Knox, A. B. (1980, Issue11). Understanding the adult learner. *New directions for student services* , σσ. 7-21.

Lightfoot, L. (1986). On goodness in Schools. *Themes of empowerment. Peabody Journal of Education* 63 , σσ. 9-28.

Mayfield, A. (2008). *what is social media*. Ανάκτηση Μάρτιος 26, 2019, από icrossing: [https://www.icrossing.com/uk/sites/default/files\\_uk/insight\\_pdf\\_files/What%20is%20Social%20Media\\_iCrossing\\_ebook.pdf](https://www.icrossing.com/uk/sites/default/files_uk/insight_pdf_files/What%20is%20Social%20Media_iCrossing_ebook.pdf)

O'Reilly, T. (2007, Μάρτιος). What Is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software. *International Journal of Digital Economics* , σσ. 17-37.

Popovic, A., Lindic, J., & Stemberger, M. &. (2009). Web Triad:The Impact of Web Portals on Quallity of Istitutions of Higher Education. *Issues in Informing Science and Information Technology* , σσ. 313-324.

Thackeray, N. H. (2008, Vol 9). Enhancing Promotional Strategies within Social Marketing Program. *Social Marketing and Health Communication* , σσ. 338-344.

TUC. (2004). Πρακτικά 1η Ευρωπαϊκής Συνάντησης Εμπειρογνομόνων για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση. Αθήνα.

Wilson, S. C. (1996). How high and self-empowered teachers work with colleagues and school principals. *The Journal of Educational Thought* , σσ. 601-617.

Witkin, B., & Altschuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments: a practical guide*. California: Thousand Oaks.

### Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

A.E.E. (2013). *Το Παρατηρητήριο ΑΕΕ*. Ανάκτηση Απρίλιος 23, 2018, από <http://aee.iep.edu.gr/legislation>

Academy, T. (2015). Ανάκτηση Μάρτιος 20, 2019, από <https://www.iky.gr/el/iky-rss/item/2670-ksekinisan-oi-akadimies-ekpaideftikon-erasmus-apo-to-school-education-gateway>

Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Βαρσαμίδου, Α. &. (2006). *Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών*. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Βεργίδης, Δ. (2010). *Εξωτερική αξιολόγηση προγράμματος Εισαγωγική Επιμόρφωση για νεοδιόριστους και προσλαμβανόμενους ως αναπληρτές εκπαιδευτικούς σχολικού έτους 2009-2010*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών ΟΕΠΕΚ.

Βεργίδης, Δ. (2015). Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα ως διάσταση της εκπαιδευτικής πολιτικής. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θωρίας* 29 , σσ. 97-126.

Βεργίδης, Δ. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων στις σύγχρονες, πολιτικές εξελίξεις*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Βοζαΐτης, Γ. &. (2008, 68). Η κοινωνία της μάθησης και το θεσμικό πλαίσιο για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης* , σσ. 68-84.

Γιαννάκος, Ι., & Ζήση, Α. (2008). *Εκπαιδευτική Νομοθεσία*. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Δημητρόπουλος, Ε. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: προς ένα συστηματικό δυναμικό μοντέλο*. Αθήνα: Έλλην.



Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του Έλληνα εκπαιδευτικού*. Αθήνα : Γρηγόρης.

ΔΙΑΝΕΟΣΙΣ. (2018). Ανάκτηση Μαρτίος 2019, από Οι Ψηφιακές Ειδήσεις Στην Ελλάδα:

Οξφόρδης, Ι. R.

.[https://www.dianeosis.org/2018/06/digitalnews/?utm\\_source=Site+Subscribers&utm\\_campaign=41661f64cd-](https://www.dianeosis.org/2018/06/digitalnews/?utm_source=Site+Subscribers&utm_campaign=41661f64cd-)

[EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2018\\_06\\_13\\_03\\_36\\_COPY\\_03&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_e354fad051-41661f64cd-143980493](https://www.dianeosis.org/2018/06/digitalnews/?utm_source=Site+Subscribers&utm_campaign=41661f64cd-EMAIL_CAMPAIGN_2018_06_13_03_36_COPY_03&utm_medium=email&utm_term=0_e354fad051-41661f64cd-143980493)

Δουλκερίδου, Π. (2015, 59). Η επιμορφωση εκπαιδευτικών και διευθυντών των σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.Επισκόπηση νομοθετικού πλαισίου. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* .

Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (2016, Απρίλιος 25). Ανάκτηση Μάιος 19, 2019, από Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης: <http://www.ekdd.gr/ekdda/index.php/gr/2012-06-19-08-28-32>

Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (2016). *Προγράμματα επιμόρφωσης ΕΚΔΔΑ*. Ανάκτηση Μάιος 19, 2019, από [http://www.ekdd.gr/ekdda/images/seminaria/katalogos\\_programmaton\\_epimorfosis.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/images/seminaria/katalogos_programmaton_epimorfosis.pdf)

Ε.Κ.Κ.Ε. (2008). Μελέτη: Οργάνωση θεσμού σταθερής μορφής περιοδικής. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Ε.Ταρατόρη-Τσαλκατίδου, & Χατζηδήμου, Ε. (2006). Η μεθοδολογία της διδασκαλίας του μαθήματος ελληνική Γλώσσας στο Ολοήμερο σχολείο. Αθήνα: έρευνα.

ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ. (2013, Μάρτιος). *Enet.gr*. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=348897>

Επιτροπή, Ε. (2007). Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των εκπαιδευτικών. *COM(2007) 392*.

Εράσμους +. (2019). *Erasmus+*. Ανάκτηση Μάρτιος 20, 2019, από <https://www.iky.gr/el/erasmusplus>

Ζαφειρίου, Γ. (2003). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών*. Αθήνα.

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία;*. Αθήνα: Κριτική.

- Θειακούλης, Γ. (1994). *Η διδασκαλία σε ομάδες στο πλαίσιο της σχολικής τάξης*. Αθήνα: Σχολείο και ζωή.
- Γιαννάκος Ι.-Α. Ζήση. (2008). *Εκπαιδευτική Νομοθεσία για τους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ.
- Ι.Ε.Π. (2019). *Προγράμματα Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής*. Ανάκτηση Μάρτιος 20, 2019, από <http://iep.edu.gr/el/espa-2014-2020>
- ΙΝ.Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. (n.d.). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα 2011-2017*. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio\\_48.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf).
- Ιραϊδεία. (2019, Μάιος 1). *Ιραϊδεία*. Ανάκτηση Ιούνιος 03, 2019, από Ιραϊδεία: <https://www.ipaidia.gr/paideia/pos-tha-leitourgei-to-ethniko-kentro-epi-orfosis-ekpaideutikon-kai-melon-eep-kai-evp>
- Καθηκοντολόγιο. (2002). ΦΕΚ 1340/2002 Καθηκόντα Διευθυντών, Υποδιευθυντών, Συλλόγου Διδασκόντων
- Καντάς, Κ. (2015). *Ο καθοριστικός ρόλος του δασκάλου στο σύγχρονο σχολείο*. Αθήνα: Βερρετάς.
- Καραγιάννη, Γ. (2018). *Η Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της Δια βίου Μάθησης*. ΡΟΔΟΣ: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Κατσαφούρος, Κ. (2009). *Μετ.Εργασία: Οι επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Ν.Πιερίας*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Καψάλης, Α. &. (2000). *Εκπαίδευση Ενηλίκων Β'. Διδακτική Ενηλίκων*. . Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κόκος. (1999). *Εκπαίδευση Ενηλίκων Το Πεδίο οι Αρχές Μάθησης οι Συντελεστές*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κόκος, Α. (2005). *Εκπαίδευση Ενηλίκων*. ΑΘΗΝΑ: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
- Κοντάκος, Α., & Γκόβαρης, Χ. (2006). *Διδακτική στην εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Κουράου, Σ. (2000). *Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Κούτσου, Ο. (2012). *Διερεύνηση Επιμορφωτικών Αναγκών των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε θέματα διαπολιτισμικής εκπαίδευσης*. Διπλωματική Εργασία στον Τομέα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Κωνσταντίνου, Χ. (1994). *Το σχολείο ως γραφειοκρατικός οργανισμός και ο ρόλος του εκπαιδευτικού σε αυτόν*. Αθήνα: Σμυρνιωτάκης.
- Κωστίκα, Ι. (2004). *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: διερεύνηση απόψεων και στάσεων των στελεχών της εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη Α.Ε.
- Λαζαρίδου, Μ. (2009). *Βιβλιοθήκη Πανεπιστημίου Μακεδονίας*. Ανάκτηση Μαΐος 25, 2019, από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/12647/2/LazaridouMsc2009.pdf>
- Λάκασας, Α. (2017, Απρίλιος). *Καθημερινή*. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από Αυξάνεται ο μέσος όρος ηλικίας των εκπαιδευτικών:  
<https://www.kathimerini.gr/894821/article/epikairothta/ellada/ay3anetai-o-mesos-oros-hlikias-ekpaideytikwn>
- Ματσαγκούρας, Η. (2005). *Επαγγελματισμός και επαγγελματική ανάπτυξη*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Μπελ, Τ. (1999). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μυλωνά, Ζ. (2005). *Διευθυντής και αποτελεσματική σχολική μονάδα*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Μουσίδου, Ε. (2012). *Πανεπιστήμιο Πάτρας*. Ανάκτηση Μάρτιος 2, 2019, από Το εργασιακό habitus των διευθυντών πολυθέσιων σχολείων.:<http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/5703/1/%CE%94%CE%B9%CF%80%CE%BB%CF%89%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1.pdf>
- Ν. 2190 .(1994). ΦΕΚ 28/ 03.03.1994 Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης.
- Ν.1304. (1982). ΦΕΚ 144/Α/7-12-1982. Για την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη γενική και μέση εκπαίδευση.

