



ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΤΩΝ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ
ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

του

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΙΩΑΝΝΙΔΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Μαρίνα Σύρπη

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη
«Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων»

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019



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

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

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

Υπό τους ακόλουθους όρους:

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

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, , 2019

Ο δηλών: Παναγιώτης Ιωαννίδης

Περίληψη

Βασικός στόχος της παρούσας εργασίας, είναι η ανάδειξη της συμβολής και του ρόλου του Συλλόγου Διδασκόντων, στις διοικητικές λειτουργίες, οι οποίες πραγματοποιούνται μέσα στα πλαίσια της σχολικής μονάδας. Επίσης, καταβάλλεται μία προσπάθεια, έτσι ώστε να έρθουν στο προσκήνιο οι τομείς της διοίκησης, οι οποίοι παρουσιάζονται είτε ως ισχυροί, είτε ως πιο αποδυναμωμένοι.

Για τη συγκεκριμένη εργασία πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα σε δείγμα 107 ατόμων. Πιο αναλυτικά, η έρευνα διεξήχθη με τη βοήθεια ερωτηματολογίου, κλειστού τύπου ερωτήσεων και εξετάστηκαν ορισμένα στοιχεία, όπως το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, τα έτη υπηρεσίας, οι σπουδές και η σχέση εργασίας των εργαζομένων. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορεί εν ολίγοις, να ειπωθεί πως το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας χρειάζεται οργάνωση και επιμέλεια, αλλά και ελευθερία κινήσεων των εκπαιδευτικών. Επίσης, οι σχολικές μονάδες, δε λειτουργούν αυτόνομα, αλλά ακολουθούν συγκεκριμένες εντολές και οδηγίες. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία ευελιξίας. Βέβαια, είναι προαπαιτούμενη και η ανάλογη εξειδίκευση αλλά και η ανάλογη εμπειρία των εκπαιδευτικών.

Λέξεις –κλειδιά: Σύλλογος Διδασκόντων, σχολική μονάδα, λειτουργίες της διοίκησης, εκπαιδευτικό σύστημα.

Abstract

The main objective of this work is to highlight the contribution and role of the Teachers' Association in the administrative functions that are carried out within the school unit. An effort is also being made to bring the areas of administration, which are either strong or weakened, to the forefront.

A quantitative study was performed on a sample of 107 individuals. In more detail, the survey was conducted using a closed-ended questionnaire and examined some elements, such as gender, age group, years of service, studies, and employees' employment relationship. Concerning the results of the research, it can be briefly said that the Greek educational system needs organization, supervision and freedom of movement of teachers. Also, the school units do not operate autonomously, but follow specific instructions and instructions. This results in a lack of flexibility. Of course, both the specialization and the experience of the teachers are a prerequisite.

Keywords: Teacher's Association, school unit, management functions, educational system.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Το Θεωρητικό Πλαίσιο	4
1.1. Η έννοια της εκπαίδευσης	4
1.2. Εκπαιδευτική πολιτική.....	4
1.3. Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα.....	7
1.3.1. Κύρια σημεία του εκπαιδευτικού συστήματος.....	7
1.3.2. Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος.....	7
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Σχολική Μονάδα.....	10
2.1. Η έννοια της σχολικής μονάδας.....	10
2.2. Διοίκηση Σχολικής Μονάδας.....	10
2.2.1. Η έννοια της διοίκησης.....	10
2.2.2. Η έννοια της διοίκησης στην εκπαίδευση.....	11
2.2.3. Οι λειτουργίες της διοίκησης στη σχολική μονάδα.....	12
2.2.4. Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας	16
3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο Σύλλογος Διδασκόντων	17
3.1 Ο ρόλος του διευθυντή, του υποδιευθυντή και του Συλλόγου Διδασκόντων στη Σχολική Μονάδα.....	17
3.2 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σχολικό περιβάλλον.....	20
3.3 Άλλες έρευνες.....	22
3.4 Σύλλογος διδασκόντων.....	28
4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Έρευνα για το Ρόλο του Συλλόγου των Διδασκόντων στη Λειτουργία των Σχολικών Μονάδων	30
5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Παρουσίαση – Ανάλυση και Σχολιασμός των Αποτελεσμάτων	31
5.1 Το Δείγμα.....	31
5.2 Α' Μέρος: Στόχοι και Αντικειμενικοί Σκοποί.....	35
5.3 Β' Μέρος: Χρήση των Πόρων.....	36
5.4 Γ' Μέρος: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση	38
5.5 Δ' Μέρος: Ηγεσία.....	39
5.6 Ε' Μέρος: Έλεγχος και Διαδικασίες	41
5.7 ΣΤ' Μέρος: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες	42
5.8 Ζ' Μέρος: Επίλυση Προβλημάτων/ Λήψη Αποφάσεων	44
5.9 Η' Μέρος: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα	45
5.10 Θ' Μέρος: Αξιολόγηση	47

6° ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Συμπεράσματα και Προτάσεις	49
Βιβλιογραφία	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ-ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ, ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ, ΜΟΝΤΕΛΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ, ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	71

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ζήτημα του ρόλου του συλλόγου διδασκόντων στη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Αρχικά, θα πρέπει να καταστεί σαφές, πως απαραίτητη προϋπόθεση είναι η κατανόηση της λειτουργίας των εκπαιδευτικών φορέων στην Ελλάδα. Εξίσου σημαντική είναι και η κατανόηση ζητημάτων, τα οποία αφορούν τη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων, αλλά και των ατόμων που βρίσκονται σε όλα τα στάδια της ιεραρχίας.

Έχοντας λοιπόν ως προϋπόθεση το γεγονός πως ένα σχολείο θα πρέπει να βασίζεται στην ορθή εκπαίδευση και να προωθεί την έννοια της παιδείας, διευρύνοντας παράλληλα τους πνευματικούς ορίζοντες, κρίνεται σκόπιμη η ανάλυση του ρόλου του συλλόγου των σχολικών μονάδων. Έτσι λοιπόν, θα πρέπει η παρούσα εργασία να αναπτυχθεί με γνώμονα την ελληνική πραγματικότητα σε θέματα παιδείας.

Πιο αναλυτικά, η εργασία διαιρείται σε δύο μέρη, όπου το πρώτο αναπτύσσει το θεωρητικό πλαίσιο και το δεύτερο την ερευνητική προσέγγιση του συγκεκριμένου θέματος. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος, καταβάλλεται μια προσπάθεια ανάλυσης της έννοιας της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος στη χώρα μας. Τα κεφάλαια αυτά περιλαμβάνουν ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης, αλλά και θέματα τα οποία αφορούν το εκπαιδευτικό προσωπικό και τη διοίκηση της εκπαίδευσης. Στη συνέχεια, η εργασία επικεντρώνεται στη σχολική μονάδα και στον τρόπο λειτουργίας της, προβάλλοντας διάφορες θεωρίες, οι οποίες έχουν αναπτυχθεί από καταξιωμένους εκπαιδευτικούς και ανθρώπους του πνεύματος.

Στο δεύτερο μέρος, παρουσιάζεται το ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας, όπου γίνονται ορατά και κατανοητά τα αποτελέσματα της έρευνας στον τομέα της εκπαίδευσης. Η εργασία ολοκληρώνεται με την εξαγωγή ορισμένων συμπερασμάτων, όπως επίσης και με την παρουσίαση διαφόρων προτάσεων, οι οποίες είναι δυνατό να συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία της εκπαίδευσης.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Το Θεωρητικό Πλαίσιο

1.1. Η έννοια της εκπαίδευσης

Λαμβάνοντας υπόψη το βιβλίο του Τσαούση, «Λεξικό της κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης», κρίνεται σκόπιμο να υιοθετηθεί για το σκοπό της παρούσας εργασίας, ο ακόλουθος ορισμός: «Εκπαίδευση είναι μορφή εξειδικευμένης κοινωνικοποίησης που ασκείται κατά κανόνα από φορείς που βρίσκονται έξω από την οικογένεια και έχει ως περιεχόμενό της τη μετάδοση γνώσεων, δεξιοτήτων και μορφών ενέργειας ή συμπεριφοράς». (Τσαούσης, 1989)

Μέσα από τη διαδικασία της εκπαίδευσης, ο εκπαιδευόμενος, υποβάλλεται σε διάφορες δραστηριότητες, οι οποίες έχουν ως απώτερο στόχο την βελτίωση του χαρακτήρα, καθώς επίσης και των ικανοτήτων του. Με τον τρόπο αυτό, ο εκπαιδευόμενος αποκτά γνώσεις, δεξιότητες και εφόδια, έτσι ώστε ο ίδιος να μάθει τον εαυτό του, να κατανοήσει την ύπαρξή του ως μέλος της κοινωνίας, να διαμορφώσει την προσωπικότητά του και να ακολουθήσει μια συνεχόμενη πνευματική ανάπτυξη. (Dewey, 1966)

Μπορεί να ειπωθεί, πως η έννοια της εκπαίδευσης, όπως ορίζεται από την παιδαγωγική επιστήμη, αντιστοιχεί στην εντατική και οργανωμένη διαδικασία της αγωγής και της μάθησης. Η συγκεκριμένη διαδικασία, ορίζεται από τη μία πλευρά από την πολιτεία ή από οποιονδήποτε άλλον δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα και από την άλλη υλοποιείται από τους συγκεκριμένους φορείς. (Ξωχέλλης, 1989)

1.2. Εκπαιδευτική πολιτική

Με βάση την Archer, η εκπαιδευτική πολιτική συμπεριλαμβάνει όλο το φάσμα των “κοινωνικών αλληλεπιδράσεων” που επηρεάζουν την εκπαίδευση σε οικογενειακό, τοπικό ή παγκόσμιο επίπεδο. (Archer, 1985)

Στην Ελλάδα, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 16 του Συντάγματος «η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους και έχει σκοπό την ηθική, πνευματική,

επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων, την ανάπτυξη της εθνικής και θρησκευτικής συνείδησης και τη διάπλαση τους σε ελευθέρους και υπευθύνους πολίτες.»¹

Η μορφοποίηση, όπως επίσης και η άσκηση της πολιτικής της εκπαίδευσης, αποτελεί μια άσκηση εξουσίας και ελέγχου, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την επιδίωξη ή τη διαίωξη ή τη διαίωξη συγκεκριμένων διευθετήσεων στη σχέση σχολείου και κοινωνίας. Η συγκεκριμένη πολιτική σχετίζεται ως επί το πλείστον με θέματα όπως τα ακόλουθα:

- το σχολικό πρόγραμμα,
- η παιδαγωγική,
- ο ρόλος της κοινότητας στη διαμόρφωση της πολιτικής,
- οι πειθαρχικές διαδικασίες,
- το περιεχόμενο,
- ο τρόπος εξέτασης,
- η οργάνωση των βαθμίδων εκπαίδευσης κ.ά. (Λαζαρίδου και συν., 2008)

Η εκπαιδευτική μονάδα δύναται να αποτελέσει ένα σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση εκπαιδευτικής πολιτικής με δύο τρόπους που έχουν άμεση σχέση μεταξύ τους.

α) με την κριτική διαμόρφωση και υποδοχή της κεντρικά διαμορφωμένης εκπαιδευτικής πολιτικής και

β) με τη διαμόρφωση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της μονάδας στο πλαίσιο όμως της κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Έτσι λοιπόν, η εκάστοτε μονάδα εκπαίδευσης είναι δυνατό να προσφέρει σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο βαθμό, στην αποτελεσματικότερη άσκηση της εγχώριας πολιτικής της εκπαίδευσης. Παράλληλα, η εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να διαμορφώσει μία εκπαιδευτική πολιτική, η οποία θα είναι προσαρμοσμένη στις δικές της ανάγκες. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται και η ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ του σχολείου και της τοπικής κοινωνίας. Παρ' όλα αυτά, αποτελεί προϋπόθεση η διεύρυνση των ευθυνών της κάθε μιας εκπαιδευτικής μονάδας. (Μαυρογιώργος, 2008).

Αποτελεί γεγονός, πως από τις απαρχές του νεοσύστατου ελληνικού κράτους, η οργάνωση και η λειτουργία των εκπαιδευτικών φορέων βρισκόταν συνεχώς σε μία παράλληλη τροχιά με το θεσμό του κράτους. Ως συνέπεια της παραλληλίας αυτής, είναι δυνατό να θεωρηθεί ο συγκεντρωτισμός και η γραφειοκρατική λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος. Ακόμη, κρίνεται σκόπιμο να ειπωθεί, πως η διοικητική αποκέντρωση υπήρξε σε αρκετά μικρό βαθμό. Το γεγονός αυτό, έφερε στο προσκήνιο έναν διεκπεραιωτικό χαρακτήρα στους εκπαιδευτικούς φορείς,

¹ Σύνταγμα της Ελλάδας, Όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων

καθώς η κεντρική υπηρεσία είναι εκείνη η οποία αποφασίζει για τον τρόπο λειτουργίας τους. Έτσι, γίνεται εμφανής και η απουσία πρωτοβουλιών από τις ενδιάμεσες εξουσίες. (Κατσαρός, 2008).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί, πως οι αποφάσεις έχουν μεγαλύτερη ισχύ, όταν λαμβάνονται από τις υψηλόβαθμες βαθμίδες της εκάστοτε διοίκησης. Έτσι λοιπόν, όσο πιο χαμηλά στη διοικητική βαθμίδα βρίσκεται κανείς, τόσο μικρότερη ισχύ έχει ο λόγος του. Επίσης, αποτελεί συχνό φαινόμενο, ο χαρακτηρισμός του ελληνικού συστήματος ως συγκεντρωτικό. Το γεγονός αυτό, οφείλεται στο ότι η κεντρική εκπαιδευτική διοίκηση λαμβάνει τις αποφάσεις, τις οποίες αναγκάζεται να ακολουθήσει η σχολική μονάδα. Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια παρουσιάστηκαν ορισμένες κινήσεις αποκέντρωσης από διάφορες σχολικές μονάδες, δίχως όμως κάποιο αποτέλεσμα, καθώς οι αρμοδιότητές τους περιορίστηκαν σε διαχειριστικές.

Στη σημερινή εποχή, οι εκπαιδευτικοί φορείς και πιο συγκεκριμένα το σχολείο καλείται να αντιμετωπίσει ορισμένες περίπλοκες καταστάσεις, όπως είναι οι κοινωνικές, οι πολιτικές και οικονομικές μεταβολές και η παγκοσμιοποίηση. Θα πρέπει βέβαια, να καταστεί σαφές, πως δεν θα πρέπει η εκάστοτε σχολική μονάδα να αποσυντονίζεται από τον απώτερο στόχο της, ο οποίος είναι η ευρεία έννοια της μόρφωσης. Σύμφωνα με τον Μαυρογιώργο, η εκάστοτε σχολική μονάδα, μπορεί να κατορθώσει την επίτευξη των στόχων της, εάν ακολουθήσει μία συγκεκριμένη πορεία σε τρεις σημαντικούς πυλώνες, οι οποίοι είναι οι παρακάτω:

1. συμβολή στη διαμόρφωση της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής,
2. κριτική διαμόρφωση και υποδοχή της κεντρικά ασκούμενης εκπαιδευτικής πολιτικής, και
3. διαμόρφωση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να καταστεί σαφές, πως με την έννοια της «εσωτερικής πολιτικής» νοείται ο σχεδιασμός, ο προγραμματισμός, η αξιολόγηση, ο απολογισμός, η παρέμβαση και η κριτική υποστήριξη των αλλαγών που προτείνονται από την κεντρική εξουσία της κάθε εκπαιδευτικής μονάδας. (Μαυρογιώργος, 1999)

1.3. Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα

1.3.1. Κύρια σημεία του εκπαιδευτικού συστήματος.

Μία από τις σημαντικότερες Συνταγματικές Αρχές του ελληνικού κράτους θεωρείται η παροχή δωρεάν παιδείας. Η δωρεάν εκπαίδευση αφορά όλους τους πολίτες, όλων των τάξεων των κρατικών εκπαιδευτικών φορέων. Όπως ειπώθηκε και ανωτέρω, το σύστημα εκπαίδευσης της Ελλάδας θεωρείται συγκεντρωτικό και χαρακτηρίζεται από διάφορα νομοθετικά διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις. Όσον αφορά το διοικητικό επίπεδο της εκπαίδευσης και της παιδείας γενικότερα, είναι γεγονός, πως το αρμόδιο υπουργείο θεωρείται υπεύθυνο για όλους τους τομείς και τα επίπεδα του συνόλου του εκπαιδευτικού συστήματος. Επίσης, το υπουργείο είναι αυτό που καταβάλλει την ανάλογη προσπάθεια, έτσι ώστε να είναι δυνατή και η επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Ακόμη, διεκπεραιώνει διάφορες υποθέσεις, οι οποίες σχετίζονται με το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών, την πρόσληψη του εκπαιδευτικού προσωπικού και τη χρηματοδότηση, όπου κρίνεται αναγκαία. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί, πως οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, είναι αυτές που αναλαμβάνουν το ρόλο της εποπτείας της οργάνωσης της εγχώριας εκπαιδευτικής πολιτικής. Αντίστοιχα, σε τοπικό επίπεδο, οι Διευθύνσεις της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, θεωρούνται αρμόδιες για τον έλεγχο των εκπαιδευτικών φορέων της περιοχής τους. Τέλος, αποτελεί γεγονός, πως όλες οι σχολικές μονάδες είναι αυτόνομες, όσον αφορά την εύρυθμη λειτουργία τους. Σ' αυτό συμβάλλει, πως όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουν άρτια μόρφωση και εμπειρία, έτσι ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις αντιξοότητες και στην τεράστια ευθύνη που απαιτεί το λειτούργημά τους. ([file:///C:/Users/evima/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/eurydice - pgreecep - 2019-04-25%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/evima/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/eurydice_-_pgreecep_-_2019-04-25%20(1).pdf))

1.3.2. Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος.

Στη χώρα μας, η διάρκεια της υποχρεωτικής φοίτησης στο σχολείο είναι έντεκα χρόνια και περιλαμβάνει τις ηλικίες από τέσσερα έως δεκαπέντε ετών. Πιο αναλυτικά, το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας διαιρείται σε τρία πεδία, τα οποία αναφέρονται παρακάτω.

Η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση περιλαμβάνει τα Νηπιαγωγεία και τα Δημοτικά Σχολεία.

Όσον αφορά το **Νηπιαγωγείο**, αποτελεί γεγονός, πως για το σχολικό έτος 2018-2019, η προσχολική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική, για τα παιδιά τα οποία έχουν συμπληρώσει το 4^ο έτος της ηλικίας τους. Στο άμεσο μέλλον θεωρείται βέβαιο, πως το ίδιο θα ισχύει σε όλους τους δήμους της χώρας. Έτσι λοιπόν, οι Βρεφικοί, Βρεφονηπιακοί και Παιδικοί Σταθμοί αποτελούν την Προσχολική Αγωγή, η εποπτεία των οποίων είναι κύριο μέλημα των Δήμων. Εδώ, έχουν τη δυνατότητα εγγραφής, παιδιά των οποίων οι ηλικίες κυμαίνονται από δύο μηνών έως και πέντε ετών.

Το **Δημοτικό Σχολείο**, είναι αυτό που έπεται της Προσχολικής Εκπαίδευσης. Η υποχρεωτική φοίτηση και εκπαίδευση ορίζεται στα έξι έτη. Το Δημοτικό Σχολείο αποτελεί μέρος της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και απευθύνεται σε παιδιά, οι ηλικίες των οποίων κυμαίνονται από έξι έως και δώδεκα χρόνων.

Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση περιλαμβάνει δύο κύκλους σπουδών, οι οποίοι είναι το Γυμνάσιο και το Λύκειο. Η εκπαίδευση και η φοίτηση στο Γυμνάσιο καθίσταται υποχρεωτική και διαρκεί τρία έτη. Έναν από τους βασικότερους πυλώνες εκπαίδευσης του Γυμνασίου αποτελεί η παροχή γενικών γνώσεων και διευρυμένης παιδείας. Οι ηλικίες των μαθητών του γυμνασίου ορίζονται από δώδεκα ως δεκαπέντε ετών. Η φοίτηση στο γυμνάσιο, αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για τη μετέπειτα πορεία του μαθητή, είτε στο Γενικό είτε στο Επαγγελματικό Λύκειο. Τέλος, στη χώρα μας, λειτουργούν πολλά Εσπερινά Γυμνάσια, τα οποία δέχονται μαθητές από την ηλικία των δεκατεσσάρων κι έπειτα.

Όσον αφορά τη φοίτηση στα Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια της χώρας, η φοίτηση σ' αυτά δεν είναι υποχρεωτική. Η εκπαίδευση ξεκινά για τους μαθητές από την ηλικία των δεκαπέντε ετών και έχει διάρκεια τρία χρόνια. Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ο διαχωρισμός των Λυκείων υφίσταται με βάση τη φοίτηση σε Γενικό ή Επαγγελματικό Λύκειο. Στο Γενικό Λύκειο, η διάρκεια σπουδών είναι τρία έτη και περιλαμβάνει τα μαθήματα γενικής παιδείας, όπως επίσης και μαθήματα προσανατολισμού. Από την άλλη πλευρά, τα Επαγγελματικά Λύκεια εμπεριέχουν δύο κύκλους σπουδών:

- Το δευτεροβάθμιο κύκλο σπουδών
- Τον μετα-δευτεροβάθμιο (προαιρετικό) κύκλο σπουδών, την «Τάξη Μαθητείας».

Παράλληλα με τα Ημερήσια Λύκεια λειτουργούν και τα Εσπερινά Γενικά Λύκεια, όπου το ελάχιστο όριο ηλικίας για την εγγραφή είναι το 16ο έτος.

Η Ανώτατη Εκπαίδευση

Η Ανώτατη Εκπαίδευση αποτελεί το τελευταίο επίπεδο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι προπτυχιακές σπουδές συνήθως διαρκούν τέσσερα χρόνια, ενώ τα μεταπτυχιακά προγράμματα ένα με δύο χρόνια και τα διδακτορικά τουλάχιστον 3 ημερολογιακά έτη.

Η Ανώτατη Εκπαίδευση περιλαμβάνει τους ακόλουθους τομείς:

- Τα Πανεπιστήμια
- Τα Πολυτεχνεία
- Τη Σχολή Καλών Τεχνών.
- Την Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ).

Δια Βίου Μάθηση

Η πολιτική της Δια Βίου Μάθησης στην Ελλάδα αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου σχεδίου ανάπτυξης. Η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης και η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς σχεδιάζει τη δημόσια πολιτική της Δια Βίου Μάθησης. Στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, η οποία μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο, φορείς παροχής υπηρεσιών μπορεί να θεωρηθούν:

- Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)
- Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ)
- Οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ)
- Τα Κολλέγια.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Σχολική Μονάδα

2.1. Η έννοια της σχολικής μονάδας.

Με την έννοια της σχολικής μονάδας μπορεί να αναφέρεται κανείς «συνολικά στα έμψυχα και άψυχα στοιχεία τα οποία παίρνουν μέρος και συμβάλλουν στην διαδικασία της εκπαίδευσης ως προς τον τόπο και χρόνο, με τους σκοπούς και στόχους να είναι προσδιορισμένοι. Μιλάμε λοιπόν για τα κτήρια τον εξοπλισμό μιας σχολικής μονάδας, σε ποια γεωγραφική περιοχή βρίσκεται αλλά και στο σχολικό έτος κατά το οποίο λειτουργεί. Αναφερόμαστε επίσης στο εκπαιδευτικό, διοικητικό ή βοηθητικό προσωπικό καθώς και στους μαθητές και μαθήτριες ως μέλη μιας σχολικής μονάδας». (<http://cretaadulteduc.gr/blog/?p=520>)

Με την έννοια της σχολικής μονάδας νοείται ένας οργανισμός ενός συστήματος, ο οποίος εμπεριέχει τα στοιχεία της τεχνολογίας, τους συμμετέχοντες, την κοινωνική δομή θέτοντας ταυτόχρονα ορισμένους στόχους. Επίσης, με τον όρο σχολική μονάδα δύναται να θεωρηθεί «μια οργανωμένη και διαρκής υπηρεσία, στην οποία ανεξάρτητα από την αλλαγή διδασκόντων και διδασκομένων, επιδιώκονται συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί στόχοι με τη συστηματική διδασκαλία μεγάλου αριθμού γνωστικών αντικειμένων» (Κωτσίκης 1998:188)

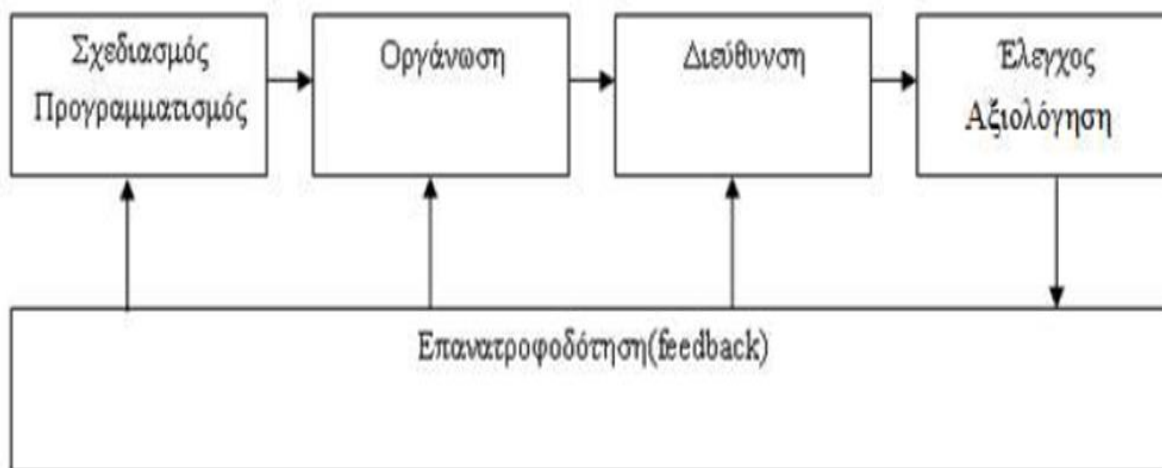
Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης, η σχολική μονάδα αποτελεί «το κύτταρο του εκπαιδευτικού συστήματος» και «ο σύλλογος διδασκόντων είναι το κυρίαρχο όργανο λήψης αποφάσεων που αφορούν την καθημερινή λειτουργία του σχολείου, τον προγραμματισμό, το σχεδιασμό και την αξιολόγηση του διδακτικού και ευρύτερου εκπαιδευτικού έργου, τον προσδιορισμό των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών και τη σύνδεση του σχολείου με τον κοινωνικό περίγυρο». (Σαΐτης, 2001)

2.2. Διοίκηση Σχολικής Μονάδας

2.2.1. Η έννοια της διοίκησης

Διοίκηση «είναι η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που γίνεται στο πλαίσιο μιας οργανωμένης συλλογικής προσπάθειας (οργανισμό, δημόσια υπηρεσία, επιχείρηση, συνεταιρισμό κτλ) και επιδιώκει την πραγματοποίησή, στον καλύτερο δυνατό βαθμό, κάποιου κοινού σκοπού (έργο, παροχή υπηρεσιών, πωλήσεις κτλ) με την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων, μέσα από λειτουργίες, όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος» (Θεοφανίδης, 1985)

Είναι γεγονός, πως υπάρχει πληθώρα ορισμών που σχετίζονται με τη διοίκηση. Θα πρέπει ακόμη να αναφερθεί πως, οι περισσότεροι απ' αυτούς χαρακτηρίζονται από ορισμένες σημαντικές λειτουργίες όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση και ο έλεγχος της ανατροφοδότησης. (Μυλωνά και συν., 2006). Με βάση λοιπόν όλα τα παραπάνω, προκύπτει το ακόλουθο σχήμα.



