



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Η επιλογή των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης
(2011 - 2016): Η περίπτωση του Νομού Ιωαννίνων**

του

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ Δ. ΖΩΝΙΟΥ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Βασιλική Βράνα

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

Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος 2018



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

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

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

Υπό τους ακόλουθους όρους:

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

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

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

Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος, 2018

Ο/Η Δηλών/ούσα: Βασίλειος Ζώνιος

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επιλογή διευθυντών για την πλαισίωση των εκπαιδευτικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συνιστά από μόνη της ξεχωριστό και ενδιαφέρον κεφάλαιο της ελληνικής εκπαιδευτικής ιστορίας, καθώς αναφέρεται στην εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής στην πράξη. Οι επιλογές διευθυντών που διεξήχθησαν το 2011 και το 2015 διακρίνονταν από καινοτομίες που τις καθιστούσαν ιδιαίτερες. Για πρώτη φορά το 2011, οι επιλογές έγιναν με θέματα από τράπεζα θεμάτων, τα οποία κλήθηκαν οι εκπαιδευτικοί να μελετήσουν και στη συνέχεια να αναπτύξουν με τη μορφή συνέντευξης ενώπιον επιτροπής. Το 2015, η καινοτόμος πρόταση αφορούσε στην αντικατάσταση της συνέντευξης από μυστική ψηφοφορία των συλλόγων διδασκόντων κάθε μονάδας. Κοινό στοιχείο και των δύο διαδικασιών ήταν ο ιδιαίτερα σημαντικός ρόλος τους στη συνολική αποτίμηση των προσόντων ενός υποψηφίου και στην επιλογή του σε διευθυντική θέση.

Σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει τους Νόμους 3848/2010 και 4327/2015 και να προσπαθήσει, μέσα απ' το παράδειγμα του Νομού Ιωαννίνων, να δώσει απαντήσεις σε ερωτήματα αναφορικά με το ποιες παράμετροι των Νόμων αυτών λειτουργούν προς τη θετική κατεύθυνση της ορθής διοίκησης, ποιες στόχευαν στη διατήρηση και αναπαραγωγή του συστήματος και τι θα περιλαμβάνει ένα μελλοντικό αντικειμενικό σύστημα επιλογής διευθυντών, ώστε οι επιλογές να γίνονται με γνώμονα τις ανάγκες της εκπαίδευσης και την προαγωγή της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Για το λόγο αυτό διερευνήθηκαν οι παράμετροι των δύο Νόμων και η εφαρμογή τους στην πράξη, με τη χρήση ερωτηματολογίου, στο οποίο καταγράφηκαν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων για αυτούς. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως και στις δύο περιπτώσεις οι νόμοι επεδίωξαν να προβάλλουν τα χαρακτηριστικά εκείνα που η πολιτεία ήθελε να έχουν οι διευθυντές των σχολείων, ότι οι δύο νόμοι λειτούργησαν σε βάρος των νεώτερων υποψηφίων, ότι οι διαδικασίες είναι διαβλητές καθώς φαίνεται να χειραγωγούνται από πολιτικές πρακτικές και επιδιώξεις και τέλος, πως οι γυναίκες, παρότι κυρίαρχο φύλο στην εκπαίδευση, δεν εκπροσωπούνται εξίσου στις διευθυντικές θέσεις.

ΛΕΞΕΙΣ - ΚΛΕΙΔΙΑ: Αποτελεσματικός διευθυντής, σχολείο, κριτήρια επιλογής, διαδικασίες επιλογής, αρχαιότητα, συνέντευξη, ψηφοφορία, εκπαιδευτικοί, Νόμος

SUMMARY

The selection of Headmasters for the educational units of primary schools constitute itself a special and an interesting chapter of the Greek educational history, since it refers to the application of the educational policy in practice.

The assessment procedure for the selection of Headmasters for the educational units carried out in 2011 and 2015 are characterized by innovations which made them quite distinct. For the first time the selection was based on a specific list of questions, which teachers were asked to study and develop taking part in an interview in front of the committee. In 2015, the innovative proposal had to do with the abolishment of the interview by a secret ballot voting method, made by the teachers' associations of each school unit. The role of both procedures was of paramount importance concerning the total qualification evaluation of the candidate in order to be selected for the position of the Headmaster.

The aim of the research is to focus on the specific laws for the selection of Headmasters 3848/2010 and 4327/2015 and to try through the example of the region of Ioannina to provide all answers needed with regard to which parameters of these two laws will contribute to the appropriate administration and which ones will lead to the preservation and reproduction of the system and on which fields the state should focus in order to plan a selection system based on objectivity. In that way, the selection of Headmasters will be made according to the educational needs and the promotion of the educational procedure.

For that reason the parameters of both laws and their application were examined, using a questionnaire, which reported the teachers' opinions of the primary education of Ioannina for these two laws of selection.

These laws are the means through which the specific characteristics that the state wants to impose on the Headmasters are reproduced. Also, these laws are preventive for all new candidates and the selection procedures are not unbiased and objective, since they are manipulated by political parties. Finally, it is observed that women, who far outweigh men in the field of education, are not equally represented in the positions of Headmasters.

KEY WORDS:

Effective Headmaster, school, selection criteria, selection procedure, interview, voting, teachers, law

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη	7
Summary	8
Περιεχόμενα	9
Πίνακας Διαγραμμάτων και Πινάκων	12
Εισαγωγή	15

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	23
1.1. Ο Διευθυντής στη σύγχρονη σχολική μονάδα	23
1.2. Ικανότητες και δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας διευθυντής	25
1.3. Η γυναίκα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση	29
1.4. Η επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα μετά τη μεταπολίτευση	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΟΙ ΝΟΜΟΙ 3848/2010 ΚΑΙ 4327/2015	39
2.1. Ο Νόμος 3848/2010	39
2.1.1. Η κατάσταση πριν απ' την ψήφιση του Νόμου	39
2.1.2. Απαιτούμενα προσόντα υποψηφίων διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων	41
2.1.3. Διαδικασία και τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων	42
2.1.4. Κριτήρια επιλογής, αποτίμηση κριτηρίων	43
2.1.5. Κρίση, επιλογή και θητεία διευθυντών σχολικών μονάδων	47
2.2. Ο Νόμος 4327/2015	48
2.2.1. Η κατάσταση πριν απ' την ψήφιση του Νόμου	48
2.2.2. Απαιτούμενα προσόντα υποψηφίων διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων	48
2.2.3. Διαδικασία και τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων	50
2.2.4. Κριτήρια επιλογής, αποτίμηση κριτηρίων	52
2.2.5. Ενστάσεις κατά του Νόμου επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ 3848/2010 ΚΑΙ 4327/2015	59
3.1. Κριτική προσέγγιση	59
3.1.1. Το κριτήριο της Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης	60
3.1.2. Το κριτήριο της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής εμπειρίας	64
3.1.3. Το κριτήριο της Προσωπικότητας - Γενικής συγκρότησης	67
3.1.3.1. Η Συνέντευξη	67
3.1.3.2. Η Ψηφοφορία	68
3.1.3.3. Σύγκριση αξιολογικών μονάδων μεταξύ συνέντευξης και ψηφοφορίας	72
3.1.4. Άλλες διαφοροποιήσεις των Νόμων	74
3.1.4.1. Σχολεία χωρίς διευθυντή	74
3.1.4.2. Επιλογή σχολείων	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ	79
4.1. Επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας	79

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	85
5.1. Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά ερωτήματα	85
5.2. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου	87
5.3. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας - Το ερευνητικό πλαίσιο	88
5.4. Επιλογή μεθόδου δειγματοληψίας	89
5.5. Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερωτηματολογίου	89
5.6. Το ερευνητικό εργαλείο και η δομή του	91
5.7. Διαδικασία της έρευνας	93
5.8. Επεξεργασία των δεδομένων	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ	97
6.1. Παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών	97
6.2. Περιγραφή ποσοτικών δεδομένων	99
6.3. Περιγραφή συσχετίσεων των μεταβλητών	116

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ

ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	127
7.1. Συζήτηση και ερμηνεία των ερευνητικών ευρημάτων	127
7.2. Συμπεράσματα - σύνοψη	136
7.3. Προτάσεις	142

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - Συνοδευτική επιστολή ερωτηματολογίου	147
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - Ερωτηματολόγιο: Η επιλογή των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (2011 - 2016)	149

Δ' ΜΕΡΟΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ιστοσελίδες	163
2. Πηγές	164
3. Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία	168
4. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	177

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Γράφημα 1: Κριτήρια επιλογής διευθυντριών/διευθυντών (αποτίμηση σε μονάδες)	59
Γράφημα 2: Βαρύτητα κριτηρίων μοριοδότησης στους Νόμους του 2010 και του 2015	60
Γράφημα 3: Βαρύτητα κριτηρίου Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης στους δύο Νόμους, έναντι των άλλων κριτηρίων επιλογής διευθυντριών/ διευθυντών	62
Γράφημα 4: Βαρύτητα του κριτηρίου της Υπηρεσιακής κατάστασης – Διοικητικής Εμπειρίας ανά παράμετρο	66
Γράφημα 5: Προϋπηρεσία σε έτη των διευθυντών της μελέτης	99
Γράφημα 6: Συσπείρωση σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα	121
Γράφημα 7: Το MSc/ PhD σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης σχολείου να αποτελεί βασικό κριτήριο για την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του	123
Γράφημα 8: Διάγραμμα διασποράς για τη σχέση του χαρακτηριστικού «επαγγελματική συνέπεια», που χαρακτηρίζει έναν ιδανικό διευθυντή, όπως διαπιστώνεται απ’ τις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων	125
Γράφημα 9: Διάγραμμα διασποράς για τη σχέση του χαρακτηριστικού «Ανεπηρέαστοι πολιτικά», που χαρακτηρίζει έναν ιδανικό διευθυντή, όπως διαπιστώνεται απ’ τις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων	126
Πίνακας 1: Επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα	61
Πίνακας 2: Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας κάθε κριτηρίου	63
Πίνακας 3: Αποτίμηση Κριτηρίου Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας	64
Πίνακας 4: Αξιολογικές μονάδες (Μόρια) ανά έτος υπηρεσίας	65
Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας συμμετοχής του κριτηρίου «έτη υπηρεσίας» (ανά έτος υπηρεσίας)	66
Πίνακας 6: Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών	97

Πίνακας 7: Χαρακτηριστικά του μορφωτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών	98
Πίνακας 8: Κριτήρια για την εξέλιξη σε διευθυντή	99
Πίνακας 9: Σύγκριση της μοριοδότησης για τους δύο νόμους	100
Πίνακας 10: Βαρύτητα κριτηρίου Συνέντευξης σε μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών	101
Πίνακας 1: Βαρύτητα κριτηρίου Ψηφοφορίας σε μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών	102
Πίνακας 22: Ασφαλή κριτήρια επιλογής αποτελεσματικού διευθυντή σχολικής μονάδας	103
Πίνακας 33α: Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων	104
Πίνακας 43β: Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων	105
Πίνακας 53γ: Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων	106
Πίνακας 63δ: Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων	107
Πίνακας 14: Τρόποι επιλογής καλύτερων διευθυντών	108
Πίνακας 15: Χαρακτηριστικά που λαμβάνουν υπόψη τους οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να ψηφίσουν για διευθύντρια/διευθυντή σχολικής μονάδας	109
Πίνακας 16: Χαρακτηριστικά υποψηφίων διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με τη συνέντευξη	110
Πίνακας 17: Χαρακτηριστικά υποψηφίων διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με την εκλογή από το Σύλλογο Διδασκόντων	111
Πίνακας 18: Επίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων στην ψηφοφορία	112
Πίνακας 19: Η επίδραση της ψηφοφορίας του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολικό κλίμα	113

Πίνακας 20: Λόγοι υποεκπροσώπησης γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων	114
Πίνακας 21: Λόγοι για τους οποίους η επιλογή διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης λειτουργεί πιθανά σε βάρος των γυναικών	115
Πίνακας 22: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την ηλικία	117
Πίνακας 23: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την Προϋπηρεσία	118
Πίνακας 24: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής ακαδημίας	119
Πίνακας 25: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή άλλου πτυχίου ΑΕΙ - ΤΕΙ	119
Πίνακας 26α: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου	120
Πίνακας 26β: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου	121
Πίνακας 26γ: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου	122
Πίνακας 27: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή διευθυντικής θέσης	123
Πίνακας 28: Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση πτυχίου εξομοίωσης	124
Πίνακας 29: Διευθυντές Α/θμιας Εκπ/σης Ν. Ιωαννίνων στις επιλογές διευθυντών του 2011 και 2015	133

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου έρευνας που αφορά στην Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Στόχος της, να αναλύσει συγκριτικά το νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόστηκε στην Ελλάδα μετά το 2010 και αποτέλεσε τη βάση πάνω στην οποία στηρίχτηκαν οι επιλογές διευθυντικών στελεχών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2011 και το 2015.

Αναφορικά με τα κίνητρα που ώθησαν τον ερευνητή στην εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, σχετίζονται με την εργασία του σε θέση εκπαιδευτικού πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Ιωαννίνων, την ανάδειξη του σε θέση Υποδιευθυντή σχολικής μονάδας κατά το σχολικό έτος 2017 - 2018 και την επιθυμία του να διεκδικήσει στο άμεσο μέλλον θέση Διευθυντή σχολικής μονάδας. Παράλληλα, οι συνεχιζόμενες σπουδές του, αρχικά στο Διδασκαλείο του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, αργότερα στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, και τέλος, στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης με θεματικό αντικείμενο την Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, τον παρότρυνε να ασχοληθεί ενεργά με τη μελέτη των τρόπων επιλογής των διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας. Επειδή οι Νόμοι του 2010 και του 2015 συνιστούσαν μια καινοτόμο πρόταση διαφορετικών χαρακτηριστικών ως προς το βασικό μεθοδολογικό εργαλείο, επεδίωξε τη μελέτη τους, ώστε να γίνουν αντιληπτά τα χαρακτηριστικά και οι επιδιώξεις τους, τα συμπεράσματα να παρουσιαστούν στην εκπαιδευτική και την επιστημονική κοινότητα και μέσω αυτών να επιδιωχτεί η νομοθετική σύνταξη αντικειμενικότερων τρόπων επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων.

Ο ρόλος των διευθυντικών στελεχών σχολικών μονάδων στην εκπαίδευση είναι καίριος, αν και απαξιωμένος στην εκπαιδευτική ιεραρχία, για την ορθή λειτουργία των σχολικών μονάδων, τις οποίες διευθύνουν. Οι διευθυντές χαράζουν ένα όραμα για το μέλλον των σχολικών τους μονάδων και εμπνέουν το όραμα αυτό και στα υπόλοιπα, συμβαλλόμενα στην εκπαιδευτική διαδικασία, μέρη. Συνεργάζονται με όλες τις συνιστώσες που συναπαρτίζουν τη σχολική κοινότητα σχολείο, εκπαιδευτικούς, μαθητές, γονείς, αλλά και με φορείς εκπαίδευσης, φορείς των δήμων και του δημοσίου καθώς και ιδιώτες, προκειμένου να ρυθμιστεί η ομαλή λειτουργία των σχολικών μονάδων τις οποίες διευθύνουν και να επιδιωχτεί η προσέγγιση και πραγμάτωση του οράματος του σχολείου μέσω της διαρκούς βελτίωσης, ενώ παράλληλα οι ίδιοι εκπληρώνουν το διοικητικό έργο τους, χωρίς, σε καμία περίπτωση, να απεκδύονται του παιδαγωγικού τους ρόλου.

Συνεπώς, η θέση των διευθυντών σχολικών μονάδων είναι πολυδιάστατη καθώς καλούνται να είναι ταυτόχρονα εμπυχωτές, παρακινητές, συνεργάτες, οραματιστές, γραφειοκράτες που επιτελούν διοικητικό έργο, μετασχηματιστές, διαμεσολαβητές, πολλαπλασιαστές, να λειτουργούν ως αποσβέστες κραδασμών αλλά κυρίως παιδαγωγοί.

Από τα παραπάνω καθίσταται προφανές, ότι απαιτείται υψηλή κατάρτιση των διευθυντών σε παιδαγωγικό αλλά και οργανωτικό - διοικητικό επίπεδο, προκειμένου να αποκτηθούν όλες οι απαραίτητες ικανότητες και δεξιότητες που θα τους καταστήσουν ικανούς να διοικήσουν αποτελεσματικά τις σχολικές τους μονάδες και να εδραιώσουν το όραμα που έχουν γι' αυτές. Το αίτημα αυτό καθίσταται εντονότερο, καθώς στο πέρασμα των χρόνων οι ανάγκες των εκπαιδευτικών μονάδων γίνονται ολοένα και πιο απαιτητικές, προκειμένου το σχολείο να ακολουθήσει την αλματώδη πρόοδο της τεχνολογίας και της πληροφορίας.

Παράλληλα, τόσο στο επίπεδο των βασικών σπουδών όσο και κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι εκπαιδευτικοί αγνοούν τα ζητήματα της διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων καθώς δεν λαμβάνουν σχετική κατάρτιση ή επιμόρφωση. Αλλά και η επιλογή διευθυντικών στελεχών σχολικών μονάδων δεν στηρίζεται, μέχρι σήμερα, στην αποδεδειγμένη γνώση ή έστω επιμόρφωση σε ζητήματα Οργάνωσης και Διοίκησης σχολικών μονάδων.

Από τη μεταπολίτευση μέχρι σήμερα η επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων στηρίχτηκε σε ένα βασικό πυλώνα, την αρχαιότητα, η οποία σε όλους του Νόμους επιλογής αποτελεί πρωταρχικό και αδιαπραγμάτευτο προσόν βαρύνουσας σημασίας. Την επιλογή συνεπικουρούσαν τα επιστημονικά προσόντα, με διαφορετική κάθε φορά διακύμανση αναφορικά με την αξία τους, αλλά σε γενικές γραμμές κινούνταν τις περισσότερες φορές στις ίδιες κατευθύνσεις.

Στο Νόμο του 2010 με τον οποίον έγιναν οι επιλογές διευθυντών του 2011, πέραν των παραπάνω, σημαντικός υπήρξε ο ρόλος της συνέντευξης ενώπιον συμβουλίου επιλογής, το οποίο πλαισίωναν και αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών. Καινοτομία αποτελούσε η επιλογή θεμάτων μέσα από μια τράπεζα θεμάτων.

Στο Νόμο του 2015, εξακολουθούν να ισχύουν οι παραπάνω παράμετροι, αλλά απαλείφεται η συνέντευξη και αντικαθίσταται με ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας. Και σ' αυτήν την περίπτωση σημαντικός, αν όχι καθοριστικός είναι ο ρόλος του νέου παράγοντα που ενσωματώθηκε στο Νόμο.

Οι δυο Νόμοι έτυχαν μεγάλων αντιδράσεων και διαμαρτυριών καθώς η επιλογή συσχετίστηκε με πολιτικά οφέλη του ενός ή του άλλου πολιτικού φορέα και συνδέθηκε με συγκεκριμένες στοχεύσεις. Η διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων έγινε με τον τρόπο αυτό

προνομιακό πεδίο αντιπαράθεσης όσων φορέων αντιλαμβάνονται ότι η εκπαιδευτική διαδικασία μπορεί να μεταβάλλει και την θεώρηση της κοινωνίας γενικότερα.