- N.1304. (1982). ΦΕΚ Α'144/7.12.1982. Για την επιστημονική - παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και τη Μέση Τεχνική - Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.
- N.1566. (1985). ΦΕΚ 167Α': Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ανάκτηση 2019, από [https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL\\_N\\_1566\\_1985.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL_N_1566_1985.pdf)
- N.1824. (1988). ΦΕΚ 296 Α' Μετατάξεις εκπαιδευτικών σε διοικητικές θέσεις. Ανάκτηση 2019, από N.2009. (1992). ΦΕΚ 18/14.2.1992 : Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις. Ανάκτηση 2019, από [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/229905/nomos-2009-1992](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/229905/nomos-2009-1992)
- N.2470. (1997). ΦΕΚ 40/Α/21-03-1997.Αναμόρφωση μισθολογίου προσωπικού δημόσιας διοίκησης.
- N.2721. (1999). ΦΕΚ 112/Α/3-06-1999. Ανάκτηση από τροποποίηση και αντικατάσταση διατάξεων νόμων 1756/1988,1729/1987.
- N.3861. (2010). ΦΕΚ Α'112/13.7.2010. Ανάκτηση 2019, από Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο «Πρόγραμμα Διαύγεια» και άλλες διατάξεις.: [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/56148/nomos-3861-2010](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/56148/nomos-3861-2010)
- N.4057. (2012). ΦΕΚ 54/Α/14-3-1. Ανάκτηση από Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
- N.4354. (2015). ΦΕΚ Α'176/16.12.2015: Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/139067/nomos-4354-2015](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/139067/nomos-4354-2015)
- N.4386. (2016). ΦΕΚ Α'83/11.5.2016. Ανάκτηση από Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις.
- N.4473. (2017). ΦΕΚ Α' 78/30.05.2017. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου σε θέματα εκπαίδευσης.: [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/268597/nomos-4473-2017](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/268597/nomos-4473-2017)

- N.4547. (2018). ΦΕΚ Α' 102/12.06.2018. Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.:  
[https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/372828/nomos-4547-2018](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/372828/nomos-4547-2018)
- N.4610. (2019). ΦΕΚ 70/ Α/19. “Συνέργειες Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις.
- Ντούσκας, Ν. (2005). *Ευνοϊκές συνθήκες για τη σχολική μάθηση*. Πρέβεζα: Αυτοέκδοση.
- Ξωχέλης, Π. (2006). *Ο Εκπαιδευτικός στον σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: τυπωθήτω.
- Ξωχέλης, Π. (2005). *Οι εκπαιδευτικοί στο σύγχρονο κόσμο. Ο ρόλος και το επαγγελματικό προφίλ σήμερα, η εκπαίδευση και η αποτίμηση του έργου του*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.
- Π.Δ. 79 (2017). : ΦΕΚ Α' 109/2017 « Οργάνωση και Λειτουργία Νηπιαγωγείων / Δημοτικών Σχολείων».
- Π.Δ.1. (2003). *Τδρυση ΠΥΣΠΕ*. Ανάκτηση Νοέμβριος 2019, από ΦΕΚ 3/01/2003:  
[http://dide.flo.sch.gr/site/wp-content/uploads/2014/12/DIDEFlorinas\\_PD1\\_03\\_Me\\_Oles\\_Tis\\_Allages.pdf](http://dide.flo.sch.gr/site/wp-content/uploads/2014/12/DIDEFlorinas_PD1_03_Me_Oles_Tis_Allages.pdf)
- Π.Δ.127. (1977). *Τδρυση ΣΕΛΜΕ*.
- Π.Δ.255. (1979). *Τδρυση ΣΕΛΔΕ*.
- Π.Ι. (2008). Γενικά ερευνητικά δεδομένα και πρώτες διαπιστώσεις. Στο *Εκπαίδευση και ποιότητα στο ελληνικό σχολείο*. Αθήνα: ΕΠΕΑΕΚΙΙ, Γ ΚΠΣ, ΥΠΕΠΘ.
- Π.Ι. (2010). Μελέτη διερεύνησης επιμορφωτικών αναγκών. Ομάδα πληθυσμού έρευνας :Εκπαιδευτικοί.
- Παγκάκης, Γ. (2003). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Σακκούλας.
- Παπαβασιλείου, Χ. (2008). *Από τον επιθεωρητή στον σχολικό σύμβουλο*. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Παπαναούμ, Ζ. (2005). *Ο ρόλος της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη: γιατί, πότε, πώς*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Παπανικολόπουλος, Δ. (2015). Η δυναμική των εργατικών κινητοποιήσεων στην εποχή των μνημονίων. *INE/ΓΣΕΕ* .