2.2.2. Η έννοια της διοίκησης στην εκπαίδευση.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να καταστεί σαφές, πως ο βασικός στόχος ενός εκπαιδευτικού φορέα είναι η παροχή μόρφωσης και παιδείας. Ο σκοπός της εκπαίδευσης όπως ορίζεται στο άρθρο 16 του Συντάγματος 2008 αναφέρει ότι: «Η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους έχει σκοπό την ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων» επίσης στον νόμο 1566/85 (άρθρο 1) καθορίζεται ο σκοπός της εκπαίδευσης «σκοπός της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι να συμβάλει στην ολόπλευρη, αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη των διανοητικών και ψυχοσωματικών δυνάμεων των μαθητών...» (Κατσαρός, 2008).

Με βάση και πάλι τον Κατσαρό, εμπεριέχοντας την έννοια της διοίκησης στο φάσμα της εκπαίδευσης, δύναται να προκύψει η ακόλουθη διατύπωση: Διοίκηση «είναι η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των πάσης φύσεως εκπαιδευτικών οργανισμών ή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του και επιδιώκει την πραγματοποίηση, στον καλύτερο δυνατό βαθμό των σκοπών της εκπαίδευσης με την αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων -ανθρώπινων και υλικών- μέσα από λειτουργίες, όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος».

Συγχρόνως, ο Σαΐτης ορίζει την διοίκηση στην εκπαίδευση ως «ένα σύστημα δράσης που συνίσταται στην ορθολογική χρησιμοποίηση των διαθέσιμων πόρων -ανθρώπινων και υλικών- για την πραγματοποίηση των στόχων που επιδιώκονται από τους διάφορους τύπους εκπαιδευτικών οργανισμών», ο Bush θεωρεί τη διοίκηση αυτή ως τη «διαδικασία συντονισμού των πόρων (ανθρώπινων, υλικών και τεχνικών) για την παροχή εκπαίδευσης με αποτελεσματικό τρόπο». Οι Hoy and Miskel, αναφέρουν ότι «επικοινωνία είναι η ανταλλαγή μηνυμάτων, ιδεών ή απόψεων, κατά τρόπο που αυτά να γίνονται κατανοητά μεταξύ δύο ή περισσότερων ανθρώπων». (Κατσαρός, 2008)

2.2.3. Οι λειτουργίες της διοίκησης στη σχολική μονάδα.

Αν θεωρηθεί δεδομένο πως ένας εκπαιδευτικός φορέας αποτελεί έναν οργανισμό, τότε θα πρέπει να είναι και αποτελεσματικός και να έχει μία σωστή διοίκηση η οποία θα βασίζεται σε τέσσερις βασικούς τομείς. Οι τομείς αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

1. ο προγραμματισμός,
2. η οργάνωση,
3. η διεύθυνση και
4. ο έλεγχος-ανατροφοδότηση.

Με τον τρόπο αυτό, θα καταφέρει να λειτουργήσει με τρόπο ορθό και θα καταφέρει να επιτεύξει κάθε στόχο του. Τέλος, κρίνεται σημαντικό να ειπωθεί, πως στις ανωτέρω λειτουργίες, θα πρέπει να συνυπολογιστεί και η λήψη αποφάσεων, η οποία είναι απαραίτητο συστατικό για την εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού.

Προγραμματισμός

«Ο σχεδιασμός-προγραμματισμός προηγείται λογικά των λοιπών λειτουργιών, γιατί όλες οι επιμέρους δραστηριότητες (οργάνωση, διεύθυνση και έλεγχος) έχουν στόχο την επίτευξη των σκοπών του οργανισμού, που καθορίστηκαν κατά τη διαδικασία της λειτουργίας του σχεδιασμού-προγραμματισμού.» (Σαΐτης, 2001)

Γενικά μπορεί να ειπωθεί ότι ο σχεδιασμός-προγραμματισμός, ο οποίος, κατά τον Σαΐτη, αποτελεί τη βασική λειτουργία της διοίκησης τοποθετεί στόχους μέσα από τη λήψη αποφάσεων και συμβάλλει στην αρμονία μεταξύ των εργαζομένων του οργανισμού. Τέλος, ο προγραμματισμός αποτελεί τον θεμέλιο λίθο της διοίκησης σε έναν οργανισμό. όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Σαΐτης, το γεγονός αυτό συμβαίνει: «Προφανώς γιατί έχει πολλά θετικά στοιχεία που απορρέουν

από τη διαμόρφωση των στόχων, τη συντονισμένη προσπάθεια, τη μείωση των επικαλύψεων, των άσκοπων ενεργειών και φυσικά των παραλείψεων». (Σαΐτης, 2001)

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ο προγραμματισμός θεωρείται η κυριότερη από τις διοικητικές λειτουργίες, καθώς προετοιμάζει το έδαφος για τις υπόλοιπες τρεις, δηλαδή την οργάνωση, τη διεύθυνση και τον έλεγχο. Επίσης, με βάση τον προγραμματισμό, θέτονται νέοι στόχοι και παράλληλα επιβλέπεται η προσπάθεια επίτευξής τους. Στον προγραμματισμό διακρίνονται δύο είδη:

- Ο στρατηγικός προγραμματισμός, ο οποίος θέτει μακροπρόθεσμους στόχους και
- Ο λειτουργικός που θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους και ασχολείται με την υλοποίηση ενός συνόλου δράσεων που έχουν ως σκοπό την επίτευξη των στόχων του στρατηγικού προγραμματισμού

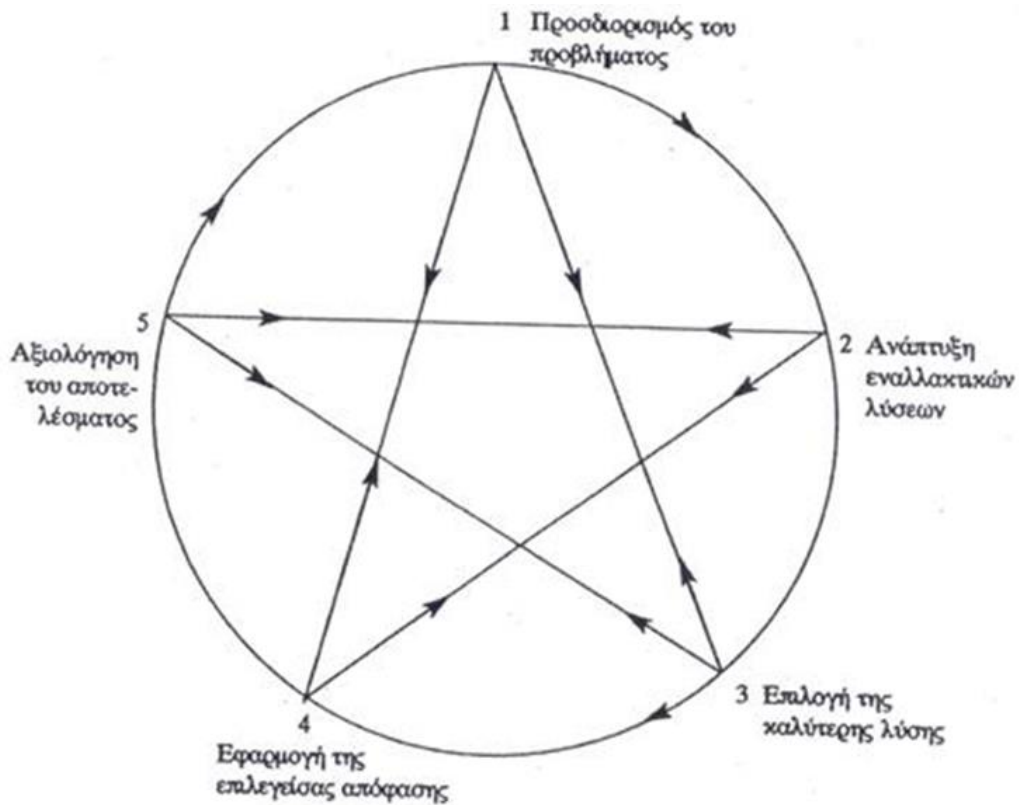
Είναι γεγονός, πως και στα δύο είδη προγραμματισμού, ακολουθείται η ίδια διαδικασία. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό περιβάλλον οι αποφάσεις λαμβάνονται από το υπουργείο Παιδείας σε εθνικό επίπεδο, δεσμεύοντας την σχολική μονάδα να τις υλοποιεί, καθιστώντας την, έτσι, ικανή να ασκήσει μόνο τον προγραμματισμό εκείνο που αφορά στα θέματα της καθημερινής λειτουργίας και στην υλοποίηση των καινοτόμων προγραμμάτων, που ίσως μπορεί να θεωρηθεί στρατηγικός. Σε επίπεδο σχολείου ο σχεδιασμός-προγραμματισμός πραγματοποιείται από τον Διευθυντή και αναφέρεται κυρίως σε θέματα οργάνωσης της σχολικής ζωής και σε θέματα καταμερισμού των εργασιών. «Το σύστημα διοίκησης των ελληνικών σχολικών μονάδων μπορεί κάλλιστα να χαρακτηριστεί ως σύστημα διοίκησης με βάση κανόνες και όχι ως σύστημα διοίκησης με βάση στόχους». (Σαΐτης, 2001)

Υπεύθυνος για τον προγραμματισμό θεωρείται ο διευθυντής του εκπαιδευτικού φορέα. Κρίνεται όμως σκόπιμο να υπάρχει μια άρτια συνεργασία με τον Σύλλογο Διδασκόντων. Η συμμετοχική λήψη αποφάσεων και η δημιουργία συνεργασιών μεταξύ των μελών της σχολικής μονάδας βοηθούν στην αποδοχή του προγραμματισμού και έτσι στην ενίσχυση της εγκυρότητας και της αποτελεσματικότητάς του (Σιδηροπούλου, 2015).

Αποφάσεις

Μία ακόμη λειτουργία, η οποία χαρακτηρίζεται σημαντική είναι η λήψη αποφάσεων, καθώς, σε καθημερινή βάση τα διοικητικά στελέχη καλούνται να πάρουν αποφάσεις που σχετίζονται με τον οργανισμό. Η διαδικασία είναι παρόμοια με εκείνη του σχεδιασμού-προγραμματισμού. Σύμφωνα με το συστημικό πρότυπο απόφασης (Δεκλερής, 1989) στη διαδικασία

λήψης αποφάσεων περιλαμβάνονται τα εξής στάδια, όπως παρουσιάζονται από το ακόλουθο σχήμα.



Σχήμα 2.1: Διαδικασία λήψης αποφάσεων (Α.Σαΐτη, Χ.Σαΐτης 2012:126)

Οι αποφάσεις ανάλογα με το βαθμό σταθερότητάς τους διακρίνονται σε:

- προγραμματισμένες αποφάσεις, οι οποίες είναι συνήθως ρουτίνας και λαμβάνονται από άτομα που βρίσκονται χαμηλά στη διοικητική ιεραρχία. Τέτοιες μπορεί να είναι διάφορες παραγγελίες κ.α..
- Απρογραμματίστες αποφάσεις, οι οποίες λαμβάνονται σε ιδιαίτερες περιπτώσεις, όπως οι καταλήψεις και οι οποίες απαιτούν την απαραίτητη εμπειρία στον χειρισμό παρόμοιων καταστάσεων.

Βάσει του αριθμού των ατόμων που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, οι αποφάσεις διακρίνονται:

- Σε ατομικές αποφάσεις, που λαμβάνονται από ένα άτομο συνήθως τον Διευθυντή, σύντομα και αξιοποιώντας όσες πληροφορίες διαθέτει εκείνη τη στιγμή. Στις ατομικές

αποφάσεις δεν υπάρχει χρονοτριβή και στην περίπτωση των ικανών και καλά εκπαιδευμένων στελεχών υπάρχουν πολλές πιθανότητες να αναγνωριστούν έγκαιρα τα προβλήματα του οργανισμού και να ληφθούν σωστές αποφάσεις.

- Σε ομαδικές (ή συλλογικές) αποφάσεις, που λαμβάνονται από μια ομάδα ατόμων, όπως είναι η Σύγκλητος των ΑΕΙ, ο Σύλλογος Διδασκόντων των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.ά. Οι ομαδικές αποφάσεις είναι συνήθως χρονοβόρες και χαρακτηρίζονται για την ασάφεια της υπευθυνότητας.

Τέλος, ανάλογα με τα διοικητικά επίπεδα λήψης αποφάσεων, οι αποφάσεις μπορούν να διακριθούν:

- σε στρατηγικές αποφάσεις, που λαμβάνονται στα ανώτατα ιεραρχικά κλιμάκια και αναφέρονται στη χάραξη κατευθυντήριων γραμμών του οργανισμού,
- σε λειτουργικές αποφάσεις, που λαμβάνονται συνήθως στα κατώτερα ιεραρχικά κλιμάκια και αφορούν την υλοποίηση των αντικειμενικών σκοπών που τέθηκαν από την ανώτατη ηγεσία.

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί, πως στον τομέα της εκπαίδευσης είναι αναγκαία η λήψη ομαδικών αποφάσεων, καθώς, τα προβλήματα των σχολικών μονάδων είναι συνήθως σύνθετα και χρειάζονται συντονισμό και αλληλεπίδραση των εκπαιδευτικών λειτουργιών στην αντιμετώπισή τους. Με την ψήφιση του Ν.1566/1985, η πολιτεία επεδίωξε την προώθηση της διοικητικής αποκέντρωσης και του δημοκρατικού προγραμματισμού στο χώρο της εκπαίδευσης, εισήχθη ο θεσμός του Συλλόγου Διδασκόντων ως όργανο σχολικής διοίκησης. Η αποτελεσματικότητα μιας ατομικής ή συλλογικής απόφασης κρίνεται με ορισμένα κριτήρια που ορίζουν και την έννοια αποτελεσματικότητα. (Τερζίδης, 2004)

Διοικητική οργάνωση της εκπαίδευσης σε επίπεδο σχολικής μονάδας

Τα όργανα που αποτελούν τη διοίκηση κάθε σχολείου πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι τα ακόλουθα:

- Ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων.
- Σχολικά συμβούλια.
- Σύλλογος Γονέων και Κηδεμόνων.
- Δημοτικές επιτροπές παιδείας.
- Σχολική επιτροπή.

2.2.4. Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας

Ο διευθυντής της εκάστοτε σχολικής μονάδας αναλαμβάνει διπλό ρόλο. Έτσι, από τη μία καλείται να αναλάβει το ρόλο της ηγεσίας της σχολικής μονάδας και από την άλλη, αυτόν του διορισμένου υπαλλήλου των διοικητικών εκπαιδευτικών αρχών. Εξαιτίας της διπλής αυτής ιδιότητας, ο διευθυντής ενεργεί αφενός σαν εκτελεστικό όργανο της κεντρικής εξουσίας που ασχολείται με τυπικά θέματα διαχείρισης της καθημερινής λειτουργίας του σχολείου και αφετέρου θα πρέπει να αναλάβει ρόλο σε ένα σύγχρονο, δημοκρατικό, συνεργατικό και ανοικτό στην κοινωνία σχολείου (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008)

Στο άρθρο 11 του ν. 1566/1985 ορίζεται ότι ο «διευθυντής είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου, το συντονισμό της σχολικής ζωής, την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών καθώς και την εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων. Μετέχει επίσης στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου και συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους». Επιλέγεται σύμφωνα με το Φ.361.22/21/90780/Ε3/31-5-2017 (Β'1890) Υπουργικής Απόφασης που αφορά στην επιλογή των υποψηφίων διευθυντών όλων των τύπων σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και Ε.Κ, ενώ τα καθήκοντα του διευθυντή, του υποδιευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων προσδιορίζονται στα άρθρα 27 έως 39 της Υ.Α 105657/8-10- 2002 (ΦΕΚ 1340, τ. β'.) Ο διευθυντής αναλαμβάνει καθήκοντα που έχουν να κάνουν με γραφειοκρατικά θέματα, τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (μαθητές, εκπαιδευτικοί) και την κοινωνία που περιβάλλει τη σχολική μονάδα. Τον διευθυντή αναπληρώνει ο υποδιευθυντής και τον βοηθά στην καθημερινή του εργασία (ν. 1566/1985 και Υ.Α 105657/8-10-2002). Η διοικητική του εργασία περιλαμβάνει τις γραφειοκρατικές ενέργειες και τον χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο Σύλλογος Διδασκόντων

3.1 Ο ρόλος του διευθυντή, του υποδιευθυντή και του Συλλόγου Διδασκόντων στη Σχολική Μονάδα.

Σαν όργανα διοίκησης σε επίπεδο σχολικής μονάδας είναι ο Διευθυντής, ο Υποδιευθυντής και ο Σύλλογος Διδασκόντων. Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας είναι το ιεραρχικά προϊστάμενο όργανο όλου του προσωπικού που υπηρετεί στο σχολείο, είναι υπεύθυνος για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου και, μέσω αυτής, για την εξασφάλιση της λειτουργικής ανάπτυξης της σχολικής πράξης και διαδικασίας. Επίσης, φέρει την ευθύνη του συντονισμού της σχολικής ζωής, της τήρησης των νόμων, των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών και της εφαρμογής των αποφάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων. Ο ρόλος του Διευθυντή είναι να συντονίζει τη σχολική μονάδα στην εκτέλεση του έργου της. Με την επιστημονική κατάρτιση και τη διοικητική του ικανότητα αναπτύσσει σχέσεις συνεργασίας με όλα τα μέλη της μονάδας, αλλά και με τους φορείς εκτός αυτής. Σε συνεργασία με το Σύλλογο Διδασκόντων κατανέμει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες στο διδακτικό προσωπικό ανάλογα με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα κάθε εκπαιδευτικού. Οφείλει να βοηθά τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας στο εκπαιδευτικό τους έργο και να συμβουλεύει σε τυχόν προβλήματα. Είναι, ακόμη, υπεύθυνος για την υγιεινή των μαθητών και την ασφάλειά τους στον χώρο του σχολείου (Σαΐτης, 2001).

Ο ρόλος του Διευθυντή ενισχύεται από την παρουσία ενός ακόμη οργάνου στη διοίκηση της σχολικής μονάδας αυτό του Υποδιευθυντή, ο οποίος καλείται να αναπληρώνει το Διευθυντή όποτε είναι απαραίτητο στις καθημερινές λειτουργίες και να τον υποβοηθά στο έργο του. Αντίστοιχα, το έργο του Υποδιευθυντή της σχολικής μονάδας είναι να:

- α) αναπληρώνει το Διευθυντή του σχολείου, όταν αυτός δεν υπάρχει, απουσιάζει ή κωλύεται και παραμένει στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ημέρες.
- β) συνεργάζεται με το Διευθυντή και τον βοηθάει για την ομαλή λειτουργία του σχολείου.
- γ) έχει την ευθύνη για την αρχειοθέτηση των εγγράφων και τη διεκπεραίωση της υπηρεσιακής αλληλογραφίας του σχολείου.
- δ) συντάσσει τα απογραφικά δελτία, συμπληρώνει και αποστέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες τα στατιστικά στοιχεία και όσα άλλα ζητούνται από αυτές.
- ε) καταρτίζει το πρόγραμμα για τους επόμενες της ημέρας σε συνεργασία με τους διδάσκοντες και έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του.
- στ) έχει την ευθύνη για την έγκαιρη διανομή των διδακτικών βιβλίων σε συνεργασία με το διδάσκοντα που ορίζει ο σύλλογος.

ζ) τηρεί το βιβλίο του υλικού του σχολείου και φροντίζει για την παραλαβή και καλή λειτουργία των εποπτικών μέσων διδασκαλίας και των ειδών εξοπλισμού του σχολείου.

η) είναι υπεύθυνος για την οργάνωση των μαθητικών εκδηλώσεων και μαθητικών εκλογών (άρθρο 11 του Ν. 1566/85, άρθρο 33 της Τ.Α. Αριθ.Υ.353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002).

Ο ρόλος του Υποδιευθυντή είναι επίσης κεφαλαιώδους σημασίας για την εύρυθμη διοικητική λειτουργία της σχολικής μονάδας, καθώς το έργο του σχετίζεται άμεσα με τον επικοινωνιακό ρόλο που διαδραματίζει. Κάθε τι που αφορά την εκπαιδευτική πολιτική, η οποία κατευθύνεται από την κεντρική διοίκηση της εκπαίδευσης προς τους διδάσκοντες «διοχετεύεται κατά κανόνα από τη σχολική υποδιεύθυνση» (Σαΐτης, 2001).

Από την άλλη πλευρά, με το διαμοιρασμό και την κατανομή των υποχρεώσεων μεταξύ Διευθυντή και Υποδιευθυντή επιτυγχάνεται ο καλύτερος συντονισμός και έλεγχος της σχολικής δραστηριότητας, αφού ο Υποδιευθυντής αποτελεί τον συνδετικό κρίκο μεταξύ εκπαιδευτικών και Διευθυντή, ενώ ταυτόχρονα προετοιμάζονται και άλλοι εκπαιδευτικοί να καλύψουν διοικητικές θέσεις στην ιεραρχία της εκπαίδευσης με μεγαλύτερη διοικητική εμπειρία και γνώση των διαδικασιών που απαιτούνται για την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Συλλογικό όργανο στο επίπεδο της σχολικής μονάδας που συμμετέχει στην άσκηση διοίκησης είναι ο Σύλλογος Διδασκόντων. Αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες που διδάσκουν με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στο σχολείο. Όταν εξετάζονται μαθητικά θέματα από τον σύλλογο, μετέχουν στη σύνθεσή του και δύο εκπρόσωποι των μαθητών που ορίζονται από το συμβούλιο των μαθητικών κοινοτήτων (για την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση). Έτσι, φαίνεται ότι έχει αντιπροσωπευτική σύνθεση, συνδέεται με τη λειτουργία της σχολικής μονάδας και αποτελεί στοιχείο εκδημοκρατισμού στη διοίκηση των μονάδων αυτών. Συνεδριάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα, εκτός κι αν κριθεί σκόπιμη η έκτακτη σύνθεση και λειτουργία του. Έχει την ευθύνη για την τήρηση του ωρολογίου και αναλυτικού προγράμματος, τη διασφάλιση της υγείας και της προστασίας του μαθητικού πληθυσμού, την καθαριότητα του σχολείου, την οργάνωση της σχολικής ζωής, την ιεράρχηση των αναγκών της σχολικής μονάδας και την αντιμετώπισή τους. Στο θεσμικό πλαίσιο αφήνει περιθώρια σχετικής αυτονομίας στη σχολική μονάδα σε θέματα όπως η εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων, η ενισχυτική διδασκαλία, η συμμετοχή σε δράσεις και προγράμματα άλλων σχολείων από άλλες περιοχές και από άλλες χώρες, οι διδακτικές επισκέψεις, η αντισταθμιστική αγωγή, η οργάνωση του ολοήμερου σχολείου κ.ά. (Μαλακούδης, 2005).

Όμως, οι εκπαιδευτικοί έχουν συνειδητοποιήσει αυτήν την αυτονομία και σε ποιο βαθμό αξιοποιούν τα περιθώρια αυτής; Η αξιοποίηση της σχετικής αυτονομίας εξαρτάται από την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων και τη διάθεσή τους για ανάληψη ευθύνης. Εξαρτάται, ακόμη, από τους τρόπους με τους οποίους οι ίδιοι παρεμβαίνουν στην καθημερινή

εκπαιδευτική πράξη. Προαπαιτούμενο όλων, όμως, είναι ένα πλαίσιο λειτουργίας της σχολικής μονάδας που να στηρίζεται στις αρχές της συνεργασίας και της ανάδειξης και αξιοποίησης των εμπειριών και των ανησυχιών-προβληματισμών όλων των εκπαιδευτικών (Μαυρογιώργος, 1999).

Με βάση το Π.Δ. 201/1998, ο Σύλλογος Διδασκόντων ως συλλογικό όργανο διοίκησης της Σχολικής Μονάδας (Σ.Μ.) έχει καθοριστικές αποφασιστικές, διαχειριστικές και γνωμοδοτικές αρμοδιότητες. Καθοριστικός είναι ο ρόλος του σε ό,τι αφορά τα «παιδαγωγικά ζητήματα» που αφορούν τη Σχολική Μονάδα, όπως Τμήματα Ενισχυτικής Διδασκαλίας, Τάξεις Υποδοχής, Φροντιστηριακά Τμήματα, Προγράμματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, Προαιρετικά Προγράμματα, Κατατακτήριες - Προαγωγικές - Απολυτήριες εξετάσεις.

Ο Σύλλογος Διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας έχει την ευθύνη να υλοποιεί τους σκοπούς και τους στόχους της εκπαίδευσης με συγκεκριμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Στο έργο του σχολείου περιλαμβάνονται τρεις κυρίως εκπαιδευτικοί σκοποί :

- α) Η καλλιέργεια και ανάπτυξη των γνωστικών και των νοητικών ικανοτήτων των μαθητών.
- β) Η συναισθηματική καλλιέργεια για την αποδοχή αρχών που θα στηρίξουν τις αξίες τους και θα επηρεάσουν τη συμπεριφορά τους, ώστε να διαμορφώσουν θετική στάση για τη ζωή και την κοινωνία.
- γ) Η καλλιέργεια και διεύρυνση των ψυχοκινητικών ικανοτήτων του μαθητή για την απόκτηση δεξιοτήτων και την ομαλή ένταξή του στην κοινωνία.

Για την πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών ο Σύλλογος των Διδασκόντων πρέπει :

- α) Να προγραμματίζει και να οργανώνει το έργο του, να το παρακολουθεί και, τέλος, να το αξιολογεί.
- β) Να εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις, ώστε τα μέλη του να επιμορφώνονται διαρκώς, να ανανεώνουν τις γνώσεις τους στον επιστημονικό τομέα και στις επιστήμες της αγωγής (ψυχοπαιδαγωγική και διδακτική κατάρτιση), ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους.
- γ) Να παρεμβαίνει σε περιπτώσεις φαινομένων σχολικής αποτυχίας και διαρροής μαθητών, εφαρμόζοντας κατάλληλα αντισταθμιστικά εκπαιδευτικά προγράμματα για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.
- δ) Να ανανεώνει και να αξιοποιεί τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και τη σύγχρονη τεχνολογία στη διδακτική πράξη για την αποτελεσματικότερη άσκηση του εκπαιδευτικού έργου.

Οι αποφάσεις σε επίπεδο σχολικής μονάδας είναι δυνατό να λαμβάνονται μέσα στο πλαίσιο των κρατικών πολιτικών και οδηγιών. Οι πολιτικές και οι οδηγίες αυτές, θα έχουν βέβαια, το χαρακτήρα των γενικών αρχών. Η εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να παίρνει αποφάσεις, στο πλαίσιο των γενικών αρχών της κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής (Μαυρογιώργος, 1999), παρεμβαίνοντας και διαχειριζόμενη αποτελεσματικά θέματα όπως:

Το Αναλυτικό Πρόγραμμα, π.χ. με τον εμπλουτισμό του με προαιρετικά-εκπαιδευτικά προγράμματα (Ευρωπαϊκά και εθνικά), σύνδεση με την τοπική ιστορία, τον τοπικό λαϊκό πολιτισμό, την τοπική πολιτική ιστορία, την τοπική παραγωγή, την εισαγωγή νέων γνωστικών αντικειμένων, κ.ά. (Αθανασούλα –Ρέππα, 1999).