Η παρούσα εργασία αφορά στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων και έχει ως στόχο να σχηματοποιήσει άποψη αναφορικά με τα κριτήρια και τις διαδικασίες επιλογής διευθυντών, όπως τουλάχιστον αυτές εφαρμόστηκαν κατά τις δύο τελευταίες επιλογές διευθυντών, δηλαδή το 2011 και το 2015. Για να το πετύχει θα επιχειρηθεί μια συγκριτική ανάλυση που θα εστιάσει σε παραμέτρους που αφορούν στα δύο νομοθετικά πλαίσια επιλογής διευθυντικών στελεχών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναλύοντας τις διατάξεις των Νόμων 3848/2010 και 4327/2015. Πιο συγκεκριμένα, θα επιχειρηθεί συγκριτική ανάλυση και αποτίμηση των στοχεύσεών τους, και θα μελετηθεί η αξία των βασικών μεθοδολογικών τους εργαλείων, της συνέντευξης και της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων κάθε τετραθέσιας και άνω εκπαιδευτικής μονάδας.

Ως παράδειγμα και για την υπόλοιπη χώρα θα χρησιμοποιηθεί η περίπτωση του Νομού Ιωαννίνων, για τον οποίο θα επιχειρηθεί η ανάδειξη των απόψεων και αντιλήψεων αναφορικά με τους δύο Νόμους επιλογής των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σ' αυτόν.

Τα ερωτήματα που θα απασχολήσουν την έρευνα και θα επιχειρηθεί να απαντηθούν είναι τα εξής:

1. Πώς αξιολογούν οι εκπαιδευτικοί των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής όπως ορίζονται στο νόμο 3848/2010 και πώς στο νόμο 4327/2015;
2. Ποια απ' τα κριτήρια αυτά επηρέασαν τους εκπαιδευτικούς στη διαδικασία επιλογής διευθυντών δια της ψηφοφορίας;
3. Επηρεάστηκε η τελική επιλογή των εκπαιδευτικών από τις διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα σ' αυτούς και τους υποψήφιους διευθυντές;
4. Με ποιον τρόπο και, κυρίως, σε ποιον βαθμό η επιλογή διευθυντών με την ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων επηρέασε και διαμόρφωσε το σχολικό κλίμα;
5. Οι δύο κυρίαρχες διαδικασίες επιλογής που προβλεπόταν στους δύο Νόμους (συνέντευξη και ψηφοφορία) σε ποιον βαθμό αναδεικνύουν τους πλέον αποτελεσματικούς και ικανούς διευθυντές;
6. Η επιλογή λειτούργησε σε βάρος των γυναικών υποψηφίων, θέτοντας εμπόδια και φραγμούς που δεν ίσχυαν για τους άνδρες υποψηφίους;

Παράλληλα, θα τεθούν προς διερεύνηση οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

Υπόθεση 1: Οι Νόμοι επιλογής διευθυντών 3848/2010 και 4327/2015 είναι σημαντικά διαφορετικοί και ικανοποιούν διαφορετικές επιδιώξεις.

Υπόθεση 2: Οι καθοριστικές για την επιλογή διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας από το Σύλλογο Διδασκόντων που προέβλεπαν οι δύο Νόμοι επιλογής δεν είναι αρκετές προκειμένου να επιτευχθεί αντικειμενική επιλογή.

Υπόθεση 3: Η επιστημονική γνώση που πιστοποιείται μέσω των τίτλων σπουδών υπολείπεται σημαντικά άλλων κριτηρίων, τα οποία αποκτώνται με την πάροδο των ετών υπηρεσίας.

Υπόθεση 4: Οι γυναίκες είναι αδικημένες από την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, διότι δεν εκπροσωπούνται αναλογικά στη διοίκηση.

Ως προς τη δομή, η εργασία χωρίζεται σε δύο βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος, που περιγράφει το θεωρητικό πλαίσιο, έχει τέσσερα κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται η θεωρητική προσέγγιση της έννοιας της διοίκησης της εκπαίδευσης, παρουσιάζεται ο θεσμός του διευθυντή σχολείου και γίνεται μια αποτίμηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που πρέπει να έχει ο επιτυχημένος διευθυντής. Ακολουθεί μια διεξοδική αναφορά στο ρόλο της γυναίκας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και τη σχέση της με την εκπαιδευτική διοίκηση και τέλος, μια επισκόπηση των νομοθετικών πλαισίων επιλογής διευθυντών, από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 μέχρι σήμερα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται η αναλυτική παρουσίαση των Νόμων 3848/2010 και 4327/2015. Για καθέναν απ' τους δύο Νόμους περιγράφονται τα γενικά χαρακτηριστικά και τις ανάγκες που ήρθε να καλύψει, ακολουθεί μια περιγραφή της κατάστασης πριν απ' την ψήφιση του Νόμου, αναφέρονται αναλυτικά τα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων, περιγράφεται αναλυτικά η διαδικασία και ο τρόπος επιλογής τους, περιγράφονται αναλυτικά τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη στην κρίση και η αποτίμησή τους σε αξιολογικές μονάδες. Ιδιαίτερα για το Νόμο 4327/2015 περιγράφονται σε ξεχωριστή ενότητα στο τέλος του κεφαλαίου οι ενστάσεις που κατατέθηκαν εναντίον του και η τύχη τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται μια συγκριτική αποτίμηση των Νόμων 3848/2010 και 4327/2015. Αναλυτικά παρουσιάζονται και συγκρίνονται τα κριτήρια της επιστημονικής και παιδαγωγικής κατάρτισης, της Υπηρεσιακής κατάστασης και της Διοικητικής εμπειρίας, της Προσωπικότητας και της Γενικής συγκρότησης του υποψηφίου. Ακολούθως αποτιμώνται συγκριτικά τα δύο βασικά μεθοδολογικά εργαλεία επιλογής των δύο Νόμων, δηλαδή η

Συνέντευξη και η Ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων. Ακολουθεί σύγκριση των αξιολογικών μονάδων και των δύο διαδικασιών, άλλες διαφοροποιήσεις που καταγράφουν οι δύο Νόμοι, δηλαδή τι συμβαίνει στα σχολεία χωρίς διευθυντή, αλλά και με ποιον τρόπο γίνεται η επιλογή σχολείων απ' τους υποψηφίους διευθυντές.

Το τέταρτο κεφάλαιο αφορά σε μια βιβλιογραφική επισκόπηση του ζητήματος της επιλογής διευθυντών όπως αυτή έχει καταγραφεί στον ελλαδικό χώρο.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας, αφορά στην ερευνητική προσέγγιση του ζητήματος και περιλαμβάνει τρία κεφάλαια.

Στο πέμπτο κεφάλαιο που αφορά στη μεθοδολογία της έρευνας, αρχικά γίνεται αναφορά στο σκοπό της έρευνας, τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα και καταγράφονται οι ερευνητικές υποθέσεις επιλέγεται η ερευνητική μέθοδος, καθορίζονται ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας καθώς και το ερευνητικό πλαίσιο, στο οποίο διεξήχθη η έρευνα μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχτηκε και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε. Για το τελευταίο παρουσιάζεται αναλυτικά η δομή του, περιγράφεται ο τρόπος της πιλοτικής έρευνας που διεξήχθη προκειμένου να καταλήξουμε στην αξιοπιστία του και η διαδικασία με την οποία διεξήχθη η έρευνα. Τέλος, παρουσιάζονται οι τρόποι και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την επεξεργασία και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα δεδομένα της έρευνας. Αρχικά γίνεται παρουσίαση των δημογραφικών δεδομένων των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία, ακολουθεί η περιγραφή των ποσοτικών δεδομένων της έρευνας και περιγράφονται οι συσχετίσεις που επιχειρήθηκαν προκειμένου να απαντηθούν τα ερωτήματα που τέθηκαν.

Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται μια συζήτηση και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν αναλυτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο, εξάγονται συμπεράσματα και διατυπώνονται προτάσεις που θα προωθήσουν την έρευνα και θα βοηθήσουν σε μελλοντικούς σχεδιασμούς αντικειμενικών νομοθετικών πλαισίων για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπαιδευτικών μονάδων.

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1.1. Ο Διευθυντής στη σύγχρονη σχολική μονάδα

Με τη δημοσίευση του Νόμου 1566/85, Κεφάλαιο Δ', Άρθρο 11 (ΦΕΚ 167/30-09-1985, τ. Α') καθίσταται σαφές ότι η διοίκηση μιας σχολικής μονάδας δεν αποτελεί μονοπρόσωπο έργο αλλά συλλογικό· ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής, ως μονομελή όργανα, και ο Σύλλογος διδασκόντων του σχολείου, ως πολυμελές όργανο, αποτελούν τα όργανα διοίκησης του σχολείου και συνεργάζονται αρμονικά για την προώθηση των στόχων και την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας.

Δεσπόζουσα θέση σ' αυτή την πολυπρόσωπη σύσταση των οργάνων της διοίκησης κατέχει ο διευθυντής του σχολείου. Ο διευθυντής έχει τη συνολική ευθύνη της ομαλής λειτουργίας της σχολικής μονάδας και της προώθησης των οραμάτων και των στόχων γι' αυτή. Παράλληλα, προσδοκίες προβάλλουν διάφοροι εμπλεκόμενοι φορείς, όπως τα ανώτερα ηγετικά στελέχη της εκπαίδευσης, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, οι τοπικοί - νομαρχιακοί άρχοντες διά των συμβουλίων παιδείας, οι μαθητές, οι γονείς και κηδεμόνες του σχολείου, το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο που περιβάλλει το σχολείο και συνεργάζεται μαζί του στις δραστηριότητές του, αλλά και οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας. (Σαϊτής, 2008α). Η ύπαρξη τόσων πολλών παραγόντων που περιστρέφονται γύρω από ένα νοητό κέντρο, το σχολείο και το πρόσωπο που το εκφράζει προς τα έξω, καθιστά τον ρόλο του διευθυντή πολυσύνθετο. Για να μπορέσει να εξυπηρετήσει ο διευθυντής αυτόν τον πολυσύνθετο ρόλο, ο νομοθέτης του παραχώρησε αρμοδιότητες που είναι νομικά κατοχυρωμένες και του επιτρέπουν, για παράδειγμα, να προΐσταται των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, οι οποίοι είναι θέσει υφιστάμενοί του. Ταυτόχρονα, ο νομοθέτης επιβάλλει σειρά υποχρεώσεων στον διευθυντή που αφορούν στον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη διοίκηση, τον έλεγχο και, κυρίως, τη λογοδοσία των πεπραγμένων, για το σύνολο του εκπαιδευτικού έργου της μονάδας. (Δρούλια & Πολίτης, 2008; Λαΐνας, 2004).

Συνεπώς, η επιτυχία ή η αποτυχία του έργου και των στόχων μιας εκπαιδευτικής μονάδας αποτελεί εν πολλοίς απόρροια του έργου και της προσωπικότητας του ατόμου που προΐσταται, του διευθυντή της. Αυτός ο καθοριστικής σημασίας ρόλος απαιτεί συνακόλουθα, πρόσωπα μεγάλων ικανοτήτων και με δεξιότητες τέτοιες, που θα επιτρέψουν την προώθηση των στόχων, αλλά και του προσωπικού οράματος για το σχολείο, που οφείλει να έχει και να

μεταδίδει ο διευθυντής σε κάθε φορέα με τον οποίον συνεργάζεται. (Σαγρή & Βουρνούκα, 2015).

Τα άτομα αυτά πρέπει να είναι γνώστες σε υψηλό βαθμό των θεμάτων που άπτονται της οργάνωσης και διοίκησης μιας εκπαιδευτικής μονάδας και η επιλογή τους σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να αποτελεί προϊόν συνδιαλλαγής ή επιδίωξης αθέμιτων στόχων, με σκοπό τη χειραγώγηση των εκπαιδευτικών και την ποδηγέτηση της εκπαίδευσης, στην μικροκλίμακα μιας σχολικής μονάδας ή, ακόμη, κι ενός νομού ή περιφέρειας (Δημητρόπουλος, 2002), διότι κάθε φορά που μεταβάλλονται τα κριτήρια επιλογής και συνακόλουθα η διαδικασία καθίσταται αντικείμενο συνδιαλλαγής πολιτικών φατριών και κομματικών επιδιώξεων, προκαλείται αστάθεια και ανασφάλεια στους εκπαιδευτικούς που επιθυμούν να κριθούν και να εξελιχθούν, δημιουργώντας τους την εντύπωση μιας ιδιότυπης πολιτικής ομηρίας. (Βλάχος, 2008).

Κάθε διευθυντής, αργά ή γρήγορα, τίθεται αντιμέτωπος με το πρόβλημα συγκερασμού των ιδιαιτέρων αναγκών, επιθυμιών, ενδιαφερόντων, προτιμήσεων, δυνατοτήτων των μαθητών - κατά κύριο λόγο - αλλά και σ' ένα δεύτερο επίπεδο των εκπαιδευτικών του σχολείου, με την επίσημη νομοθεσία, όπως τουλάχιστον αυτή εκφράζεται μέσα από διατάξεις, εγκυκλίους, κανονισμούς λειτουργίας και αναλυτικά προγράμματα. Για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στο δίλημμα που προκύπτει πρέπει να χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα χαρίσματα, δομικά του χαρακτήρα του, τα οποία σε συνεργασία με τις δυνατότητες που θα απορρέουν από τις σπουδές και τις γνώσεις του, θα τον καταστήσουν ικανό να αντιπαρέλθει και να ομογενοποιήσει τις παραμέτρους εκείνες που κάθε φορά οξύνουν τις καταστάσεις. (Κωνσταντίνου, 1998). Πρέπει ακόμη να κερδίσει την εμπιστοσύνη όλων όσων θα συνεργαστούν μαζί του, προκειμένου να κερδίσει, ως απώτερο στόχο, και τον σεβασμό τους. Και τούτο θα το πετύχει αν είναι σε θέση να:

- μοιράζει αντικειμενικά και χωρίς να τον χαρακτηρίζει ευνοϊκή διάθεση έναντι του ενός ή του άλλου συναδέλφου - υφιστάμενού του τις εργασίες που λαμβάνουν χώρα στο σχολικό χώρο (διδασκτικές και εξωδιδασκτικές),
- αποτελεί τον βασικό πυλώνα ενθάρρυνσης και παρότρυνσης των εκπαιδευτικών του σχολείου του στην ανάληψη δραστηριοτήτων που θα προωθήσουν την εκπαιδευτική πράξη. Ο διευθυντής πρέπει να είναι σε θέση να προωθεί την ενεργητικότητα του εκπαιδευτικού επιβραβεύοντάς τον και κάνοντάς τον να αντιληφθεί πως, παρότι είναι μέλος της ομάδας των εκπαιδευτικών του σχολείου, είναι συνάμα και ξεχωριστός,
- αναπτύσσει μια ανθρώπινη επικοινωνία και σχέση με τους άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου, που δεν περιορίζεται στην εξάντληση του ωραρίου στον χώρο του σχολείου, αλλά

προεκτείνεται, ενδυναμώνεται και σφυρηλατείται σε κοινές δράσεις και συναναστροφές, τόσο εξωδιδακτικά και σε ώρες μη λειτουργίας της μονάδας, όσο και σε επίπεδο κάθε έκφανσης της ζωής,

- συμπαρίσταται, καθοδηγεί, συμβουλεύει, επεξηγεί και γενικότερα αναλαμβάνει ρόλο μέντορα για τους νεότερους απ' τους συναδέλφους του, σε ζητήματα όπου αυτοί αντιμετωπίζουν δυσκολία στο διδακτικό ή το διοικητικό έργο του σχολείου,
- λειτουργεί κατευναστικά, συμφιλιωτικά με τάση συγκερασμού κι όχι παρώθησης σε ακραίες καταστάσεις, στις όποιες διαφορές παρουσιάζονται στο σχολικό χώρο,
- προβλέπει, αντιλαμβάνεται το πρόβλημα πριν την εκδήλωσή του ή πριν την κορύφωσή του και παρεμβαίνει δραστικά για την επίλυσή του,
- έχει διάθεση να αναβαθμίσει και να προάγει το έργο της σχολικής μονάδας στην οποία προΐσταται, να προσδώσει κύρος και ιδιαίτερα ποιοτικά χαρακτηριστικά στο παραγόμενο από το σχολείο του εκπαιδευτικό προϊόν, σε συνεργασία πάντα με το εκπαιδευτικό προσωπικό του σχολείου, (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013).
- αποτελεί το πρόσωπο στο οποίο συναντώνται όλοι οι κοινωνικοί φορείς που συναπαρτίζουν τη σχολική μονάδα, οι οποίοι κάτω από την καθοδήγησή του δρουν δημιουργικά και με διάθεση συνεισφοράς στη σχολική μονάδα. (Σαΐτης, 2008β) Άλλωστε, το σχολείο ως «ανοιχτός» οργανισμός δρα στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον (οικογένειες, φορείς εκπαίδευσης, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, επαγγελματίες) της περιοχής που βρίσκεται και συνδέεται μ' αυτό με σχέσεις αλληλεπίδρασης κι αλληλεξάρτησης. (Σαΐτης, 2008β).

1.2. Ικανότητες και δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας διευθυντής

Προκειμένου να καταφέρει να ανταπεξέλθει με επιτυχία στα καθήκοντά του ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας απαιτείται να είναι φορέας ικανοτήτων και δεξιοτήτων, τέτοιων που θα είναι ικανές να λειτουργήσουν ως προπομποί και οργανωτές του έργου του είτε ως συμπαραστάτες και συνδημιουργοί της σχολικής πραγματικότητας και του οράματος που επιδιώκει να επιτύχει.

Η οριοθέτηση και η επιλογή των δεξιοτήτων αυτών, που πρέπει να χαρακτηρίζουν ένα διευθυντή σχολικής μονάδας αποτέλεσαν κατά καιρούς αντικείμενο σφοδρής αντιπαράθεσης και διενέξεων μεταξύ των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία, πολύ περισσότερο δε στην επιλογή στελεχών εκπαίδευσης. Μία από τις πλέον προβεβλημένες απόψεις για το θέμα αυτό είναι η άποψη του Katz (2009) που εστιάζει σε «τρεις βασικές δεξιότητες -

ικανότητες που πρέπει να χαρακτηρίζουν όποιον επιδιώκει να καταλάβει διευθυντικές θέσεις σε οργανισμούς όπως το σχολείο»:

α. Τεχνικές δεξιότητες: Είναι οι δεξιότητες εκείνες του ατόμου που του επιτρέπουν να πραγματοποιεί εργασίες που απαιτούν μεθοδολογία, διαδικασίες ακολουθίας ή χρήση μιας ιδιαίτερης τεχνικής. Η αξία και η σημαντικότητα της κατοχής τέτοιων δεξιοτήτων αφορούν κύρια και πρώτιστα σε ηγεσίες που τοποθετούνται σε σχετικά χαμηλά κλιμάκια της ιεραρχικής πυραμίδας, όπως είναι οι διευθυντές σχολικών μονάδων που απ' τη μια τοποθετούνται στην κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας ενός σχολείου, ενώ την ίδια στιγμή συγκαταλέγεται στην κατώτατη βαθμίδα της εκπαίδευσης, επιτελώντας ουσιαστικά το ρόλο της συνδετικής ουσίας μεταξύ της ηγεσίας της εκπαίδευσης (Υπουργείο, περιφερειακές διευθύνσεις, Διευθύνσεις εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών που συναπαρτίζουν την υπό τη διοίκησή του σχολική μονάδα. (Στασινού, 2012).