Παπάς, Α. (1997). *Το προφίλ του δασκάλου*. Αθήνα: αυτοέκδοση.

Παπάς, Θ. (2002). *Η μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας στις ανθρωπιστικές επιστήμες*. Αθήνα: Καρδαμίτσα.

Παπάς, Θ. (2002). *Η μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας στις ανθρωπιστικές επιστήμες*. Αθήνα: Καρδαμίτσα.

Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα.

Ρότζερς, Α. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σύνταγμα των Ελλήνων (2008). *Βουλή των Ελλήνων*. Ανάκτηση ΑΠΡΙΛΙΟΣ 16, 2018, από <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-107/>

Τριανταφύλλου, Ε. (2014). *Ο ρόλος της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδας στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση*. Αλεξανδρούπολη: Δημοκρήτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Υ.Κ. (2007). *Ν. 3528/2007/ΦΕΚ26Α*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών.

Υ.ΠΑΙ.Θ. (2009). *ESOS*. Ανάκτηση 2019, από <https://www.esos.gr/arthra/eisagvgikh-epimorfvsh-ekpaideytikvn-a-umias-kai-b-umias-ekpaideyshs>

Υ.ΠΑΙ.Θ.Π.Α. (2012). *Η αυτοαξιολόγηση με μια ματιά*. Αθήνα: ΙΕΠ.

Υπ.Ε.Δ.Α. (2016). *Η αλήθεια για το ελληνικό δημόσιο*. Ανάκτηση Μάρτιος 2019, από [http://www.minadmin.gov.gr/wp-content/uploads/20160606\\_dt\\_report\\_i\\_alitheia\\_gia\\_to\\_dimosio.pdf](http://www.minadmin.gov.gr/wp-content/uploads/20160606_dt_report_i_alitheia_gia_to_dimosio.pdf)

Υφαντή, Α. &. (2011). *Ο ρόλος της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου*. Αθήνα: Πεδίο.

Φωτόπουλος, Ν. (2007, 2). Εκπαίδευση και συνδικαλιστικές οργανώσεις: Όψεις της ευρωπαϊκής εμπειρίας και σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη* , σσ. 193-207.



# Παράρτημα Ι

## Νομικό Πλαίσιο

1. Σύνταγμα της Ελλάδος (αναθεώρηση 2008) <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>
2. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3528 ΦΕΚ Α' 26/ 9.2.2007 Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.
3. Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης(2000/C 364/01)  
[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf)
4. Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2012/C 326/01 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=EN>
5. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 1566/1985. Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.  
[https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL\\_N\\_1566\\_1985.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL_N_1566_1985.pdf)
6. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας  
87/1948 <https://www.ypakp.gr/uploads/files/2426.pdf>  
98/1949 <https://www.ypakp.gr/uploads/files/2427.pdf>  
135/1971 <https://www.ypakp.gr/uploads/files/2428.pdf>
7. ΦΕΚ 1340/2002 Καθήκοντα Διευθυντών, Υποδιευθυντών, Συλλόγου Διδασκόντων
8. Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου  
[https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ELL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL.pdf)
9. Νόμος 1304 ΦΕΚ Α' 144/7.12.1982 .Για την επιστημονική - παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και τη Μέση Τεχνική - Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις. Με τις τελευταίες αλλαγές από το Νόμο 4547/2018 για την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση.
10. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4512 ΦΕΚ Α' 5/17.01.2018  
Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις. Με τις τελευταίες αλλαγές από το Νόμο 4623/2019
11. ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4386 ΦΕΚ Α' 83/11.5.2016 Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις.
12. Νόμος 2721/1999. Τροποποίηση και αντικατάσταση διατάξεων των νόμων 1756/1988 (ΦΕΚ 35 Α'), 1729/1987 (ΦΕΚ 144 Α'), του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και άλλες διατάξεις
13. Εισαγωγικός Νόμος του Αστικού Κώδικα (105,106)
14. Μεταθέσεις εκπαιδευτικών
  - α) Ν. 1566/1985 (Α' 167), άρθρο 16, κεφ. Β' «Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»
  - β) Ν. 1824/1988 (Α' 296) «Ρύθμιση θεμάτων εκπαιδευτικών»



γ)Ετήσια εγκύκλιος που περιγράφει τα προβλεπόμενα επί της διαδικασίας

δ) Αιτήσεις των ενδιαφερόμενων

ε)Απόφαση του Υπουργείου με τους πίνακες οργανικών θέσεων ανά περιοχή

Σύμφωνα με την σχετική εγκύκλιο του 2018 οι αιτήσεις υποβάλλονται, μέσω του Online Συστήματος Διαχείρισης Μητρώου Εκπαιδευτικών και Υποβολής Αιτήσεων Μεταθέσεων (<https://teachers.minedu.gov.gr>).