Τα διδακτικά υλικά και μέσα, π.χ. με την αξιοποίηση των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού (εποπτικά μέσα στη διδασκαλία, ενδοσχολική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ή και των γονέων, οργάνωση παιδαγωγικών συναντήσεων εκπαιδευτικών και γονέων), με τη λειτουργία δανειστικής βιβλιοθήκης, την οργάνωση εκδηλώσεων, κ.ά.

Την οργάνωση της διδασκαλίας, π.χ. προσαρμοσμένη στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε σχολικής μονάδας και του μαθητικού δυναμικού, με τμήματα Ένταξης, τάξεων Υποδοχής, Φροντιστηριακά τμήματα, Ενισχυτική διδασκαλία, Παράλληλη στήριξη, κ.ά.

Το ανθρώπινο δυναμικό, με την πλήρη αξιοποίησή του, αλλά και τη συνδρομή της τοπικής κοινότητας.

Το σχολικό χρόνο, αφού μάλιστα η ανάπτυξη των προαιρετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων απαιτούν χρόνο και σε αρκετές περιπτώσεις ενσωματώνονται στον προδιαγεγραμμένο από τα ωρολόγια προγράμματα χρόνο. Την κατανομή των εξουσιών και των αρμοδιοτήτων, ώστε να εξασφαλίζεται η συμμετοχή και η προσωπική ευθύνη όλων των εμπλεκόμενων μελών.

Τους οικονομικούς πόρους, για την καλύτερη κατανομή και αξιοποίησή τους, με βάση τις ανάγκες της εκπαιδευτικής μονάδας (Μαυρογιώργος, 1999).

3.2 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σχολικό περιβάλλον.

Τα τελευταία χρόνια, μέσα από τις συνεχείς προσπάθειες για μεταρρύθμιση στην εκπαίδευση, υπάρχουν αλλαγές με σημαντικές επιπτώσεις στις μεθόδους διδασκαλίας, στις συνθήκες εργασίας, στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης, στις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, αλλά και αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο βλέπουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί το επάγγελμά τους. Με βάση τις κοινωνικές λειτουργίες του σχολείου, οι επιμέρους ρόλοι που καλείται να εκπληρώσει σήμερα ο εκπαιδευτικός ως επαγγελματίας παιδαγωγός συνδέονται άμεσα με τις διαδικασίες της αγωγής, της διδασκαλίας, της αξιολόγησης και της κοινωνικοποίησης. Ο εκπαιδευτικός ως επαγγελματίας παιδαγωγός οφείλει να διαθέτει την ανάλογη παιδαγωγική και επιστημονική κατάρτιση, ώστε να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες, τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα κάθε μαθητή. Επίσης, πρέπει να μεταβιβάζει εκείνα τα πολιτισμικά στοιχεία

(γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις) που επιτάσσει η ίδια η κοινωνία. Αυτό σημαίνει ότι ως επαγγελματίας παιδαγωγός πρέπει να συμβάλει στην ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του μαθητή και να τροφοδοτεί τους διάφορους κοινωνικούς τομείς με τα άτομα που διαθέτουν «προσόντα», για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της κοινωνίας (Μαλακούδης, 2005).

Ο εκπαιδευτικός επιφορτίζεται και με τον ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου από τη στιγμή που διορίζεται στον δημόσιο τομέα. Ο «δημόσιος υπάλληλος» τελεί, εξ ορισμού, σε υπηρεσιακή σχέση υποταγής και ιεραρχικής εξάρτησης, γεγονός που τον υποχρεώνει να υπακούει στις εντολές και τις οδηγίες των προϊσταμένων του, βάσει των οποίων υποχρεούται να ενεργεί χωρίς παρεκκλίσεις. Αυτό συνεπάγεται ότι ο εκπαιδευτικός υπόκειται στη διοικητική ιεραρχία και η επαγγελματική ζωή του καθορίζεται από τον υπαλληλικό κώδικα και τη σχολική νομοθεσία. Έτσι, ο εκπαιδευτικός είναι επιφορτισμένος με καθήκοντα και υποχρεώσεις αλλά και έχει ορισμένα δικαιώματα. Η ανάδειξη της εκπαιδευτικής μονάδας σε φορέα διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής διευρύνει το ρόλο του εκπαιδευτικού. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να εγκαταλείψουν τη μοναξιά της τάξης τους και να συνεργαστούν με τους συναδέλφους τους, να ασχοληθούν με νέα ζητήματα που ξεφεύγουν από τα στενά όρια της σχολικής αίθουσας. Με θέματα που εκδηλώνονται πριν από τη διδασκαλία, όπως ο σχεδιασμός και η διαμόρφωση των αναλυτικών προγραμμάτων, αλλά και με θέματα που αναδεικνύονται μετά τη διδασκαλία και ανεξάρτητα από αυτή, όπως η συνεργασία με τους γονείς ή με τους τοπικούς φορείς (Μαυρογιώργος, 1999).

Ο εκπαιδευτικός, λοιπόν, δεν είναι μόνο αυτός που διδάσκει στο σχολείο, αλλά είναι ένας εκπαιδευτής, που αντιπροσωπεύοντας την κριτική συνείδηση της κοινωνίας και έχοντας υπόψη τον τύπο του συλλογικού ανθρώπου, αναλαμβάνει το έργο του μεσάζοντα ανάμεσα στην κοινωνία γενικότερα και στην εξελισσόμενη προσωπικότητα του παιδιού. Έτσι, στον κόσμο της σημερινής πραγματικότητας, το σύγχρονο σχολείο δεν μπορεί να περιορίσει τη δραστηριότητά του μέσα στο εσωτερικό του περιβάλλον (π.χ. την τήρηση των νόμων, την απλή εφαρμογή των αναλυτικών προγραμμάτων κ.ά.), αλλά να επεκτείνει την ενεργό συμμετοχή του και στον κοινωνικό περίγυρο και να αναπτύξει καλές σχέσεις με εξωσχολικές κοινωνικές ομάδες, προκειμένου ζητήματα των οποίων η ρίζα βρίσκεται έξω από την εκπαιδευτική μονάδα να αντιμετωπιστούν, όπως π.χ. η παραβατικότητα, η υπο-επίδοση, ο αποκλεισμός και η εγκατάλειψη του σχολείου, τα ναρκωτικά κ.ά. (Μαλακούδης, 2005)

Από τους εκπαιδευτικούς, πλέον, απαιτείται να έχουν μια συνολική άποψη τόσο για το επάγγελμά τους, όσο και για το σχολείο τους, τη δομή και την κουλτούρα του. Γι' αυτό, σύμφωνα με τους Fullan και Hargreaves, στόχος είναι να αναπτυχθεί ένας επαγγελματισμός αλληλεπίδρασης και συνεργασίας ο οποίος να περιλαμβάνει:

- Τη λήψη αποφάσεων με κριτήρια επαγγελματικού ήθους και παιδαγωγικής πολιτικής.

- Την ανάπτυξη κουλτούρας υποστήριξης, αλληλεγγύης και εμπιστοσύνης.
- Κανόνες συνεχούς βελτίωσης με νέες ιδέες και καινοτόμες δράσεις.
- Τη σύνδεση της προσωπικής-ατομικής ανάπτυξης με την επαγγελματική ανάπτυξη (Μαλακούδης, 2005).

Με κέντρο τον εκπαιδευτικό, ευαίσθητο αποδέκτη των μηνυμάτων της μικροκοινωνίας στην οποία βρίσκεται το σχολείο και με μια κουλτούρα μέσα στο σχολείο συνεργατικότητας και συμμετοχικής λήψης των αποφάσεων, η εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να αποτελέσει σημαντικό φορέα στην άσκηση της εσωτερικής της πολιτικής (Μαυρογιώργος, 1999).

Το μέλλον φαίνεται να ανήκει σε εκπαιδευτικές μονάδες που θα προσλαμβάνουν και θα υποδέχονται κριτικά την εκπαιδευτική πολιτική που ασκείται κεντρικά και που στο πλαίσιο αυτής της κριτικής πρόσληψης και υποδοχής θα διαμορφώνουν την εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική της μονάδας. Έτσι προωθείται η εκπαιδευτική μονάδα της καινοτομίας, της σχετικής αυτονομίας, της συλλογικής ευθύνης και του δημόσιου απολογισμού.

3.3 Άλλες έρευνες

Στον ελληνικό χώρο, παρότι θεσμοθετήθηκε ο Σύλλογος Διδασκόντων ήδη από το 1985 με το νόμο 1566 - πράγμα που αποτελεί σταθμό για τον εκδημοκρατισμό του εκπαιδευτικού συστήματος με κέντρο τη σχολική μονάδα - είκοσι πέντε χρόνια μετά η ερευνητική προσέγγιση του συλλογικού αυτού οργάνου είναι αρκετά περιορισμένη. Παρόλα αυτά υπάρχουν ορισμένες εργασίες που ασχολούνται με την λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων με διαφορετικά πλαίσια προβληματισμού. Πιο αναλυτικά:

Μερικές μελέτες, περιγραφικές, για το Σύλλογο Διδασκόντων αναφέρονται στους κανόνες λειτουργίας του, καθώς και στο θεσμικό πλαίσιο που τους διέπει. Άλλες ενδιαφέρονται για τον τρόπο λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων ή εξετάζουν τα αίτια των συγκρούσεων στις σχολικές οργανώσεις. Οι Γεωργιάδης, Δεμίρογλου, Δράκου, Ελευθερίου, Εμμανουηλίδου, Καραουστά, Παπαδόπουλος και Παπαθωμά υπό την επίβλεψη του Ανδρέου Α. διενήργησαν το 1998 στο γεωγραφικό χώρο της Μακεδονίας (αποτελούμενο δείγμα της έρευνας 492 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια) μία έρευνα, αφορμή της οποίας αποτέλεσε η έκδοση του Π.Δ. 201/98. Διαπιστώθηκε ότι, αν και υπάρχει ένα νομοθετικό πλαίσιο για τη λειτουργία του σχολείου, αυτό δεν επαρκεί για την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας καθώς, όπως προτείνεται και από τη μελέτη εργασίας, απαιτείται να αποσαφηνιστούν θέματα όπως η κατάρτιση ενός εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας του Συλλόγου Διδασκόντων και η εκχώρηση περισσότερων αρμοδιοτήτων στο Σύλλογο Διδασκόντων για συμμετοχική ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσεων.

Ο Σαΐτης μελέτησε τις απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό να διαπιστώσει αν και σε τι βαθμό ο Σύλλογος Διδασκόντων συμβάλλει με το έργο του στην αποτελεσματικότητα του σχολείου. Από τα δεδομένα της έρευνας προέκυψε ότι, ενώ ο Σύλλογος Διδασκόντων ως προς την αντιμετώπιση καθημερινών προβλημάτων φαίνεται να λειτουργεί ικανοποιητικά προς όφελος της σχολικής μονάδας, ωστόσο οι εκπαιδευτικοί δεν δείχνουν ενδιαφέρον να αναλάβουν εξωδιδασκτικές δραστηριότητες και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που έχουν για ανάπτυξη συνεργασιών με τοπικούς φορείς και την τοπική κοινωνία. Μερικοί παράμετροι που εμποδίζουν την επιθυμία των εκπαιδευτικών να συμμετάσχουν πιο ενεργά στο έργο του Συλλόγου Διδασκόντων πέρα από τα καθιερωμένα είναι ο πολύ μικρός αριθμός των συνεδριάσεων, ο περιορισμένος χρόνος των συνεδριάσεων, ο τρόπος στελέχωσης των σχολικών μονάδων, η έλλειψη κινήτρων και οι ελλειπείς κτιριακές εγκαταστάσεις και υποδομές.

Ο Μαλακούδης μελέτησε τη διαμόρφωση της «εσωτερικής» εκπαιδευτικής πολιτικής από το Σύλλογο Διδασκόντων Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή της Δυτικής Θεσσαλονίκης και διερεύνησε τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στην καθημερινή σχολική διοικητική πρακτική ως προς δύο παραμέτρους: τις πρωτοβουλίες αφενός που αναπτύσσονται από πλευράς των εκπαιδευτικών ως ενεργά μέλη του Συλλόγου Διδασκόντων αναφορικά με τον τρόπο λειτουργίας, διοίκησης και διαχείρισης των θεμάτων που απασχολούν την εκπαιδευτική μονάδα και αφετέρου τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εκπαιδευτικών και των άλλων. Παράλληλα εξέτασε το βαθμό ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του Συλλόγου Διδασκόντων συσχετίζοντας μια σειρά παραμέτρων όπως ηλικία, φύλο, χρόνος υπηρεσίας κ.τ.λ. Προκύπτει ότι ο προγραμματισμός και η εφαρμογή του σχολικού προγράμματος γίνεται από το Διευθυντή, ενώ ο Σύλλογος Διδασκόντων δε συνεδριάζει για την οριοθέτηση των στόχων της σχολικής μονάδας και δε λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την εφαρμογή Προαιρετικών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων, αν και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί συμφωνούν για τη χρησιμότητά τους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Μάλιστα ελάχιστες από τις συνεδριάσεις του Συλλόγου ασχολούνται με τη λήψη αποφάσεων για τα μέσα και τις μεθόδους διδασκαλίας αλλά και την αντιμετώπιση μαθησιακών προβλημάτων των μαθητών. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δεν είναι ικανοποιημένοι από τον τρόπο που αντιμετωπίζει τέτοια θέματα ο Σύλλογος Διδασκόντων γιατί δεν επιλέγει κάποια στρατηγική για την αντιμετώπιση προβλημάτων. Δεν αντιμετωπίζουν το Σύλλογο ως ένα όργανο μέσω του οποίου μπορούν αποτελεσματικά να επιλύσουν προβλήματα λειτουργίας του σχολείου αλλά και θέματα που σχετίζονται με την ευρύτερη επαγγελματική τους ζωή.

Ο Έλληνας στην έρευνά του μελέτησε το ρόλο που εκπληρώνουν οι Διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί μιας εκπαιδευτικής μονάδας για τη διοίκηση αυτών, ώστε να αναδειχθούν οι

προσδοκίες και οι απογοητεύσεις τους. Επίσης επεδίωξε να ερευνηθεί ο πολυδιάστατος ρόλος του Διευθυντή της σχολικής μονάδας και να αναλυθεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού στα πλαίσια του σχολείου αλλά και του ρόλου που κατέχει η επικοινωνία στη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Από την καταγραφή και την σύγκριση των δεδομένων που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία ο εκπαιδευτικός των πρωτοβάθμιων σχολείων εμφανίζεται να είναι περισσότερο τυπικός στην εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων. Αντίθετα δε συνεργάζεται ούτε φαίνεται να στηρίζει τις πρωτοβουλίες του Διευθυντή, αποκλίνοντας κατά πολύ από τις προσδοκίες που έχει γι αυτούς ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για τις προσδοκίες που έχει ο εκπαιδευτικός της πρωτοβάθμιας για το Διευθυντή, ο οποίος ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στο ρόλο του, αν και δεν εμπυχώνει όσο χρειάζεται τους εκπαιδευτικούς, ούτε παίρνει πολλές πρωτοβουλίες με τη συμμετοχή σε προγράμματα αλλά και τη δημιουργία θετικού κλίματος.

Μετά την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι οι σχολικές μονάδες προγραμματίζουν γενικά δραστηριότητες σε ποσοστό 94,7%, γεγονός που κρίνεται αρκετά ικανοποιητικό. Στο «εκπαιδευτικό-διδασκτικό έργο» προγραμματίζεται σε μεγάλο βαθμό (πολύ-πέρα πολύ) και σε ποσοστό 81,7% από το σύνολο των εκπαιδευτικών. Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στις δραστηριότητες με θέματα «συνεργασία με γονείς-τοπική κοινωνία», «διαμόρφωση συναδελφικού - παιδαγωγικού κλίματος» και «αξιολόγηση μαθητών». Για τις υπόλοιπες παραμέτρους των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων (επιμόρφωση, εξωδιδασκτικές, εκπαιδευτικά προγράμματα, βελτίωση διδακτικών μεθόδων κλπ), παρατηρείται ότι ένα μεγάλο ποσοστό (περίπου 30%) δεν ασχολείται με τον προγραμματισμό τους. Όσον αφορά τις παιδαγωγικές δραστηριότητες, αυτές προγραμματίζονται σε μεγάλο βαθμό (τουλάχιστον αρκετά) από τους εκπαιδευτικούς, αφού τα ποσοστά κυμαίνονται από 92% έως 97%. Επίσης, οι διοικητικές δραστηριότητες προγραμματίζονται σε βαθμό τουλάχιστον αρκετά και σε ποσοστό πάνω από 75%. Στον προγραμματισμό συμμετέχουν κυρίως οι διευθυντές –υποδιευθυντές και οι εκπαιδευτικοί, όπως χαρακτηριστικά απάντησε σε βαθμό «πολύ – πάρα πολύ» το 93% και το 75% αντίστοιχα των εκπαιδευτικών. Η ανάθεση δραστηριοτήτων στους εκπαιδευτικούς αφορά εκπαιδευτικές και παιδαγωγικές δραστηριότητες (ποσοστό άνω του 85%), ενώ ένα ποσοστό 54% των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι του ανατέθηκαν καθόλου ή λίγο διοικητικές δραστηριότητες, αποτέλεσμα λογικό, μιας και το σύνολο των δραστηριοτήτων αυτών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα αναλαμβάνουν ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής της σχολικής μονάδας. Όσον αφορά τον τρόπο ανάθεσης, παρατηρούμε ότι αυτή γίνεται κυρίως με δύο τρόπους: με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων σε ποσοστό 62% και με πρόταση του διευθυντή σε ποσοστό 30%.

Επίσης, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί προσαρμόζουν ισοδύναμα τη μέθοδο διδασκαλίας τους τόσο με βάση τη σύνθεση της τάξης, όσο και με τους στόχους και τη φύση του μαθήματος με βαθμό τουλάχιστον «αρκετά» (σε ποσοστό περίπου 80%), κάνουν χρήση σε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό (τουλάχιστον «αρκετά») των εποπτικών μέσων που διαθέτουν, καθώς επίσης προετοιμάζονται και προγραμματίζουν τη διδασκαλία τους στον ίδιο βαθμό. Στο κλίμα στο Σύλλογο Διδασκόντων είναι θετικό, γιατί το 90,8% των εκπαιδευτικών επιθυμεί να παραμείνει στην ίδια σχολική μονάδα. Μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών θεωρούν το σύλλογο διδασκόντων κυρίαρχο όργανο και η συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης απόφασης είναι ουσιαστική. Η συνεργασία σχολείου - γονέων εκτιμάται από τους εκπαιδευτικούς πως είναι απαραίτητη για την επίτευξη της αποστολής του σχολείου αλλά αυτή περιορίζεται μόνο στον τομέα επίλυσης προβλημάτων των μαθητών. Όσον αφορά την αποτελεσματικότητα, οι απόψεις των εκπαιδευτικών συγκλίνουν στη γενική διαπίστωση ότι οι σχολικές μονάδες είναι αποτελεσματικές σε ικανοποιητικό βαθμό (τουλάχιστον αρκετά).

Ο Φωτεινός θέλοντας να διερευνήσει την έννοια της «αποτελεσματικότητας» στο χώρο του σχολείου και τη σχέση αυτής με τη σχολική διοίκηση υπέθεσε ότι, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών και Διευθυντών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τη σχολική αποτελεσματικότητα και τον τρόπο διοίκησης και ότι αυτό οφείλεται σε μια σειρά παραγόντων όπως το φύλο, η ηλικία, η ειδικότητα και τα χρόνια υπηρεσίας. Διαπίστωσε, ότι για να είναι μία σχολική μονάδα αποτελεσματική απαιτείται η συνεργασία Διευθυντή και Συλλόγου Διδασκόντων, γονέων και τοπικής αυτοδιοίκησης. Επιπρόσθετα είναι καλό να γίνονται από πλευράς σχολικής μονάδας καινοτόμα προγράμματα που θα συμβάλλουν στις καλές σχολικές επιδόσεις των μαθητών. Για τους εκπαιδευτικούς ο ρόλος του Διευθυντή είναι διττός: από τη μια αποτελεί «πρότυπο» και πρέπει να συμπεριφέρεται με τις προσδοκίες που έχουν από αυτόν τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας και από την άλλη ο διορισμένος ηγέτης από την κεντρική εξουσία και πρέπει να συμπεριφέρεται βάση των υπηρεσιακών προσδοκιών. Ο Πιπίλης μελέτησε τη διάθεση συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη λήψη των αποφάσεων και κατέγραψε τις απόψεις τους για τη συνεισφορά των οργάνων λαϊκής συμμετοχής και της τοπικής αυτοδιοίκησης στη βελτίωση της διοίκησης και της λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Ανιχνεύθηκαν επίσης οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για το ρόλο του Συλλόγου Διδασκόντων στο νέο περιβάλλον που δημιουργείται με την αποκέντρωση ή την αποσυγκέντρωση αρμοδιοτήτων και καταγράφηκαν οι στάσεις τους για τη συμμετοχή των φορέων της τοπικής κοινωνίας στα όργανα λαϊκής συμμετοχής της σχολικής μονάδας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο Ν. Πιερίας και το δείγμα προερχόταν από τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και απευθυνόταν σε 996 μόνιμους εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν στα Γυμνάσια και τα Λύκεια της περιοχής εκ των οποίων οι 449 ήταν άνδρες και οι 517 ήταν γυναίκες. Στο μεθοδολογικό

εργαλείο διεξαγωγής της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο και τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι δεν υπάρχει συλλογικό πνεύμα εργασίας στη σχολική μονάδα, ενώ οι όποιες αποφάσεις λαμβάνονται για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου αυτές λαμβάνονται αποκλειστικά από το διευθυντή. Οι εκπαιδευτικοί παρά τις προθέσεις τους για συμμετοχή στο διοικητικό έργο της σχολικής μονάδας και την επιθυμία τους να έχουν περισσότερες αρμοδιότητες ως προς τη λήψη των αποφάσεων δεν ενδιαφέρονται να ασκήσουν κατά ουσία και με επάρκεια το ρόλο τους ως συμμετοχοί και συνυπεύθυνοι στη διοίκηση της μονάδας στην οποία ανήκουν, ούτε και ο Σύλλογος Διδασκόντων να καθιερωθεί ως το κατεξοχήν όργανο διοίκησης του εκπαιδευτικού οργανισμού.

Ο Διαβολής με συγκριτική μελέτη έθεσε ως σκοπό να διερευνήσει το βαθμό άσκησης της διοίκησης και της διαμόρφωσης «εσωτερικής» εκπαιδευτικής πολιτικής μεταξύ δύο σχολείων (Σ.Ε.Ε.) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κάτω από το πλαίσιο λειτουργίας του συγκεντρωτικού εκπαιδευτικού συστήματος και επίδωξε με αυτή την έρευνα να καταγράψει τις αντιλήψεις των διδασκόντων για τη διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας, το ρόλο του Διευθυντή και κατά πόσο η διοίκηση επηρεάζεται από το συγκεντρωτικό χαρακτήρα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και τον τρόπο που αυτή ασκείται σε τοπικό επίπεδο. Η κωδικοποίηση και ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα μιας σχολικής μονάδας και ο τρόπος διαμόρφωσης, άσκησης και εφαρμογής της εκπαιδευτικής πολιτικής επηρεάζεται από το φορέα που τον διοικεί, καθώς παρατηρήθηκαν ορισμένες διαφορές ως προς τρόπο διοίκησης των σχολικών μονάδων που εποπτεύονταν από διαφορετικό φορέα. Φαίνεται όμως ότι η συνεργασία Διευθυντή με το Σύλλογο Διδασκόντων και τη λήψη των σχετικών αποφάσεων είναι αποδεκτή.

Ο Παπαστεργίου σε έρευνά του διαπιστώνει ότι οι συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων γίνονται εντός του διδακτικού ωραρίου και ως επί το πλείστον στο μεγάλο διάλειμμα (9.40-10.00), κάτι που αντίκειται στη νομοθεσία. Η διαδικασία είναι βιαστική και πιεστική, αφού υπάρχει κόπωση των εκπαιδευτικών και αρκετοί έχουν ανειλημμένες υποχρεώσεις. Με αυτό το πλαίσιο λειτουργίας οι συνεδριάσεις δεν μπορούν να οδηγήσουν το Σύλλογο Διδασκόντων να πάρει ποιοτικές και αποτελεσματικές αποφάσεις. Απουσιάζουν οι Παιδαγωγικές Συνεδριάσεις από το ρεπερτόριο των Συνεδριάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων. Δεν αξιοποιούνται τα Προαιρετικά Εκπαιδευτικά Προγράμματα και έτσι δε διαμορφώνει η σχολική μονάδα ιδιαίτερους στόχους και σκοπούς συμβατούς με τις κοινωνικές αλλά και ατομικές ανάγκες των μαθητών. Στην περίπτωση συμμετοχής σε Προαιρετικά Εκπαιδευτικά Προγράμματα, η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι η τελική επιλογή του προγράμματος ήταν ατομική τους υπόθεση. Σο 73 % του συνόλου των εκπαιδευτικών γνωρίζει «καθόλου», «λίγο», ή και «αρκετά» τη νομοθεσία που διέπει το συλλογικό όργανο αυτό.

Σε έρευνά του ο Καλαβρός διαπιστώνει ότι η προετοιμασία ,η οργάνωση και η διάρκεια των συνεδριάσεων του Συλλόγου Διδασκόντων των σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκεται σε αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο. Η καλή συνεργασία, η λύση προβλημάτων με δημοκρατικό τρόπο (υπάρχει διαφοροποίηση ως προς το φύλο), η υπευθυνότητα των εκπαιδευτικών και η ειλικρινής ανταλλαγή απόψεων (υπάρχει διαφοροποίηση ως προς την οικογενειακή κατάσταση), αποτελούν τους κυριότερους λόγους για την ομαλή λειτουργία του Συλλόγου Διδασκόντων όπως απάντησε η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (88,7%). Οι λόγοι που δεν συντελούν στην ομαλή λειτουργία του Συλλόγου αναφέρονται κυρίως στην νομοθετική ασάφεια. Οι κυριότεροι λόγοι σύγκλησης είναι για θέματα κατανομής αρμοδιοτήτων, προγραμματισμό εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και οργάνωση αθλητικών εκδηλώσεων και όχι η εισαγωγή καινοτομιών και άλλων δράσεων. Οι αποφάσεις λαμβάνονται συνήθως με πλειοψηφία (68%) όμως σπάνια καταρτίζεται σχέδιο υλοποίησής τους. Η διοίκηση στη σχολική μονάδα πραγματοποιείται με βάση κυρίως το συμμετοχικό μοντέλο (74%) και οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως ο Διευθυντής τους έχει θετική στάση απέναντι στο συλλογικό τους όργανο. Οι συνεδριάσεις χαρακτηρίζονται δημοκρατικές αφού υπάρχει συνεργασία από την πλειονότητα των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων. Οι συγκρούσεις που τυχόν δημιουργούνται επιλύονται με συναίνεση.