β. Ανθρώπινες δεξιότητες: Είναι οι δεξιότητες εκείνες που ικανοποιούν την ανάγκη για συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που συναπαρτίζουν μια ομάδα (π.χ. εκπαιδευτικοί μιας σχολικής μονάδας). Οι δεξιότητες αυτές είναι από τις πλέον επιζητούμενες για κάθε διευθυντικό στέλεχος, προκειμένου να καταφέρει να δημιουργήσει ένα υγιές κι αποδοτικό εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αποδώσουν το maximum των δυνατοτήτων τους.

γ. Νοητικές δεξιότητες: Είναι οι δεξιότητες εκείνες που αφορούν στην ευχέρεια ενός διευθυντικού στελέχους να αντιλαμβάνεται αμέσως τα μηνύματα των καιρών και ανάλογα να ενεργεί, προς όφελος κάθε φορά των στόχων που έχει θέσει η εκπαιδευτική μονάδα που ηγείται. Ο διευθυντής αυτός, αν και γνωρίζει καλά τις ιδιαιτερότητες και δυνατότητες κάθε τμήματος του σχολείου του και των εκπαιδευτικών που είναι υπεύθυνοι γι' αυτό, έχει την ξεχωριστή ικανότητα να συνενώνει τα ετερόκλητα αυτά στοιχεία, να χρησιμοποιεί τη θετική τους πλευρά και τελικά να εισπράττει το μέγιστο δυνατό κέρδος από τη χρήση τους, επ' ωφελεία ολόκληρης της σχολικής μονάδας.

Ο Mumford (2000) παρουσίασε ένα νέο, ιδανικό κατ' αυτόν, μοντέλο διοίκησης που βασίζονταν στις πέντε κατηγορίες δεξιοτήτων που πρέπει να έχει ένας ηγέτης: ατομικά χαρακτηριστικά (νόηση), ατομικές ικανότητες (τεχνική), ηγετικά αποτελέσματα (διοίκηση και απόδοση), εμπειρίες σταδιοδρομίας και επιδράσεις από το περιβάλλον στο οποίο εντάσσεται.

Το φθινόπωρο του 2004, η αμερικανική ένωση διευθυντών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διατύπωσε τη δική της θέση για τις δεξιότητες - ικανότητες που πρέπει να έχει ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας, οι οποίες είναι:

- Ικανότητα ανάλυσης σύνθετων προβλημάτων που προκύπτουν στη σχολική μονάδα και αναζήτηση τρόπων και κατάλληλων εργαλείων για την επίλυσή τους.
- Ικανότητα ανάλυσης των δεδομένων πληροφοριών και μετέπειτα σύνθεσής τους, προκειμένου να καταλήξει σε λογικά συμπεράσματα.
- Ικανότητα να οδηγείται σε αποτελέσματα αναφορικά με τους στόχους και τις προτεραιότητες που έχει θέσει για το σχολείο του.
- Ικανότητα οργάνωσης και προγραμματισμού της εργασίας των υφισταμένων του εκπαιδευτικών.
- Ικανότητα λήψης γρήγορων αποφάσεων προκειμένου να ξεπεράσει εμπόδια που δημιουργούνται από παλινοδίες, υπαναχωρήσεις, περιορισμούς, γραφειοκρατία τόσο της κεντρικής διοίκησης όσο και των εμπλεκόμενων με το σχολείο του φορέων.
- Ικανότητα να παίρνει από το προσωπικό του σχολείου το μέγιστο των δυνατοτήτων τους, να τους κινητοποιεί και να τους κρατά σε εγρήγορση, με σκοπό να επιλύσουν από κοινού ζητήματα που ανακύπτουν στην καθημερινότητα του σχολείου.
- Ικανότητα διαχείρισης καταστάσεων προβληματισμού, πίεσης, στρες του προσωπικού, αλλά και ικανότητα ανθρώπινης επικοινωνίας για προσωπικά ζητήματα που τους απασχολούν, συμβάλλοντας με καθοριστικό αλλά και διακριτικό τρόπο στην αντιμετώπισή τους.
- Ικανότητα πολύ καλού χειρισμού της γλώσσας, τόσο σε προφορικό όσο και σε γραπτό λόγο, αλλά και δυνατότητα παρουσίαση ενός ζητήματος ή ενός γεγονότος με αντικειμενικότητα και σαφήνεια.
- Κατοχή γνώσεων γενικής παιδείας, οι οποίες θα τον βοηθήσουν να αντιληφθεί άμεσα και χωρίς σύγχυση το κοινωνικό περιβάλλον του σχολείου, και να το κατευθύνει στην αρωγή του εκπαιδευτικού έργου. (Dupuis, 2004).

Στον ελληνικό χώρο ο Σαΐτης (2008α) θεωρεί ότι ο ηγέτης - διευθυντής πρέπει να έχει σημεία αναφορά σε τρεις ομάδες δεξιοτήτων:

α. Στην ικανότητα του συνεργάζεσθαι: Είναι η ικανότητα που σχετίζεται με τη «συναισθηματική νοημοσύνη» και την ικανότητα πρόβλεψης καταστάσεων, προκειμένου να προληφθούν αδιέξοδες ή οδυνηρές για το σχολείο καταστάσεις.

β. Στην επαγγελματική ικανότητα: Είναι η ικανότητα σωστού προγραμματισμού και εκτέλεσης των λειτουργιών του σχολείου, μια ικανότητα που φαίνεται πως προκύπτει απ' τον συνδυασμό διοικητικής πείρας και άρτιας επιστημονικής κατάρτισης, κάτι που μας επιτρέπει να κατανοήσουμε ότι ο ηγέτης μπορεί να είναι και προϊόν μιας επιτυχημένης εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η ύπαρξή της επιτρέπει στον διευθυντή να κατανοήσει, προγραμματίσει, κατανείμει, εκτελέσει, εποπτεύσει ορθότερα το έργο της σχολικής μονάδας και συνακόλουθα του προσωπικού του σχολείου.

γ. Στην αντιληπτική ικανότητα: Είναι η δεξιότητα που επιτρέπει και επιβάλλει συνάμα στον διευθυντή, να μην ασχολείται μόνο με την «πεζή» καθημερινότητα, αλλά να ασκεί και επιτελικό έργο, ένα έργο που θα βασίζεται κυρίως στο όραμα και την προοπτική, που θα αναζητά το νέο, το καινοτόμο, το δημιουργικό, ό,τι θα σπρώξει την εκπαιδευτική διαδικασία πιο μπροστά.

Συγκεφαλαιώνοντας τη βιβλιογραφία ο Μπουραντάς (2005) διαχωρίζει τις ηγετικές ικανότητες σε δυο βασικές κατηγορίες. Την πρώτη κατηγορία την ονομάζει «ικανότητες ρόλων», και εμπεριέχει τις ικανότητες άσκησης των ειδικών εκείνων ηγετικών ρόλων που συναπαρτίζουν τη συμπεριφορά του ηγέτη. Τέτοιες μπορεί να είναι, λ.χ. η «ικανότητα ανάπτυξης ανθρώπων», (ικανότητα για θετική ή αρνητική κριτική, για διδασκαλία, για ανάθεση καθηκόντων κ.ά.), και η «ικανότητα υλοποίησης αποτελεσμάτων» (ικανότητα προγραμματισμού, ελέγχου, επίλυσης προβλημάτων κ.ά.), ικανότητες δηλαδή που συγκλίνουν στο τι πρέπει να κάνει ο ηγέτης.

Στη δεύτερη κατηγορία κατατάσσονται οι «μετα-ικανότητες», οι βάσεις δηλαδή για την ανάπτυξη άλλων παράγωγων ικανοτήτων. Απ' αυτές πιο βασικές είναι:

- **Η ικανότητα δημιουργικής λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων**, δηλαδή η ανάπτυξη καινοτόμων δημιουργικών προτάσεων, εναλλακτικών ιδεών και λύσεων.

- **Η συστημική σκέψη**, δηλαδή η ικανότητα αναλυτικοσυνθετικής σκέψης που απαιτείται για τη λήψη αποφάσεων, τον προγραμματισμό, τη διαμόρφωση στρατηγικής και τελικά, την επίλυση κάποιου προβλήματος.

- **Η ικανότητα επικοινωνίας**, δηλαδή η επιτυχής μετάδοση και λήψη μηνυμάτων, ο εξαιρετικός χειρισμός του λόγου, γραπτού ή προφορικού, αλλά και η διάθεση για ειλικρινή ανθρώπινη διεπικοινωνία.

- **Η συναισθηματική νοημοσύνη**, δηλαδή η ικανότητα κατανόησης και ορθού χειρισμού των συναισθημάτων τόσο του εαυτού μας όσο και του άλλου.
- **Η αυτοεπίγνωση**, δηλαδή η σε βάθος γνώση του εαυτού μας και των συναισθημάτων που μας διακατέχουν.
- **Η αυτορρύθμιση**, δηλαδή ο αποτελεσματικός χειρισμός του εαυτού μας, η ικανότητά μας για αυτοέλεγχο.
- **Η ενσυναίσθηση**, δηλαδή η ικανότητα να «ενσωματώσει» κάποιος έναν άλλο άνθρωπο, να κατανοήσει τα συναισθήματα, τις αξίες και τα ζητήματα που τον ταλανίζουν, δίχως ωστόσο να ταυτιστεί μαζί του. (Μπουραντάς, 2005).

1.3. Η γυναίκα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Απ' τις απαρχές του νέου ελληνικού κράτους και μετά η συμμετοχή γυναικών στην εκπαίδευση χρειάστηκε να περάσει πολλές δυσκολίες προκειμένου να καταστεί δυνατή. Και τούτο διότι, αρχικά ως μαθήτριες, αλλά και αργότερα ως διδασκάλισσες, αντιμετώπιστηκαν με διάθεση απαξίωσης της συμμετοχής τους στην εκπαιδευτική διαδικασία, παρότι ήδη από το 1834 είχε καταστεί υποχρεωτική η συμμετοχή τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευσή τους (Διάταγμα 6/18 Φεβρουαρίου 1834, «Περί δημοδιδασκάλων εν γένει και δημοτικών σχολείων»). Για ένα αιώνα περίπου η κατάσταση αυτή ελάχιστα μεταβλήθηκε και κάθε φορά που γινόταν λόγος για τη συμμετοχή γυναικών στην εκπαιδευτική διαδικασία η στόχευση αφορούσε σε ρόλους θυγατέρας, συζύγου και μητέρας, ενώ σπανιότερα μπορούσε να επιτελέσει και ρόλο οικονόμου της οικογένειας (Ζιώγου - Καραστεργίου, 1986).

Μέχρι το τέλος του Β' Παγκοσμίου πολέμου η κατάσταση ελάχιστα μεταβλήθηκε στο θετικότερο για τις γυναίκες και πιο ειδικά στο χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η κατάσταση παρέμενε κατάφωρα άδικη γι' αυτές (Ζιώγου - Καραστεργίου, 1993).

Και ενώ η φοίτηση των κοριτσιών προσέκρουε σε ένα περιβάλλον που κάλλιστα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «αφιλόξενο» (Μαραγκουδάκη, 2003:11), η εκπαίδευση από πολύ νωρίς δέχτηκε γυναίκες ως επαγγελματίες εκπαιδευτικούς (Φ.Ε.Κ. 255, 11-9-1914).

Σταδιακά οι γυναίκες κατέκτησαν ολοένα και μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας του εκπαιδευτικού επαγγέλματος καθώς τα χαρακτηριστικά του φάνηκε να προσιδιάζουν περισσότερο με τη γυναικεία φύση. Για παράδειγμα η φροντίδα των παιδιών, θεωρητικά αποτελούσε τη συνέχεια της φροντίδας που καθημιά παρείχε στη δική της οικογένεια. Για το λόγο αυτό άλλωστε, θεωρείται ότι γίνονται ευκολότερα αποδεκτά μειονεκτήματα του επαγγέλματος, όπως για παράδειγμα οι χαμηλοί μισθοί (Δαλακούρα, & Ζιώγου -

Καραστεργίου, 2015). Απ' την άλλη παρέχονται ορισμένα πλεονεκτήματα που καθιστούν το επάγγελμα δελεαστικό όπως ο διαθέσιμος χρόνος λόγω του μικρού εργασιακού ωραρίου και το σχετικά υψηλό γόητρό του (Βασιλού - Παπαγεωργίου, 1995).

Συνεπώς το εκπαιδευτικό επάγγελμα απέκτησε σταδιακά ολοένα και μεγαλύτερο «θηλυκό» χαρακτήρα επειδή «...το επάγγελμα είχε τροποποιηθεί ώστε να ταιριάζει με τις παραδοσιακές απόψεις ως προς τους τρόπους εργασίας των γυναικών» (Blount, 1998:15). Στο γεγονός αυτό πιθανά να υποκρύπτεται η αυξανόμενη τάση των ανδρών εκπαιδευτικών να διεκδικήσουν και να καταλάβουν θέσεις διοίκησης στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, ώστε να μην μετέχουν σε ένα επάγγελμα χαμηλού κύρους με έκδηλα γυναικεία χαρακτηριστικά αλλά να τύχουν της κοινωνικής αποδοχής για την επιλογή τους. Με άλλα λόγια η διεκδίκηση και η κατάληψη διευθυντικών θέσεων θεωρητικά διαφοροποιεί την εργασιακή θέση του άνδρα εκπαιδευτικού απ' την αντίστοιχη της γυναίκας εκπαιδευτικού, η οποία φαίνεται να περιορίζεται σε διδακτικά καθήκοντα και μόνο. Κοντολογίς, το εκπαιδευτικό επάγγελμα πια τείνει να χαρακτηριστεί ως «γυναικείο επάγγελμα, ελεγχόμενο από άνδρες» (Blount, 1998:37).

1.4. Η επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα μετά τη μεταπολίτευση

Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970 η επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων οριζόνταν στη βάση εξυπηρέτησης των στοιχειωδών λειτουργιών σχολικής μονάδας, στην προσπάθεια χειραγώγησης και ελέγχου των συσχετισμών από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία (Ανδρέου, 1999), στην εξυπηρέτηση παροδικών στόχων ή την επιβράβευση για την επίτευξή τους, όπως λ.χ. η αποτροπή καταλήψεων των σχολείων (Γέρου, 2016). Είχε διεκπεραιωτικό χαρακτήρα και ως βασικό κριτήριο οριζόνταν η αρχαιότητα. (Μπακάλμπαση & Φωκάς, 2014).

Στη διάρκεια της δικτατορίας τα κριτήρια επιλογής διευθυντών καθορίζονταν από πολιτικούς και ιδεολογικούς παράγοντες, με γνώμονα και προσδοκία μια ελληνοχριστιανική εκπαίδευση. Κυρίαρχο στοιχείο επιλογής αποτελούσαν οι γνωριμίες και η σχέση του υποψηφίου με χριστιανικά σωματεία. Η αδυναμία καθορισμού υποτυπωδών, έστω, κριτηρίων, οδήγησε σε πλήθος ευτράπελων καταστάσεων που βρήκαν την πανηγυρική δικαίωσή τους το 1973, στο μοναδικό για τα παγκόσμια δεδομένα γεγονός ορισμού ως γυμνασιάρχων δύο ατόμων στο ίδιο γυμνάσιο, όταν οι διευθύνοντες την εκπαίδευση δικτάτορες θέλησαν να κάνουν μια κίνηση οικονομικής αβροφροσύνης προς τους

εκπαιδευτικούς, με αποτέλεσμα ο αριθμός των προς επιλογή γυμνασιάρχων να είναι κατά 200 άτομα μεγαλύτερος από τις υπάρχουσες θέσεις και να διοριστούν διπλοί διευθυντές. (Κόκκοτας, 1978).

Μετά τη μεταπολίτευση, ο Νόμος 309/1976 (ΦΕΚ 100Α'/30-4-1976), έθεσε τα πρώτα κριτήρια για την επιλογή διευθυντών Γυμνασίων που ήταν ηλικιακά και αξιολογικά με βάση τις αξιολογικές εκθέσεις των Επιθεωρητών. Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στα διαθέσιμα και τριθέσια σχολεία, την διεύθυνση όριζε ο επιθεωρητής, ο οποίος επέλεγε κατά προτίμηση τον έχοντα πτυχίο μετεκπαίδευσης.

Με το Νόμο 1566/1985 (ΦΕΚ 167Α'/30-9-1985), τα κριτήρια γίνονταν σαφέστερα και το περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο που διενεργούσε τις κρίσεις καλούνταν να εκτιμήσει

«την υπηρεσιακή κατάρτιση των εκπαιδευτικών, τη γνώση τους για τα εκπαιδευτικά πράγματα, την ικανότητα τους για ανάληψη διοικητικών καθηκόντων, το εκπαιδευτικό τους έργο, την κοινωνική προσφορά και την προσωπικότητά τους, τις μεταπτυχιακές σπουδές, τη μετεκπαίδευση και την επιμόρφωση, καθώς και την αξιόλογη συγγραφική εργασία».

Ο Νόμος προέβλεπε τη σύνταξη δύο ξεχωριστών λιστών υποψηφίων, διότι κάποιοι υποψήφιοι όφειλαν να υποβάλλουν αίτηση και άλλοι που δεν υπέβαλλαν. Δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας είχαν «οι εκπαιδευτικοί, με βαθμό Α' και διετή υπηρεσία στο βαθμό».

Πιο συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι υπέβαλλαν συνημμένα με την αίτησή τους ιδιόγραφο βιογραφικό σημείωμα και δήλωση που περιελάμβανε με σειρά προτίμησης ένα μέχρι πέντε νομούς ή νομαρχιακά διαμερίσματα, στις σχολικές μονάδες των οποίων επιθυμούσαν να τοποθετηθούν.

Ο Νόμος όριζε ακόμη, αναφορικά με τις μετακινήσεις ή την παύση των διευθυντών:

«...Όσοι ασκούν καθήκοντα διευθυντών και υποδιευθυντών μπορούν να μετατεθούν για την άσκηση των ίδιων καθηκόντων στη διάρκεια της τετραετίας σε κενές θέσεις του ίδιου ή και άλλου νομού ή νομαρχιακού διαμερίσματος, σύμφωνα με την αρχική τους δήλωση προτίμησης, αλλά και οπουδήποτε αλλού, αν αυτό επιβάλλεται από υπηρεσιακή ανάγκη». (Άρθρο 11, παράγραφος Γ3).

«...Με σύμφωνη και αιτιολογημένη γνώμη του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου διευθυντής, υποδιευθυντής, προϊστάμενος σχολικής μονάδας, διευθυντής και υπεύθυνος τομέα Σ.Ε.Κ. μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του ή να μετατεθεί σε άλλη σχολική μονάδα ή Σ.Ε.Κ. κατά περίπτωση για το συμφέρον της υπηρεσίας. Η μετάθεση γίνεται χωρίς δαπάνη του

Δημοσίου, εφόσον διαπιστωθεί ότι εξαιτίας ενεργειών ή παραλείψεών του είναι υπηρεσιακά αναγκαία». (Άρθρο 11, παράγραφος Γ5).