15.Αποσπάσεις εκπαιδευτικών

Οι ισχύουσες διατάξεις, βάσει των οποίων πραγματοποιούνται οι αποσπάσεις, είναι οι ακόλουθες:

N.3863/2010, άρθρο 7, (ΦΕΚ 115/τ.Α΄/2010),

N.4521/2018, άρθρο 29 (ΦΕΚ 38/τ.Α΄/2-3-2018),

ΠΔ 50/1996 και ΠΔ 100/1997

Υ.Α. Φ.11321/οικ.31102/1870 (ΦΕΚ 2906/τ.Β΄/18-11-2013)

Υ.Α.196597/Ε2/3-12-2015 (ΦΕΚ 2635/τ.Β/07-12-2015).

παρ. 2 της αριθμ. Α2α/Γ.Π. οικ. 42875/8-6-2015 (ΦΕΚ 1078/ 9-6-2015) Απόφασης του Υπουργού Υγείας

16. Ν. 4547/2018 (ΦΕΚ 102/τ. Α΄/12-06-2018) για την αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της Π.Ε και Δ.Ε. [https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL\\_N\\_4547\\_FEK\\_102A\\_12-06-2018.pdf](https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2018/EPAL_N_4547_FEK_102A_12-06-2018.pdf)

17.Αριθ. 158733/ΓΔ4 (2) Ενιαίος Κανονισμός Λειτουργίας των Περιφερειακών Κέντρων Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕ.Κ.Ε.Σ.) και ειδικότερα καθήκοντα και αρμοδιότητες των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου. ΦΕΚ Τεύχος Β΄ 4299/27.09.2018

18. ΝΟΜΟΣ 2009 ΦΕΚ 18/14.2.1992 Με τις τελευταίες αλλαγές από το Νόμο 4521/2018

19. ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘ.2986 ΦΕΚ Α'24/13.2.2002 Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις. Με τις τελευταίες αλλαγές από το Νόμο 4547/2018

20. Ν. 4610/19 ΦΕΚ Α 70/2019 “Συνέργειες Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις

21. Άδειες εκπαιδευτικών βασικό νομικό πλαίσιο

Φ.Ε.Κ. 2648/τ.Β΄/07-10-2014)«Ο Διευθυντής του σχολείου χορηγεί στο εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό της σχολικής μονάδας που προΐσταται τις άδειες που προβλέπονται από τα άρθρα 48, 50 (ειδικές), 53 παρ. 6-7 (παρακολούθησης σχολικής επίδοσης), 54 (αναρρωτικές) και 60 (εξετάσεων) του Ν.3528/2007 (Φ.Ε.Κ. 26/τ.Α΄/9-2-2007), όπως ισχύουν, ενημερώνοντας αμελλητί τον οικείο Διευθυντή Εκπαίδευσης.» Κατά τα λοιπά ισχύουν τα αναφερόμενα στην αριθμ.Φ.353.1/324/105657/Δ1/2002 (Φ.Ε.Κ. 1340/τ.Β΄/16-10-2002) Υπουργική Απόφαση, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.»

- ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (άρθρο 48 του Υ.Κ.) Ν.3528/2007 (Φ.Ε.Κ. 26/τ.Α΄/9-2-2007)

- ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ (άρθρο 50 του Υ.Κ. και του Ν.4356/2015, Φ.Ε.Κ.181 τ. Α΄/24-12-2015
  - ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗ ΤΕΚΝΟΥ (παρ. 1, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 παρ. 2 του Ν.3801/2009
  - ΑΔΕΙΑ ΝΟΣΗΜΑΤΟΣ (παράγραφος 2 του Υ.Κ. και επιπλέον παρ.1 του άρθρου 51 Ν. 4075/2012(Φ.Ε.Κ.89 τ.Α΄/11-4-2012
  - ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΕΚΝΩΝ {Ν. 3528/2007, παρ.8 του άρθρου 53, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 31 του Ν.4440/2016(Φ.Ε.Κ.224 τ.Α΄/2-12-2016)
  - ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ {παράγραφος 5 και άρθρο 68 του Ν.4554/2018 (Φ.Ε.Κ.130 τ.Α΄/18-07-2018
  - ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (άρθρο 52 του Υ.Κ. όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 του Ν.3801/2009
  
- ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ (άρθρο 53 του Υ.Κ). Ν.3528/2007 (Φ.Ε.Κ. 26/τ.Α΄/9-2-2007)
  - ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ (παρ. 6, και Υ.Α. αριθμ.ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/οικ.20561, Φ.Ε.Κ.1613 τ.Β΄/2007
  - ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ (άρθρα 54, 55 & 56 του Υ.Κ. όπως αντικαταστάθηκαν από τον Ν. 4210/2013 / Φ.Ε.Κ. 254 τ. Α΄/21-11-2013)
  
- ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ (άρθρα 19 Ν.4472/2017 (Φ.Ε.Κ.74 τ.Α΄/19-5-2017), άρθρο 6 του Ν.2224/1994 (Φ.Ε.Κ.112 τ. Α΄/6-7-11994) και άρθρο 11 του Ν.2336/1995 (Φ.Ε.Κ.189 τ.Α΄/12-9-1995
  
- ΑΔΕΙΕΣ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΤΑ Α΄ & Β΄ ΒΑΘΜΟΥ ( άρθρα 93, 182 και 183 του Ν.3852/2010, άρθρο 58 του Ν.3966 2011, άρθρο 7 του Ν.4071/2012, άρθρο 19 του Ν.4472/2017
  
- Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης
  - παρ.3 του άρθρου 58 του Ν.3528/2007 (Φ.Ε.Κ.26 τ.Α΄/09-02-2007)
  - παρ.8 του άρθρου 6 του Ν.3204/2003 ((Φ.Ε.Κ.296 τ.Α΄/23-12-2003) όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.5 του άρθρου 37 του Ν.4368/2016 (Φ.Ε.Κ.21 τ.Α΄/21-2-2016) και τροποποιήθηκε με την παρ.2 του άρθρου 40 του Ν.4486/2017 (Φ.Ε.Κ.115 τ.Α΄/07-08-2017
  - ΑΔΕΙΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ (άρθρο 60 του Υ.Κ. όπως αντικαταστάθηκε από το Ν. 4210/2013 Ν.4590/2019)

22. Ν. 1824/1988 (ΦΕΚ 296 Α΄) μετατάξεις εκπαιδευτικών σε διοικητικές θέσεις

23. Ν. 3861/2010 για το πρόγραμμα «Διαύγεια» όπως τροποποιήθηκε από το Ν. 4210/2013

## Παράρτημα II

### Ερωτηματολόγιο

Έρευνα για τη σημαντικότητα και την αναγκαιότητα των γνώσεων των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 (Δασκάλων γενικής αγωγής) του Ν. Ημαθίας σε θέματα επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

Αγαπητοί συνάδελφοι,

το παρόν ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Π.Ε. 70 (Δασκάλους Γενικής Αγωγής) που εργάζονται σε σχολεία του Νομού Ημαθίας. Με το ερωτηματολόγιο αυτό γίνεται προσπάθεια να διερευνηθεί η σημαντικότητα και η αναγκαιότητα των γνώσεων των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 του Νομού Ημαθίας σε θέματα επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Π.Μ.Σ. "Οργάνωση και Διοίκηση Μονάδων Εκπαίδευσης" στο Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης. Η χρήση του ερωτηματολογίου διέπεται από τις αρχές της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας και τα δεδομένα που θα συλλεγούν, θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και αποκλειστικά για τη διεκπεραίωση της παρούσας εργασίας. Για τη σωστή συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι απαραίτητο να απαντηθούν όλα τα ερωτήματα. Ο χρόνος που θα χρειαστεί για την ολοκλήρωσή του είναι κατά μέσο όρο 10 λεπτά. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο και την πολύτιμη συνεργασία σας!

Μαρία Ζησοπούλου, εκπαιδευτικός Π.Ε. 70

## Ερωτήσεις Δημογραφικού περιεχομένου

### 1.ΦΥΛΟ \*

ΑΝΔΡΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ

### 2.ΗΛΙΚΙΑ \*

26 -35ο

36 -45ο

46 -55ο

56 ΚΑΙ ΑΝΩ

### 3.ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ \*

ΕΩΣ 10ΕΤΗ

11 - 20 ΕΤΗ

21 ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΤΗ

### 4.ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ \*

ΑΚΑΔΗΜΙΑ

ΠΤΥΧΙΟ Α.Ε.Ι.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ

### 5.ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ \*

ΑΓΑΜΟΣ

ΕΓΓΑΜΟΣ

ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 1 - 2 ΤΕΚΝΑ

ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 3 ΤΕΚΝΑ ΚΑΙ ΑΝΩ

ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ ΜΕ ΤΕΚΝΑ

**Β. Ανάλυση της άποψης των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 του Ν. Ημαθίας σχετικά με τον βαθμό σημαντικότητας της γνώσης του νόμου σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα.**

Στον τομέα αυτό αναλύεται ο βαθμός σημαντικότητας κατά την άποψη των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 αναφορικά με την κατοχή γνώσεων σε δικαιώματα και υποχρεώσεις που αφορούν το επάγγελμά τους.