Η Κλειδαρά σε έρευνα της με θέμα «η εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική των εκπαιδευτικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Κιλκίς διαπιστώνει ότι οι εκπαιδευτικοί στην πλειοψηφία τους δέχονται ότι η εκπαιδευτική μονάδα είναι σε θέση μετά την εκχώρηση αρμοδιοτήτων από το κράτος με τη ψήφιση των Προεδρικών Διαταγμάτων 200 και 201/85, του Νόμου 1566/85, και την Υπουργική Απόφαση 16/10/2002 περί των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων των διαφόρων συλλογικών οργάνων και δη του Συλλόγου Διδασκόντων, να διαμορφώνει και να ασκεί «εσωτερική» εκπαιδευτική πολιτική. Η επίτευξή της εξαρτάται όμως σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο συνεργασίας και κλίμα επικοινωνίας μεταξύ των μελών του Συλλόγου Διδασκόντων, καθώς δεν είναι πάντα εφικτή η συλλογική διάθεση των εκπαιδευτικών για να συμμετέχουν ισότιμα στη λήψη αποφάσεων που οδηγούν στην εύρυθμη λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Διαπιστώνεται ότι είναι άμεση ανάγκη να μην περιορίζονται και οι ίδιοι εκπαιδευτικοί στο έργο τους, εφησυχασμένοι στη δημοσιουπάλληλική σχέση που είχαν με την κεντρική εξουσία, αποφεύγοντας να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, που θα οδηγούσαν σε εκπαιδευτικές καινοτομίες και άρα σε βελτίωση της αποτελεσματικότητας της μονάδας.

Ο Τζιρούδης από έρευνά του οδηγήθηκε στη διαπίστωση ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επιθυμούν η διοίκηση του σχολείου να ασκείται με δημοκρατικό τρόπο μέσα από συλλογικές αποφάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων της σχολικής μονάδας. Η

κινητικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού λειτουργεί ανασταλτικά στη διατήρηση θετικού σχολικού κλίματος, γεγονός που επηρεάζει τη διάθεση των μελών μιας σχολικής μονάδας και την επίδοση των μαθητών, μειώνοντας κατ' επέκταση την αποτελεσματικότητά της

3.4. Σύλλογος διδασκόντων.

Ο σύλλογος διδασκόντων αποτελεί κατά πολλούς το υπέρτατο συλλογικό όργανο για τη χάραξη κατευθύνσεων για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και την λειτουργία του σχολείου. Έχει την ευθύνη εφαρμογής του ωρολογίου και αναλυτικού προγράμματος, την υγεία και προστασία των μαθητών, την καθαριότητα των σχολικών χώρων και την οργάνωση της σχολικής ζωής. Αξιοποιεί με τον καλύτερο τρόπο τις δυνατότητες συνεργασίας ανάμεσα στο διδακτικό προσωπικό και τους κοινωνικούς φορείς του τόπου. Μπορεί να αποφασίσει τον χωρισμό των μελών του σε τομείς γνώσεων, με στόχο τον καλύτερο συντονισμό της διδασκαλίας και της εφαρμογής των εκπαιδευτικών μεθόδων.(N.1566/85 Αρ.11 Περ. ΣΤ' Παρ.3)

Με τον όρο "λειτουργία" της σχολικής μονάδας νοείται το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων του συλλόγου διδασκόντων μιας σχολικής μονάδας. Η λειτουργικότητα του συλλόγου διδασκόντων συνδέεται τόσο με τη λήψη "προγραμματισμένων" αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση και την επίλυση διαφόρων λειτουργικών ζητημάτων του σχολείου, όπως είναι κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος, κατανομή του διδακτικού και εξωδιδακτικού έργου κ.ά., όσο και με τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σχολική δημιουργικότητα, δηλαδή τη διαδικασία ανάπτυξης ιδεών και ανάληψης δραστηριοτήτων του σχολείου με φορείς της τοπικής κοινωνίας, όπως είναι η οργάνωση αθλητικών και καλλιτεχνικών εκδηλώσεων κ.ά. (Σαΐτης 2001).

Συμπερασματικά λοιπόν, μπορεί να ειπωθεί, πως ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων στη λειτουργία των σχολικών μονάδων κρίνεται όχι μόνο σημαντικός, αλλά και αναγκαίος. Αποτελεί γεγονός, πως το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας χρειάζεται οργάνωση και επιμέλεια, όσον αφορά το κομμάτι της διοίκησης, αλλά και την ελευθερία κινήσεων των εκπαιδευτικών. Αυτομάτως λοιπόν, καθίσταται σαφές πως οι σχολικές μονάδες, δε λειτουργούν αυτόνομα, αλλά ακολουθούν συγκεκριμένες εντολές και οδηγίες. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία ευελιξίας, καθώς επίσης και τη δυσκολία αντιμετώπισης ορισμένων καταστάσεων. Βέβαια, είναι προαπαιτούμενη και η ανάλογη εξειδίκευση αλλά και η ανάλογη εμπειρία των εκπαιδευτικών και των λοιπών παραγόντων, έτσι ώστε να κατορθώσουν να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις που θέτει η σύγχρονη κοινωνία και οι δυσκολίες στον τομέα της εκπαίδευσης.

Έτσι λοιπόν, θα πρέπει όχι μόνο οι εκπαιδευτικοί, αλλά και ο σύλλογος διδασκόντων να ενημερώνονται και να αναζητούν νέους τρόπους διοίκησης και διδασκαλίας, οι οποίοι θα είναι προσαρμοσμένοι στις ανάγκες της εκάστοτε εκπαιδευτικής μονάδας. Με τον τρόπο αυτό θα υπάρχει μία ορισμένη ευελιξία κινήσεων, η οποία θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα, όχι μόνο στους εκπαιδευτικούς, αλλά και στους μαθητές. Σημαντική επίσης, κρίνεται και η έννοια της επαγρύπνησης από τη σκοπιά του συλλόγου διδασκόντων σε θέματα τα οποία αφορούν το κομμάτι της εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως, ο ρόλος του διευθυντή, δεν θα πρέπει να περιορίζεται και να ταυτίζεται μόνο με την υπαλληλική του ιδιότητα. Θα πρέπει να έχει ανεπτυγμένη αντίληψη και διοικητικές ικανότητες, έτσι ώστε να χειρίζεται καταστάσεις, οι οποίες πολλές φορές είναι απρόβλεπτες. Τέλος, η σωστή οργάνωση της εκάστοτε σχολικής μονάδας αποτελεί υποχρέωση όλων των ατόμων που σχετίζονται μ' αυτή. Κρίνεται αναγκαία λοιπόν, η καταβολή μεγάλης προσπάθειας, έτσι ώστε να επέλθουν θετικά αποτελέσματα σε κάθε εκπαιδευτικό φορέα. Με τον τρόπο αυτό, θα επέλθουν σημαντικές αλλαγές και θετικές εξελίξεις στον τομέα της παιδείας και κατ' επέκταση σε ολόκληρη την κοινωνία, μέσα στην οποία ζούμε και δραστηριοποιούμαστε.

B. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Έρευνα για το Ρόλο του Συλλόγου των Διδασκόντων στη Λειτουργία των Σχολικών Μονάδων

Η παρούσα εμπειρική έρευνα χρησιμοποιεί σαν βασικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Ο λόγος που επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο ως μέσο συλλογής δεδομένων είναι η δυνατότητα που δίνει στον ερευνητή να το διανείμει σε μικρό χρόνο σε πολλά άτομα τα οποία αποτελούν το δείγμα της έρευνας, αλλά και το γεγονός ότι με το μέσο αυτό όλοι απαντούν στις ίδιες ερωτήσεις (Javeau, 2000). Όλες οι μεταβλητές είναι μετρήσιμες χρησιμοποιώντας κάποια αριθμητική κλίμακα (Likert).

Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε στη Θεσσαλονίκη και αφορούσε σχολεία όλων των βαθμίδων Νηπιαγωγεία , Δημοτικά, Γυμνάσια, Λύκεια και ΕΠΑΛ, ημερήσια και εσπερινά και αφορά δείγμα εκατόν επτά (107) εκπαιδευτικών σχολείων της περιοχής. Η επιλογή αυτού έγινε κυρίως γιατί ήταν πρακτικά αδύνατη η πραγματοποίηση της έρευνας σε πληθυσμό ευρύτερης κλίμακας αφού έπρεπε να αυξηθεί σημαντικά και το επιλεγμένο δείγμα.

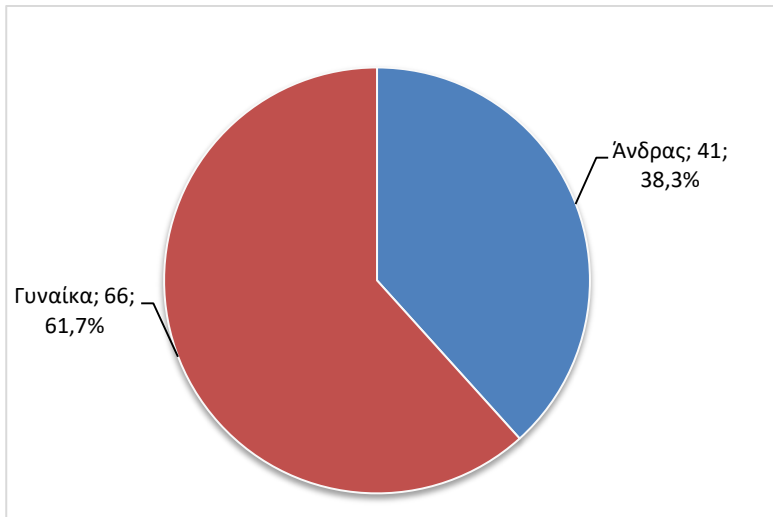
Η διαδικασία που ακολουθήθηκε αποτελείται από τα παρακάτω στάδια:

- Επιλογή του δείγματος πάνω στο οποίο έγινε η διεξαγωγή της έρευνας. Ήταν πρακτικά αδύνατο να γίνει συλλογή πληροφοριών από ολόκληρο τον πληθυσμό. Έτσι, χρησιμοποιήθηκε ένα αντιπροσωπευτικό μέρος του πληθυσμού το οποίο ονομάζεται «δείγμα».
- Πιλοτική έρευνα σε ένα μικρό μέρος του δείγματος. Στο αρχικό ερωτηματολόγιο δόθηκε για δοκιμή σε 8 εκπαιδευτικούς ώστε να ελεγχθεί για τυχόν λάθη, ασάφειες κλπ.
- Διανομή του ερωτηματολογίου στα άτομα του δείγματος μέσω των e-mails των σχολείων. Αποφασίστηκε αυτός ο τρόπος διανομής ώστε να μη δημιουργηθεί αναστάτωση στις σχολικές μονάδες αλλά και για να μην επηρεάσει ο ερευνητής με την παρουσία του τους απαντώντες εκπαιδευτικούς αλλά και για την ταχύτητα αλλά και ευκολία στην μετέπειτα ανάλυση των δεδομένων.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Παρουσίαση – Ανάλυση και Σχολιασμός των Αποτελεσμάτων

5.1 Το Δείγμα

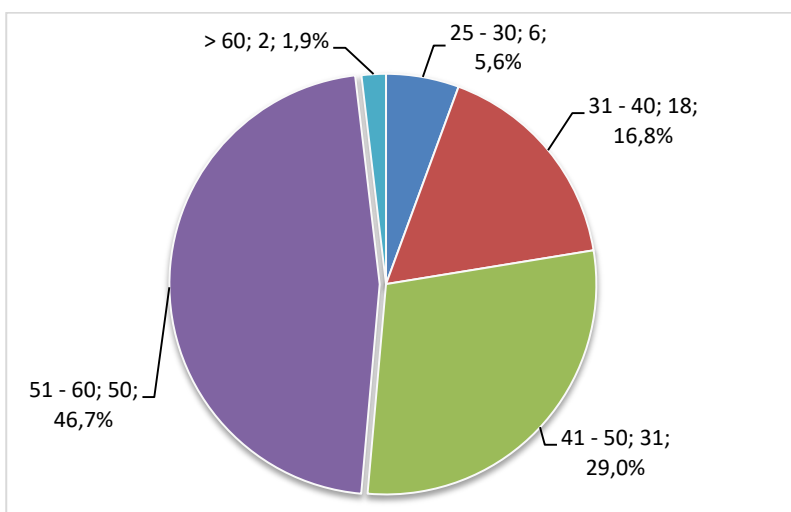
Φύλο



Διάγραμμα 5.1: Φύλο - Συχνότητες

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν συνολικά 107 άτομα, από τα οποία οι 66 ήταν γυναίκες (61,7%) και οι 41 άνδρες (38,3%) (Διάγραμμα 1).

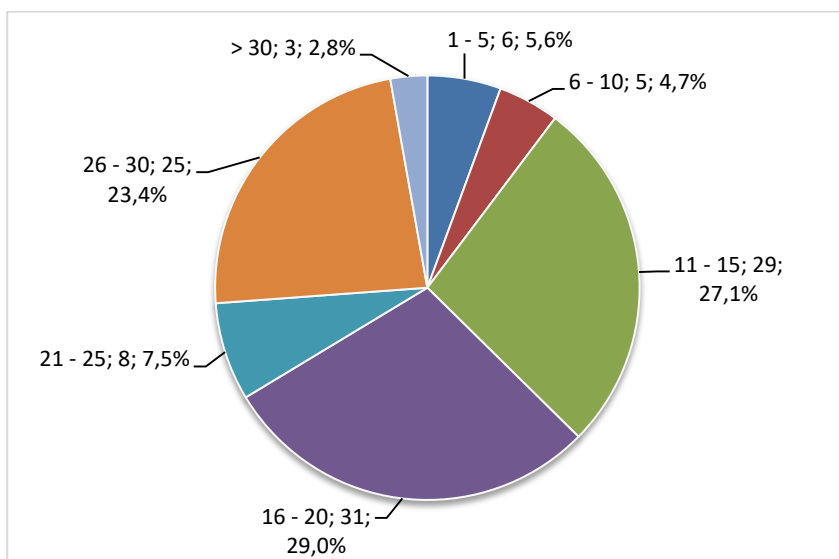
Ηλικία



Διάγραμμα 5.2: Ηλικία – Συχνότητες

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, οι ηλικίες των ερωτηθέντων ποικίλλουν. Έτσι, 6 άτομα (5,6%) κάλυπταν τις ηλικίες από 25 έως 30, 18 άτομα (16,8) ήταν μεταξύ 31-40, ενώ 31 άτομα που αντιστοιχούν σε ποσοστό της τάξεως του 29% ήταν ηλικίας από 41 έως 50 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό, αντιστοιχεί σε 46,7% (50 άτομα) και αποτελείται από άτομα ηλικίας 51 έως 60 ετών, ενώ αντίστοιχα, το μικρότερο (1,9%), δηλαδή 2 άτομα, ήταν μεγαλύτεροι από 60 ετών.

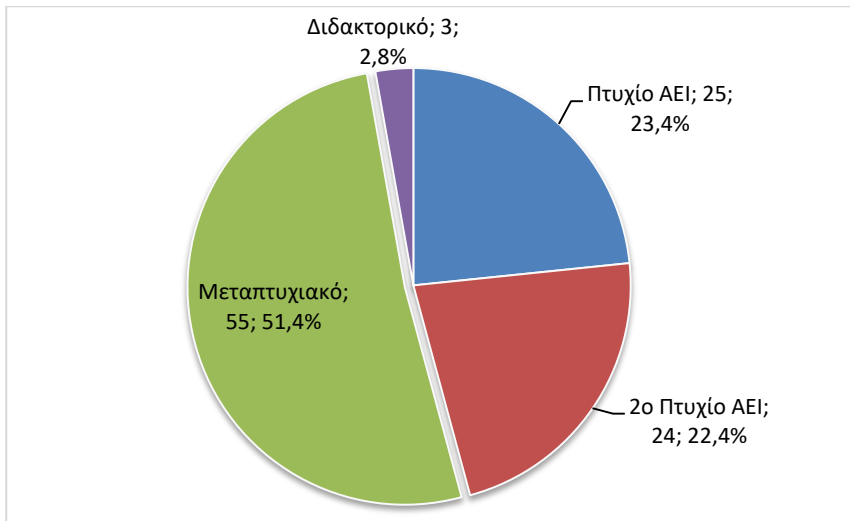
Έτη Υπηρεσίας



Διάγραμμα 5.3: Έτη Υπηρεσίας - Συχνότητες

Όσον αφορά τα έτη υπηρεσίας, από το Διάγραμμα 3 προκύπτει ότι: ποσοστό 5,6% έχει 1 έως 5 έτη υπηρεσίας, ποσοστό 4,7% αντιστοιχεί με 6-10 έτη, ενώ, ποσοστό 27,1 έχει 11-15 χρόνια υπηρεσίας. Επίσης, το 29% έχει 16-20 χρόνια, το 7,5% έχει 21-25, καθώς και το 23,4 26-30 έτη. Τέλος, περισσότερα από 30 χρόνια υπηρεσίας έχει το 2,8%.

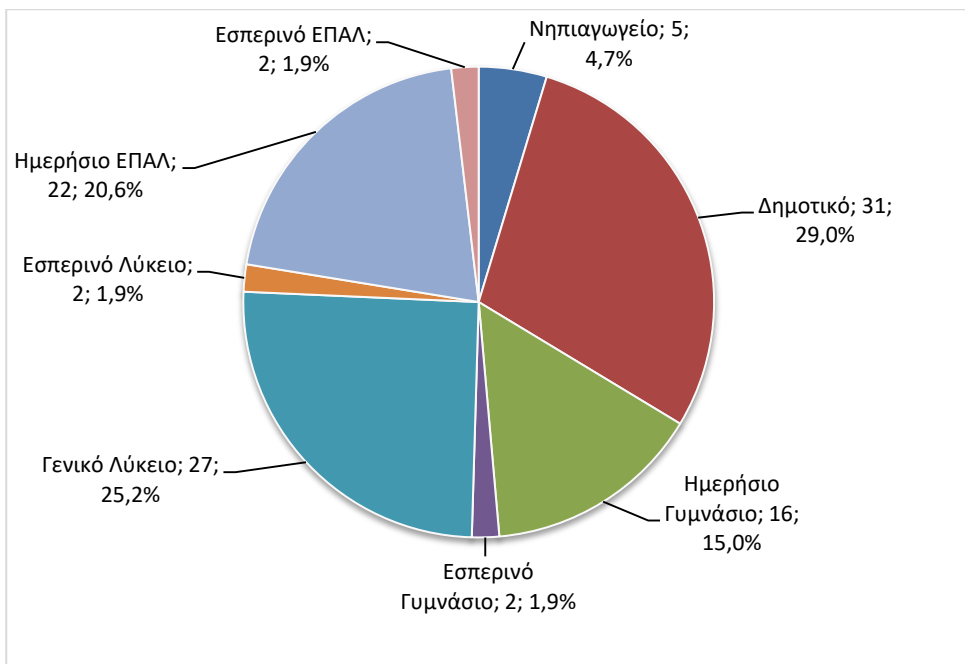
Σπουδές



Διάγραμμα 5.4: Έτη Υπηρεσίας - Συχνότητες

Από το Διάγραμμα 4 γίνεται γνωστό, πως 25 άτομα (23,4%) κατέχουν τουλάχιστον ένα πτυχίο Α.Ε.Ι., ενώ, 24 άτομα (22,4) έχουν δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι.. Ακόμη, 55 άτομα, δηλαδή το 51,4 των ερωτηθέντων κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Τέλος, μόλις το 2,8%, δηλαδή 3 άτομα κατέχουν διδακτορικό.

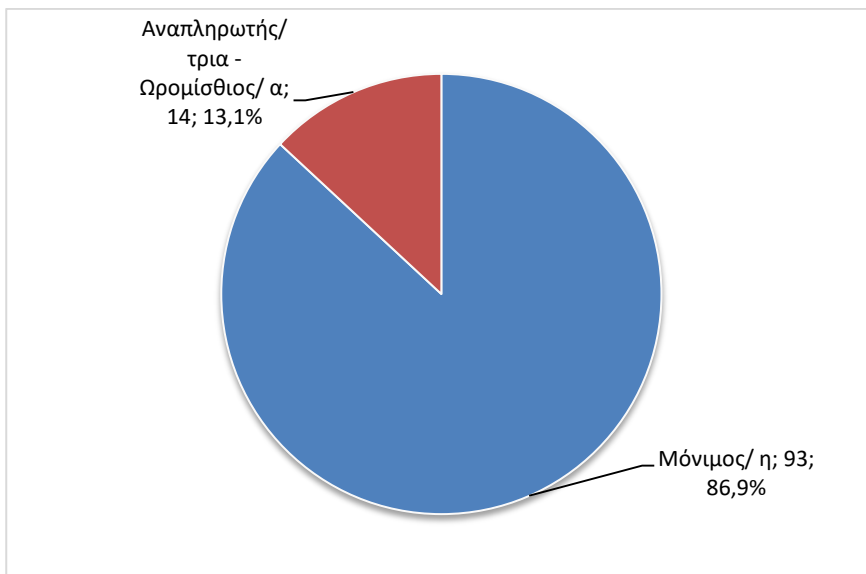
Μονάδα Υπηρεσίας



Διάγραμμα 5.5: Μονάδα Υπηρεσίας - Συχνότητες

Το Διάγραμμα 5 μας δείχνει πως, από το σύνολο των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, τα 5 άτομα εργάζονται στο Νηπιαγωγείο, 31 στο Δημοτικό, 16 σε Ημερήσιο Γυμνάσιο, 2 σε Εσπερινό Γυμνάσιο, 27 σε Γενικό Λύκειο, 2 σε Εσπερινό Λύκειο, 22 σε Ημερήσιο ΕΠΑΛ, ενώ μόλις 2 σε Εσπερινό ΕΠΑΛ.

Σχέση Εργασίας



Διάγραμμα 5.6: Σχέση Εργασίας - Συχνότητες

Στο Διάγραμμα (6), γίνεται λόγος για τη σχέση εργασίας των εργαζομένων. Έτσι λοιπόν, προκύπτει πως το 86,9 των ερωτηθέντων (93 άτομα) ανήκουν στο μόνιμο προσωπικό, ενώ, ποσοστό 13,1%, δηλαδή 14 άτομα, ανήκουν στους αναπληρωτές/τριες, ωρομίσθιους/ες.

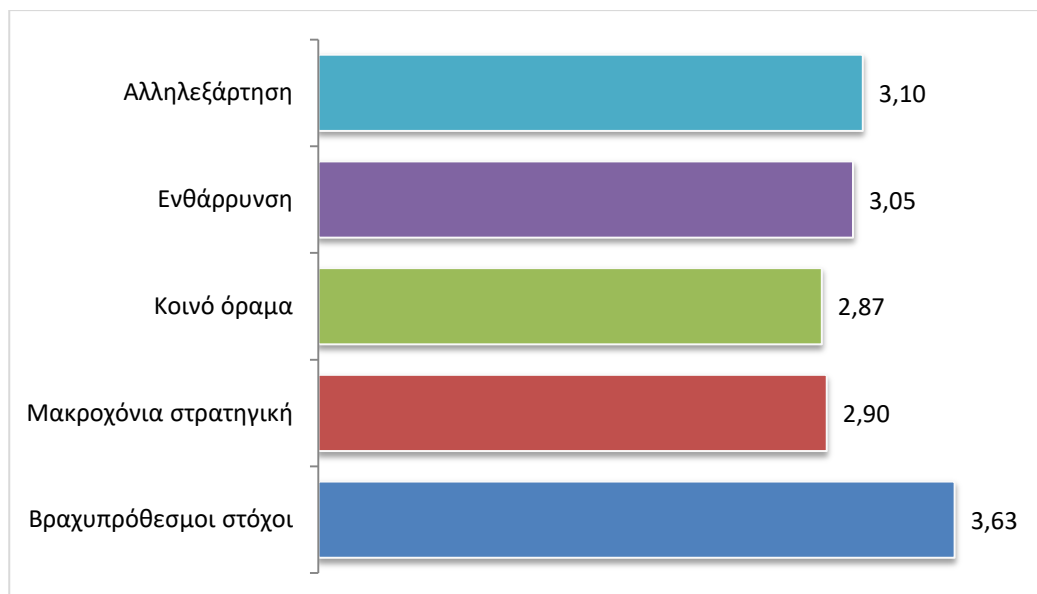
5.2 Α' Μέρος: Στόχοι και Αντικειμενικοί Σκοποί

1. Ο Σύλλογος θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους.
2. Ο Σύλλογος έχει μία σαφή μακροχρόνια στρατηγική.
3. Τα μέλη του Συλλόγου μοιράζονται ένα κοινό όραμα για τη σχολική τους μονάδα.
4. Τα μέλη του Συλλόγου ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται από τα στελέχη της εκπαίδευσης για την επίτευξη κοινών στόχων
5. Τα μέλη του Συλλόγου επιδεικνύουν αλληλεξάρτηση ως προς τους στόχους.

Πίνακας 5.1: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Στόχοι & Αντικειμενικοί Σκοποί»

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,723	5

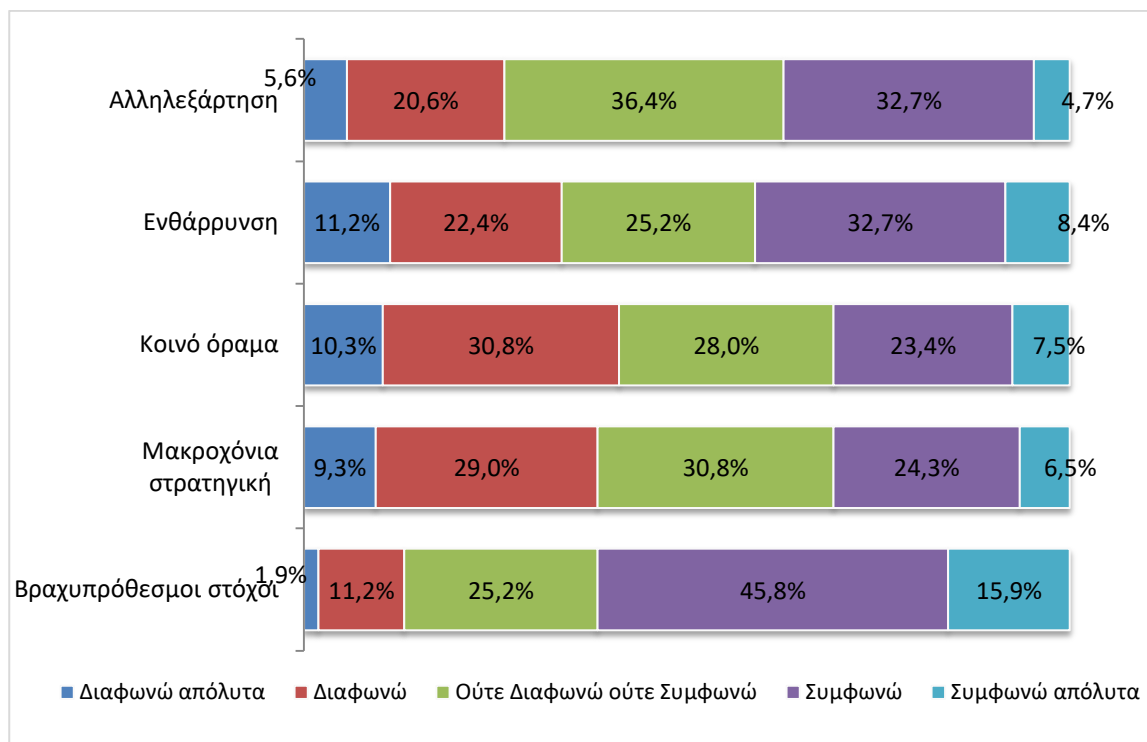
Καθώς $\alpha = 0,723 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.7: Στόχοι και Αντικειμενικοί Σκοποί – Μέσοι όροι

Όσον αφορά τους στόχους και τους αντικειμενικούς σκοπούς, ο Σύλλογος θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους και έχει μία σαφή μακροχρόνια στρατηγική. Ακόμη, τα μέλη του Συλλόγου μοιράζονται ένα κοινό όραμα για τη σχολική τους μονάδα, ενώ παράλληλα ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται από τα στελέχη της εκπαίδευσης για την επίτευξη κοινών

στόχων. Τέλος, τα μέλη του Συλλόγου επιδεικνύουν αλληλεξάρτηση ως προς τους στόχους. (Διάγραμμα 7)



Διάγραμμα 5.8: Στόχοι και Αντικειμενικοί Σκοποί –Κατανομές Συχνοτήτων

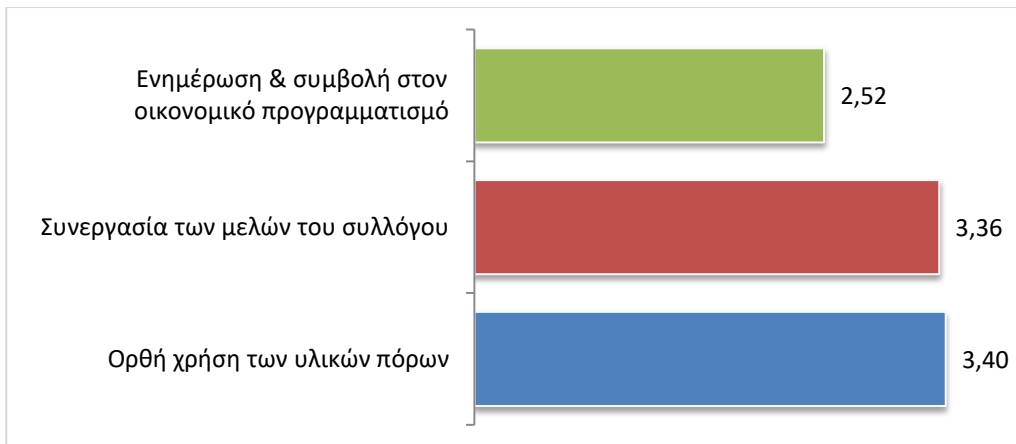
5.3 Β' Μέρος: Χρήση των Πόρων

1. Τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους υλικούς πόρους της σχολικής μονάδας.
2. Τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες, τις δεξιότητες και τις διαφορετικές ικανότητές τους.
3. Τα μέλη του Συλλόγου ενημερώνονται και συμβάλλουν στον οικονομικό προγραμματισμό του σχολείου.