Ίδια παρέμεναν τα κριτήρια επιλογής και στο νέο Νόμο 1824/1988 (ΦΕΚ 296Α΄/30-12-1988).

Με τον Νόμο 2043/1992 (ΦΕΚ 79Α΄/19-5-1992), τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών διακρίνονται σε πέντε κατηγορίες και αποτιμώνται συνολικά σε εκατό (100) αξιολογικές μονάδες ως εξής:

- α. Αρχαιότητα στην υπηρεσία (30 μονάδες)
- β. Επιστημονική - παιδαγωγική κατάρτιση (20 μονάδες)
- γ. Εκθέσεις σχολικών συμβούλων (15 μονάδες)
- δ. Εκθέσεις διευθυντών σχολείου ή Σ.Ε.Κ. (15 μονάδες)
- ε. Γενική συγκρότηση του υποψηφίου η οποία εκτιμάται από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο. (20 μονάδες).

Μάλιστα, στο άρθρο 3 τίθεται ζήτημα μονιμότητας των εκπαιδευτικών που συμπληρώνουν μια πλήρη και συνεχή τριετή θητεία ως διευθυντές σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και διευθυντές Σ.Ε.Κ., μετά από κρίσεις σε 50βαθμη κλίμακα αξιολόγησης, όπου ο μέσος όρος των εκθέσεων αξιολόγησης των σχολικών συμβούλων θα λάμβανε 15 μονάδες, ο μέσος όρος των εκθέσεων αξιολόγησης των προϊσταμένων διεύθυνσης ή γραφείου άλλες 15 μονάδες και η γνώμη του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου και του συλλόγου των διδασκόντων άλλες 20 μονάδες (Μ.Ο. βαθμολογίας καθενός από τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου και του οικείου συλλόγου των διδασκόντων ως οργάνου).

Οι υποψήφιοι για να κριθούν επαρκείς και να μονιμοποιηθούν αρκούσε να συγκεντρώσουν το 60% της προβλεπόμενης συνολικής βαθμολογίας.

Το 1995 εκδόθηκε το Προεδρικό Διάταγμα 398/1995 (ΦΕΚ 223Α΄/31-10-1995). Σ' αυτό τα κριτήρια για την επιλογή των διευθυντών των σχολικών μονάδων διακρίνονταν σε τρεις κατηγορίες και αποτιμούνταν συνολικά σε εκατό (100) αξιολογικές μονάδες.

Σε κάθε κατηγορία περιλαμβάνονταν κριτήρια που μοριοδοτούνταν και κριτήρια που συνεκτιμούνταν από το Συμβούλιο Επιλογής, ως εξής:

Α΄ Επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση. (Σύνολο 35 μονάδες).
Μοριοδοτούνται: Οι μεταπτυχιακές σπουδές (Διδακτορικό, Μεταπτυχιακό, δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ, άλλα πτυχία ΑΕΙ, πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή Σχολής Νηπιαγωγών που δε χρησιμοποιήθηκαν για διορισμό, μετεκπαίδευση δύο χρόνων, επιμόρφωση ετήσιας διάρκειας,

επιμόρφωση εξάμηνης ή τρίμηνης διάρκειας, ξένη γλώσσα, ενώ συνεκτιμώνται το συγγραφικό και ερευνητικό έργο, μεταπτυχιακές σπουδές που δεν έχουν οδηγήσει ακόμα σε απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου, συμμετοχή σε συνέδρια, οργάνωση και συμμετοχή σε επιστημονικά και εκπαιδευτικά σεμινάρια και εκδηλώσεις, συμμετοχή σε συγγραφή διδακτικών βιβλίων και ικανότητα εφαρμογής προγραμμάτων και καινοτομιών.

Β΄ Υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία. (Σύνολο 25 μονάδες). Μοριοδοτούνται: Εκπαιδευτική υπηρεσία πέρα από την απαιτούμενη για συμμετοχή στην επιλογή, διδακτικό έργο σε ΑΕΙ, ΤΕΙ, διδακτικό έργο σε μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών, διδακτικό έργο σε ΣΕΛΔΕ, ΣΕΛΜΕ, ΠΕΚ, ενώ συνεκτιμώνται η γνώση των εκπαιδευτικών προβλημάτων, η ικανότητα χρήσης των γνώσεων (επιστημονικών και παιδαγωγικών), το εκπαιδευτικό έργο - πρωτοβουλίες σε σχέση με αυτό και η ικανότητα αντιμετώπισης εκπαιδευτικών θεμάτων σύμφωνα με τις σύγχρονες αρχές της παιδαγωγικής.

Γ΄ Ικανότητα άσκησης διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου - κοινωνική δραστηριότητα. (Σύνολο 40 μονάδες). Μοριοδοτούνται: Η εμπειρία από την άσκηση διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου, η άσκηση καθοδηγητικού έργου, η άσκηση καθηκόντων Προϊσταμένου Δ/σης ή Γραφείου Εκπαίδευσης, η άσκηση καθηκόντων διευθυντή σχολικής μονάδος ή ΣΕΚ, η άσκηση καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης ή τμήματος του ΥΠΕΠΘ ή υπηρεσίας οργανισμού που εποπτεύεται από το ΥΠΕΠΘ, η άσκηση καθηκόντων διευθυντή ή υποδιευθυντή Σχολών Επιμόρφωσης, η άσκηση καθηκόντων υποδιευθυντή σχολικής μονάδας ή Υπεύθυνου Τομέα ΣΕΚ ή προϊσταμένου τμήματος εκπαιδευτικών θεμάτων, η εμπειρία από τη συμμετοχή στα συμβούλια, ενώ συνεκτιμώνται η ικανότητα συνεργασίας με το Σύλλογο των διδασκόντων, τους μαθητές και το Σύλλογο γονέων, η αποδοτικότητα στο διοικητικό και εκπαιδευτικό έργο, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η λήψη αποφάσεων, η ικανότητα οργάνωσης του σχολικού χώρου, ώστε το σχολείο να γίνεται μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης, αλλά και σε θέματα παιδαγωγικά και επιστημονικά, η οργάνωση πολιτιστικών και κοινωνικών εκδηλώσεων μέσα και έξω από το σχολείο, η σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία και η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, ώστε το σχολείο να μετατρέπεται σε πνευματικό και πολιτιστικό κέντρο της περιοχής του, η εκλογή σε Δ.Σ. επιστημονικών ενώσεων.

Για την πραγμάτωση της διαδικασίας συγκροτείται τριμελής επιτροπή, που αποτελείται από έναν εκπαιδευτικό της σχολικής μονάδας, που ορίζεται από το Σύλλογο των

διδασκόντων, έναν εκπρόσωπο του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων και έναν εκπρόσωπο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ο οποίος είναι γονέας μαθητή, που φοιτά στο σχολείο, προκειμένου να συντάξουν μια εισήγηση για τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς, η οποία συνεκτιμάται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο.

Το 2002 ψηφίστηκε ο Νόμος 2986/2002 (ΦΕΚ 24Α'/13-2-2002), ο οποίος δεν επέφερε αλλαγές στα κριτήρια του προηγούμενου νόμου.

Ακολούθησε την ίδια χρονιά το Προεδρικό Διάταγμα 25/2002 (ΦΕΚ 20Α'/ 7-2-2002). Για τα κριτήρια επιλογής διευθυντών όριζε ότι τα γενικά κριτήρια επιλογής διακρίνονται «σε κριτήρια που μοριοδοτούνται, όπως προκύπτουν από τα στοιχεία του φακέλου των υποψηφίων, και αναφέρονται στην επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση αυτών, στην υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία και στην άσκηση διοικητικού και καθοδηγητικού έργου.

β) σε κριτήρια που συνάγονται από τις αξιολογικές εκθέσεις των υποψηφίων και

γ) σε κριτήρια που συνεκτιμώνται από το οικείο Συμβούλιο Επιλογής και συνάγονται από τα στοιχεία του φακέλου των υποψηφίων που δεν έχουν μοριοδοτηθεί, το βιογραφικό σημείωμα αυτών και τα συνυποβαλλόμενα, κατά περίπτωση, αποδεικτικά στοιχεία καθώς και από τη συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον του Συμβουλίου Επιλογής και αναφέρονται στο συγγραφικό έργο και τη συμμετοχή στη συγγραφή διδακτικών βιβλίων, στην κοινωνική προσφορά των υποψηφίων, σε άλλες σπουδές που δεν μοριοδοτήθηκαν και σε κάθε άλλη δραστηριότητα που κατά την κρίση του υποδεικνύει την επιστημονική, παιδαγωγική, διοικητική, υπηρεσιακή και επαγγελματική ικανότητα αυτών».

2. Η αριθμητική αποτίμηση των αξιολογικών κριτηρίων και το τελικό άθροισμα των αξιολογικών μονάδων κάθε υποψηφίου προκύπτει από τα κατ' ιδίαν κριτήρια, όπως αυτά αναλύονται για κάθε κατηγορία στελεχών της εκπαίδευσης.

...Τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών Σχολικών Μονάδων και ΣΕΚ διακρίνονται στις κατηγορίες του άρθρου 4 παρ. 1 και έχουν ως εξής:

Α' Μοριοδοτούμενα κριτήρια.

1. Επιστημονική και Παιδαγωγική Κατάρτιση και εμπειρία.

α) Διδακτορικό δίπλωμα μονάδες 8

β) Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ή πτυχίο της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης μονάδες 4

γ) Μετεκπαίδευση δύο ετών μονάδες 4

δ) Ετήσια επιμόρφωση (ΣΕΛΔΕ, ΣΕΛΜΕ, καθώς και ΠΑΤΕΣ, εφόσον το πτυχίο αυτής δεν αποτελεί προσόν διορισμού) μονάδες 1,50

ε) Εξάμηνη επιμόρφωση μονάδες 1

στ) Τρίμηνη επιμόρφωση, καθώς και επιμόρφωση στα ΠΕΚ, εκτός της εισαγωγικής μονάδες 0,50

ζ) Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις νέες τεχνολογίες μονάδες 1

η) Δεύτερο πτυχίο Πανεπιστημίου μονάδες 3

θ) Άλλο πτυχίο ΤΕΙ για επιλογή διευθυντών Σχολικών Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και ΣΕΚ, μονάδες 1,50

ι) Πτυχίο ΠΑ ή ΣΝ, που δεν χρησιμοποιήθηκε για διορισμό, μονάδες 1

ια) Πτυχίο Πανεπιστημίου που χρησιμοποιήθηκε για απόκτηση πτυχίου Π.Α. ή Σ.Ν., μονάδες 1

ιβ) Πανεπιστημιακό πτυχίο ή μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, που αποκτήθηκε στην αλλοδαπή, ως αποδεικτικό γνώσης ξένης γλώσσας, καθώς και επάρκεια ή Proficiency ή αντίστοιχοί τίτλοι άλλων γλωσσών μονάδες 1,50

ιγ) Lower ή αντίστοιχοί τίτλοι άλλων γλωσσών, μονάδες 0,50. Στην περίπτωση που ο υποψήφιος έχει διδακτορικό δίπλωμα και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στον ίδιο επιστημονικό τομέα μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό. Στην περίπτωση που ο υποψήφιος κατέχει περισσότερα του ενός αποδεικτικά γνώσης της ίδιας ξένης γλώσσας μοριοδοτείται μόνο το ανώτερο.

2. Υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία:

α) Εκπαιδευτική υπηρεσία πέρα από την απαιτούμενη για επιλογή, μονάδες 0,50 για κάθε έτος και μέχρι 8.

β) Διδακτικό έργο σε Σχολές Μετεκπαίδευσης, ΣΕΛΔΕ, ΣΕΛΜΕ και ΠΕΚ μονάδες 0,30 για κάθε έτος και μέχρι 1,50. Σε περίπτωση που το διδακτικό έργο είναι διάρκειας βραχύτερης του έτους μοριοδοτείται ανά τρίμηνο με 0,10 της μονάδας.

γ) Αυτοδύναμη διδασκαλία σε Πανεπιστήμια ή Τ.Ε.Ι., που ανατέθηκε με απόφαση του οικείου τμήματος, 0,50 για κάθε ακαδημαϊκό έτος και μέχρι 2 μονάδες. Οι αξιολογικές μονάδες για το διδακτικό έργο δεν αθροίζονται όταν συμπίπτουν χρονικά.

3. Άσκηση διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου:

α) Άσκηση καθηκόντων διευθυντή Σχολικής Μονάδας ή ΣΕΚ μονάδα 1 για κάθε έτος και μέχρι 4.

β) Άσκηση καθηκόντων διευθυντή Εκπαίδευσης ή Προϊσταμένου Γραφείου Εκπαίδευσης ή Προϊσταμένου Διεύθυνσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή Προέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου ή διευθυντή Οργανισμού που εποπτεύεται από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. 1 μονάδα για κάθε έτος και μέχρι 4.

γ) Άσκηση καθηκόντων Σχολικού Συμβούλου 1 μονάδα για κάθε έτος και μέχρι 3.

δ) Άσκηση καθηκόντων διευθυντή ή υποδιευθυντή Σχολών Επιμόρφωσης 0,50 της μονάδας για κάθε έτος και μέχρι 1.

ε) Άσκηση καθηκόντων υποδιευθυντή Σχολικής Μονάδας ή Υπεύθυνου Τομέα ΣΕΚ ή Προϊσταμένου Τμήματος του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή τμήματος εκπαιδευτικών θεμάτων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης ή υπεύθυνου Κ.Π.Ε. ή ΚΕ.Σ.Υ.Π. ή Γραφείου Σ.Ε.Π. ή Ε.Κ.Φ.Ε. ή ΠΛΗ.ΝΕ.Τ. ή Συμβουλευτικού Σταθμού Νέων ή Αγωγής Υγείας ή Προϊσταμένου μέχρι τριθέσιων δημοτικών σχολείων ή νηπιαγωγείων 0,50 μονάδες για κάθε έτος και μέχρι 1.

στ) Συμμετοχή σε Κεντρικά Υπηρεσιακά Συμβούλια μονάδες 0,50 για κάθε έτος και μέχρι 1.

ζ) Συμμετοχή σε Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια μονάδες 0,5 για κάθε έτος και μέχρι 1.

η) Συμμετοχή στο Συμβούλιο Επιλογής Σχολικών Συμβούλων μονάδες 0,5 για κάθε έτος και μέχρι 1.

θ) Συμμετοχή στο Συμβούλιο Επιλογής Διευθυντών Εκπαίδευσης ή Προϊσταμένων Γραφείων Εκπαίδευσης μονάδες 0,5 για κάθε έτος και μέχρι 1.

Σε περίπτωση παράλληλης συμμετοχής στα Συμβούλια των περιπτώσεων στ, ζ, η και θ οι μονάδες δεν αθροίζονται. Το σύνολο των μονάδων από τη μοριοδότηση των κριτηρίων της άσκησης διοικητικών καθηκόντων ή καθοδηγητικού έργου δεν υπερβαίνει τις 5.

Β' Κριτήρια που συνάγονται από τις αξιολογικές εκθέσεις, οι οποίες συντάσσονται σε 50βαθμη κλίμακα. Εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β' του άρθρου 10.

Γ' Κριτήρια που συνεκτιμώνται από το οικείο Συμβούλιο Επιλογής. Συγγραφικό και Ερευνητικό έργο, όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 10, κεφάλαιο Γ', παράγραφος 1 του παρόντος, μονάδες μέχρι 3 για την α περίπτωση, μέχρι 2 για τη β περίπτωση, μέχρι 2 για τη γ περίπτωση, μέχρι 1 για τη δ περίπτωση και συνολικά μέχρι 4 μονάδες. Άλλα συνεκτιμώμενα κριτήρια κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 2 του κεφαλαίου Γ του άρθρου 10 του παρόντος».

Ο Νόμος 3467/2006 (ΦΕΚ 128Α'/21-6-2006) διέκρινε με τη σειρά του κριτήρια τα οποία χωρίζονταν σε τρεις κατηγορίες. Η συνολική τους αποτίμηση ανέρχεται στις 56 μονάδες με καθεμιά κατηγορία να αποτιμάται με διαφορετικό αριθμό αξιολογικών μονάδων, ως εξής:

Α. Υπηρεσιακή κατάσταση - διδακτική εμπειρία: Η κατηγορία αυτή λάμβανε 22 αξιολογικές μονάδες κατά ανώτατο όριο. Οι μονάδες αυτές υπολογίζονται με βάση:

α. Τη συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία,

β. Τη διδακτική εμπειρία,

γ. Την άσκηση διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου - συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια, άσκηση καθηκόντων διευθυντή εκπαίδευσης ή προϊσταμένου γραφείου εκπαίδευσης ή σχολικού συμβούλου, άσκηση καθηκόντων διευθυντή σχολικής μονάδας, άσκηση καθηκόντων υποδιευθυντή σχολικής μονάδας, συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια και συμβούλια επιλογής στελεχών ως τακτικό μέλος κτλ.

Β. Επιστημονική - παιδαγωγική συγκρότηση: Η κατηγορία αυτή λάμβανε 14 αξιολογικές μονάδες κατά ανώτατο όριο. Οι μονάδες αυτές αποτιμώνται ως εξής:

- α. Διδακτορικό,
- β. Μεταπτυχιακό τίτλο,
- γ. Διδασκαλείο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης,
- δ. Δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι.,
- ε. Επιμόρφωση (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., ΠΑΤΕΣ),
- στ. Επιμόρφωση στις νέες τεχνολογίες,
- ζ. Διαπιστωμένη γνώση μιας ξένης γλώσσας

Γ. Προσωπικότητα - γενική συγκρότηση: Η κατηγορία αυτή λάμβανε 20 αξιολογικές μονάδες. Η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου εκτιμούνταν απ' το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής με βάση:

α. Το αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου που συνοδεύονταν απ' τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία και τα στοιχεία του υπηρεσιακού του φακέλου και

β. τη προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου επί παιδαγωγικών ή σχετικών με την οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης θεμάτων, ενώπιον του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής. Κατά τη συνέντευξη εκτιμούνταν μεταξύ άλλων η ικανότητά του να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να επιλύει προβλήματα (διοικητικά, διδακτικά, οργανωτικά, λειτουργικά κ.λπ.), να δημιουργεί το κατάλληλο παιδαγωγικό περιβάλλον και να εμπνέει τους εκπαιδευτικούς στην άσκηση των καθηκόντων τους.