**6. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο των δικαιωμάτων σας για την καλύτερη άσκηση των επαγγελματικών σας καθηκόντων; \***

Στην επιλογή 15, αν δε θέλετε να προσθέσετε μια επιλογή, επιλέξτε Δε γνωρίζω/Δεν απαντώ

	1.Καθόλου Σημαντικό	2.Λίγο σημαντικό	3.Αρκετά σημαντικό	4.Πολύ σημαντικό	5.Δε γνωρίζω / Δεν απαντώ
Άδειες απουσίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ωράριο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μεταθέσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μετατάξεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αποσπάσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τοποθετήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μισθολόγιο- αποδοχές- επιδόματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Βαθμολόγιο- Προαγωγές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επιμόρφωση εκπαίδευση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Λύση υπαλληλικής σχέσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνδικαλιστικές ελευθερίες- Απεργία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο (περιγράψτε παρακάτω παρακάτω)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Περιγράψτε το άλλο

.....  
.....

**7. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικό να γνωρίζετε επαρκώς το νομικό περιεχόμενο των υποχρεώσεων, που απορρέουν από την επαγγελματική σας ιδιότητα και ορίζουν την άσκηση των καθηκόντων σας ανά πεδίο; \*Στην επιλογή 12, αν δε θέλετε να προσθέσετε μια επιλογή, επιλέξτε Δε γνωρίζω/Δεν απαντώ**

	1.Καθόλου Σημαντικό	2.Λίγο σημαντικό	3.Αρκετά σημαντικό	4.Πολύ σημαντικό	5.Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ
Περιορισμοί στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί ουδετερότητας και αμεροληψίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί στην ελευθερία έκφρασης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμός συμμετοχής σε εταιρείες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί συμπεριφοράς εκτός εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί συμπεριφοράς εντός εργασιακού χώρου και χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου (πχ τήρηση αναλυτικού προγράμματος)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου (πχ γραμματειακή υποστήριξη σχολικής μονάδας)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τήρηση ωραρίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πειθαρχικό δίκαιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιεχόμενο και ύψος ανάληψης εξωδιδασκτικών εργασιών(πχ γιορτές)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Περιγράψτε το άλλο

.....

**Γ. Ανάλυση της ανάγκης για βελτίωση των νομικών γνώσεων των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την επαγγελματική τους ιδιότητα. Στον τομέα αυτό αναλύεται ο βαθμός αναγκαιότητας βελτίωσης της γνώσης των εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 στα πεδία των επαγγελματικών δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων.**

**8. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το νομικό περιεχόμενο των δικαιωμάτων σας για την καλύτερη άσκηση των επαγγελματικών σας καθηκόντων; \***

Στην επιλογή 15, αν δε θέλετε να προσθέσετε μια επιλογή, επιλέξτε Δε γνωρίζω/Δεν απαντώ

	1.Καμιά ανάγκη	2.Ελάχιστη ανάγκη	3.Αρκετά αναγκαίο	4.Υψηλή αναγκαιότητα	5.Δε γνωρίζω / Δεν απαντώ
Άδειες απουσίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ωράριο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μεταθέσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μετατάξεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αποσπάσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τοποθετήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μισθολόγιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Βαθμολόγιο προαγωγές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επιμόρφωση εκπαίδευση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Λύση υπαλληλικής σχέσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνδικαλιστικές ελευθερίες- Απεργία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αντιμετώπιση πειθαρχικών διώξεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Περιγράψτε το άλλο

Η απάντησή σας

**9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε τις γνώσεις σας σχετικά με το νομικό περιεχόμενο των υποχρεώσεών σας για την καλύτερη άσκηση των επαγγελματικών σας καθηκόντων; \*Στην επιλογή 12, αν δε θέλετε να προσθέσετε μια επιλογή, επιλέξτε Δε γνωρίζω/Δεν απαντώ**

	1. Καθόλου	2. Λίγο	3. Αρκστά	4. Πολύ	5. Δε γνωρίζω / Δεν απαντώ
Περιορισμοί στην άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί ουδετερότητας και αμεροληψίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί στην ελευθερία έκφρασης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμός συμμετοχής σε εταιρείες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί συμπεριφοράς εκτός εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμοί συμπεριφοράς εντός εργασιακού χώρου και χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθήκοντα άσκησης εκπαιδευτικού έργου (πχ τήρηση αναλυτικού προγράμματος)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθήκοντα άσκησης διοικητικού έργου (πχ γραμματειακή υποστήριξη σχολικής μονάδας)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τήρηση ωραρίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πειθαρχικό δικαιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιεχόμενο και ύψος ανάληψης εξωδιδακτικών εργασιών(πχ γιορτές)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Περιγράψτε το άλλο.....