Πίνακας 5.2: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Χρήση των Πόρων»

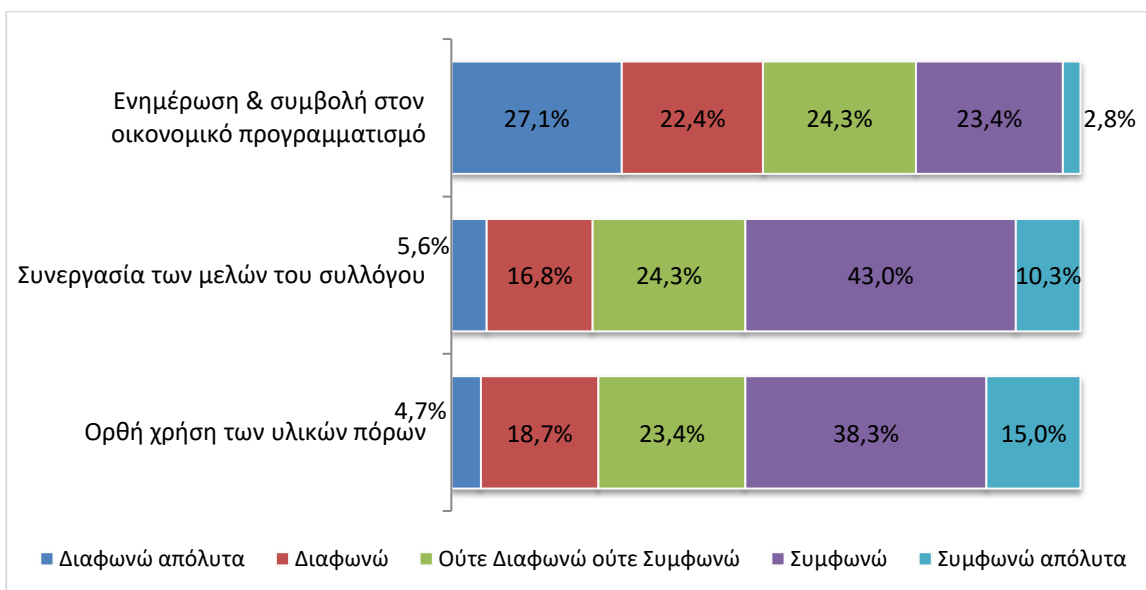
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,845	3

Καθώς $\alpha = 0,845 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.7: Χρήση των Πόρων – Μέσοι όροι

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί, πως, τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους υλικούς πόρους της σχολικής μονάδας και συνεργάζονται επαρκώς, χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες, τις δεξιότητες και τις διαφορετικές ικανότητές τους. Επιπροσθέτως, ενημερώνονται και συμβάλλουν στον οικονομικό προγραμματισμό του σχολείου. (Διάγραμμα 7)



Διάγραμμα 5.8: Χρήση των Πόρων – Κατανομές Συχνοτήτων

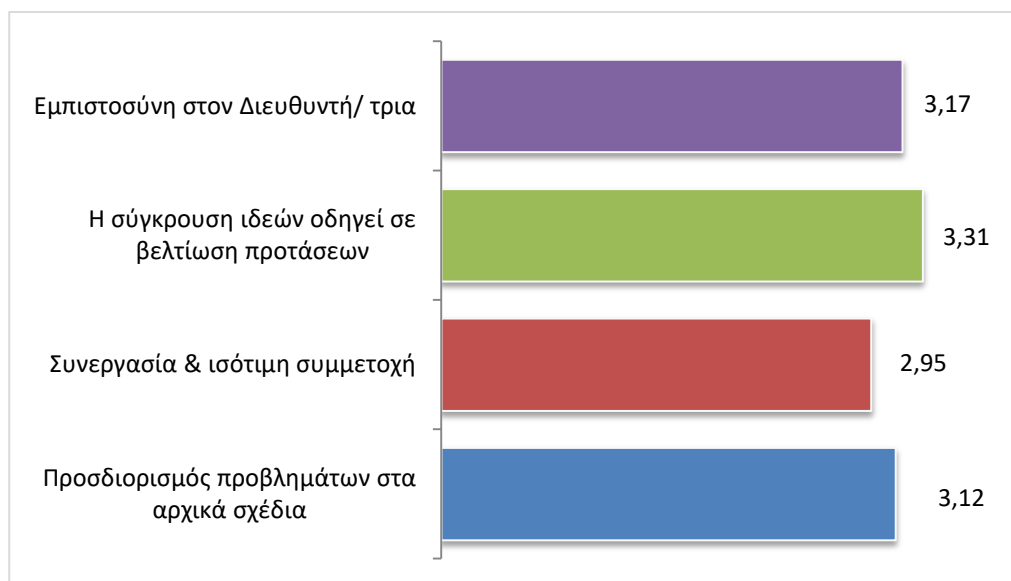
5.4 Γ' Μέρος: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση

1. Ο προσδιορισμός των προβλημάτων γίνεται από το Σύλλογο στα αρχικά τους σχέδια.
2. Τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται μεταξύ τους και υπάρχει ισότιμη συμμετοχή σε διάφορες δράσεις.
3. Οποιαδήποτε σύγκρουση ιδεών και απόψεων αποτελεί ευκαιρία για μια καλύτερη πρόταση.
4. Τα μέλη του Συλλόγου εμπιστεύονται το/την Διευθυντή/τρια της σχολικής μονάδας.

Πίνακας 5.3: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση»

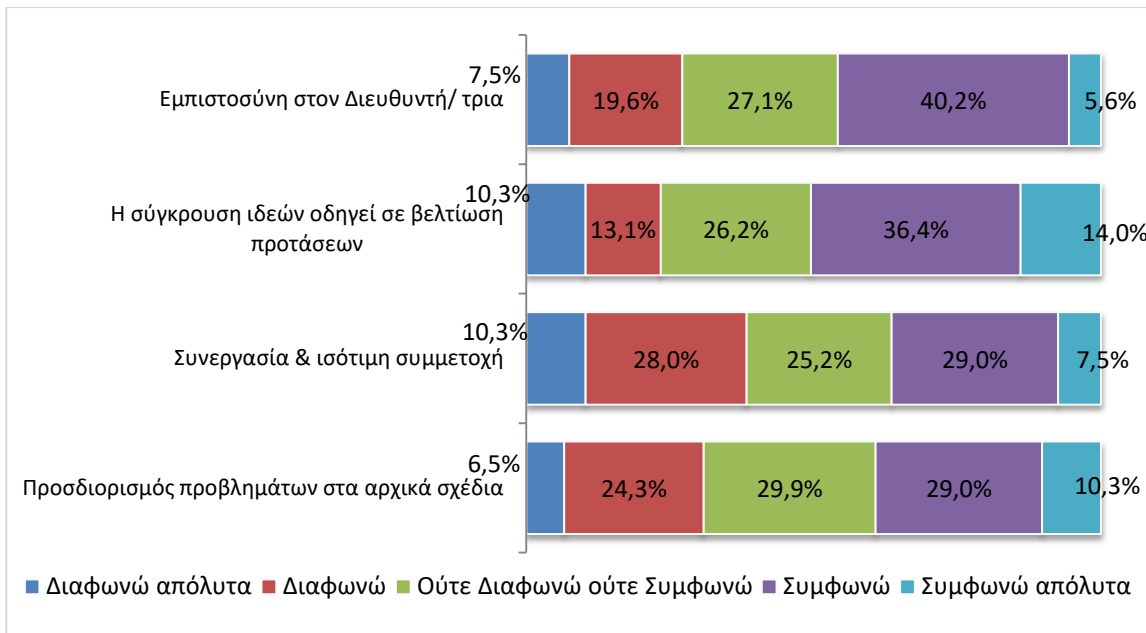
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,871	4

Καθώς $\alpha = 0,871 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.9: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση – Μέσοι όροι

Όσον αφορά την εμπιστοσύνη και τη σύγκρουση, κρίνεται σκόπιμο να ειπωθεί, πως, ο προσδιορισμός των προβλημάτων γίνεται από το Σύλλογο στα αρχικά τους σχέδια. Ακόμη, τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται μεταξύ τους και υπάρχει ισότιμη συμμετοχή σε διάφορες δράσεις, ενώ, οποιαδήποτε σύγκρουση ιδεών και απόψεων αποτελεί ευκαιρία για μια καλύτερη πρόταση. Τέλος, τα μέλη του Συλλόγου εμπιστεύονται το/την Διευθυντή/τρια της σχολικής μονάδας. (Διάγραμμα 9)



Διάγραμμα 5.10: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση – Κατανομές Συχνοτήτων

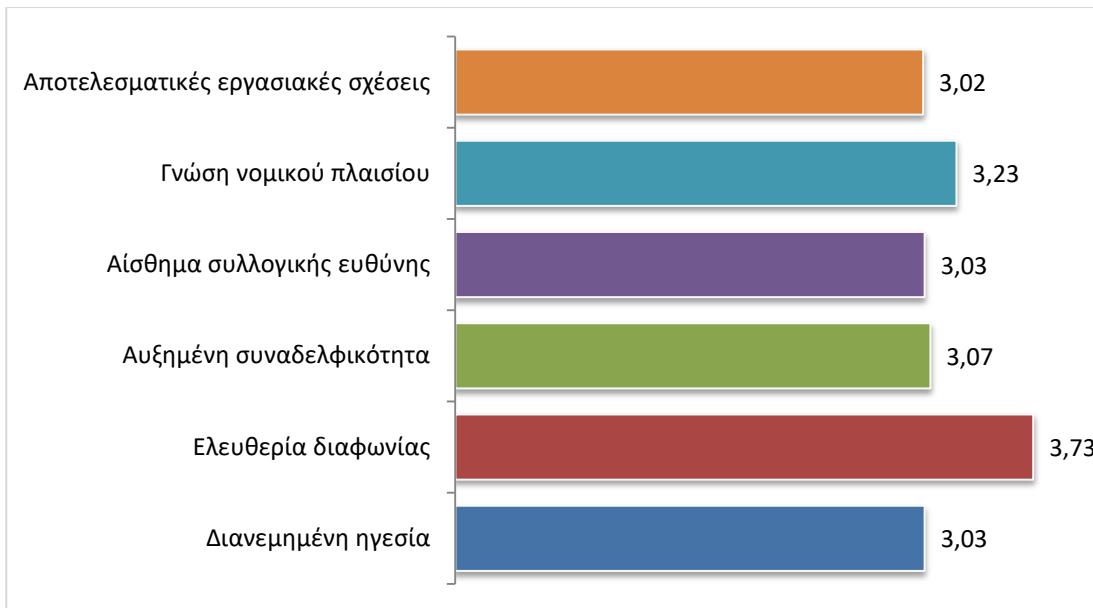
5.5 Δ' Μέρος: Ηγεσία

1. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει διανεμημένη ηγεσία (μοίρασμα ημετικών ρόλων) από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου.
2. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει ελευθερία διαφωνίας σε διάφορα ζητήματα.
3. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει αυξημένη η έννοια της συναδελφικότητας.
4. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει αναπτυγμένο το αίσθημα συλλογικής ευθύνης.
5. Τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν τις δυνατότητες που δίνει στο Σύλλογο Διδασκόντων το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο.
6. Τα μέλη του Συλλόγου χτίζουν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις.

Πίνακας 5.4: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Ηγεσία»

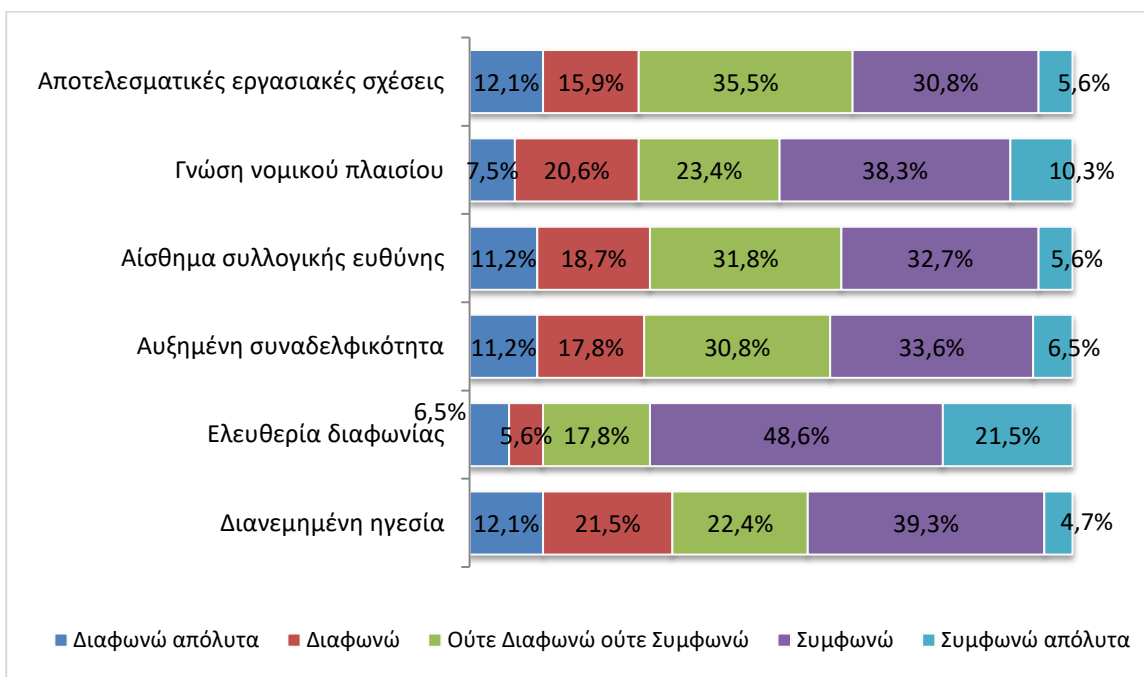
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,910	6

Καθώς $\alpha = 0,910 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.11: Ηγεσία – Μέσοι όροι

Ακολουθώς, προκύπτει πως στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει διανεμημένη ηγεσία (μοίρασμα ηγετικών ρόλων) από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει ελευθερία διαφωνίας σε διάφορα ζητήματα. Επίσης, υπάρχει αυξημένη η έννοια της συναδελφικότητας, όπως επίσης και αναπτυγμένο το αίσθημα συλλογικής ευθύνης. Τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν τις δυνατότητες που δίνει στο Σύλλογο Διδασκόντων το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, ενώ ταυτόχρονα χτίζουν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις. (Διάγραμμα 11)



Διάγραμμα 5.12: Ηγεσία – Κατανομή Συχνότητας

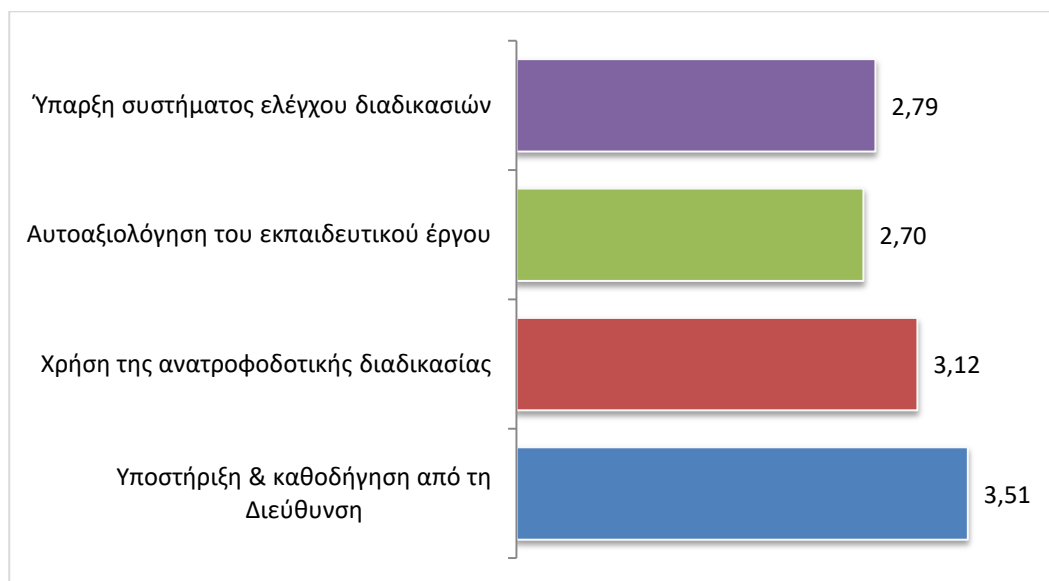
5.6 Ε' Μέρος: Έλεγχος και Διαδικασίες

1. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου.
2. Στα μέλη του Συλλόγου κάνουν χρήση της ανατροφοδοτικής διαδικασίας.
3. Τα μέλη του Συλλόγου προβαίνουν σε αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού τους έργου.
4. Στη σχολική μονάδα υπάρχει ένα αποδεκτό σύστημα ελέγχου διαδικασιών.

Πίνακας ...5: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Έλεγχος και Διαδικασίες»

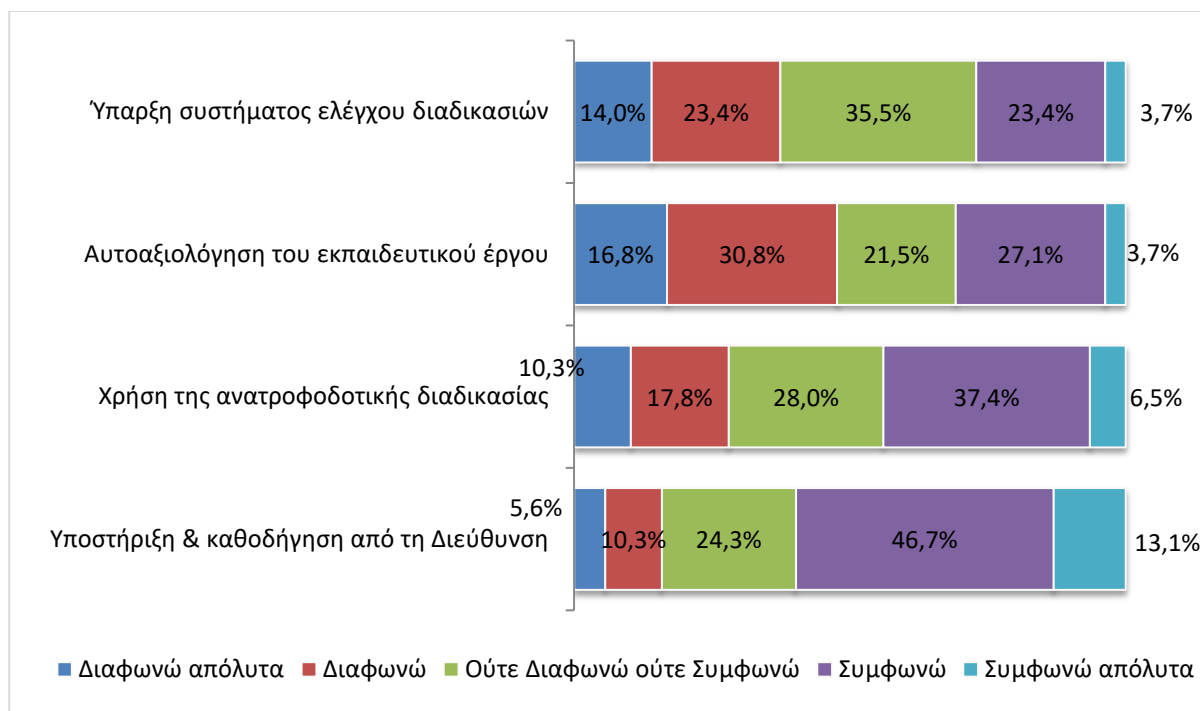
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,876	4

Καθώς $\alpha = 0,876 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.13: Έλεγχος και Διαδικασίες – Μέσοι όροι

Όσον αφορά τον έλεγχο και τις διαδικασίες, στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου. Επίσης, τα μέλη κάνουν χρήση της ανατροφοδοτικής διαδικασίας και προβαίνουν σε αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού τους έργου. Τέλος, στη σχολική μονάδα υπάρχει ένα αποδεκτό σύστημα ελέγχου διαδικασιών. (13)



Διάγραμμα 5.14: Έλεγχος και Διαδικασίες – Κατανομή Συχνοτήτων

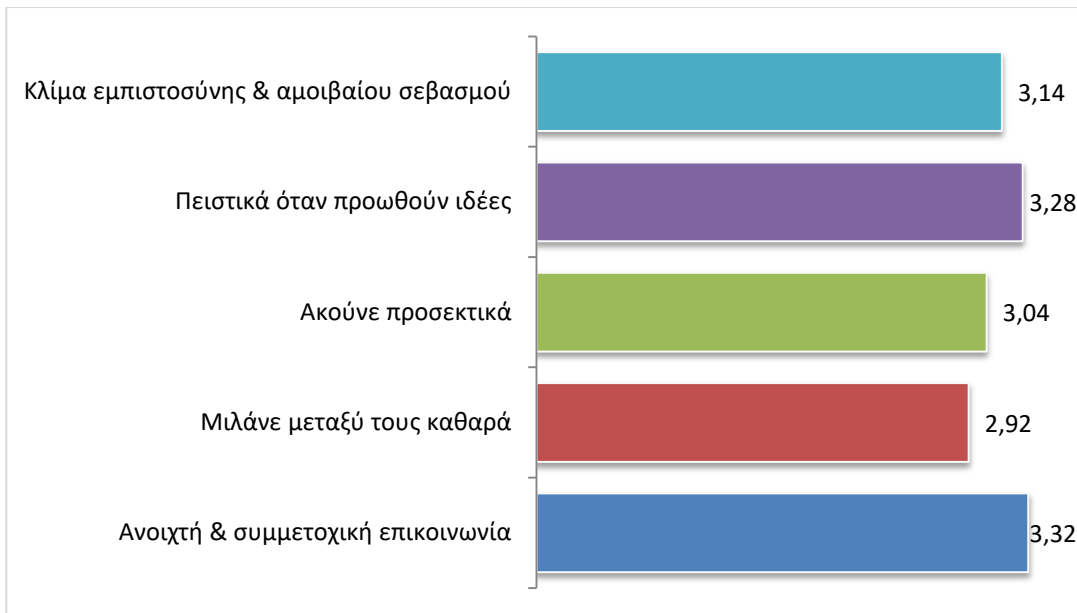
5.7 ΣΤ' Μέρος: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες

1. Η επικοινωνία μεταξύ των μελών είναι ανοιχτή και συμμετοχική και όλα τα μέλη ενθαρρύνονται προς αυτή την κατεύθυνση.
2. Τα μέλη του Συλλόγου μιλάνε καθαρά μεταξύ τους.
3. Τα μέλη του Συλλόγου ακούνε προσεκτικά.
4. Τα μέλη του Συλλόγου είναι πειστικά όταν προωθούν ιδέες.
5. Οι συναντήσεις του Συλλόγου γίνονται σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού.