Τέλος, πιο πρόσφατοι είναι ο Νόμος 3848/2010 (ΦΕΚ 71Α'/19-5-2010) και ο Νόμος 4327/2015 (ΦΕΚ 50Α'/14-5-2015), τους οποίους θα εξετάσουμε αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΟΙ ΝΟΜΟΙ 3848/2010 ΚΑΙ 4327/2015

2.1. Ο Νόμος 3848/2010

2.1.1. Η κατάσταση πριν απ' την ψήφιση του Νόμου

Η επιλογή στελεχών διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων είναι ένα ζήτημα που απασχόλησε και απασχολεί ιδιαίτερα το Υπουργείο Παιδείας, τους εκπαιδευτικούς αλλά και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Τα μέχρι τότε συστήματα επιλογής είχαν κριθεί στην πράξη υποκειμενικά, με έκδηλη διάθεση εύνοιας υπέρ μερίδας υποψηφίων διευθυντών (Νίκα, 2008; Σπυροπούλου, 2010), ενώ το τελευταίο στη σειρά σύστημα επιλογής του 2007 που εδράστηκε στο Νόμο 3467/2006 δέχτηκε έντονη κριτική τόσο από τη Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Δ.Ο.Ε., 20/11/2007) όσο και από την Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Ο.Λ.Μ.Ε., 17/10/2007). Για τους λόγους αυτούς θεωρήθηκε αναγκαίο στα τέλη του 2009 να υπάρξει ένας νέος Νόμος επιλογής εκπαιδευτικών στελεχών που θα εξάλειφε όλα τα προβλήματα που δημιούργησε ο Νόμος 3467/2006, δηλαδή τα προβλήματα που ουσιαστικά επικεντρώνονταν στην προαγωγή της αναξιοκρατίας και στη δημιουργία συνθηκών έλλειψης εκτίμησης και εμπιστοσύνης των στελεχών της εκπαίδευσης. Ο νέος Νόμος θα επιχειρούσε να προσπελάσει τα προβλήματα αυτά κάνοντας χρήση κριτηρίων αντικειμενικών και μετρήσιμων (Υπουργείο Παιδείας, Δ.Β.Μ.Θ., 2009).

Η διαβούλευση επέφερε μια σειρά προτάσεων που είχαν επίσημο ή ανεπίσημο χαρακτήρα. Σημαντική πρόταση, με αρκετές ουσιαστικές ιδέες, ήταν αυτή που απέστειλε η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης στην υπουργό Άννα Διαμαντοπούλου τον Φεβρουάριο του 2010, όπου πρότεινε:

1. Τα στελέχη της εκπαίδευσης, μεταξύ των οποίων και οι διευθυντές σχολικών μονάδων, να επιλέγονται για τετραετή θητεία.
2. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων να διαμορφώνεται από τα μοριοδοτούμενα κριτήρια (τυπικά προσόντα), από τα συνεκτιμώμενα και από τη διαδικασία της συνέντευξης, η οποία όμως θα έχει μια μικρή συμβολή.
3. Για να είναι αξιόπιστη και ουσιαστική η διαδικασία της συνέντευξης, θα πρέπει να αξιολογούνται συγκεκριμένα κριτήρια με επιμέρους μοριοδότηση. Έτσι θα περιορίζεται η αυθαίρετη και η μη ελέγξιμη υποκειμενική κρίση.
4. Να γίνεται διάκριση μεταξύ των μεταπτυχιακών τίτλων και των επιπλέον πτυχίων των κρινόμενων, σε εκείνα που έχουν συνάφεια με τη διεκδικούμενη θέση και σε εκείνα που δεν έχουν.

Για τα πρώτα να προβλέπεται ικανός αριθμός αξιολογικών μονάδων, ενώ τα άλλα να μοριοδοτούνται συμβολικά.

5. Τα Συμβούλια επιλογής, πέρα από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συγκρότησης τους από εκπαιδευτικούς φορείς, πρέπει να είναι ανεξάρτητα και μη ελεγχόμενα από την εκάστοτε πολιτική εξουσία.

6. Τα μοριοδοτούμενα κριτήρια (τυπικά προσόντα) να έχουν καθοριστικό βάρος στις επιλογές στελεχών.

7. Να υπάρξει δυνατότητα δευτεροβάθμιας κρίσης.

8. Όλοι οι κλάδοι εκπαιδευτικών να έχουν δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής στην επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων εκεί όπου διδάσκουν, όπως οι απόφοιτοι ΤΕΙ της ειδικότητας ΤΕΙ.

9. Να μην μετέχει σε κανένα από τα Συμβούλια επιλογής ως μέλος κάποιος που είναι ταυτόχρονα και υποψήφιος. Σε περίπτωση που τα αιρετά τακτικά ή αναπληρωματικά μέλη είναι ταυτόχρονα υποψήφια, να αντικαθίστανται ειδικά, για τη συγκεκριμένη διαδικασία, από τους επόμενους στον πίνακα επιλογής του ίδιου συνδυασμού. Αυτοί που θα αντικαθιστούν φυσικά δεν θα είναι και υποψήφιοι.

10. Η προσωπική συνέντευξη:

α) να οργανώνεται με βάση αυστηρά προσδιορισμένους κανόνες και με κριτήρια που αποτιμώνται με συγκεκριμένο αριθμό αξιολογικών μονάδων το καθένα,

β) να αντιπροσωπεύει ένα μικρό ποσοστό του συνολικού αριθμού των μονάδων από μοριοδοτούμενα κριτήρια (σταθερά μόρια),

γ) να μην ανατρέπει τα ουσιαστικά και μετρήσιμα προσόντα,

δ) οι ερωτήσεις που τίθενται να λαμβάνονται από «τράπεζα ερωτήσεων»,

ε) τόσο οι ερωτήσεις των μελών του Συμβουλίου, όσο και οι απαντήσεις των υποψηφίων να καταγράφονται στα σχετικά πρακτικά.

11. Τα έτη υπηρεσίας να μοριοδοτούνται μόνο μία φορά. Δεν είναι ορθό να μοριοδοτούνται χωριστά η εκπαιδευτική και η διδακτική προϋπηρεσία.

12. Στη βαθμολογική εξέλιξη των εκπαιδευτικών και στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων να αναγνωρίζεται ο χρόνος υπηρεσίας ως αναπληρωτών ή ως ωρομισθίων. (Ο.Λ.Μ.Ε., 2010).

Απ' την πρόταση αυτή έγιναν δεκτά τα πιο «ανώδυνα» απ' τα προτεινόμενα μέτρα και την άνοιξη του 2010 ψηφίστηκε ο Νόμος 3848/2010 που έμελε να αποτελέσει τον νέο Νόμο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων.

2.1.2. Απαιτούμενα προσόντα υποψηφίων διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων

Ο νέος Νόμος επιλογής διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων απαρτιζόταν από έξι κεφάλαια στα οποία λαμβάνονταν μέριμνα για διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης. Μεταξύ αυτών, το Β΄ Κεφάλαιο αφορούσε στην επιλογή στελεχών της εκπαίδευσης.

Σε ό,τι αφορά την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, η 4η παράγραφος του άρθρου 11 εξειδίκευε τις Προϋποθέσεις επιλογής και προέβλεπε ότι:

«Ως διευθυντές σχολικών μονάδων και Σ.Ε.Κ. επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας με βαθμό Α΄ και οκταετή, τουλάχιστον, εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα επί πέντε τουλάχιστον έτη, από τα οποία τουλάχιστον τρία σε αντίστοιχους με την προς κάλυψη θέση τύπους σχολείων της οικείας βαθμίδας. Ειδικότερα:

α) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών δημοτικών σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εκπαιδευτικοί που αναφέρονται στο π.δ. 323/1993».

Αμέσως παρακάτω διαφοροποιούσε τη δυνατότητα ανάληψης της διεύθυνσης των διαπολιτισμικών και πειραματικών σχολείων ορίζοντας:

«γ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών των παρακάτω τύπων σχολικών μονάδων μπορεί να είναι:

... ββ) Για θέσεις διευθυντών στα σχολεία διαπολιτισμικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικοί κάτοχοι τίτλου ξένης γλώσσας, κατά προτίμηση της χώρας προέλευσης της πλειονότητας των μαθητών, σε επίπεδο τουλάχιστον Β2.

... δδ) Για θέσεις διευθυντών των πειραματικών σχολείων των πανεπιστημίων εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν τα προσόντα άσκησης καθηκόντων διευθυντή στα λοιπά σχολεία αντίστοιχης βαθμίδας και τα προσόντα τοποθέτησης σε θέσεις εκπαιδευτικών στα ανωτέρω σχολεία».

Εξειδικεύοντας τον όρο «εκπαιδευτική υπηρεσία» ο Νόμος προέβλεπε στην παράγραφο 8 του 11^{ου} άρθρου:

«Όπου στις διατάξεις του παρόντος άρθρου προβλέπεται εκπαιδευτική υπηρεσία, υπολογίζεται η προϋπηρεσία τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική εκπαίδευση, καθώς και η

προϋπηρεσία των υποψηφίων ως προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων με αναγωγή στο υποχρεωτικό εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας».

Επίσης, η παράγραφος 9 του ίδιου άρθρου έκρινε ως απαιτητή την κατοχή πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας που θα έχουν λάβει από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης μετά από παρακολούθηση αντίστοιχου ειδικού προγράμματος, αλλά και η κατοχή πιστοποιητικού γνώσεων και δεξιοτήτων στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.), επίπεδου 1. Οι προϋποθέσεις και η διαδικασία απόκτησης του πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας θα καθορίζονταν με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας, Εσωτερικών και Οικονομικών (άρθρο 11, παρ. 10).

2.1.3. Διαδικασία και τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων

Στο άρθρο 18 καθορίζεται ο χρόνος και η διαδικασία υποβολής αιτήσεων των ενδιαφερομένων. Πιο συγκεκριμένα, κατά το έτος στο οποίο θα διεξαχθούν κρίσεις επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων (κάθε 4ο έτος) προβλέπεται ότι στη διάρκεια του πρώτου μήνα (Ιανουαρίου) του έτους αυτού, θα δημοσιεύονται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελλήνιας κυκλοφορίας και στο διαδίκτυο οι προκηρύξεις του Υπουργείου Παιδείας με τις οποίες καλούνται οι εκπαιδευτικοί που έχουν τα νόμιμα προσόντα και επιθυμούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία κατάρτισης των πινάκων επιλογής να υποβάλλουν σχετική αίτηση συνοδευμένη με τα αναγκαία δικαιολογητικά, εντός της προθεσμίας που προβλέπεται στην προκήρυξη. Σημειώνεται ότι η προκήρυξη αναρτάται στις Διευθύνσεις και στα Γραφεία Εκπαίδευσης (άρθρο 18, παρ. 1, 3 και 5).

Τα αρμόδια συμβούλια επιλογής μέσα στο πρώτο εξάμηνο του έτους επιλογής και αφού έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, καταρτίζουν τους τελικούς πίνακες επιλογής. Οι πίνακες αυτοί επικυρώνονται από τον περιφερειακό διευθυντή εκπαίδευσης και αναρτώνται στα γραφεία των διευθύνσεων και γραφείων της οικείας βαθμίδας εκπαίδευσης. Η ισχύς τους αφορά στο χρονικό διάστημα από την 1η Αυγούστου του ίδιου έτους μέχρι την 31η Ιουλίου του τέταρτου έτους που ακολουθεί (άρθρο 18, παρ. 4 και 6).

Αναφορικά με τους διευθυντές των πειραματικών σχολείων των Πανεπιστημίων, επιλέγονται από τα ανώτερα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΠΕ - ΑΠΥΣΔΕ) στα οποία συμμετέχουν επιπλέον:

α) ένα μέλος ΔΕΠ παιδαγωγικών τμημάτων ή καθηγητικών σχολών ή τμημάτων διοικητικής Επιστήμης των ΑΕΙ ή σύμβουλος ή πάρεδρος του Π.Ι. ή σχολικός σύμβουλος της οικείας εκπαιδευτικής βαθμίδας, που να κατέχει κατά προτίμηση μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη διοίκηση της εκπαίδευσης, και

β) ένας διευθυντής εκπαίδευσης ή προϊστάμενος γραφείου ή διευθυντής σχολικής μονάδας κατά προτίμηση με μεταπτυχιακό στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Τα παραπάνω δύο μέλη μαζί με τους αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας (άρθρο 16, παρ.7).

Οι υπόλοιποι διευθυντές σχολικών μονάδων εκλέγονται από τα οικεία ΠΥΣΠΕ και ΠΥΣΔΕ, στα οποία συμμετέχουν επιπλέον:

α) ένας σχολικός σύμβουλος κατά προτίμηση με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη διοίκηση της εκπαίδευσης, και

β) ένας διευθυντής σχολικής μονάδας της ίδιας εκπαιδευτικής περιφέρειας με μεταπτυχιακό τίτλο στη διοίκηση της εκπαίδευσης ή τα παιδαγωγικά. Εφόσον δεν υπάρχει, εκπαιδευτικός με βαθμό Α΄ με σημαντική εκπαιδευτική και διοικητική εμπειρία.

Τα δύο αυτά επιπλέον μέλη ορίζονται με τους αναπληρωτές τους με απόφαση του Υπουργού Παιδείας (άρθρο 16, παρ. 8)

Όποιο μέλος συμβουλίου είναι ταυτόχρονα υποψήφιος δεν συμμετέχει στις συνεδριάσεις του σε καμία φάση της διαδικασίας κρίσης και επιλογής. Το ίδιο ισχύει και για τα τακτικά ή αναπληρωματικά αιρετά μέλη. Έχουν κώλυμα συμμετοχής και κατά τη διαδικασία επιλογής αναπληρώνονται από τους επόμενους του ίδιου συνδυασμού στη σειρά επιλογής των (άρθρο 16, παρ. 13).

Τέλος, με απόφαση του Υπουργείου Παιδείας που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης ορίζεται η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων των υποψηφίων στελεχών εκπαίδευσης (διευθυντών σχολικών μονάδων) τα υποβλητέα δικαιολογητικά και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια (άρθρο 18, παρ. 9γ, παρ. 10).

2.1.4. Κριτήρια επιλογής, αποτίμηση κριτηρίων

Στο άρθρο 12 καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων τα οποία συνίστανται στα:

«α) Η γνώση του αντικειμένου του προς άσκηση έργου, η οποία συνάγεται από: αα) την επιστημονική - παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου του υποψηφίου και τα συνυποβαλλόμενα αποδεικτικά στοιχεία και ββ) την

υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία, όπως προκύπτει από στοιχεία του φακέλου του υποψηφίου.

β) Η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου, όπως αξιολογείται κατά την προφορική συνέντευξη ενώπιον του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής.

γ) Η συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο από τις θέσεις στις οποίες έχει υπηρετήσει, με βάση τις οικείες αξιολογικές εκθέσεις».

Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων που θα συγκεντρώσει κάθε υποψήφιος θα του επιτρέψει την κατάταξη σε έναν πίνακα, απ' όπου θα γίνει δυνατή η επιλογή. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων ανέρχεται σε εξήντα πέντε (65). Απ' αυτές:

Α. Το κριτήριο της επιστημονικής παιδαγωγικής κατάρτισης αξιολογείται με 24 μονάδες κατ' ανώτατο όριο (άρθρο 14, παρ.2). Πιο συγκεκριμένα αξιολογούνται:

- Διδακτορικό δίπλωμα: 6 μονάδες
- Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 4 μονάδες
- Οι παραπάνω τίτλοι σπουδών οφείλουν να εντάσσονται:

- i. Στον τομέα επιστημών της αγωγής
- ii. Στον επιστημονικό χώρο της αντίστοιχης ειδικότητας
- iii. Στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης

• Εάν ο υποψήφιος έχει διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο στο ίδιο επιστημονικό αντικείμενο μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό. Οι παραπάνω τίτλοι δεν μοριοδοτούνται εάν ήσαν αναγκαίο προσόν για τον διορισμό.

- Τίτλος Διδασκαλείου Εκπαίδευσης: 2 μονάδες
- Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή Σχολής Νηπιαγωγών: 1 μονάδα
- Βεβαίωση ή πιστοποιητικό επιμόρφωσης (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. / Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.): 1 μονάδα για κάθε κατηγορία επιμόρφωσης εφόσον δεν χρησιμοποιήθηκε ως προσόν διορισμού.

- Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε.:

- Επίπεδο 1: 2 μονάδες
- Επίπεδο 2: 3 μονάδες

Μοριοδοτείται μόνον η ανώτερη επιμόρφωση.

- Πιστοποιημένη γνώση ξένης γλώσσας:

- Τίτλος επιπέδου B2: 1,50 μονάδες
- Τίτλος επιπέδου ανωτέρου του B2: 2,50 μονάδες

Μοριοδοτείται η πιστοποιημένη γνώση στο ανώτερο επίπεδο.

- Η πιστοποίηση μιας δεύτερης ξένης γλώσσας μοριοδοτείται κατά το ήμισυ της αντίστοιχης μοριοδότησης της πρώτης.

- Δεν μοριοδοτείται η γνώση της ξένης γλώσσας που αποτέλεσε ειδικό προσόν διορισμού.

B. Το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης, καθοδηγητικής - διοικητικής εμπειρίας αξιολογείται συνολικά με 14 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής: (άρθρο 14, παρ.3)

1. Υπηρεσιακή κατάσταση (8 μονάδες κατ' ανώτατο όριο).

Οι μονάδες αυτές υπολογίζονται με βάση την εκπαιδευτική υπηρεσία αποτιμώμενη με 0,50 μονάδες για κάθε έτος πέραν του χρόνου που αποτελεί προϋπόθεση για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Χρόνος υπηρεσίας διάρκειας βραχύτερης του έτους μοριοδοτείται με 0,13 μονάδες για κάθε τρίμηνο (άρθρο 14, παρ. 3 α).

2. Διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία (6 μονάδες κατ' ανώτατο όριο) (άρθρο 14, παρ. 3β). Πιο συγκεκριμένα:

➤ Άσκηση καθηκόντων παρέδρου επί θητεία του Π.Ι., περιφερειακού διευθυντή εκπαίδευσης, σχολικού συμβούλου, διευθυντή εκπαίδευσης ή προϊσταμένου γραφείου εκπαίδευσης, προϊσταμένου ΚΕ.Δ.Δ.Υ., διευθυντή σχολικής μονάδας ή Σ.Ε.Κ., υπευθύνου κέντρου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, προϊσταμένου διεύθυνσης ή τμήματος του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων: 0,50 μονάδες για κάθε έτος. Η άσκηση καθηκόντων σε κάθε θέση του προηγούμενου εδαφίου αποτιμάται με 2 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, εκτός από την άσκηση καθηκόντων σχολικού συμβούλου, που αποτιμάται με 4 μονάδες κατ' ανώτατο όριο.

➤ Άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου σχολικής μονάδας, προϊσταμένου τμήματος εκπαιδευτικών θεμάτων διεύθυνσης εκπαίδευσης, υποδιευθυντή σχολικής μονάδας ή Σ.Ε.Κ., υπευθύνου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης στη διεύθυνση εκπαίδευσης, αγωγής υγείας, πολιτιστικών θεμάτων, Κέντρου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.), Γραφείου Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.), Εργαστηριακού Κέντρου Φυσικών Επιστημών (Ε.Κ.Φ.Ε.), Κέντρου Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών (ΠΛΗ.ΝΕ.Τ.), Συμβουλευτικού Σταθμού Νέων: 0,25 μονάδες για κάθε έτος και μέχρι 1 μονάδα.

➤ Συμμετοχή σε κεντρικά, ανώτερα περιφερειακά και περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών, και άσκηση καθηκόντων μέντορα: 0,25 μονάδες για κάθε έτος και μέχρι 3 μονάδες κατ' ανώτατο όριο. Παράλληλη συμμετοχή σε

περισσότερα συμβούλια το ίδιο χρονικό διάστημα δεν μοριοδοτείται αθροιστικά. Σε περίπτωση παράλληλης άσκησης καθηκόντων σε θέσεις της προηγούμενης περίπτωσης αα' δεν υπολογίζονται μονάδες από συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών.