**Δ. Επιμόρφωση εκπαιδευτικών Π.Ε. 70 στο πεδίο των επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων**

**10. Έχετε την πρόθεση να εξελιχθείτε σε θέση στελέχους της εκπαίδευσης την επόμενη πενταετία;(π.χ. Διευθύντρια /ης σχολείου, συντονίστρια/ης, υπεύθυνος εκπαιδευτικών θεμάτων διεύθυνσης κλπ) \***

ΝΑΙ

ΟΧΙ

ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ

**11. Έχετε την πρόθεση να εκλεγείτε σε θέση συνδικαλιστικού εκπροσώπου της εκπαίδευσης την επόμενη πενταετία ;(π.χ. αιρετός ΠΥΣΠΕ , εκπρόσωπος συλλόγου κλπ) \***

ΝΑΙ

ΟΧΙ

ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΑΚΟΜΗ

**12. Έχετε λάβει επιμόρφωση σε θέματα επαγγελματικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από κάποιον φορέα τα δύο τελευταία χρόνια; \***

ΝΑΙ

ΟΧΙ

**13. Αν ναι σε ποια πεδία;**

.....

**14. Θα επιθυμούσατε να λάβετε επιμόρφωση σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας; \***

ΝΑΙ

ΟΧΙ

**15. Από ποιες πηγές αντλείτε ενημέρωση για θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας; \***

- Ιστοσελίδες εκπαιδευτικής νομοθεσίας
- Διευθυντή σχολικής μονάδας
- Περιφερειακές υπηρεσίες εκπαίδευσης (διοίκηση)
- Αιρετοί συνάδελφοι (ΠΥΣΠΕ, εκπρόσωποι συλλόγων)
- Συντονιστές εκπαίδευσης (σύμβουλοι)
- Καθημερινές συζητήσεις με συναδέλφους
- Σεμινάρια (πχ Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης)
- Άλλο (περιγράψτε παρακαλώ παρακάτω)
- Περιγράψτε το άλλο

**16. Ποια πεδία θα επιλέγατε ως τα 3 πιο κρίσιμα για να επιμορφωθείτε στον τομέα "δικαιώματα και υποχρεώσεις εκπαιδευτικών Π.Ε. 70"; \***

- Επιλέξτε ιεραρχικά ξεκινώντας από το πιο σημαντικό πεδίο.
- Πειθαρχικό Δίκαιο (παραπτώματα ποινές κα.)
- Διοικητικές διαδικασίες (άσκηση διοικητικού έργου)
- Υπηρεσιακές μεταβολές (μεταθέσεις-αποσπάσεις μετατάξεις κα.)
- Μισθολόγιο-αποδοχές
- Άδειες (κανονικές αναρρωτικές διευκολύνσεων κλπ)
- Περιορισμοί που προκύπτουν από την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα-ασυμβίβαστο
- Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου
- Υποχρεώσεις που σχετίζονται με το παιδαγωγικό έργο (πχ εφαρμογή προγραμμάτων σπουδών)
- Συνδικαλιστικές ελευθερίες (πχ αιρετή εκπροσώπηση στα όργανα διοίκησης κλπ)
- Καθήκοντα και αρμοδιότητες ως μέλος του Συλλόγου των Διδασκόντων
- Λοιπά καθήκοντα πέρα από το παιδαγωγικό και διοικητικό έργο (πχ πολιτική προστασία, σίτιση κλπ)
- Άλλο

Περιγράψτε το άλλο.....

**17. Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο πλέον κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης σε θέματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας; \***

Κάντε μία μόνο επιλογή.

- Αιρετοί
- Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης
- Επιμορφωμένοι Συντονιστές εκπαιδευτικού έργου
- Ενδοϋπηρεσιακοί παράγοντες (πχ. Στελέχη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης)
- Σύλλογος διδασκόντων
- Άλλος φορέας (περιγράψτε παρακαλώ παρακάτω)

Περιγράψτε το άλλο.....

**18. Ποια μέθοδο θεωρείτε πιο αποδοτική για την επιμόρφωσή σας στην εκπαιδευτική νομοθεσία; \***

	1.καθόλου αποδοτικό	2.ελάχιστα αποδοτικό	3.Αρκετά αποδοτικό	4.Πολύ αποδοτικό	5.Δε γνωρίζω δεν απαντώ
Εισήγηση- Διάλεξη δια ζώσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συζήτηση με ειδικούς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εργασία σε ομάδες (workshop)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Παιχνίδι Ρόλων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πρακτική Άσκηση με επίβλεψη ειδικού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μελέτη περιπτώσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εξαποστάσως διαλέξεις με βίντεο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Με την έκδοση ειδικού εγχειριδίου ερωταπαντήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**19. Περιγράψτε τι άλλο θα προτείνατε για την καλύτερη και αποδοτικότερη εξοικείωσή σας σε ζητήματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την επαγγελματική σας ιδιότητα.**

.....

.....

.....