Πίνακας 5.6: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Διαπροσωπικές Επικοινωνίες»

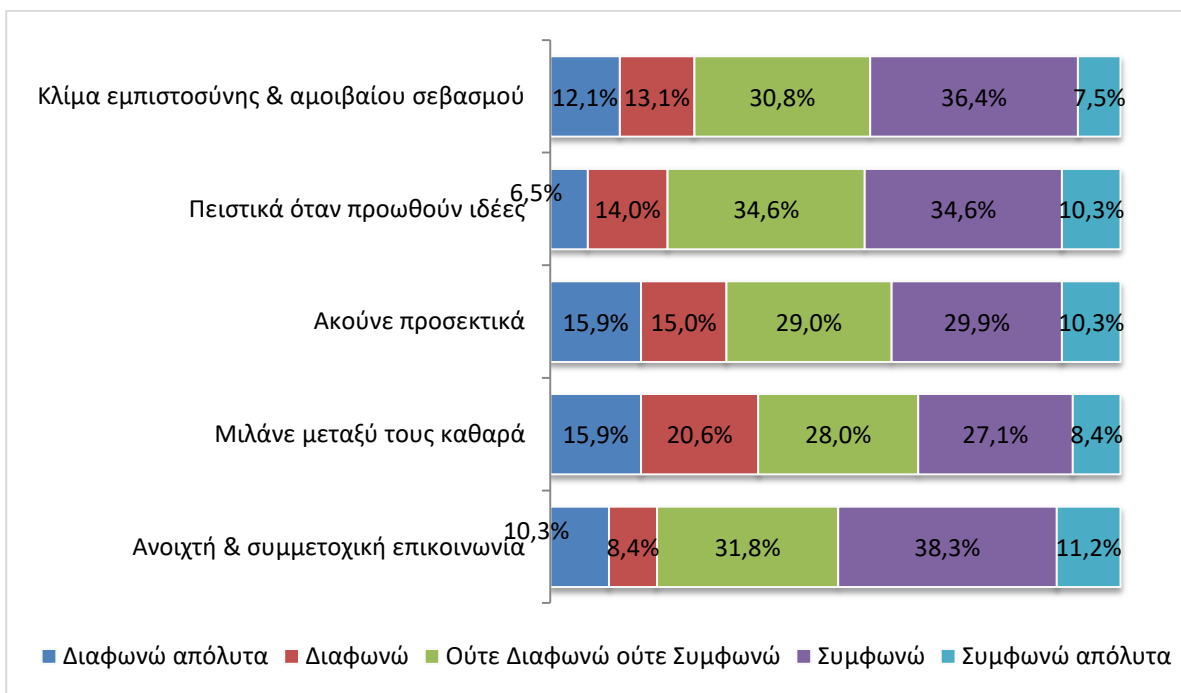
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,940	5

Καθώς $\alpha = 0,940 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.15: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες – Μέσοι όροι

Σχετικά με τις διαπροσωπικές επικοινωνίες, παρατηρείται ότι η επικοινωνία μεταξύ των μελών είναι ανοιχτή και συμμετοχική και όλα τα μέλη ενθαρρύνονται προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, τα μέλη του Συλλόγου μιλάνε καθαρά μεταξύ τους και ακούνε προσεκτικά. Τα μέλη του Συλλόγου είναι πειστικά όταν προωθούν ιδέες, ενώ οι συναντήσεις τους γίνονται σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού. (Διάγραμμα 15)



Διάγραμμα 5.16: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες – Κατανομές Συχνοτήτων

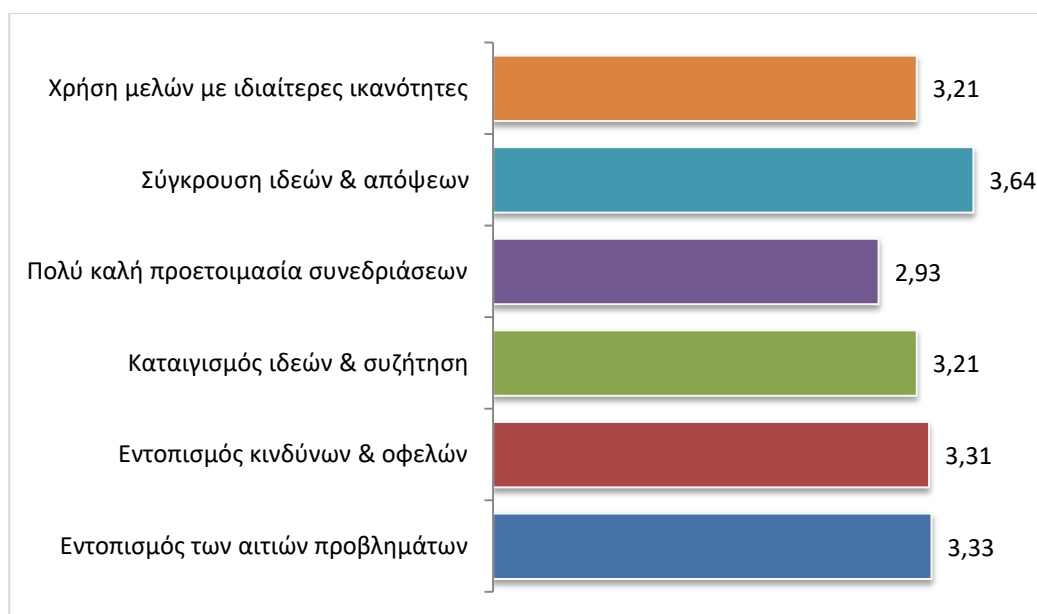
5.8 Ζ' Μέρος: Επίλυση Προβλημάτων/ Λήψη Αποφάσεων

1. Ο Σύλλογος εντοπίζει την κύρια αιτία των προβλημάτων.
2. Ο Σύλλογος εντοπίζει με αντικειμενικό τρόπο τους κινδύνους και τα οφέλη των εναλλακτικών λύσεων προτού επιλέξει μία.
3. Πριν από κάθε απόφαση προηγείται καταιγισμός ιδεών και συζήτηση.
4. Οι συνεδριάσεις του Συλλόγου είναι πολύ καλά προετοιμασμένες.
5. Μεταξύ των μελών υπάρχει σύγκρουση ιδεών και απόψεων.
6. Ο Σύλλογος κάνει χρήση των μελών του που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες για την επίλυση προβλημάτων.

Πίνακας 5.7: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Επίλυση προβλημάτων & Λήψη Αποφάσεων»

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,863	6

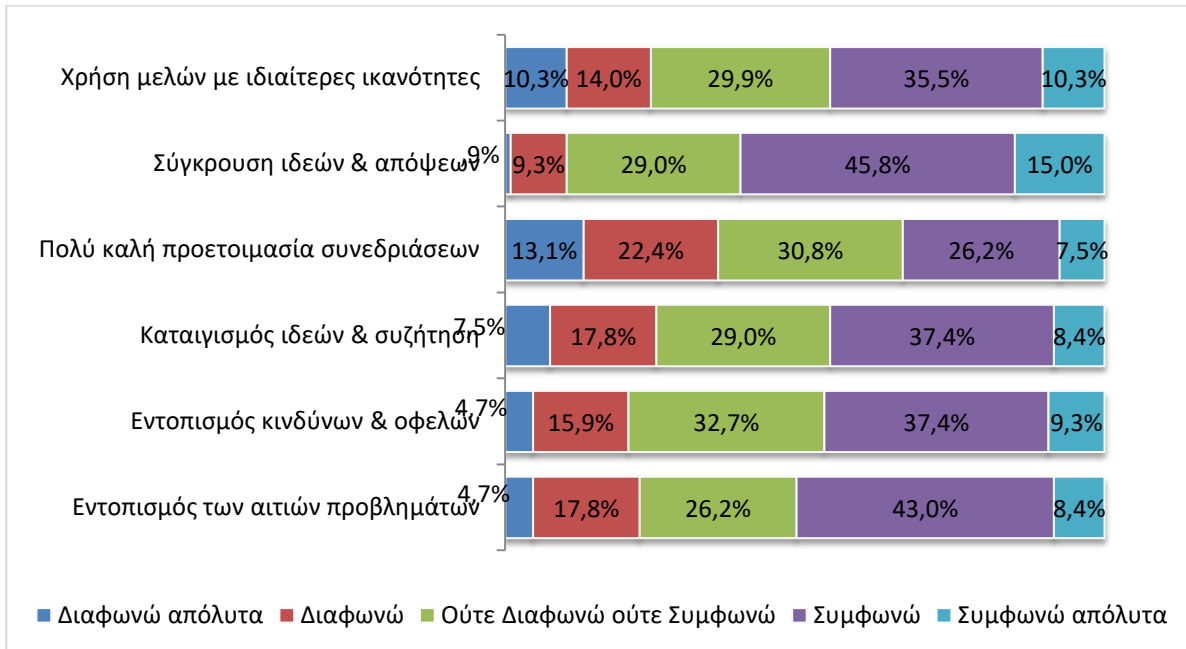
Καθώς $\alpha = 0,863 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.17: Επίλυση προβλημάτων/ Λήψη αποφάσεων – Μέσοι όροι

Για την επίλυση των προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων, ο Σύλλογος εντοπίζει την κύρια αιτία των προβλημάτων. Ακόμη, εντοπίζει με αντικειμενικό τρόπο τους κινδύνους και τα οφέλη των εναλλακτικών λύσεων προτού επιλέξει μία. Πριν από κάθε απόφαση προηγείται καταιγισμός ιδεών και συζήτηση. Οι συνεδριάσεις του Συλλόγου είναι πολύ καλά

προετοιμασμένες. Επίσης είναι γεγονός πως μεταξύ των μελών υπάρχει σύγκρουση ιδεών και απόψεων. Τέλος, ο Σύλλογος κάνει χρήση των μελών του που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες για την επίλυση προβλημάτων. (Διάγραμμα 17)



Διάγραμμα 5.18: Επίλυση προβλημάτων/ Λήψη αποφάσεων – Κατανομή Συχνοτήτων

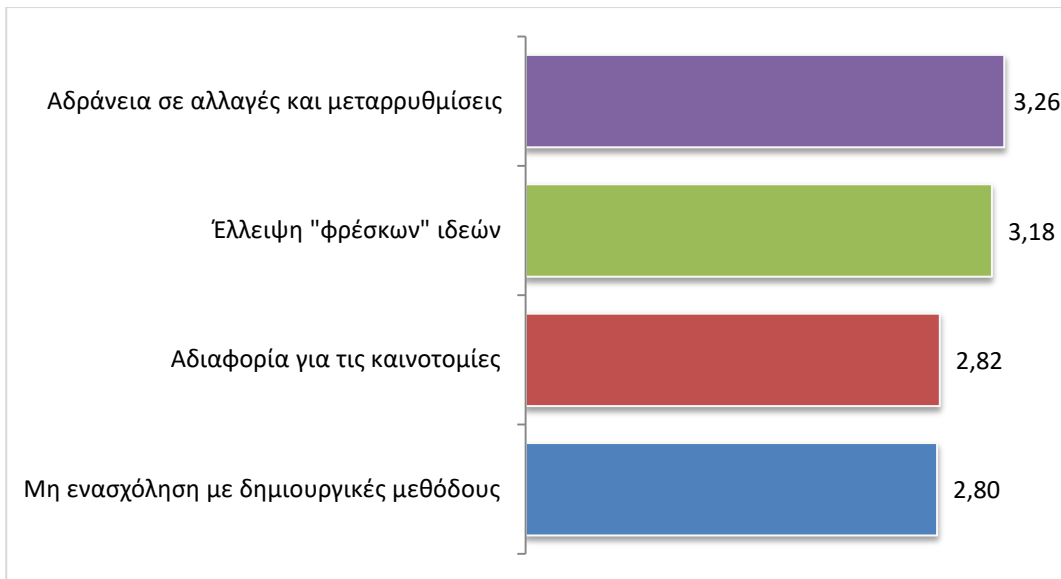
5.9 Η' Μέρος: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα

1. Ο Σύλλογος των Διδασκόντων δεν ασχολείται με δημιουργικές εκπαιδευτικές μεθόδους ή προγράμματα
2. Ο Σύλλογος Διδασκόντων αδιαφορεί για τις καινοτομίες.
3. Από το Σύλλογο Διδασκόντων λείπουν οι φρέσκιες ιδέες.
4. Υπάρχει αδράνεια στην αλλαγή/ μεταρρύθμιση από το Σύλλογο Διδασκόντων

Πίνακας8: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Πειραματισμός & Δημιουργικότητα»

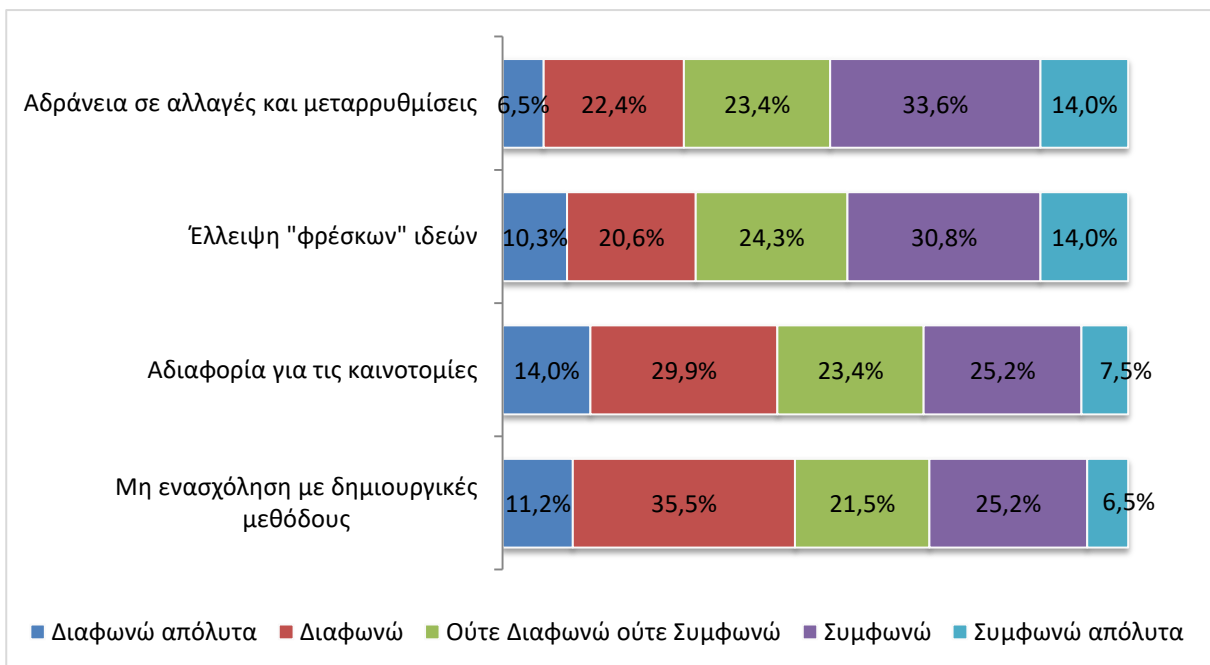
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,876	4

Καθώς $\alpha = 0,876 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.19: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα – Μέσοι όροι

Όσον αφορά τον πειραματισμό και τη δημιουργικότητα, ο Σύλλογος των Διδασκόντων δεν ασχολείται με δημιουργικές εκπαιδευτικές μεθόδους ή προγράμματα και αδιαφορεί για τις καινοτομίες. Είναι σαφές, πως από το Σύλλογο Διδασκόντων απουσιάζουν οι φρέσκιες ιδέες, ενώ υπάρχει αδράνεια στην αλλαγή/μεταρρύθμιση από το Σύλλογο Διδασκόντων. (Διάγραμμα 19)



Διάγραμμα 5.20: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα – Κατανομή Συχνοτήτων

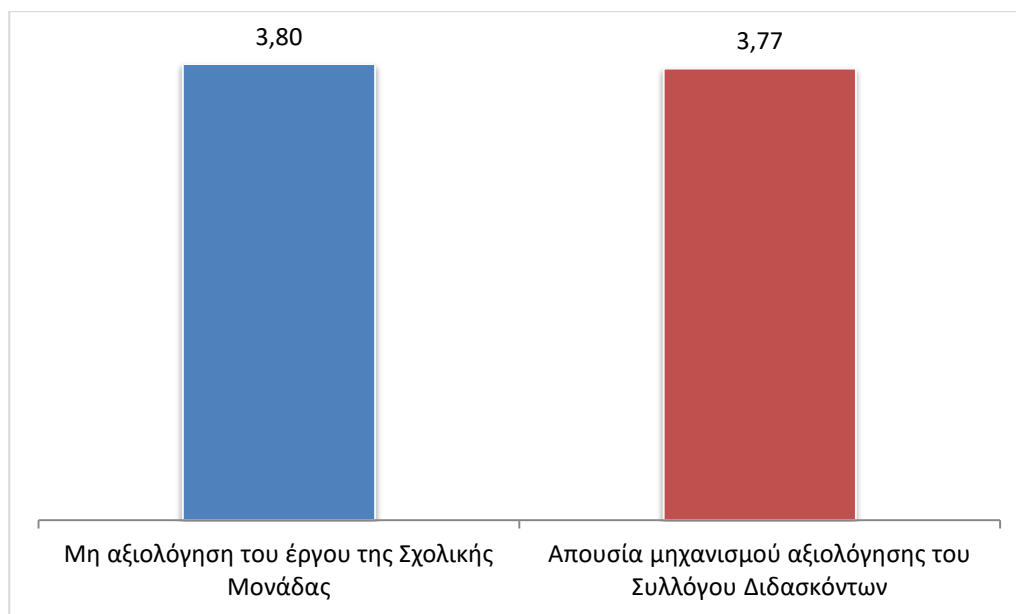
5.10 Θ' Μέρος: Αξιολόγηση

1. Η προβλεπόμενη διαδικασία αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας δεν εφαρμόζεται στην πράξη .
2. Δεν υπάρχει κανένας μηχανισμός αξιολόγησης του έργου του Συλλόγου Διδασκόντων.

Πίνακας 5.8: Δείκτης α του Chronbach για τα στοιχεία της υποκατηγορίας «Αξιολόγηση»

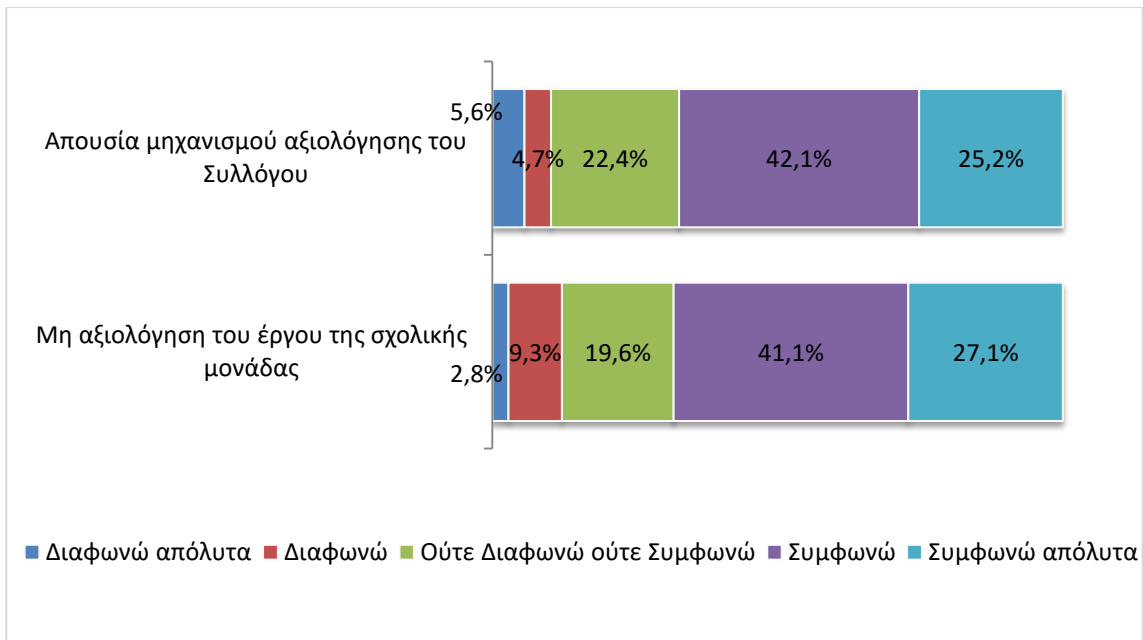
ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,874	2

Καθώς $\alpha = 0,874 > 0,7$ δεχόμαστε ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της υποκατηγορίας είναι υψηλή.



Διάγραμμα 5.21: Αξιολόγηση – Μέσοι όροι

Τέλος, όσον αφορά το κομμάτι της αξιολόγησης, μπορεί να ειπωθεί, πως, η προβλεπόμενη διαδικασία αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας δεν εφαρμόζεται στην πράξη, καθώς επίσης, δεν υπάρχει κανένας μηχανισμός αξιολόγησης του έργου του Συλλόγου Διδασκόντων. (Διάγραμμα 21)



Διάγραμμα 5.22: Αξιολόγηση – Κατανομή Συχνοτήτων

6^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Συμπεράσματα και Προτάσεις

Αποτελέσματα έρευνας

Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας εξήχθησαν κατόπιν ποσοτικής έρευνας. Μια ποσοτική έρευνα στηρίζεται στα αριθμητικά δεδομένα και στις στατιστικές μετρήσεις του συνολικού αριθμού των ατόμων που εφαρμόζεται. Η διεξαγωγή της έρευνας αποτελείται από δύο στάδια. Στο πρώτο στάδιο σχεδιασμού ορίζονται οι στόχοι της έρευνας και στη συνέχεια ορίζεται η μέθοδος υλοποίησής της. Στο δεύτερο στάδιο της υλοποίησης πραγματοποιείται η συλλογή στοιχείων, ακολουθεί η ανάλυση των δεδομένων που προκύπτουν και ολοκληρώνεται με την εξαγωγή συμπερασμάτων. Τα βασικά μεθοδολογικά εργαλεία της ποσοτικής έρευνας είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο με τους ερωτώμενους, προσωπικές συνεντεύξεις σε κεντρικά σημεία, προσωπικές συνεντεύξεις στο δρόμο, προσωπικές συνεντεύξεις στο χώρο εργασίας, τηλεφωνικές συνεντεύξεις, ταχυδρομικές έρευνες, συνεντεύξεις μέσω ίντερνετ. Η μέθοδος που χρησιμοποιείται συχνότερα για τη διεξαγωγή μιας τέτοιας έρευνας είναι η χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο συγκεντρώνει αρκετές και συγκεκριμένες πληροφορίες που βοηθούν τον ερευνητή στην μετέπειτα ανάλυση δεδομένων. (Κυριαζόπουλος, Σαμαντά, 2011)

Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν συνολικά 107 άτομα, από τα οποία οι 66 ήταν γυναίκες (61,7%) και οι 41 άνδρες (38,3%) (Διάγραμμα 1).

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, οι ηλικίες των ερωτηθέντων ποικίλλουν. Έτσι, 6 άτομα (5,6%) κάλυπταν τις ηλικίες από 25 έως 30, 18 άτομα (16,8) ήταν μεταξύ 31-40, ενώ 31 άτομα που αντιστοιχούν σε ποσοστό της τάξεως του 29% ήταν ηλικίας από 41 έως 50 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό, αντιστοιχεί σε 46,7% (50 άτομα) και αποτελείται από άτομα ηλικίας 51 έως 60 ετών, ενώ αντίστοιχα, το μικρότερο (1,9%), δηλαδή 2 άτομα, ήταν μεγαλύτεροι από 60 ετών.

Όσον αφορά τα έτη υπηρεσίας, από το Διάγραμμα 3 προκύπτει ότι: ποσοστό 5,6% έχει 1 έως 5 έτη υπηρεσίας, ποσοστό 4,7% αντιστοιχεί με 6-10 έτη, ενώ, ποσοστό 27,1 έχει 11-15 χρόνια υπηρεσίας. Επίσης, το 29% έχει 16-20 χρόνια, το 7,5% έχει 21-25, καθώς και το 23,4 26-30 έτη. Τέλος, περισσότερα από 30 χρόνια υπηρεσίας έχει το 2,8%.

Από το Διάγραμμα 4 γίνεται γνωστό, πως 25 άτομα (23,4%) κατέχουν τουλάχιστον ένα πτυχίο Α.Ε.Ι., ενώ, 24 άτομα (22,4) έχουν δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι.. Ακόμη, 55 άτομα, δηλαδή το 51,4 των ερωτηθέντων κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Τέλος, μόλις το 2,8%, δηλαδή 3 άτομα κατέχουν διδακτορικό.

Το Διάγραμμα 5 μας δείχνει πως, από το σύνολο των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, τα 5 άτομα εργάζονται στο Νηπιαγωγείο, 31 στο Δημοτικό, 16 σε Ημερήσιο Γυμνάσιο, 2 σε Εσπερινό Γυμνάσιο, 27 σε Γενικό Λύκειο, 2 σε Εσπερινό Λύκειο, 22 σε Ημερήσιο ΕΠΑΛ, ενώ μόλις 2 σε Εσπερινό ΕΠΑΛ.

Στο επόμενο Διάγραμμα (6), γίνεται λόγος για τη σχέση εργασίας των εργαζομένων. Έτσι λοιπόν, προκύπτει πως το 86,9 των ερωτηθέντων (93 άτομα) ανήκουν στο μόνιμο προσωπικό, ενώ, ποσοστό 13,1%, δηλαδή 14 άτομα, ανήκουν στους αναπληρωτές/τριες, ωρομίσθιους/ες.

Όσον αφορά τους στόχους και τους αντικειμενικούς σκοπούς, ο Σύλλογος θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους και έχει μία σαφή μακροχρόνια στρατηγική. Ακόμη, τα μέλη του Συλλόγου μοιράζονται ένα κοινό όραμα για τη σχολική τους μονάδα, ενώ παράλληλα ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται από τα στελέχη της εκπαίδευσης για την επίτευξη κοινών στόχων. Τέλος, τα μέλη του Συλλόγου επιδεικνύουν αλληλεξάρτηση ως προς τους στόχους. (Διάγραμμα 7)

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί, πως, τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους υλικούς πόρους της σχολικής μονάδας και συνεργάζονται επαρκώς, χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες, τις δεξιότητες και τις διαφορετικές ικανότητές τους. Επιπροσθέτως, ενημερώνονται και συμβάλλουν στον οικονομικό προγραμματισμό του σχολείου. (Διάγραμμα 9)

Όσον αφορά την εμπιστοσύνη και τη σύγκρουση, κρίνεται σκόπιμο να ειπωθεί, πως, ο προσδιορισμός των προβλημάτων γίνεται από το Σύλλογο στα αρχικά τους σχέδια. Ακόμη, τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται μεταξύ τους και υπάρχει ισότιμη συμμετοχή σε διάφορες δράσεις, ενώ, οποιαδήποτε σύγκρουση ιδεών και απόψεων αποτελεί ευκαιρία για μια καλύτερη πρόταση. Τέλος, τα μέλη του Συλλόγου εμπιστεύονται το/την Διευθυντή/τρια της σχολικής μονάδας. (Διάγραμμα 11)

Ακολούθως, προκύπτει πως στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει διανεμημένη ηγεσία (μοίρασμα ηγετικών ρόλων) από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει ελευθερία διαφωνίας σε διάφορα ζητήματα. Επίσης, υπάρχει αυξημένη η έννοια της συναδελφικότητας, όπως επίσης και αναπτυγμένο το αίσθημα συλλογικής ευθύνης. Τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν τις δυνατότητες που δίνει στο Σύλλογο Διδασκόντων το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, ενώ ταυτόχρονα χτίζουν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις. (Διάγραμμα 11)

Όσον αφορά τον έλεγχο και τις διαδικασίες, στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου. Επίσης, τα μέλη κάνουν χρήση της

ανατροφοδοτικής διαδικασίας και προβαίνουν σε αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού τους έργου. Τέλος, στη σχολική μονάδα υπάρχει ένα αποδεκτό σύστημα ελέγχου διαδικασιών. (Διάγραμμα 13)

Σχετικά με τις διαπροσωπικές επικοινωνίες, παρατηρείται ότι η επικοινωνία μεταξύ των μελών είναι ανοιχτή και συμμετοχική και όλα τα μέλη ενθαρρύνονται προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, τα μέλη του Συλλόγου μιλάνε καθαρά μεταξύ τους και ακούνε προσεκτικά. Τα μέλη του Συλλόγου είναι πειστικά όταν προωθούν ιδέες, ενώ οι συναντήσεις τους γίνονται σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού. (Διάγραμμα 15)

Για την επίλυση των προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων, ο Σύλλογος εντοπίζει την κύρια αιτία των προβλημάτων. Ακόμη, εντοπίζει με αντικειμενικό τρόπο τους κινδύνους και τα οφέλη των εναλλακτικών λύσεων προτού επιλέξει μία. Πριν από κάθε απόφαση προηγείται καταγιγισμός ιδεών και συζήτηση. Οι συνεδριάσεις του Συλλόγου είναι πολύ καλά προετοιμασμένες. Επίσης είναι γεγονός πως μεταξύ των μελών υπάρχει σύγκρουση ιδεών και απόψεων. Τέλος, ο Σύλλογος κάνει χρήση των μελών του που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες για την επίλυση προβλημάτων. (Διάγραμμα 17)

Όσον αφορά τον πειραματισμό και τη δημιουργικότητα, ο Σύλλογος των Διδασκόντων δεν ασχολείται με δημιουργικές εκπαιδευτικές μεθόδους ή προγράμματα και αδιαφορεί για τις καινοτομίες. Είναι σαφές, πως από το Σύλλογο Διδασκόντων απουσιάζουν οι φρέσκιες ιδέες, ενώ υπάρχει αδράνεια στην αλλαγή/μεταρρύθμιση από το Σύλλογο Διδασκόντων. (Διάγραμμα 19)

Τέλος, όσον αφορά το κομμάτι της αξιολόγησης, μπορεί να ειπωθεί, πως, η προβλεπόμενη διαδικασία αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας δεν εφαρμόζεται στην πράξη, καθώς επίσης, δεν υπάρχει κανένας μηχανισμός αξιολόγησης του έργου του Συλλόγου Διδασκόντων. (Διάγραμμα 21)

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Θεοφανίδης, Στ., *Θεωρία και Τεχνική της Κοινωνικής Λογιστικής*, Εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 1985.
- Κατσαρός Ι., *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Αθήνα, 2008.
- Κυριαζόπουλος Π., Σαμαντά Ε., *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 2011.
- Κωτσίκης, Β., *Εκπαιδευτικά Συστήματα*. Έλλην, Αθήνα, 1998 σ.188.
- Λαζαρίδου Αγγελική, Αντωνίου Ζησούλα, *Το βήμα των κοινωνικών επιστημών, τριμηνιαία επιστημονική επιθεώρηση ΤΟΜΟΣ ΙΖ' Τεύχος 68 Χειμώνας 2008*
- Μαλακούδης Ε., *Η διαμόρφωση «εσωτερικής» εκπαιδευτικής πολιτικής από το σύλλογο διδασκόντων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση των σχολικών μονάδων διεύθυνσης δυτικής Θεσσαλονίκης (Διπλωματική διατριβή)*, Ε.Α.Π., Πάτρα, 2005.
- Μαυρογιώργος, Γ. (1999), «*Η Εκπαιδευτική Μονάδα ως Φορέας Διαμόρφωσης και Άσκησης Εκπαιδευτικής Πολιτικής*», στο Α. Αθανασούλα-Ρέππα κ.α.. Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Τόμος Α, (σ. 115-159), Ε.Α.Π., Πάτρα.
- Μυλωνά, Ζ., Βαιραμίδου, Σ., Καραβασίλης, Ι., *Στελέχη Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Σχέσεις – Προβλήματα – Προοπτικές, Διοίκησης της Εκπαίδευσης*, Άρτα, 2006.
- Ξωχέλλης Π., *Εκπαίδευση και εκπαιδευτικός σήμερα Προβλήματα και προοπτικές στη σύγχρονη εκπαίδευση*, εκδ. Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη, 1989.
- Παρίτσης Ν. Κ., *Συστημική θεώρηση της διευθυντικής συμπεριφοράς, στο Διοίκηση συστημάτων. Εισαγωγή - Επιμέλεια Μ. Δεκλερής*, σσ. 411-453, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα. 1989.
- Σαΐτης. Χ., *Η λειτουργία του σχολείου μέσα από τις αποφάσεις του συλλόγου διδασκόντων*. Εκδόσεις Ατραπός, Αθήνα, 2001.
- Σιδηροπούλου, Μ.. *Η λειτουργία της λήψης αποφάσεων στην εκπαίδευση*. Εκδ: Vnapharm, Αθήνα, 2015.

Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ., *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (Διοίκηση προσωπικού)*. Rosili Αθήνα, 2004.

Τσαούσης Δ. Γ., *Χρηστικό Λεξικό Κοινωνιολογίας*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 1989.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Archer Margaret, *Educational Politics: a model for their analysis*. In I. McNay & J. Ozga (Eds.), *Policy Making in Education* (pp. 39-64). Oxford: Pergamon Press. 1985.

Dewey I.J., *Democracy and Education*, The Free Press N.Y. 1966, σελ. 100.

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

[file:///C:/Users/evima/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/eurydice - pgreecep - 2019-04-25%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/evima/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/eurydice - pgreecep - 2019-04-25%20(1).pdf)

<http://cretaadulteduc.gr/blog/?p=520>

<https://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathhkontologio/2064-kathikonta-armodiothtes-stelexh-ekpaidevshs-syllogos-didaskontwn>

ΝΟΜΟΘΕΣΙΕΣ

άρθρο 11 του Ν. 1566/85, άρθρο 33 της Τ.Α. Αριθ.Υ.353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002

Ν.1566/85 Αρ.11 Περ. ΣΤ' Παρ.3

Σύνταγμα της Ελλάδας, Όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Το Ερωτηματολόγιο της Έρευνας

A. Στόχοι και Αντικειμενικοί Σκοποί

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Ο Σύλλογος θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους					
2. Ο Σύλλογος έχει μία σαφή μακροχρόνια στρατηγική					
3. Τα μέλη του Συλλόγου μοιράζονται ένα κοινό όραμα για τη σχολική τους μονάδα					
4. Τα μέλη του Συλλόγου ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται από τα στελέχη της εκπαίδευσης για την επίτευξη κοινών στόχων					
5. Τα μέλη του Συλλόγου επιδεικνύουν αλληλεξάρτηση ως προς τους στόχους					

B. Χρήση των Πόρων

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Τα μέλη του συλλόγου γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους υλικούς πόρους της σχολικής μονάδας					
2. Τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες, τις δεξιότητες και τις διαφορετικές ικανότητές τους.					
3. Τα μέλη του Συλλόγου ενημερώνονται και συμβάλλουν στον οικονομικό προγραμματισμό του σχολείου					

Γ. Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Ο προσδιορισμός των προβλημάτων γίνεται από το Σύλλογο στα αρχικά τους σχέδια					
2. Τα μέλη του Συλλόγου συνεργάζονται μεταξύ τους και υπάρχει ισότιμη συμμετοχή σε διάφορες δράσεις					
3. Οποιαδήποτε σύγκρουση ιδεών και απόψεων αποτελεί ευκαιρία για μια καλύτερη πρόταση					
4. Τα μέλη του Συλλόγου εμπιστεύονται το/την Διευθυντή/ντρια της σχολικής μονάδας					

Δ. Ηγεσία

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει διανεμημένη ηγεσία (μοίρασμα ηγετικών ρόλων) από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου					
2. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει ελευθερία διαφωνίας σε διάφορα ζητήματα					
3. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει αυξημένη η έννοια της συναδελφικότητας					
4. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει αναπτυγμένο το αίσθημα συλλογικής ευθύνης					
5. Τα μέλη του Συλλόγου γνωρίζουν τις δυνατότητες που δίνει στο Σύλλογο Διδασκόντων το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο.					
6. Τα μέλη του Συλλόγου χτίζουν αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις					

Ε. Έλεγχος και Διαδικασίες

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Στα μέλη του Συλλόγου υπάρχει υποστήριξη και καθοδήγηση από τον/ την διευθυντή/ ντρια του σχολείου.					
2. Τα μέλη του Συλλόγου κάνουν χρήση της ανατροφοδοτικής διαδικασίας.					
3. Τα μέλη του Συλλόγου προβαίνουν σε αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού τους έργου.					
4. Στη σχολική μονάδα υπάρχει ένα αποδεκτό σύστημα ελέγχου διαδικασιών					

ΣΤ. Διαπροσωπικές Επικοινωνίες

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Η επικοινωνία μεταξύ των μελών είναι ανοιχτή και συμμετοχική και όλα τα μέλη ενθαρρύνονται και κινητοποιούνται προς αυτή την κατεύθυνση					
2. Τα μέλη του Συλλόγου μιλάνε καθαρά μεταξύ τους					
3. Τα μέλη του Συλλόγου ακούνε προσεκτικά					
4. Τα μέλη του Συλλόγου είναι πειστικά όταν προωθούν ιδέες					
5. Οι συναντήσεις του Συλλόγου γίνονται σε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού					

Z. Επίλυση Προβλημάτων / Λήψη Αποφάσεων

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Ο Σύλλογος εντοπίζει την κύρια αιτία των προβλημάτων					
2. Ο Σύλλογος εντοπίζει με αντικειμενικό τρόπο τους κινδύνους και τα οφέλη των εναλλακτικών λύσεων προτού επιλέξει μία					
3. Πριν από κάθε απόφαση προηγείται καταιγισμός ιδεών και συζήτηση					
4. Οι συνεδριάσεις του Συλλόγου είναι πολύ καλά προετοιμασμένες					
5. Μεταξύ των μελών υπάρχει σύγκρουση ιδεών και απόψεων					
6. Ο Σύλλογος κάνει χρήση των μελών του που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες για την επίλυση προβλημάτων					

H. Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Ο Σύλλογος των Διδασκόντων δεν ασχολείται με δημιουργικές εκπαιδευτικές μεθόδους ή προγράμματα					
2. Ο Σύλλογος Διδασκόντων αδιαφορεί για τις καινοτομίες					
3. Από το Σύλλογο Διδασκόντων λείπουν οι φρέσκιες ιδέες					
4. Υπάρχει αδράνεια στην αλλαγή/ μεταρρύθμιση από το Σύλλογο Διδασκόντων					

Θ. Αξιολόγηση

	1 Διαφωνώ απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Ούτε διαφωνώ Ούτε συμφωνώ	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ απόλυτα
1. Η προβλεπόμενη διαδικασία αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας δεν εφαρμόζεται στην πράξη					
2. Δεν υπάρχει κανένας μηχανισμός αξιολόγησης του έργου του Συλλόγου Διδασκόντων					

Γενικά Στοιχεία

Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

Ηλικία

25 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

> 60

Σπουδές

2^ο πτυχίο ΑΕΙ

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Εκπαιδευτική Μονάδα στην οποία υπηρετείτε

Νηπιαγωγείο

Δημοτικό

Ημερήσιο Γυμνάσιο

Εσπερινό Γυμνάσιο

Γενικό Λύκειο

Εσπερινό Λύκειο

Ημερήσιο ΕΠΑΛ

Εσπερινό ΕΠΑΛ

Σχέση Εργασίας

Μόνιμος/η

Αναπληρωτής/τρια – Ωρομίσθιος/α

Έτη Υπηρεσίας

1 – 5

6 – 10

11 – 15

16 – 20

21 – 25

26 – 30

>30

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Πίνακες Αποτελεσμάτων

Πίνακας 1: Φύλο - Συχνότητες

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	41	38,3	38,3	38,3
	Γυναίκα	66	61,7	61,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Πίνακας 2: Ηλικία - Συχνότητες

		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30	6	5,6	5,6	5,6
	31 - 40	18	16,8	16,8	22,4
	41 - 50	31	29,0	29,0	51,4
	51 - 60	50	46,7	46,7	98,1
	> 60	2	1,9	1,9	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Πίνακας 3: Έτη Υπηρεσίας - Συχνότητες

		Έτη Υπηρεσίας			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5	6	5,6	5,6	5,6
	6 - 10	5	4,7	4,7	10,3
	11 - 15	29	27,1	27,1	37,4
	16 - 20	31	29,0	29,0	66,4
	21 - 25	8	7,5	7,5	73,8
	26 - 30	25	23,4	23,4	97,2
	> 30	3	2,8	2,8	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Πίνακας 4: Σπουδές - Συχνότητες

		Σπουδές			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πτυχίο ΑΕΙ	25	23,4	23,4	23,4
	2ο Πτυχίο ΑΕΙ	24	22,4	22,4	45,8
	Μεταπτυχιακό	55	51,4	51,4	97,2
	Διδακτορικό	3	2,8	2,8	100,0
	Total		107	100,0	100,0

Πίνακας 5: Μονάδα Υπηρεσίας - Συχνότητες

		Μονάδα Υπηρεσίας			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Νηπιαγωγείο	5	4,7	4,7	4,7
	Δημοτικό	31	29,0	29,0	33,6
	Ημερήσιο Γυμνάσιο	16	15,0	15,0	48,6
	Εσπερινό Γυμνάσιο	2	1,9	1,9	50,5
	Γενικό Λύκειο	27	25,2	25,2	75,7
	Εσπερινό Λύκειο	2	1,9	1,9	77,6
	Ημερήσιο ΕΠΑΛ	22	20,6	20,6	98,1
	Εσπερινό ΕΠΑΛ	2	1,9	1,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Πίνακας 6: Σχέση Εργασίας - Συχνότητες

		Σχέση Εργασίας			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος/ η	93	86,9	86,9	86,9
	Αναπληρωτής/ τρια - Ωρομίσθιος/ α	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Πίνακας 7: Α' Μέρος: Αντικειμενικοί στόχοι και σκοποί - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,723	,702	5

Πίνακας 8: Στόχοι & Αντικειμενικοί Σκοποί – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Βραχυπρόθεσμοι στόχοι	107	3,63	,947
Μακροχρόνια στρατηγική	107	2,90	1,081
Κοινό όραμα	107	2,87	1,117
Ενθάρρυνση	107	3,05	1,161
Αλληλεξάρτηση	107	3,10	,971
Valid N (listwise)	107		

Πίνακας 9: Στόχοι & Αντικειμενικοί Σκοποί – Κατανομές Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Βραχυπρόθεσμοι στόχοι	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,9%
	Διαφωνώ	12	11,2%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ	49	45,8%
	Συμφωνώ απόλυτα	17	15,9%
Μακροχρόνια στρατηγική	Διαφωνώ απόλυτα	10	9,3%
	Διαφωνώ	31	29,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ	26	24,3%
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6,5%
Κοινό όραμα	Διαφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	33	30,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	30	28,0%
	Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	8	7,5%
Ενθάρρυνση	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,2%
	Διαφωνώ	24	22,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ	35	32,7%
	Συμφωνώ απόλυτα	9	8,4%
Αλληλεξάρτηση	Διαφωνώ απόλυτα	6	5,6%
	Διαφωνώ	22	20,6%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	39	36,4%
	Συμφωνώ	35	32,7%
	Συμφωνώ απόλυτα	5	4,7%

Πίνακας 10: Β' Μέρος: Χρήση των Πόρων - Δείκτης α του Chronbach

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	N ofItems
,845	3

Πίνακας 11: Χρήση των Πόρων – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Ορθή χρήση των υλικών πόρων	107	3,40	1,098
Συνεργασία των μελών του συλλόγου	107	3,36	1,057
Ενημέρωση & συμβολή στον οικονομικό προγραμματισμό	107	2,52	1,200
Valid N (listwise)	107		

Πίνακας 12: Χρήση των Πόρων – Κατανομές Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Ορθή χρήση των υλικών πόρων	Διαφωνώ απόλυτα	5	4,7%
	Διαφωνώ	20	18,7%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ	41	38,3%
	Συμφωνώ απόλυτα	16	15,0%
Συνεργασία των μελών του συλλόγου	Διαφωνώ απόλυτα	6	5,6%
	Διαφωνώ	18	16,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	26	24,3%
	Συμφωνώ	46	43,0%
	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%
Ενημέρωση & συμβολή στον οικονομικό προγραμματισμό	Διαφωνώ απόλυτα	29	27,1%
	Διαφωνώ	24	22,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	26	24,3%
	Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	3	2,8%

Πίνακας 13: Γ' Μέρος: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση - Δείκτης α του Chronbach

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	N ofItems
,871	4

Πίνακας 14: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Προσδιορισμός προβλημάτων στα αρχικά σχέδια	107	3,12	1,096
Συνεργασία & ισότιμη συμμετοχή	107	2,95	1,136
Η σύγκρουση ιδεών οδηγεί σε βελτίωση προτάσεων	107	3,31	1,177
Εμπιστοσύνη στον Διευθυντή/τρια	107	3,17	1,050
Valid N (listwise)	107		

Πίνακας 15: Εμπιστοσύνη και Σύγκρουση – Κατανομές Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Προσδιορισμός προβλημάτων στα αρχικά σχέδια	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ	26	24,3%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	32	29,9%
	Συμφωνώ	31	29,0%
Συνεργασία & ισότιμη συμμετοχή	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	30	28,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ	31	29,0%
Η σύγκρουση ιδεών οδηγεί σε βελτίωση προτάσεων	Συμφωνώ απόλυτα	8	7,5%
	Διαφωνώ	11	10,3%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	14	13,1%
	Συμφωνώ	28	26,2%
Εμπιστοσύνη στον Διευθυντή/τρια	Συμφωνώ απόλυτα	39	36,4%
	Διαφωνώ	15	14,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	8	7,5%
	Συμφωνώ	21	19,6%
	Συμφωνώ απόλυτα	29	27,1%
	Διαφωνώ	43	40,2%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	6	5,6%
	Συμφωνώ απόλυτα		

Πίνακας 16: Δ' Μέρος: Ηγεσία - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	6

Πίνακας 17: Ηγεσία – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Διανεμημένη ηγεσία	107	3,03	1,137
Ελευθερία διαφωνίας	107	3,73	1,069
Αυξημένη συναδελφικότητα	107	3,07	1,110
Αίσθημα συλλογικής ευθύνης	107	3,03	1,094
Γνώση νομικού πλαισίου	107	3,23	1,121
Αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις	107	3,02	1,090
Valid N (listwise)	107		

Πίνακας 18: Ηγεσία – Κατανομή Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Διανεμημένη ηγεσία	Διαφωνώ απόλυτα	13	12,1%
	Διαφωνώ	23	21,5%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	24	22,4%
	Συμφωνώ	42	39,3%
	Συμφωνώ απόλυτα	5	4,7%
Ελευθερία διαφωνίας	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ	6	5,6%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	19	17,8%
	Συμφωνώ	52	48,6%
Αυξημένη συναδελφικότητα	Συμφωνώ απόλυτα	23	21,5%
	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,2%
	Διαφωνώ	19	17,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ	36	33,6%
Αίσθημα συλλογικής ευθύνης	Συμφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,2%
	Διαφωνώ	20	18,7%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	34	31,8%
	Συμφωνώ	35	32,7%
Γνώση νομικού πλαισίου	Συμφωνώ απόλυτα	6	5,6%
	Διαφωνώ απόλυτα	8	7,5%
	Διαφωνώ	22	20,6%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ	41	38,3%
Αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ απόλυτα	13	12,1%
	Διαφωνώ	17	15,9%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	38	35,5%
	Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ απόλυτα	6	5,6%

Πίνακας 19: Ε' Μέρος: Έλεγχος και Διαδικασίες - Δείκτης α του Chronbach

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	6

Πίνακας 20: Έλεγχος και Διαδικασίες – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Υποστήριξη & καθοδήγηση από τη Διεύθυνση	107	1	5	3,51
Χρήση της ανατροφοδοτικής διαδικασίας	107	1	5	3,12
Αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου	107	1	5	2,70
Υπαρξη συστήματος ελέγχου διαδικασιών	107	1	5	2,79
Valid N (listwise)	107			

Πίνακας 21: Έλεγχος και Διαδικασίες – Κατανομές Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Υποστήριξη & καθοδήγηση από τη Διεύθυνση	Διαφωνώ απόλυτα	6	5,6%
	Διαφωνώ	11	10,3%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	26	24,3%
	Συμφωνώ	50	46,7%
Χρήση της ανατροφοδοτικής διαδικασίας	Συμφωνώ απόλυτα	14	13,1%
	Διαφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	19	17,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	30	28,0%
Αυτοαξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου	Συμφωνώ	40	37,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ απόλυτα	18	16,8%
	Διαφωνώ	33	30,8%
Υπαρξη συστήματος ελέγχου διαδικασιών	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	23	21,5%
	Συμφωνώ	29	27,1%
	Συμφωνώ απόλυτα	4	3,7%
	Διαφωνώ απόλυτα	15	14,0%
	Διαφωνώ	25	23,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	38	35,5%
	Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	4	3,7%

Πίνακας 22: ΣΤ' Μέρος: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	5

Πίνακας 23: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Ανοιχτή & συμμετοχική επικοινωνία	107	1	5	3,32
Μιλάνε μεταξύ τους καθαρά	107	1	5	2,92
Ακούνε προσεκτικά	107	1	5	3,04
Πειστικά όταν προωθούν ιδέες	107	1	5	3,28
Κλίμα εμπιστοσύνης & αμοιβαίου σεβασμού	107	1	5	3,14
Valid N (listwise)	107			

Πίνακας 24: Διαπροσωπικές Επικοινωνίες – Κατανομή Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Ανοιχτή & συμμετοχική επικοινωνία	Διαφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	9	8,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	34	31,8%
	Συμφωνώ	41	38,3%
	Συμφωνώ απόλυτα	12	11,2%
Μιλάνε μεταξύ τους καθαρά	Διαφωνώ απόλυτα	17	15,9%
	Διαφωνώ	22	20,6%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	30	28,0%
	Συμφωνώ	29	27,1%
	Συμφωνώ απόλυτα	9	8,4%
Ακούνε προσεκτικά	Διαφωνώ απόλυτα	17	15,9%
	Διαφωνώ	16	15,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	31	29,0%
	Συμφωνώ	32	29,9%
	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%
Πειστικά όταν προωθούν ιδέες	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ	15	14,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	37	34,6%
	Συμφωνώ	37	34,6%
	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%
Κλίμα εμπιστοσύνης & αμοιβαίου σεβασμού	Διαφωνώ απόλυτα	13	12,1%
	Διαφωνώ	14	13,1%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ	39	36,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	8	7,5%

Πίνακας 25: Ζ' Μέρος: Επίλυση προβλημάτων/ Λήψη αποφάσεων - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	6

Πίνακας 26: Επίλυση προβλημάτων/ Λήψη αποφάσεων – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Εντοπισμός των αιτιών προβλημάτων	107	1	5	3,33
Εντοπισμός κινδύνων & οφελών	107	1	5	3,31
Καταιγισμός ιδεών & συζήτηση	107	1	5	3,21
Πολύ καλή προετοιμασία συνεδριάσεων	107	1	5	2,93
Σύγκρουση ιδεών & απόψεων	107	1	5	3,64
Χρήση μελών με ιδιαίτερες ικανότητες	107	1	5	3,21
Valid N (listwise)	107			

Πίνακας 27: Επίλυση προβλημάτων/ Λήψη αποφάσεων – Κατανομή Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Εντοπισμός των αιτιών προβλημάτων	Διαφωνώ απόλυτα	5	4,7%
	Διαφωνώ	19	17,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	28	26,2%
	Συμφωνώ	46	43,0%
	Συμφωνώ απόλυτα	9	8,4%
Εντοπισμός κινδύνων & οφελών	Διαφωνώ απόλυτα	5	4,7%
	Διαφωνώ	17	15,9%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	35	32,7%
	Συμφωνώ	40	37,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	10	9,3%
Καταιγισμός ιδεών & συζήτηση	Διαφωνώ απόλυτα	8	7,5%
	Διαφωνώ	19	17,8%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	31	29,0%
	Συμφωνώ	40	37,4%
	Συμφωνώ απόλυτα	9	8,4%
Πολύ καλή προετοιμασία συνεδριάσεων	Διαφωνώ απόλυτα	14	13,1%
	Διαφωνώ	24	22,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ	28	26,2%
	Συμφωνώ απόλυτα	8	7,5%
Σύγκρουση ιδεών & απόψεων	Διαφωνώ απόλυτα	1	,9%
	Διαφωνώ	10	9,3%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	31	29,0%
	Συμφωνώ	49	45,8%
	Συμφωνώ απόλυτα	16	15,0%
Χρήση μελών με ιδιαίτερες ικανότητες	Διαφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	15	14,0%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	32	29,9%
	Συμφωνώ	38	35,5%
	Συμφωνώ απόλυτα	11	10,3%

Πίνακας 28: Η' Μέρος: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	4

Πίνακας 29: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Μη ενασχόληση με δημιουργικές μεθόδους	107	1	5	2,80
Αδιαφορία για τις καινοτομίες	107	1	5	2,82
Έλλειψη "φρέσκων" ιδεών	107	1	5	3,18
Αδράνεια σε αλλαγές και μεταρρυθμίσεις	107	1	5	3,26
Valid N (listwise)	107			

Πίνακας 30: Πειραματισμός/ Δημιουργικότητα – Κατανομή Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Μη ενασχόληση με δημιουργικές μεθόδους	Διαφωνώ απόλυτα	12	11,2%
	Διαφωνώ	38	35,5%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	23	21,5%
	Συμφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6,5%
Αδιαφορία για τις καινοτομίες	Διαφωνώ απόλυτα	15	14,0%
	Διαφωνώ	32	29,9%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ	27	25,2%
	Συμφωνώ απόλυτα	8	7,5%
Έλλειψη "φρέσκων" ιδεών	Διαφωνώ απόλυτα	11	10,3%
	Διαφωνώ	22	20,6%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	26	24,3%
	Συμφωνώ	33	30,8%
	Συμφωνώ απόλυτα	15	14,0%
Αδράνεια σε αλλαγές και μεταρρυθμίσεις	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,5%
	Διαφωνώ	24	22,4%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	25	23,4%
	Συμφωνώ	36	33,6%
	Συμφωνώ απόλυτα	15	14,0%

Πίνακας 31: Θ' Μέρος: Αξιολόγηση - Δείκτης α του Chronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	2

Πίνακας 32: Αξιολόγηση – Περιγραφικά Στατιστικά

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Μη αξιολόγηση του έργου της σχολικής μονάδας	107	1	5	3,80
Απουσία μηχανισμού αξιολόγησης του Συλλόγου	107	1	5	3,77
Valid N (listwise)	107			

Πίνακας 33: Αξιολόγηση – Κατανομή Συχνοτήτων

		Count	Column N %
Μη αξιολόγηση του έργου της σχολικής μονάδας	Διαφωνώ απόλυτα	3	2,8%
	Διαφωνώ	10	9,3%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	21	19,6%
	Συμφωνώ	44	41,1%
	Συμφωνώ απόλυτα	29	27,1%
Απουσία μηχανισμού αξιολόγησης του Συλλόγου	Διαφωνώ απόλυτα	6	5,6%
	Διαφωνώ	5	4,7%
	Ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ	24	22,4%
	Συμφωνώ	45	42,1%
	Συμφωνώ απόλυτα	27	25,2%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: Καθήκοντα – Αρμοδιότητες, Συνεδριάσεις και Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων, Μοντέλο Λήψης Αποφάσεων, Θεσμικό

(Απόσπασμα από το ΦΕΚ 1340/2002 - Φ.353.1/324/105657/Δ1/2002)

Άρθρο 36: Καθήκοντα και αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών διδασκόντων

Οι εκπαιδευτικοί επιτελούν έργο υψηλής κοινωνικής ευθύνης. Στο έργο τους περιλαμβάνεται η διδασκαλία, η εκπαίδευση και η διαπαιδαγώγηση των μαθητών. Η πρόοδος, η οικονομική ανάπτυξη, ο πολιτισμός και η συνοχή της κοινωνίας εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα της εκπαίδευσης και κατ' επέκταση από τη συμβολή και την προσπάθεια των εκπαιδευτικών. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών οφείλουν να εναρμονίζονται με τους στόχους αυτούς.

Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί:

1. Διδάσκουν στους μαθητές τα διάφορα γνωστικά αντικείμενα σύμφωνα με το ισχύον πρόγραμμα σπουδών. Διαπαιδαγωγούν και εκπαιδεύουν τους μαθητές σύμφωνα με τους σκοπούς και τους στόχους της εκπαίδευσης και μέσα στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής, με την καθοδήγηση των Σχολικών Συμβούλων και των στελεχών της διοίκησης της εκπαίδευσης.
2. Προγραμματίζουν τη διδακτέα ύλη των μαθημάτων τους και συμμετέχουν στον γενικότερο προγραμματισμό δραστηριοτήτων της σχολικής μονάδας λαμβάνοντας υπόψη τους τις οδηγίες του ΥΠΕΠΘ, του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.) και των Σχολικών Συμβούλων.
3. Προετοιμάζουν καθημερινά και οργανώνουν το μάθημά τους, εφαρμόζοντας σύγχρονες και κατάλληλες μεθόδους διδασκαλίας με βάση τις ανάγκες των μαθητών και τις ιδιαιτερότητες των γνωστικών αντικειμένων.
4. Συνεργάζονται με τους μαθητές, σέβονται την προσωπικότητά τους, καλλιεργούν και εμπνέουν σ' αυτούς, κυρίως με το παράδειγμά τους, δημοκρατική συμπεριφορά.
5. Συμμετέχουν υποχρεωτικά στις συνεδριάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων, στις παιδαγωγικές συναντήσεις και στα σεμινάρια επιμόρφωσης που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και εκφράζουν ελεύθερα τις παιδαγωγικές απόψεις τους.
6. Δέχονται στην τάξη τους Σχολικούς Συμβούλους κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας και συνεργάζονται μαζί τους. Οι επισκέψεις αυτές γίνονται ύστερα από σχετική συνεννόηση με το διδάσκοντα. Μετά το πέρας της επίσκεψης οι Σχολικοί Σύμβουλοι εξετάζουν και συζητούν με το διδάσκοντα τα τυχόν διδακτικά και μεθοδολογικά προβλήματα που διαπιστώθηκαν.
7. Ενημερώνονται από τον Διευθυντή του σχολείου και τηρούν τους νόμους, τα διατάγματα, τις αποφάσεις, τις οδηγίες, τις εγκυκλίους και τα βιβλία. Αναλαμβάνουν τις εξωδιδασκτικές εργασίες του σχολείου, συμβάλλοντας έτσι έμπρακτα στη συλλογική λειτουργία του.

8. Συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς που επιμορφώνονται ή με ασκούμενους φοιτητές για την πραγματοποίηση διδασκαλιών από τους επιμορφούμενους ή τους ίδιους. Προηγείται σχετική ενημέρωση από το Διευθυντή του σχολείου και ένταξη αυτών των διδασκαλιών στον προγραμματισμό δραστηριοτήτων της σχολικής μονάδας.
9. Μερμούν για τη δημιουργία κλίματος αρμονικής συνεργασίας και συνεχούς και αμφίδρομης επικοινωνίας με τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών και τους ενημερώνουν για τη φοίτηση, τη διαγωγή και την επίδοση των παιδιών τους.
10. Φροντίζουν για την πρόοδο όλων των μαθητών τους και τους προσφέρουν παιδεία διανοητική, ηθική και κοινωνική. Ενδιαφέρονται για η δημιουργία υγιεινών συνθηκών παραμονής των μαθητών τους το σχολείο και συμβάλλουν στην επιτυχία όλων των εκδηλώσεων που οργανώνονται από την τάξη και το σχολείο.
11. Προσέρχονται στο σχολείο έγκαιρα πριν από την έναρξη της διδασκαλίας των μαθημάτων τους, εφαρμόζουν το ωρολόγιο πρόγραμμα και δεν παραβιάζουν την ώρα έναρξης και λήξης των μαθημάτων.
12. Παρίστανται στο χώρο συγκέντρωσης των μαθητών κατά την έναρξη λειτουργίας του σχολικού ωραρίου και κάθε φορά που ο Σύλλογος των Διδασκόντων απευθύνεται στο σύνολο των μαθητών. Με τον τρόπο αυτό δίνεται το αναγκαίο κύρος στη συλλογική λειτουργία του σχολείου.
13. Ενδιαφέρονται για τις συνθήκες ζωής των μαθητών τους στην οικογένεια και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόοδο και συμπεριφορά των μαθητών τους και υιοθετούν κατάλληλες παιδαγωγικές ενέργειες, ώστε να αντιμετωπισθούν πιθανά προβλήματα.
14. Για θέματα που αφορούν το σχολείο προβαίνουν σε ανακοινώσεις προς τους μαθητές, τους γονείς ή τους πολίτες μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του Διευθυντή και του Συλλόγου Διδασκόντων.
15. Ενθαρρύνουν τους μαθητές να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση και λήψη αποφάσεων για θέματα που αφορούν τους ίδιους και το σχολείο και καλλιεργούν τις αρχές και το πνεύμα αλληλεγγύης και συλλογικότητας.
16. Συνεργάζονται με το Διευθυντή, τους γονείς και τους αρμόδιους Σχολικούς Συμβούλους για την καλύτερη δυνατή παιδαγωγική αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς, σεβόμενοι την προσωπικότητα και τα δικαιώματα των μαθητών. Δεν επιτρέπεται να απομακρύνουν τους μαθητές από την τάξη κατά τις ώρες διδασκαλίας χωρίς σημαντικό λόγο. Εάν απομακρύνουν μαθητή από την αίθουσα, ενημερώνουν το Διευθυντή και φροντίζουν στο σημείο αυτό να εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις.
17. Παραμένουν στο σχολείο κατά τις εργάσιμες ημέρες πέρα από το ωράριο διδασκαλίας τους, για να προσφέρουν και άλλες υπηρεσίες που συνδέονται με το γενικότερο εκπαιδευτικό έργο, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες από κάθε εκπαιδευτικό καθορίζονται με πράξη του Διευθυντή του σχολείου.
18. Αναλαμβάνουν καθήκοντα εφημερευόντων, έχουν την ευθύνη της επιτήρησης και της προστασίας των μαθητών και επιμελούνται την καθαριότητα των σχολικών χώρων και ό,τι άλλο σχετίζεται με την υγιεινή και την ασφάλειά τους.
19. Είναι υπεύθυνοι για την επιτήρηση των μαθητών μέσα στην τάξη, εισέρχονται στην αίθουσα μαζί τους και εξέρχονται μετά την αποχώρησή αυτών.

20. Μετέχουν στις επιτροπές που συγκροτούνται από τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων, τους Διευθυντές Εκπαίδευσης και τους Προϊσταμένους Γραφείων ή τους Σχολικούς Συμβούλους, όπου αυτό απαιτείται, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
21. Καταγράφουν στα σχετικά βιβλία μετά τη λήξη της διδακτικής ώρας τη διδασκόμενη ύλη, ελέγχουν τις απουσίες των μαθητών και υπογράφουν το ημερήσιο δελτίο απουσιών.
22. Αξιολογούν αντικειμενικά την πρόοδο και την επίδοση των μαθητών τους και ενημερώνουν σχετικώς τους γονείς ή κηδεμόνες καθώς και τους ίδιους τους μαθητές. Επίσης διορθώνουν τις εργασίες των μαθητών, τις αξιολογούν και τους ενημερώνουν σχετικά.
23. Ανανεώνουν και εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους σχετικά με τα διάφορα γνωστικά αντικείμενα και τις επιστήμες της αγωγής τόσο μέσω των διάφορων μορφών επιμόρφωσης και επιστημονικής παιδαγωγικής καθοδήγησης, που παρέχονται θεσμικά από το σύστημα της οργανωμένης εκπαίδευσης, όσο και με την αυτοεπιμόρφωση. Τα ανωτέρω κρίνονται απαραίτητα, διότι οι ανάγκες της κοινωνίας μεταβάλλονται με γρήγορους ρυθμούς. Για να μπορεί η εκπαίδευση να ανταποκριθεί σ' αυτούς τους ρυθμούς, πρέπει ο εκπαιδευτικός να παρακολουθεί τις εξελίξεις με διαρκή και έγκυρη επιμόρφωση.
24. Στις περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης απουσίας τους από το σχολείο ενημερώνουν έγκαιρα το Διευθυντή του σχολείου για την αναπροσαρμογή του προγράμματος.
25. Αντικαθιστούν εκπαιδευτικό ο οποίος λείπει και, ανάλογα με την περίπτωση, ή καλύπτουν το κενό ή απασχολούν τους μαθητές, σύμφωνα με τις υποδείξεις του Διευθυντή.
26. Αξιοποιούν τα εποπτικά μέσα διδασκαλίας και τις νέες τεχνολογίες. Προς το σκοπό αυτό οφείλουν να αναζητούν, σε συνεργασία με το Διευθυντή του σχολείου, τρόπους εξοικείωσης με τη χρήση τους.
27. Λαμβάνουν μέρος σε όλα τα προγράμματα του σχολείου όπως στην Ενισχυτική Διδασκαλία, στο Ολοήμερο σχολείο και στα προγράμματα τάξεων υποδοχής, όταν τους ανατίθενται από τα αρμόδια όργανα.

Άρθρο 37: Σύνθεση και λειτουργία του Συλλόγου των Διδασκόντων (Σ.Δ.)

1. Ο Σύλλογος των Διδασκόντων (Σ.Δ.) είναι συλλογικό όργανο του σχολείου και αποτελείται από τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σ' αυτό με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Έργο του είναι η χάραξη κατευθύνσεων για την καλύτερη λειτουργία του σχολείου, για την οποία είναι υπεύθυνος. Οι αποφάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων κινούνται πάντοτε στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής νομοθεσίας.
2. Πρόεδρος του Συλλόγου των Διδασκόντων είναι ο Διευθυντής του σχολείου ή ο νόμιμος αναπληρωτής του. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει θέση Υποδιευθυντή και δεν έχει οριστεί νόμιμος αναπληρωτής του Διευθυντή, όταν αυτός απουσιάζει, προεδρεύει στο Σύλλογο Διδασκόντων ο ανώτερος στο βαθμό εκπαιδευτικός και επί ισοβάθμων εκείνος που έχει τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό.

3. Ειδικότερα ο Σύλλογος των Διδασκόντων συνεδριάζει τακτικά ή έκτακτα ύστερα από πρόσκληση του προέδρου του και η συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού στις συνεδριάσεις του είναι υποχρεωτική. Απουσία μέλους από τις συνεδριάσεις πρέπει να είναι απόλυτα δικαιολογημένη.

4. Τακτικές συνεδριάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων γίνονται ύστερα από πρόσκληση του προέδρου:

α) Πριν από την έναρξη των μαθημάτων του διδακτικού έτους.

β) Στο τέλος κάθε τριμήνου ή τετραμήνου.

γ) Κατά την ημέρα έκδοσης των αποτελεσμάτων των προαγωγικών, απολυτηρίων, ή πτυχιακών εξετάσεων και

δ) Στο τελευταίο δεκαήμερο του διδακτικού έτους.

5. Έκτακτες συνεδριάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων συγκαλούνται για συγκεκριμένα θέματα:

α) Ύστερα από πρόσκληση του προέδρου και

β) Ύστερα από γραπτή αίτηση προς το Διευθυντή τουλάχιστον από το ένα τρίτο των μελών του συλλόγου, στην οποία αναγράφονται το θέμα ή τα θέματα και ο εισηγητής.

6. Δε συγκαλείται συνεδρίαση του συλλόγου, αν το θέμα ή τα θέματα που προτείνονται για συζήτηση ανήκουν, σύμφωνα με το νόμο, στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Διευθυντή ή άλλου σχολικού φορέα ή όταν δεν είναι σύννομα.

7. Ο Σύλλογος Διδασκόντων συνεδριάζει πάντοτε εκτός ωρών διδασκαλίας των μαθημάτων.

8. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, με την επιφύλαξη της περίπτωσης β΄ της παραγράφου 5, και το χρόνο πραγματοποίησης της συνεδρίασης ορίζει ο Διευθυντής του σχολείου ή εκείνα τα μέλη του Συλλόγου που ζήτησαν τη σύγκληση του οργάνου σε έκτακτη συνεδρίαση. Εισηγήση επί των θεμάτων κάνει ο Διευθυντής ή άλλος εκπαιδευτικός ο οποίος ορίζεται από το Διευθυντή.

9. Για το χρόνο πραγματοποίησης των τακτικών συνεδριάσεων και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης τα μέλη λαμβάνουν γνώση δύο ημέρες τουλάχιστον πριν από την ημέρα σύγκλησης του συλλόγου σε συνεδρίαση. Η γνωστοποίηση αυτή γίνεται με ανάρτηση της πρόσκλησης στον πίνακα ανακοινώσεων του διδακτικού προσωπικού του σχολείου.

10. Οι έκτακτες συνεδριάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων μπορούν να πραγματοποιούνται και με προφορική ειδοποίηση, χωρίς τους περιορισμούς της προηγούμενης παραγράφου.

11. Πριν από την έναρξη της συζήτησης στις τακτικές συνεδριάσεις, μπορεί να γραφτεί στην ημερήσια διάταξη νέο θέμα από το Διευθυντή, το οποίο πρέπει να αιτιολογηθεί πλήρως ως επείγον. Μπορεί επίσης να εισαχθεί νέο θέμα ως επείγον ύστερα από απόφαση της πλειοψηφίας του Συλλόγου.

12. Για τις συνεδριάσεις που διακόπτονται, εφόσον έχει οριστεί ημερομηνία για την ολοκλήρωσή τους, δεν απαιτείται νέα ειδοποίηση.

13. Ο σύλλογος των διδασκόντων βρίσκεται σε νόμιμη απαρτία και οι αποφάσεις του είναι έγκυρες, όταν τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα.

14. Οι αποφάσεις του συλλόγου λαμβάνονται με απλή πλειοψηφία των παρόντων και σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η άποψη με την οποία τάσσεται ο πρόεδρος. Όταν οι προτάσεις είναι περισσότερες και καμιά δε συγκεντρώνει την απόλυτη πλειοψηφία, η ψηφοφορία επαναλαμβάνεται ανάμεσα στις δυο επικρατέστερες. Το μέλος που απέχει από την ψηφοφορία ή δίνει λευκή ψήφο θεωρείται απόν. Η ψηφοφορία είναι φανερή. Μυστική ψηφοφορία διεξάγεται όταν προβλέπεται από σχετική διάταξη ή αποφασίζει ο Σύλλογος κατά πλειοψηφία.

15. Οι αποφάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων λαμβάνονται πάντοτε μέσα στα όρια της αρμοδιότητάς του, είναι δεσμευτικές για όλους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, και υλοποιούνται με ευθύνη του Διευθυντή του σχολείου. Καταχωρούνται στο βιβλίο πράξεων του Συλλόγου και υπογράφονται υποχρεωτικά από τον πρόεδρο, το γραμματέα και τα παρόντα μέλη. Στην ίδια πράξη καταχωρούνται και οι απόψεις της μειοψηφίας, αν ζητηθεί. Ζητήματα τα οποία ρυθμίζονται από την υφιστάμενη εκπαιδευτική νομοθεσία δεν είναι επιτρεπτό να γίνονται θέματα συνεδρίασης του Συλλόγου των Διδασκόντων και ούτε να λαμβάνονται αποφάσεις αντίθετες με τις ρυθμίσεις αυτές.

16. Τα πρακτικά τηρεί ο γραμματέας του σχολείου ή εκπαιδευτικός που ορίζεται από το Σύλλογο των Διδασκόντων.

17. Οι Σύλλογοι των Διδασκόντων των συστεγαζόμενων σχολείων, ανεξαρτήτως βαθμίδας, μπορούν να συνεδριάζουν από κοινού τακτικά ή έκτακτα για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από τη συστέγαση των σχολείων. Στην περίπτωση αυτή προεδρεύει ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας που έχει τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων ως Διευθυντής και σε περίπτωση ταυτόχρονης τοποθέτησης, εκείνος που προηγείται στη σειρά αξιολόγησης.

18. Στις συνεδριάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων των σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης παίρνουν μέρος, με δικαίωμα λόγου, εκπρόσωποι των μαθητών, όταν συζητούνται θέματα που τους αφορούν και εφόσον αυτά ορίζονται στον κανονισμό λειτουργίας των μαθητικών κοινοτήτων.

19. Στις συνεδριάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων είναι δυνατή η συμμετοχή των Σχολικών Συμβούλων ή του Διευθυντή Εκπαίδευσης και Προϊσταμένου Γραφείου, εάν το ζητήσει ο σύλλογος των εκπαιδευτικών ή εάν οι ίδιοι το επιθυμούν.

Άρθρο 38: Έργο του Συλλόγου των Διδασκόντων

1. Ο Σύλλογος των Διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας έχει την ευθύνη να υλοποιεί τους σκοπούς και τους στόχους της εκπαίδευσης με συγκεκριμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Στο έργο του σχολείου περιλαμβάνονται τρεις κυρίως εκπαιδευτικοί σκοποί.

α) Η καλλιέργεια και ανάπτυξη των γνωστικών και των νοητικών ικανοτήτων των μαθητών.

β) Η συναισθηματική καλλιέργεια για την αποδοχή αρχών που θα στηρίζουν τις αξίες τους και θα επηρεάσουν τη συμπεριφορά τους, ώστε να διαμορφώσουν θετική στάση για τη ζωή και την κοινωνία.

γ) Η καλλιέργεια και διεύρυνση των ψυχοκινητικών ικανοτήτων του μαθητή για την απόκτηση δεξιοτήτων και την ομαλή ένταξή του στην κοινωνία.

2. Για την πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών ο Σύλλογος των Διδασκόντων πρέπει:

- α) Να προγραμματίζει και να οργανώνει το έργο του, να το παρακολουθεί και, τέλος, να το αξιολογεί.
- β) Να εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις, ώστε τα μέλη του να επιμορφώνονται διαρκώς, να ανανεώνουν τις γνώσεις τους στον επιστημονικό τομέα και στις επιστήμες της αγωγής (ψυχοπαιδαγωγική και διδακτική κατάρτιση), για να είναι πιο αποτελεσματικοί στο έργο τους.
- γ) Να παρεμβαίνει σε περιπτώσεις φαινομένων σχολικής αποτυχίας και διαρροής των μαθητών, εφαρμόζοντας κατάλληλα αντισταθμιστικά εκπαιδευτικά προγράμματα για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.
- δ) Να ανανεώνει και να αξιοποιεί τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και τη σύγχρονη τεχνολογία στη διδακτική πράξη για την αποτελεσματικότερη άσκηση του εκπαιδευτικού έργου.

Άρθρο 39 -Καθήκοντα και αρμοδιότητες του Συλλόγου των Διδασκόντων

A. Γενικά:

1. Ο Σύλλογος των Διδασκόντων σε τακτική συνεδρίαση πριν από την έναρξη των μαθημάτων προγραμματίζει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες για όλο το σχολικό έτος.

α) Στον τομέα της επιμόρφωσης λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των μελών του και με βάση αυτές υποβάλλει πρόταση στο Σχολικό Σύμβουλο ή στο Διευθυντή Εκπαίδευσης ή στον Προϊστάμενο Γραφείου, κατά περίπτωση, προκειμένου να αντιμετωπισθούν με την ενδοσχολική επιμόρφωση. Ο Σύλλογος συνεκτιμά και τις αντίστοιχες προσπάθειες που έγιναν κατά τα προηγούμενα έτη.

β) Σχετικά με την αναγκαιότητα των αντισταθμιστικών εκπαιδευτικών παρεμβάσεων λαμβάνει υπόψη τα δεδομένα της σχολικής επίδοσης των μαθητών κατά το προηγούμενο διδακτικό έτος και τα συμπεράσματα της αυτοαξιολόγησης του σχολείου για το διάστημα αυτό. Συνεκτιμά, δηλαδή εάν εφαρμόστηκαν προγράμματα Ενισχυτικής Διδασκαλίας, Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, ένταξης παλιννοστούντων ή άλλων εκπαιδευτικών καινοτομιών, σε ποιους μαθητές και με ποιο αποτέλεσμα.

γ) Στον τομέα των μέσων, των πόρων και των προγραμμάτων εσωσχολικής ζωής λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του σχολείου.

2. Ο Σύλλογος Διδασκόντων παρακολουθεί και εφαρμόζει τον αρχικό προγραμματισμό και, εφόσον, χρειασθεί παρεμβαίνει διορθωτικά.

3. Στο τέλος της σχολικής χρονιάς γίνεται η αυτοαξιολόγηση, κατά την οποία αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των στόχων που τέθηκαν κατά τον προγραμματισμό και η αποτελεσματικότητα των προγραμματισμένων ενεργειών.

Η έκθεση αυτοαξιολόγησης, στην οποία περιλαμβάνονται και οι προτάσεις για την αντιμετώπιση των αδυναμιών που έχουν διαπιστωθεί, υποβάλλεται μέσω του Διευθυντή του σχολείου στον αρμόδιο Σχολικό Σύμβουλο και στον Προϊστάμενο Γραφείου. Όταν δεν υπάρχει Προϊστάμενος Γραφείου ή έκθεση υποβάλλεται στο Διευθυντή Εκπαίδευσης.

4. Ο Σύλλογος Διδασκόντων αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή του σχολείου, την ανάθεση στο διδακτικό προσωπικό της διδασκαλίας των μαθημάτων στις τάξεις και τα τμήματα.

5. Οργανώνει τον καταμερισμό των εργασιών στα μέλη του, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή, έτσι ώστε να αξιοποιούνται οι δυνατότητες όλων των μελών του και να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα και η ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας.
 6. Εισηγείται στο Διευθυντή Εκπαίδευσης ή στον Προϊστάμενο του Γραφείου και στον αρμόδιο Σχολικό Σύμβουλο τη λειτουργία τμημάτων Ενισχυτικής Διδασκαλίας, Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης και τάξεων υποδοχής.
 7. Αναθέτει στους εκπαιδευτικούς του ίδιου σχολείου ώρες του προγράμματος Ενισχυτικής Διδασκαλίας για τη συμπλήρωση του ωραρίου. Επίσης, αναθέτει υπερωριακή διδασκαλία στο πρόγραμμα Ενισχυτικής Διδασκαλίας, όπως η νομοθεσία προβλέπει.
 8. Αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή του σχολείου, την ανάληψη δράσεων, πρωτοβουλιών, προγραμμάτων, την οργάνωση επισκέψεων και εκδηλώσεων που ανοίγουν το σχολείο στην κοινωνία. Με τον τρόπο αυτό ευαισθητοποιούνται και προβληματίζονται οι μαθητές και διαμορφώνουν θετικές στάσεις και συμπεριφορές.
 9. Ο Σύλλογος Διδασκόντων έχει την ευθύνη για την ποιοτική βελτίωση και την αξιοποίηση των σχολικών εγκαταστάσεων, ιεραρχώντας και προτείνοντας στη σχολική επιτροπή, μέσω του Διευθυντή, την κάλυψη των αναγκών και αναθέτοντας στα μέλη του συγκεκριμένες αρμοδιότητες.
 10. Αποφασίζει, σε συνεργασία με τους Σχολικούς Συμβούλους, με τα Επιμορφωτικά Κέντρα και τον Οργανισμό Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών ή με τα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ την οργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων σε ενδοσχολικό επίπεδο ή συμμετέχει σε γενικότερα προγράμματα επιμόρφωσης, όταν διαπιστώνονται ανάγκες, όταν εισάγονται καινοτομίες ή επιβάλλεται να αντιμετωπισθούν ειδικά προβλήματα της σχολικής μονάδας. Τα προγράμματα αυτά πραγματοποιούνται εκτός ωρών διδασκαλίας.
 11. Ο Σύλλογος Διδασκόντων αποφασίζει για την πραγματοποίηση εκδρομών, περιπάτων ή επισκέψεων, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
 12. Ενημερώνει, σε συνεργασία με το Διευθυντή, τους γονείς και κηδεμόνες, τουλάχιστον κάθε τρίμηνο ή τετράμηνο, σχετικά με τη φοίτηση, την πρόοδο και τη συμπεριφορά των μαθητών. Η ενημέρωση γίνεται εκτός των ωρών εργασίας του σχολείου.
 13. Συνεργάζεται με όλα τα στελέχη Επιστημονικής Παιδαγωγικής Καθοδήγησης και της Διοίκησης για τον καλύτερο συντονισμό και την υλοποίηση του διδακτικού έργου, την ανταλλαγή απόψεων και την αντιμετώπιση των διάφορων διδακτικών και άλλων ζητημάτων που ενδεχομένως προκύπτουν.
 14. Ορίζει, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή, τους υπεύθυνους των τμημάτων ή τάξεων για την παρακολούθηση της φοίτησης των μαθητών. Επίσης ορίζει τους συμβούλους των αντίστοιχων μαθητικών κοινοτήτων.
 15. Όταν ο Σύλλογος, για οποιονδήποτε λόγο, αδυνατεί να αναθέσει στους εκπαιδευτικούς τη διδασκαλία μαθημάτων ή την κατανομή τάξεων και τμημάτων, την απόφαση παίρνει ο Διευθυντής του σχολείου σε συνεργασία με τον αρμόδιο Σχολικό Σύμβουλο. Σε περίπτωση αδυναμίας να ανατεθούν εργασίες και τομείς ευθύνης εντός του σχολείου, την απόφαση παίρνει ο Διευθυντής.
- Β'. Ειδικές αρμοδιότητες του Συλλόγου των Διδασκόντων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

1. Αναθέτει υπερωριακή διδασκαλία για την κάλυψη των ωρών του ωρολογίου προγράμματος σε εκπαιδευτικούς του ίδιου σχολείου σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
2. Ορίζει τους εκπροσώπους του στην επιτροπή ελέγχου της λειτουργίας των σχολικών κυλικείων, η οποία επιτροπή σε συνεργασία με τις μαθητικές κοινότητες παρακολουθεί τις συνθήκες λειτουργίας του.
3. Αποφασίζει για τη δικαιολόγηση των απουσιών των μαθητών, για την προαγωγή, απόλυση, παραπομπή σε επανεξέταση ή απόρριψη στο τέλος του διδακτικού έτους, με βάση τα σχετικά στοιχεία και τη βαθμολογία που έχει καταχωριστεί στα οικεία βιβλία, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις.
4. Επιβάλλει στους μαθητές τις προβλεπόμενες από τις ισχύουσες διατάξεις ποινές. Στο τέλος του διδακτικού έτους αποφασίζει για το χαρακτηρισμό της διαγωγής, τεκμηριώνοντας τις αποφάσεις του.

Σε κάθε βήμα της πορείας του Συλλόγου Διδασκόντων κύριο μέλημα αποτελεί η λήψη αποφάσεων.

Απόφαση είναι η επιλογή μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών επιλογών. Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, η "λήψη των αποφάσεων" είναι η διαδικασία επιλογής μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών λύσεων. Η επιλογή αυτή είναι αναγκαία, εξαιτίας της απόστασης που παρατηρείται μεταξύ μιας πραγματικής και μιας επιθυμητής κατάστασης. Η απόσταση μπορεί να είναι ένα πρόβλημα ή μια ευκαιρία για τα οποία θα πρέπει να ληφθεί σχετική απόφαση. Οι εναλλακτικές λύσεις αναφέρονται στον τρόπο, την πορεία, τις ενέργειες, τα μέσα, το χρόνο κτλ., με τα οποία η υπάρχουσα κατάσταση θα οδηγηθεί προς την επιθυμητή ή τη μη επιθυμητή κατάσταση που θα γίνει πραγματικότητα.

Ο Μ. Simon (Βραβείο Νόμπελ) δίνει έναν πληρέστερο ορισμό στη «λήψη αποφάσεων». Υποστηρίζει ότι τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι:

- α) Η εξεύρεση ευκαιριών (διαφορά υπάρχουσας-επιθυμητής κατάστασης),
- β) Η εξεύρεση πιθανών τρόπων δράσης (εναλλακτικές),
- γ) Η επιλογή μεταξύ τρόπων δράσης (απόφαση).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η «λήψη αποφάσεων» αποτελεί μια διανοητική διεργασία η οποία προηγείται της δράσης του ατόμου ή του στελέχους της οργάνωσης.

(<https://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathkontologio/2064-kathikonta-armodiothtes-stelexh-ekpaidevshs-sylogos-didaskontwn>)