- Για την εφαρμογή των παραπάνω περιπτώσεων, χρόνος εκπαιδευτικής υπηρεσίας ή καθοδηγητικής, διοικητικής ή διδακτικής εμπειρίας βραχύτερος του έτους μοριοδοτείται με 0,13 μονάδες για κάθε τρίμηνο. Χρόνος μικρότερος του τριμήνου δεν υπολογίζεται.

Γ. Το κριτήριο της προσωπικότητας - η γενική συγκρότηση του υποψηφίου αξιολογείται με 15 μονάδες κατ' ανώτατο όριο (άρθρο 14,παρ.γ)

Το κριτήριο αυτό αξιολογείται με προσωπική συνέντευξη των υποψηφίων, ενώπιων των διευρυμένων υπηρεσιακών συμβουλίων, τα οποία εκτιμούν την προσωπικότητα, την επαγγελματική ανάπτυξη και τις ικανότητες του υποψηφίου, όπως η αντιληπτική ικανότητα, η ικανότητα επικοινωνίας, η ικανότητα συνεργασίας, η ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών και επίλυσης προβλημάτων ιδίως διδακτικών, διοικητικών, οργανωτικών και λειτουργικών, η ικανότητα να δημιουργεί κατάλληλο παιδαγωγικό περιβάλλον και να εμπνέει τους εκπαιδευτικούς στην άσκηση των καθηκόντων τους. Για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται τύπος συνέντευξης με τη χρήση έντυπων υποδειγμάτων που περιλαμβάνουν τα αξιολογούμενα στοιχεία, όπως φυσική παρουσία, επιτεύγματα, ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές ικανότητες, στάσεις, προσαρμοστικότητα και τη στάθμισή τους και υποχρεώνουν κάθε μέλος του συμβουλίου να δώσει ξεχωριστή και αιτιολογημένη βαθμολογία.

Η διαδικασία περιλαμβάνει τρεις φάσεις, την προετοιμασία του υποψηφίου πάνω σε μια μελέτη περίπτωσης, την εισήγηση από μέλος του συμβουλίου σχετικά με το φάκελο του υποψηφίου και την παρουσίαση από τον υποψήφιο του θέματος, το οποίο έχει επεξεργαστεί.

Η συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής μαγνητοφωνείται για να διασφαλίζεται η διαφάνεια. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται ο τρόπος τήρησης των πρακτικών και κάθε θέμα σχετικό με τη διαδικασία της συνέντευξης.

Για τη μοριοδότηση της συνέντευξης το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής συνεκτιμά και τα παρακάτω στοιχεία:

- α. Τα στοιχεία που ο υποψήφιος αναφέρει στο βιογραφικό του σημείωμα, τα οποία αποδεικνύονται με παραστατικά (αντίγραφα, βεβαιώσεις) και τα οποία δεν έχουν μοριοδοτηθεί, όπως άλλες σπουδές, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, οργάνωση

εκπαιδευτικών συνεδρίων, σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή συμμετοχή σε αυτά με την ιδιότητα του εισηγητή, του μέλους της επιστημονικής ομάδας ή του επιμορφωτή, συγγραφικό και ερευνητικό έργο, πρωτοβουλίες σε σχέση με το εκπαιδευτικό έργο, υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εφαρμογή καινοτομιών, σχετική με την εκπαίδευση διοικητική ή καθοδηγητική εμπειρία, συμμετοχή σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας, κοινωνική και συνδικαλιστική δράση, συμμετοχή σε όργανα διοίκησης επιστημονικών και εκπαιδευτικών οργανώσεων ή σε όργανα λαϊκής συμμετοχής και επίσημες διακρίσεις και αριστεία. Η εισαγωγική επιμόρφωση του υποψηφίου και οι δραστηριότητες (σεμινάρια, ημερίδες, επιμορφωτικές συναντήσεις κ.λπ.) που αποτελούν υπηρεσιακές υποχρεώσεις δεν μοριοδοτούνται.

β. Υπόμνημα του υποψηφίου, το οποίο περιλαμβάνει έκθεση αυτοαξιολόγησης και προγραμματισμό του έργου του σε περίπτωση επιλογής του. Για την αξιολόγηση των στοιχείων του υπομνήματος ο υποψήφιος δύναται να καταθέσει σχετικά στοιχεία σε παράρτημα. Το συμβούλιο επιλογής δύναται να ζητήσει περαιτέρω στοιχεία και ιδίως πρακτικά συνεδριάσεων συλλογικών οργάνων.

γ. Το συμβούλιο επιλογής έχει τη δυνατότητα μετά από ομόφωνη και πλήρως αιτιολογημένη απόφαση να αποκλείσει από την περαιτέρω διαδικασία υποψήφιο που κατά τη διάρκεια της συνέντευξης διαπιστώθηκε ότι δεν είναι κατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων του διευθυντή σχολικής μονάδας (άρθρο 13, παρ. 6)

δ. Συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο: Αξιολογείται με 12 μονάδες κατ' ανώτατο όριο. Το κριτήριο αυτό αποτιμάται με βάση τις αξιολογικές εκθέσεις του υποψηφίου που προβλέπονται κατά νόμο.

2.1.5. Κρίση, επιλογή και θητεία διευθυντών σχολικών μονάδων

Με το πέρας της αξιολογικής διαδικασίας τα αρμόδια συμβούλια επιλογής καταρτίζουν πίνακα υποψηφίων διευθυντών σχολικών μονάδων με βάση τα κριτήρια επιλογής και τις δηλώσεις των υποψηφίων. Οι πίνακες αυτοί αναρτώνται στις διευθύνσεις εκπαίδευσης. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν εγγράφως ένσταση εντός πέντε ημερών. Μετά την εκδίκαση των ενστάσεων οι πίνακες υποβάλλονται και κυρώνονται από τον περιφερειακό διευθυντή, τον αναπληρωτή του ή τον διευθυντή της οικείας διεύθυνσης εκπαίδευσης και έχουν ισχύ από την 1η Σεπτεμβρίου του έτους κατάρτισης μέχρι την 31^η Ιουλίου κάθε τέταρτου έτους (άρθρο 21, παρ. 1 και 2).

Για τις αιτήσεις των υποψηφίων διευθυντών των πειραματικών σχολείων των Πανεπιστημίων γνωμοδοτεί το εποπτικό συμβούλιο κάθε πειραματικού σχολείου, το οποίο αποτελείται από τον επόπτη και τους δύο αναπληρωτές του, μέλη Δ.Ε.Π. του τμήματος που εποπτεύει το σχολείο. Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη του συμβουλίου ορίζονται από τη Γ.Σ. του οικείου πανεπιστημιακού τμήματος. Το εποπτικό συμβούλιο καταρτίζει σχετικές εισηγητικές εκθέσεις, τις οποίες αποστέλλει στο ανώτερο περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο (άρθρο 25, παρ. 4).

Η ανάληψη υπηρεσίας των τοποθετούμενων από τους αξιολογικούς πίνακες επιλογής είναι υποχρεωτική. Όσοι δεν αναλαμβάνουν υπηρεσία στις θέσεις που τοποθετούνται διαγράφονται από τον οικείο πίνακα επιλογής (άρθρο 21, παρ. 2).

2.2. Ο Νόμος 4327/2015

2.2.1. Η κατάσταση πριν απ' την ψήφιση του Νόμου

Η ανάληψη της εξουσίας από την κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ τον Ιανουάριο του 2015 επέφερε την ανάγκη - μεταξύ άλλων - αλλαγών στον τρόπο επιλογής των στελεχών διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων, στον οποίον θέλησε να προσδώσει χαρακτηριστικά που άπτονταν ενός πιο δημοκρατικού πλαισίου. Για το λόγο αυτό μετέφερε βασικά χαρακτηριστικά της επιλογής από τα συμβούλια επιλογής στους συλλόγους διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας και από τη διαδικασία της συνέντευξης που είχε κατηγορηθεί για κομματισμό και αδιαφάνεια στην ψηφοφορία από το Σύλλογο διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας (Βουλή των Ελλήνων: Πρακτικά 8/5/2015; Σύριζα, 10/06/2015).

2.2.2. Απαιτούμενα προσόντα υποψηφίων διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων

Ο νέος Νόμος επιλογής διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων απαρτίζονταν από τέσσερα κεφάλαια στα οποία λαμβάνονταν μέριμνα για το Λύκειο, τα πειραματικά και πρότυπα σχολεία και την επιλογή στελεχών της εκπαίδευσης με τη μορφή του επείγοντος.

Ο Νόμος αντικαθιστούσε τον προηγούμενο Νόμο 3848/2010 και όριζε αναφορικά με τις προϋποθέσεις επιλογής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση:

«Ως Διευθυντές σχολικών μονάδων και Ε.Κ. επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας με δεκαετή (10) τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα για οκτώ (8) τουλάχιστον έτη στην Πρωτοβάθμια ή Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από τα ανωτέρω οκτώ (8) έτη άσκησης διδακτικών καθηκόντων, τα τρία (3)

τουλάχιστον θα πρέπει να έχουν ασκηθεί σε αντίστοιχους με την προς κάλυψη θέση τύπους σχολείων της οικείας βαθμίδας, συμπληρώνοντας σε αυτά τουλάχιστον το 50% του υποχρεωτικού τους ωραρίου, με την επιφύλαξη της περίπτωσης ζ' της παρούσης παραγράφου. Ειδικά, για τις Σ.Μ.Ε.Α.Ε., εκτός των εκπαιδευτικών μπορούν να επιλέγονται ως Διευθυντές και μέλη ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού με δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ. από την οποία τα τρία (3) τουλάχιστον έτη να έχουν υπηρετηθεί σε αντίστοιχο με την προς κάλυψη θέση τύπο Σ.Μ.Ε.Α.Ε..

Αν οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας δεν πληρούν την προϋπόθεση της οκταετούς διδακτικής υπηρεσίας, υποψήφιοι μπορεί να είναι και εκπαιδευτικοί με μικρότερο χρόνο υπηρεσίας».

Αμέσως παρακάτω εξειδίκευε, όπως και ο προηγούμενος Νόμος, τα προσόντα και τα χαρακτηριστικά που απαιτούνταν για την ανάληψη της διεύθυνσης των δημοτικών αλλά και των διαπολιτισμικών και πειραματικών σχολείων ορίζοντας:

«α) Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών δημοτικών σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εκπαιδευτικοί που αναφέρονται στο π.δ. 323/1993.

β) Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών νηπιαγωγείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί του κλάδου ΠΕ 60.

... ββ) Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας και επαγγελματικής Ε.Α.Ε. (ειδικά γυμνάσια, ειδικά ΓΕ.Λ., ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια, ειδικά ΕΠΑ.Λ. και Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.), μόνιμοι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των αντίστοιχων προς τα διδασκόμενα γνωστικά αντικείμενα κλάδων, εφόσον έχουν τα προσόντα διορισμού και τοποθέτησης σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή υπηρετούν οργανικά σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ. ή έχουν διδακτική υπηρεσία τουλάχιστον τριών ετών σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ., καθώς και τα μέλη του Ε.Ε.Π.. Επιπλέον και μόνο για τις θέσεις Διευθυντών των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. υποψήφιοι μπορεί να είναι και εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του κλάδου δασκάλων και εκπαιδευτικοί του π.δ. 323/1993, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της παρούσας παραγράφου.

ε) Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών στα σχολεία διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, εκπαιδευτικοί κάτοχοι τίτλου ξένης γλώσσας, κατά προτίμηση της χώρας προέλευσης της πλειονότητας των μαθητών, σε επίπεδο τουλάχιστον Β2.

... ζ) Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών των πειραματικών και προτύπων σχολείων, εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που έχουν 18 τουλάχιστον μήνες προϋπηρεσία με οργανική θέση ή θέση επί θητεία σε ένα από τα σχολεία τα οριζόμενα από τον παρόντα νόμο ως πειραματικά ή ως πρότυπα, διαθέτουν τα προσόντα άσκησης καθηκόντων Διευθυντή στα λοιπά σχολεία αντίστοιχης βαθμίδας και είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης».

Εξειδικεύοντας τους όρους «εκπαιδευτική υπηρεσία» και «διδασκτική υπηρεσία» ο Νόμος προέβλεπε στην παράγραφο 7 του 17^{ου} άρθρου:

«Όπου στις διατάξεις του παρόντος άρθρου προβλέπεται εκπαιδευτική υπηρεσία, υπολογίζεται η προϋπηρεσία τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική εκπαίδευση, καθώς και η προϋπηρεσία των υποψηφίων ως προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων με αναγωγή στο υποχρεωτικό εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας».

Κι αμέσως παρακάτω:

«Όπου στις διατάξεις του παρόντος άρθρου προβλέπεται διδασκτική υπηρεσία, λογίζεται: α) η άσκηση διδακτικού έργου σε μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, β) οι άδειες κύησης, λοχείας, ανατροφής τέκνου, γ) η θητεία σχολικού συμβούλου, δ) η θητεία σε Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (Κ.Π.Ε.), ε) η θητεία σε θέσεις Υπευθύνων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, Αγωγής, Υγείας, Πολιτιστικών θεμάτων και σχολικών δραστηριοτήτων, στ) η θητεία των υπευθύνων ΓΡΑΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ, ΣΕΠ, ΚΕΠΛΗΝΕΤ, ΕΚΦΕ και Συμβουλευτικών Σταθμών Νέων.

Όπου στις ίδιες διατάξεις προβλέπεται εκπαιδευτική ή διδασκτική υπηρεσία σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ., υπολογίζεται η υπηρεσία των υποψηφίων σε Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.) ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ., σε αυτοτελείς Σ.Μ.Ε.Α.Ε., σε Τμήματα Ένταξης, σε προγράμματα παράλληλης στήριξης, σε προγράμματα διδασκαλίας στο σπίτι ή στις εκπαιδευτικές δομές Ε.Α.Ε. που προβλέπονται στην περίπτωση β' της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 3699/2008 (Α' 199)».

2.2.3. Διαδικασία και τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων

Στο άρθρο 22 καθορίζεται ο χρόνος και η διαδικασία υποβολής αιτήσεων των ενδιαφερομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι υποψήφιοι μπορούν να θέσουν υποψηφιότητα για τρεις το ανώτερο σχολικές μονάδες, εκ των οποίων η μία θα μπορεί να είναι είτε όπου κατέχουν οργανική θέση, είτε σε μία από τις σχολικές μονάδες που υπηρέτησαν την τελευταία πενταετία, ως στελέχη ή ως εκπαιδευτικοί για τουλάχιστον 8 διδακτικές ώρες την

εβδομάδα, η δεύτερη σχολική μονάδα εντός του Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε. όπου υπηρετούν ή υπηρέτησαν την τελευταία πενταετία, ενώ η επιλογή της τρίτης σχολικής μονάδας δεν υπόκειται σε κανέναν επιπρόσθετο περιορισμό. Μοναδική προϋπόθεση είναι σε κάθε περίπτωση, ότι ο επιλεγείς Διευθυντής σχολικής μονάδας θα πρέπει να συμπληρώνει το υποχρεωτικό ωράριο της θέσης του Διευθυντή στη σχολική μονάδα ή το Ε.Κ. που έχει εκλεγεί (άρθρο 4α).

Αναφορικά με τον χρόνο υποβολής των αιτήσεων διευκρινίζεται ότι:

«Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται: α) Ο χρόνος υποβολής αιτήσεων των υποψήφιων Διευθυντών Εκπαίδευσης, των Διευθυντών σχολικών μονάδων ή Ε.Κ. των Προϊσταμένων νηπιαγωγείων και των Προϊσταμένων δημοτικών σχολείων και β) η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων όλων των υποψήφιων στελεχών της εκπαίδευσης, τα υποβλητέα δικαιολογητικά, οι λεπτομέρειες της διαδικασίας εκλογής και επιλογής και κάθε άλλη σχετική αναγκαία λεπτομέρεια» (άρθρο 22, παράγραφος 5).

Οι αρμόδιες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης είναι επιφορτισμένες με το καθήκον κατάρτισης των σχετικών πινάκων υποψηφίων Διευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ., αλλά και επιμέρους πινάκων αργότερα με βάση τις υποβληθείσες δηλώσεις προτίμησης, ανά σχολική μονάδα. Οι πίνακες αυτοί αναρτώνται στις οικείες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και οι υποψήφιοι δύνανται να υποβάλουν εγγράφως ένσταση εναντίον τους σε χρονικό διάστημα εντός τριών ημερών από την ανάρτησή τους. Μετά την εξέταση των ενστάσεων απ' το οικείο Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε., οι νέοι ανασυνταγμένοι πίνακες υποβάλλονται στον περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης, απ' τον οποίο κυρώνονται.

Σε περίπτωση κενούμενης και κενής θέσης η επιλογή γίνεται με επανάληψη της διαδικασίας. Μέχρις ότου ολοκληρωθεί η επανάληψη της διαδικασίας οι κενές ή κενούμενες θέσεις πληρώνονται με απόφαση του οικείου Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε.» (άρθρο 24, παράγραφοι 1 και 2, άρθρο 26 παράγραφος 2).

Αναφορικά με τη θητεία των νέων διευθυντών αυτή ορίζεται ως διετής. Ξεκινά με την τοποθέτησή τους και λήγει την 31η Ιουλίου του δεύτερου έτους που ακολουθεί την επιλογή τους. Η επιλογή και τοποθέτηση στις κενούμενες θέσεις γίνεται για το υπόλοιπο της θητείας αυτής. Οι τοποθετούμενοι σε κενές ή κενούμενες θέσεις εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι την ανάληψη της υπηρεσίας των νέων στελεχών» (άρθρο 27).

Η τοποθέτηση των νέων διευθυντών των σχολικών μονάδων γίνεται μετά από τον συνυπολογισμό όλων των μορίων τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις του νόμου,

με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πράξη των οικείων περιφερειακών υπηρεσιακών συμβουλίων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Π.Υ.Σ.Π.Ε. - Π.Υ.Σ.Δ.Ε.).

2.2.4. Κριτήρια επιλογής, αποτίμηση κριτηρίων

1. Στα άρθρα 18 και 19 καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων και η αποτίμησή τους σε αξιολογικές μονάδες, τα οποία συνίστανται στα:

α) Η επιστημονική - παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου του υποψηφίου και τα συνυποβαλλόμενα αποδεικτικά στοιχεία.

Το κριτήριο αποτιμάται με 9 έως 11 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

«α) Διδακτορικό δίπλωμα: 4 μονάδες και Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 2,5 μονάδες.

Σε περίπτωση που ο υποψήφιος κατέχει Διδακτορικό δίπλωμα και Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών λαμβάνει κατά ανώτατο όριο 4 μονάδες. Διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών που ήταν αναγκαίο προσόν για το διορισμό δεν μοριοδοτείται. Η κατοχή δεύτερου μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών δεν μοριοδοτείται επιπροσθέτως.

β) Τίτλος Διδασκαλείου Εκπαίδευσης (μόνο για στελέχη της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης): 2 μονάδες.

γ) Δεύτερο πτυχίο πανεπιστημίου ή Τ.Ε.Ι.: 2 μονάδες εφόσον δεν ήταν αναγκαίο προσόν για το διορισμό.

δ) Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή Σχολής Νηπιαγωγών: 0,5 μονάδα, εφόσον δεν ήταν αναγκαίο προσόν για το διορισμό ή δεν αποτέλεσε προϋπόθεση για απόκτηση πτυχίου εξομοίωσης, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για διορισμό και εφόσον δεν υφίσταται η μοριοδότηση της προηγούμενης περίπτωσης β'.

Όλοι οι τίτλοι σπουδών, εφόσον προέρχονται από ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης της αλλοδαπής, πρέπει να είναι αναγνωρισμένοι από το Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. / ΔΙ.Κ.Α.Τ.Σ.Α. ή Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Ι.Τ.Ε.).

ε) Βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης σε Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. / Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε., εφόσον δεν ήταν αναγκαίο προσόν για το διορισμό: 0,5 μονάδα. Αν ο υποψήφιος έχει περισσότερα πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις δεν μοριοδοτούνται αθροιστικά.

στ) Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε. επιπέδου 1: 0,5 μονάδα. Οι εκπαιδευτικοί των κλάδων ΠΕ 19 και ΠΕ 20 δεν μοριοδοτούνται.

ζ) Πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 0,5 μονάδα.

η) Πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου ανώτερου του B2: 1 μονάδα. Αν ο υποψήφιος κατέχει διαφόρων επιπέδων αποδεικτικά γνώσης της ίδιας ξένης γλώσσας μοριοδοτείται μόνον η πιστοποιημένη γνώση στο ανώτερο επίπεδο. Η πιστοποιημένη γνώση και δεύτερης ξένης γλώσσας μοριοδοτείται κατά το ήμισυ της μοριοδότησης της πρώτης ξένης γλώσσας. Η γνώση ξένης γλώσσας μοριοδοτείται με βάση τίτλους που ορίζονται από τα προβλεπόμενα στις διαδικασίες επιλογής του Α.Σ.Ε.Π.» (άρθρο 19).

β) Η υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία, όπως προκύπτει από στοιχεία του φακέλου του υποψηφίου. Το κριτήριο αποτιμάται με 14 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

«α) Υπηρεσιακή κατάσταση: 11 μονάδες κατ' ανώτατο όριο. Οι μονάδες αυτές υπολογίζονται με βάση τη διδακτική υπηρεσία αποτιμώμενη με 1 μονάδα για κάθε έτος πέραν του χρόνου που αποτελεί προϋπόθεση για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής Διευθυντών Εκπαίδευσης και Διευθυντών σχολικών μονάδων ή Ε.Κ.. Για τους υποψηφίους Διευθυντές των Σ.Μ.Ε.Α.Ε. που είναι μέλη Ε.Ε.Π. οι μονάδες υπολογίζονται με βάση την εκπαιδευτική υπηρεσία αποτιμώμενη με μία μονάδα για κάθε έτος πέραν των οκτώ (8).

β) Διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία: 3 μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων και 4 μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Εκπαίδευσης.

Ειδικότερα:

αα) Άσκηση καθηκόντων περιφερειακού Διευθυντή εκπαίδευσης, σχολικού συμβούλου, Διευθυντή Εκπαίδευσης ή προϊσταμένου γραφείου εκπαίδευσης, προϊσταμένου ΚΕ.Δ.Δ.Υ. ή αναπληρωτή προϊσταμένου ΚΕ.Δ.Δ.Υ., Διευθυντή σχολικής μονάδας Σ.Ε.Κ. (Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα) ή Ε.Κ., υπεύθυνου ΚΠΕ: 0,5 μονάδα για κάθε έτος. Η άσκηση καθηκόντων για κάθε θέση του παρόντος εδαφίου αποτιμάται με δύο (2) μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων και τρεις (3) μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Εκπαίδευσης.

Άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου σχολικής μονάδας, προϊσταμένου τμήματος εκπαιδευτικών θεμάτων διεύθυνσης εκπαίδευσης, υποδιευθυντή σχολικής μονάδας, Σ.Ε.Κ. ή Ε.Κ., Υπευθύνου Τομέα Σ.Ε.Κ. ή Ε.Κ., υπεύθυνου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης ή αγωγής υγείας ή πολιτιστικών θεμάτων στη διεύθυνση εκπαίδευσης, υπεύθυνου Κέντρου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.), Γραφείου Σχολικού Επαγγελματικού

Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.), Εργαστηριακού Κέντρου Φυσικών Επιστημών (Ε.Κ.Φ.Ε.), Κέντρου Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών (ΠΛΗ.ΝΕ.Τ.), Συμβουλευτικού Σταθμού Νέων: 0,25 μονάδες για κάθε έτος και μέχρι μία (1) μονάδα κατ' ανώτατο όριο.

Η άσκηση καθηκόντων σε περισσότερες από μία θέση από αυτές που περιγράφονται στα προηγούμενα δύο εδάφια μοριοδοτείται αθροιστικά, με 2 μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων και 3 μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους Διευθυντές Εκπαίδευσης.

ββ) Συμμετοχή σε κεντρικά, ανώτερα περιφερειακά και περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών, ως αιρετό μέλος: 0,25 μονάδες για κάθε έτος και μέχρι 1 μονάδα κατ' ανώτατο όριο. Παράλληλη συμμετοχή σε περισσότερα συμβούλια το ίδιο χρονικό διάστημα δεν μοριοδοτείται αθροιστικά. Σε περίπτωση παράλληλης άσκησης καθηκόντων σε θέσεις της προηγούμενης περίπτωσης αα' δεν υπολογίζονται μονάδες από συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών. Για τη μοριοδότηση των αναπληρωματικών αιρετών μελών των συμβουλίων απαιτείται συμμετοχή τους σε πέντε τουλάχιστον συνεδριάσεις ανά έτος.

γγ) Τα κριτήρια επιλογής για τους προϊσταμένους ΚΕ.Δ.Δ.Υ. αποτιμώνται όπως και για τους Διευθυντές Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

γ) Για την εφαρμογή των παραπάνω περιπτώσεων α' και β', χρόνος διδακτικής υπηρεσίας των εκπαιδευτικών (ή εκπαιδευτικής για το Ε.Ε.Π.) ή καθοδηγητικής ή διοικητικής εμπειρίας βραχύτερος του έτους μοριοδοτείται με το ένα τέταρτο (1/4) της αντίστοιχης ετήσιας μοριοδότησης για κάθε τρίμηνο. Χρόνος μικρότερος του τριμήνου δεν υπολογίζεται» (άρθρο 19).

γ) Η συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο, όπως προκύπτει από τις θέσεις στις οποίες έχει υπηρετήσει, καθώς και η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου που αποτιμώνται στην περίπτωση των υποψηφίων Διευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ. κατά τη μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων, λαμβάνουν 12 μονάδες κατ' ανώτατο όριο. Πιο συγκεκριμένα για τους υποψηφίους Διευθυντές σχολικών μονάδων και Ε.Κ.:

«Το κριτήριο αυτό αποτιμάται με τη μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων της σχολικής μονάδας που ο υποψήφιος θα επιλέξει, σύμφωνα με τα οριζόμενα κατωτέρω. Στη μυστική ψηφοφορία δεν συμμετέχει ο ίδιος ή σύζυγος ή συγγενής δευτέρου βαθμού εξ αίματος. Μέσω της μυστικής ψηφοφορίας εκτιμώνται στοιχεία της προσωπικότητας που έχουν αναδειχθεί στην καθημερινότητα της σχολικής ζωής, όπως η προσωπικότητα, το ήθος, η εντιμότητα, το αίσθημα δικαιοσύνης, η δημοκρατική συμπεριφορά, η επαγγελματική

ανάπτυξη και συνέπεια, καθώς και οι ικανότητες του υποψηφίου. Στις ικανότητες του υποψηφίου περιλαμβάνονται ενδεικτικώς: η ικανότητα επικοινωνίας και συνεργασίας, η ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών και επίλυσης προβλημάτων ιδίως διδακτικών, διοικητικών, οργανωτικών και λειτουργικών, καθώς και η ικανότητα δημιουργίας κατάλληλου παιδαγωγικού περιβάλλοντος έμπνευσης των εκπαιδευτικών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ο Σύλλογος διδασκόντων κατά την εκτίμησή του λαμβάνει, επίσης, υπόψη: Τα στοιχεία τα οποία ο υποψήφιος έχει καταθέσει προς μοριοδότηση στο οικείο ΠΥΣΠΕ ή ΠΥΣΔΕ, καθώς και τα στοιχεία τα οποία αναφέρει στο βιογραφικό του σημείωμα, αποδεικνύονται με παραστατικά (αντίγραφα, βεβαιώσεις) και δεν μοριοδοτούνται, όπως: άλλες σπουδές, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, οργάνωση εκπαιδευτικών συνεδρίων, σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή συμμετοχή σε αυτά με την ιδιότητα του εισηγητή, του μέλους της επιστημονικής ομάδας ή του επιμορφωτή, συγγραφικό και ερευνητικό έργο, πρωτοβουλίες σε σχέση με το εκπαιδευτικό έργο, υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εφαρμογή καινοτομιών, σχετική με την εκπαίδευση διοικητική ή καθοδηγητική εμπειρία, επιμορφωτικές συναντήσεις, συμμετοχή σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας, κοινωνική και συνδικαλιστική δράση, συμμετοχή σε όργανα διοίκησης επιστημονικών και εκπαιδευτικών οργανώσεων ή σε όργανα λαϊκής συμμετοχής και επίσημες διακρίσεις.

Ο αριθμός των μορίων που ο υποψήφιος λαμβάνει κατά τη μυστική ψηφοφορία υπολογίζεται ως ακολούθως: το ποσοστό των ψήφων που έλαβε επί του συνόλου των έγκυρων ψήφων ανάγεται σε ποσοστό επί των 12 μορίων που μπορεί να λάβει κατά ανώτατο όριο ο υποψήφιος.

Υποψήφιο στέλεχος το οποίο δεν συγκεντρώνει κατά τη μυστική ψηφοφορία τουλάχιστον το 20% των έγκυρων ψήφων, δεν συμμετέχει στην περαιτέρω διαδικασία επιλογής.

Προκειμένου η ψηφοφορία να είναι έγκυρη, απαιτείται αυξημένη συμμετοχή, τουλάχιστον 65% των μελών του συλλόγου διδασκόντων.

Στην ψηφοφορία συμμετέχουν μόνιμοι και αναπληρωτές εκπαιδευτικοί. Αν εκπαιδευτικός διδάσκει σε περισσότερες σχολικές μονάδες ή Ε.Κ. ψηφίζει στη σχολική μονάδα όπου έχει τις περισσότερες ώρες, με βάση την απόφαση διάθεσης των Υπηρεσιακών Συμβουλίων που επικαιροποιούν και αποστέλλουν αλφαβητικό πίνακα με τις αποφάσεις των διαθέσεων των εκπαιδευτικών στα σχολεία, πριν τη διαδικασία επιλογής των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων». (άρθρο 19).

2. Οι υποψήφιοι κατατάσσονται στον οικείο πίνακα με βάση το άθροισμα των μονάδων, τις οποίες συγκεντρώνουν κατά την αποτίμηση των παραπάνω κριτηρίων, σύμφωνα με τα επόμενα άρθρα. Το σύνολο των μονάδων για τους υποψηφίους Διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ανέρχεται σε 37, το σύνολο των μονάδων για τους υποψηφίους Διευθυντές σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Ε.Κ. ανέρχεται σε 35, το σύνολο των μονάδων για τους υποψηφίους Διευθυντές Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ανέρχεται σε 38 και το σύνολο των μονάδων για τους υποψηφίους Διευθυντές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανέρχεται σε 36».

2.2.5. Ενστάσεις κατά του Νόμου επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων

Ο Νόμος 4327/2015 προέβλεπε ως βασικό μεθοδολογικό εργαλείο του την ψηφοφορία από τον Σύλλογο διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας. Η ψηφοφορία ήταν μυστική και απαιτούνταν η εξασφάλιση του 20% των ψήφων που αναλογούσαν σε κάθε Σύλλογο διδασκόντων, προκειμένου ένας υποψήφιος να συνεχίσει να μετέχει της διαδικασίας περαιτέρω.

Η ψηφοφορία ήταν ένα «εργαλείο» το οποίο χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων. Θεωρητικά αντικατέστησε τη διαδικασία της συνέντευξης αποτιμώμενη σε ίδιο ποσοστό επί της συνολικής διαδικασίας. Στην πραγματικότητα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ενώ η συνέντευξη καταλάμβανε το 28,3% του συνολικού ποσοστού στο Νόμο του 2010, η ψηφοφορία καταλαμβάνει το 34,28% στο Νόμο του 2015.

Η επιλογή της ψηφοφορίας ως «εργαλείο» επιλογής των διευθυντών απέδωσε στους Συλλόγους διδασκόντων λειτουργίες και αρμοδιότητες που ξεπερνούσαν τις έως τότε καταγεγραμμένες και ουσιαστικά τους κατέστησε, αν όχι κυρίαρχα όργανα, τουλάχιστον συνδιαμορφωτές των εξελίξεων που αφορούσαν την ηγεσία σε κάθε σχολική μονάδα. Και ενώ αυτό ενίσχυε το δημοκρατικό χαρακτήρα των επιλογών αποσιωπούσε σημαντικά ζητήματα, όπως:

α. Ότι η ψηφοφορία ήταν μυστική και κανείς δεν είχε υποχρέωση να τεκμηριώσει και να αιτιολογήσει την ψήφο του,

β. Ότι δεν υπήρχε πρόβλεψη καταγραφής της διαδικασίας σε πρακτικό που θα συνέτασσε ο Σύλλογος διδασκόντων και θα τεκμηριώνε ουσιαστικά τις αποφάσεις του. Το μόνο που προβλεπόταν ήταν η σύνταξη πρακτικού που αφορούσε μόνο στην καταγραφή των αποτελεσμάτων,

γ. Ότι δεν δινόταν δικαίωμα υποβολής ένστασης για μια ενδεχόμενη χειραγώγηση της ψηφοφορίας. Το μόνο δικαίωμα που είχε κάποιος υποψήφιος ήταν να υποβάλλει ένσταση για τη διαδικασία που ακολουθήθηκε,

δ. Ότι αποκλείονταν απ' τη συνέχεια της διαδικασίας επιλογής υποψήφιοι που στη σχολική μονάδα που επιθυμούσαν να γίνουν διευθυντές δεν υπήρχε καταγραφή αυξημένης πλειοψηφίας του Συλλόγου διδασκόντων, ή υποψήφιοι που δεν κατάφεραν να εξασφαλίσουν το 20% των ψήφων του Συλλόγου (esos.gr, 2015α).

Για τους παραπάνω λόγους 57 Διευθυντές Σχολείων καθώς και η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης κατέθεσαν στο Συμβούλιο της Επικρατείας αίτηση προσωρινής αναστολής και ακύρωσης του νόμου 4327/2015, για την επιλογή των υποψηφίων Διευθυντών των Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, θέτοντας ζητήματα αντισυνταγματικότητας και νομιμότητας της κανονιστικής πράξης για τις επιλογές στελεχών εκπαίδευσης σύμφωνα με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ' του νόμου 4327/2015.

Το Υπουργείο Παιδείας αντέδρασε άμεσα καταθέτοντας γραπτό αίτημα να απορριφθεί η αίτηση ακύρωσης που είχαν υποβάλλει οι 57 διευθυντές καθώς και η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης, προβάλλοντας το αιτιολογικό ότι αρκετοί απ' τους προσφεύγοντες εναντίον του Νόμου δεν είχαν πλέον έννομο συμφέρον καθώς τελικά έγιναν διευθυντές (esos.gr, 2015β).

Το θέμα συζητήθηκε στο 7μελές Σχηματισμό του Γ' τμήματος του ΣτΕ στις 19 Νοεμβρίου του 2016. Το δικαστήριο απέρριψε την πρόταση του Υπουργείου Παιδείας κάνοντας δεκτό το αίτημα των διευθυντών για συζήτηση με το σκεπτικό ότι υπήρχε και ένας άλλος αριθμός αιτούντων που δεν επελέγησαν Διευθυντές.

Η απόφαση αυτή, αλλά και οι συνεχιζόμενες αντιδράσεις των συλλόγων των εκπαιδευτικών, ανάγκασαν το Υπουργείο Παιδείας να αναθεωρήσει τις απόψεις του. Η αναθεώρηση αυτή καταγράφηκε σε τροπολογία που κατατέθηκε στις 4 Δεκεμβρίου 2015 σε Νομοσχέδιο άσχετο με τα ζητήματα της εκπαίδευσης (ΦΕΚ 164, τ. Α'/04.12.2015). Στο Νόμο αυτό και με το άρθρο 46 παρ. 5. α' έπαψε να θεωρείται προϋπόθεση για τη συμμετοχή στη συνέχιση της διαδικασίας η συγκέντρωση του 20% των έγκυρων ψήφων του Συλλόγου διδασκόντων, ενώ η επόμενη υποπαράγραφος του Νομοσχεδίου επανέφερε τη διαδικασία αξιολόγησης μέσω της συνέντευξης των υποψηφίων με ανώτατο όριο τις 15 αξιολογικές μονάδες.

Στις 31 Μαρτίου του 2016 εκδόθηκε τελικά η απόφαση του Γ' τμήματος του ΣτΕ για την επιλογή Διευθυντών Σχολείων, κάνοντας δεκτό το αίτημα του έννομου συμφέροντος όσον

προσέφυγαν, κρίνοντας ότι τίθενται σοβαρά ζητήματα συνταγματικότητας και νομιμότητας τα οποία και παρέπεμψε για συζήτηση στην Ολομέλεια του Συμβουλίου Επικρατείας λόγω της κρισιμότητάς τους (esos.gr, 2016).

Μετά από αλληπάλληλες καθυστερήσεις το θέμα έφτασε να συζητηθεί στην Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας στις 17 Οκτωβρίου του 2016 (Συμβούλιο της Επικρατείας, 2017).

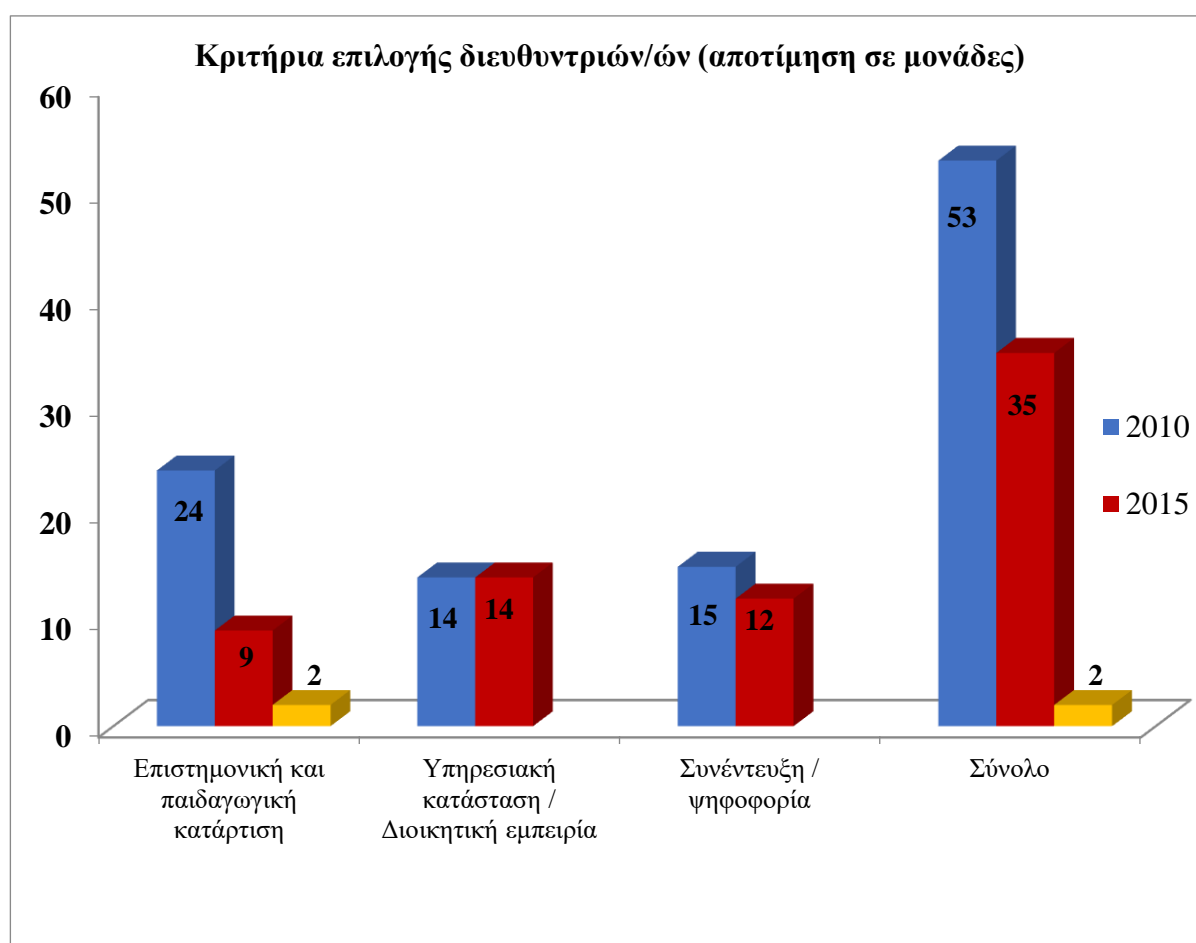
Η απόφαση παραδόθηκε στο γραφείο του Υπουργού Παιδείας Κώστα Γαβρόγλου στις 12 Απριλίου του 2017. Σύμφωνα μ' αυτή δικαιώνονται οι αιτιάσεις των εκπαιδευτικών που προσέφυγαν εναντίον του Νόμου, βάζοντας οριστικό τέλος στη διενέργεια της επιλογής διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης με τον τρόπο αυτό (esos.gr, 2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ 3848/2010 ΚΑΙ 4327/2015

3.1. Κριτική προσέγγιση

Η συγκριτική αποτίμηση των δύο Νόμων επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, η οποία θα επιχειρηθεί παρακάτω, βασίζεται στη σύγκριση των κριτηρίων μοριοδότησης που καθένας απ' τους Νόμους αυτούς προβλέπει.

Αρχικά, εξετάζονται οι μονάδες που προβλέπουν οι δύο Νόμοι για καθένα κριτήριο και το σύνολο των αξιολογικών μονάδων που προβλέπονταν σ' ολόκληρη τη διαδικασία (Γράφημα 1).

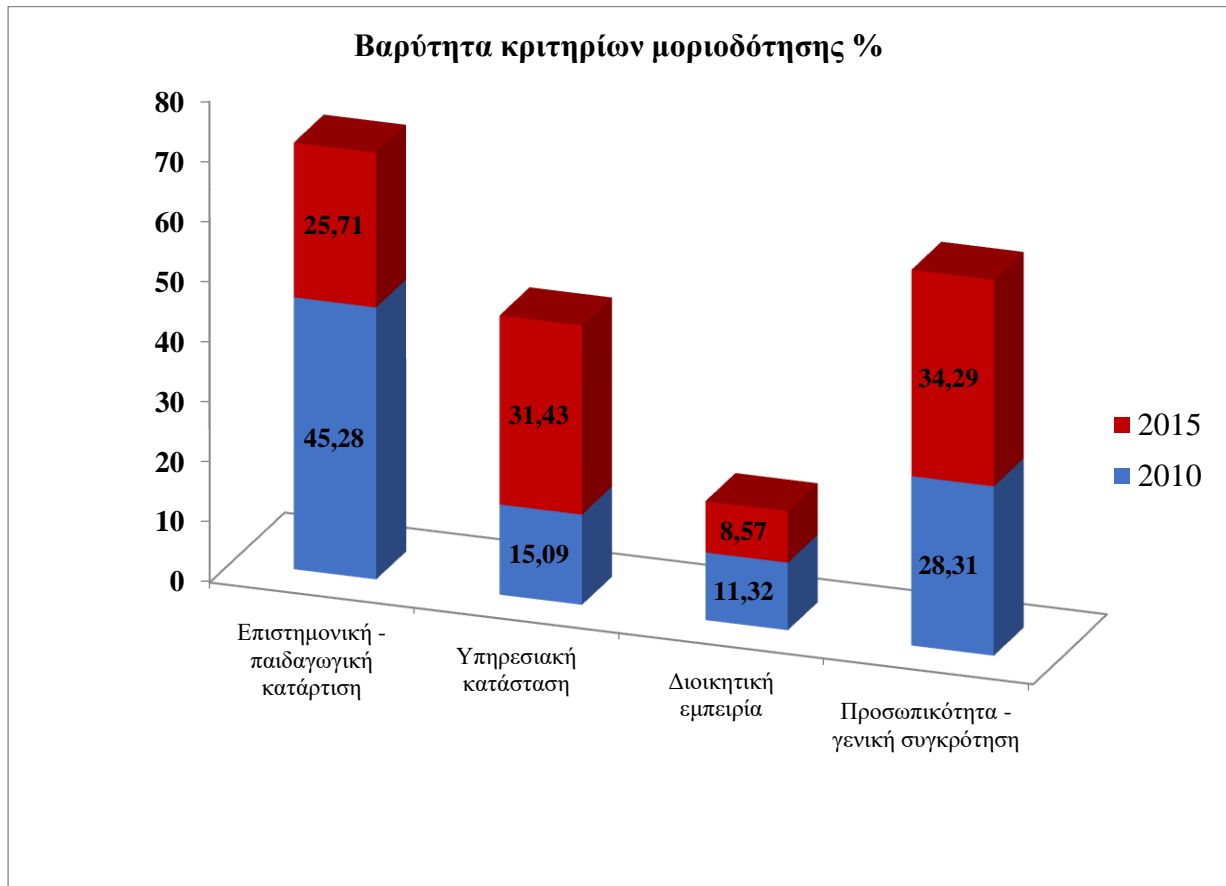


Γράφημα 1: Κριτήρια επιλογής διευθυντριών/διευθυντών (αποτίμηση σε μονάδες)

Αρχική διαπίστωση είναι ότι οι δύο Νόμοι είναι παντελώς διαφορετικοί αναφορικά με τη φιλοσοφία που τους διέπει. Ο Νόμος του 2010 θεωρεί ως κυρίαρχο κριτήριο τα επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα του υποψηφίου, ενώ ο Νόμος του 2015 δέχεται ως βασικό κριτήριο την προσωπικότητα / γενική συγκρότηση του υποψηφίου. Μεγάλη ανισομέρεια

εμφανίζει και το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης, το οποίο αποκτά ξεχωριστή βαρύτητα στο Νόμο του 2015 (Γράφημα 2).

Επιπλέον, στο κριτήριο της Επιστημονικής και Παιδαγωγικής κατάρτισης στο Νόμο του 2015 προβλεπόταν επιπλέον δύο αξιολογικές μονάδες για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ανεβάζοντας το σύνολο των μονάδων σε έντεκα. Οι επιπλέον αυτές μονάδες αφορούσαν στους κατόχους διπλώματος διδασκαλείου, το οποίο από μόνο του μπορούσε να κρίνει την εκλογή υπέρ του κατόχου του.



Γράφημα 2: Βαρύτητα κριτηρίων μοριοδότησης στους Νόμους του 2010 και του 2015

3.1.1. Το κριτήριο της Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης

Στο κριτήριο αυτό συμπεριλαμβάνονται και αποτιμούνται τα πρόσθετα προσόντα - πέραν του βασικού τίτλου σπουδών - κάθε υποψηφίου. Ανάλογα με τη βαρύτητα που επιθυμεί να προσδώσει σε κάποιο κριτήριο ο νομοθέτης κάθε φορά, οι αναγνωρισμένοι τίτλοι σπουδών, οι βεβαιώσεις ή τα πιστοποιητικά που εμπίπτουν σε κάποια υποκατηγορία του κριτηρίου, λαμβάνουν διαφορετικό αριθμό αξιολογικών μονάδων. Στον πίνακα 1 φαίνεται αναλυτικά η μοριοδότηση κάθε υποκατηγορίας στο κριτήριο που εξετάζουμε σε καθέναν απ' τους δύο Νόμους.

Επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα	
N.3848/2010	N.4327/2015
Διδακτορικό τίτλος: 6 μονάδες 2ο Διδακτορικό τίτλος: 2 μονάδες	Διδακτορικό τίτλος: 4 μονάδες -
Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 4 μονάδες	Μεταπτυχιακός τίτλος: 2,5 μονάδες
2ος Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 1 μονάδα	-
B' Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ: 3 μονάδες	B' Πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ: 2 μονάδες
Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή σχολής Νηπιαγωγών: 1 μονάδα	Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή Σχολής Νηπιαγωγών (ως τρίτο πτυχίο): 0,5 μονάδες
-	Βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης: 0,5 μονάδες
Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε Α' επιπέδου: 2 μονάδες Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε Β' επιπέδου: 3 μονάδες	Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε Α' επιπέδου σε 0,5 μονάδες -
Πιστοποιημένη γνώση μιας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 1,5 μονάδες και ανώτερο του B2: 2,5 μονάδες	Πιστοποιημένη γνώση μιας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 0,5 μονάδες και ανώτερο του επιπέδου B2: 1 μονάδα
Η πιστοποιημένη γνώση και δεύτερης ξένης γλώσσας μοριοδοτείται κατά το ήμισυ της μοριοδότησης της πρώτης ξένης γλώσσας	Η πιστοποιημένη γνώση και δεύτερης ξένης γλώσσας μοριοδοτείται κατά το ήμισυ της μοριοδότησης της πρώτης ξένης γλώσσας
Διδασκαλείο: 3 μονάδες	Διδασκαλείο: 2 μονάδες
Όριο μονάδων 24	Όριο μονάδων 9 (11)
Βαρύτητα κριτηρίου 45%	Βαρύτητα κριτηρίου 26%

Πίνακας 1: Επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα

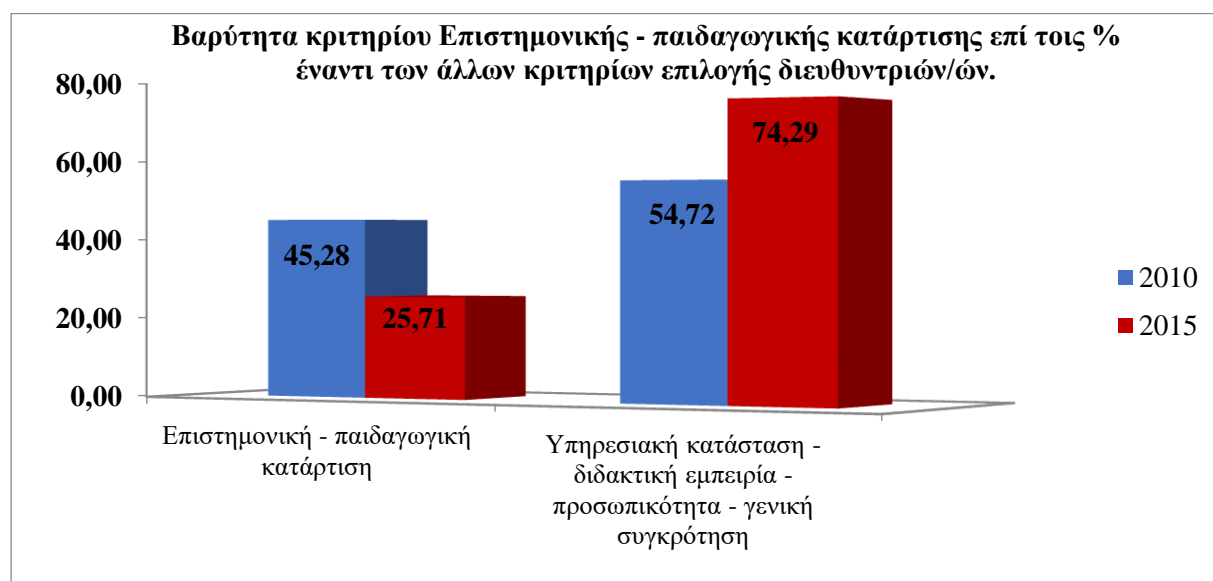
Οι ποιοτικές και συνάμα αξιολογικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο Νόμων συνίστανται στις ακόλουθες παραμέτρους:

α. Ο νέος Νόμος μοριοδοτεί όποιον υποψήφιο είναι κάτοχος διδακτορικού διπλώματος με 4 μονάδες έναντι 6 του παλιού Νόμου, ενώ δεν υπάρχει πρόβλεψη μοριοδότησης για την κτήση περαιτέρω διδακτορικών τίτλων, τους οποίους προέβλεπε και μοριοδοτούσε ο παλαιός Νόμος.

Ομοίως στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών η μοριοδότηση φτάνει το ύψος των 2,5 μονάδων έναντι 4 του παλαιού νόμου, ενώ και στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει πρόβλεψη για όσους είναι κάτοχοι περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών τίτλων.

β. Η πιστοποιημένη επιμόρφωση στις ΤΠΕ ομοίως, στον νέο Νόμο δεν «παρακολουθεί» τις διατάξεις του παλαιότερου Νόμου και δεν διακρίνει την επιμόρφωση σε Α' και Β' επίπεδα. Έτσι προμοδοτεί μόνο την επιμόρφωση Α' επιπέδου σε αντίθεση με το νόμο του 2010 που μοριοδοτούσε την επιμόρφωση Β' επιπέδου και μάλιστα με περισσότερα μόρια (3 αξιολογικές μονάδες). Εδώ πρέπει να επισημάνουμε πως το Β' επίπεδο επιμόρφωσης δεν έχει γενικό χαρακτήρα και δεν αφορά - ακόμη - όλες τις ειδικότητες εκπαιδευτικών που - δυνητικά - μπορούν να είναι υποψήφιοι διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων. Ιδιαίτερα δε, δεν αφορά - όπως κατά τη γνώμη μας θα μπορούσε - τους εκπαιδευτικούς ΠΕ 19 - 20 (Πληροφορικής).

γ. Η μέγιστη αποτίμηση του κριτηρίου στο Νόμο του 2015 ανέρχεται στις 9 αξιολογικές μονάδες, οι οποίες αντιστοιχούν στο 27% της όλης διαδικασίας επιλογής, έναντι των 24 αξιολογικών μονάδων, οι οποίες αντιστοιχούσαν στο 45% στη διαδικασία επιλογής με το Νόμο του 2010. Από τις δύο αυτές ποσοτικές επί τοις εκατό προσεγγίσεις διαφαίνεται και η διαφορετική αντίληψη των δύο Νόμων για το κριτήριο της Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης, το οποίο στην περίπτωση του Νόμου του 2015 είναι σαφώς υποβαθμισμένο καθώς το μεγαλύτερο τμήμα (73% της συνολικής μοριοδότησης) προέρχεται από τα κριτήρια της Προσωπικότητας - γενικής συγκρότησης, της διοικητικής εμπειρίας και της Υπηρεσιακής κατάστασης (Γράφημα 3).



Γράφημα 3: Βαρύτητα κριτηρίου Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης στους δύο Νόμους, έναντι των άλλων κριτηρίων επιλογής διευθυντριών/διευθυντών.

Προκειμένου να εξεταστεί η βαρύτητα κάθε υποκατηγορίας ξεχωριστά, θα πρέπει να μετατραπούν σε ποσοστό επί τους εκατό τα δεδομένα και να αναχθούν τα μόρια κάθε υποκριτηρίου στη συνολική μοριοδότηση του κριτηρίου της Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης, που στο Νόμο του 2010 αποτιμούνταν συνολικά σε 53 αξιολογικές μονάδες, ενώ στο Νόμο του 2015 ανέρχονταν σε 35.

Από τον πίνακα 2 που ακολουθεί προκύπτει ότι το ποσοστό βαρύτητας των περισσότερων υποκριτηρίων είναι περίπου ίσης βαρύτητας και στους δύο Νόμους, αναφορικά με τα κριτήρια που είναι κοινά και στους δύο. Η ουσιαστική διαφοροποίηση έγκειται στην επιπλέον μοριοδότηση στο Νόμο του 2010 των αυξημένων επιστημονικών προσόντων όσων υποψηφίων έχουν δεύτερο διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο ή ακόμη και όσων έχουν πιστοποιημένη επιμόρφωση Β' επιπέδου, ενώ σημαντικά μικρότερη, ωστόσο ευδιάκριτη, είναι η διαφοροποίηση στην ποσοστιαία επί τοις εκατό αποτίμηση του υποκριτηρίου της γνώσης ξένων γλωσσών, το οποίο στο Νόμο του 2015 εμφανίζει μικρότερη βαρύτητα απ' τον αντίστοιχο Νόμο του 2010.

Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας κάθε κριτηρίου			
A/A	ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΟΝ	2010	2015
1.	Διδακτορικός τίτλος	11,32%	11,43%
2.	Β' διδακτορικός τίτλος	3,77%	-
3.	Μεταπτυχιακός τίτλος	7,55%	7,14%
4.	Β' μεταπτυχιακός τίτλος	1,89%	-
5.	Β' πτυχίο	5,66%	5,71%
6.	Πτυχίο παιδαγωγικής	1,89%	1,43%
7.	Ξένη γλώσσα σε επίπεδο B2	2,83%	1,43%
8.	Ξένη γλώσσα σε επίπεδο B1	4,72%	2,86%
9.	Β' ξένη γλώσσα σε επίπεδο B2	1,42%	0,71%
10.	Β' ξένη γλώσσα σε επίπεδο B1	2,36%	1,43%
11.	ΤΠΕ Α' επιπέδου	3,77%	1,43%
12.	ΤΠΕ Β' επιπέδου	5,66%	-
13.	Ετήσια επιμόρφωση	-	1,43%

Πίνακας 2: Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας κάθε κριτηρίου

3.1.2. Το κριτήριο της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής εμπειρίας

Το κριτήριο της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής εμπειρίας αφορά ουσιαστικά σε δύο διαφορετικές μεταβλητές: απ' τη μια η υπηρεσιακή κατάσταση αναφέρεται στα έτη υπηρεσίας κάθε υποψηφίου κι απ' την άλλη η διοικητική εμπειρία τεκμαίρεται από την όποια προηγούμενη διοικητική εμπειρία του υποψηφίου σε θέσεις στελέχους της εκπαίδευσης.

Αναλυτικότερα, αναφορικά με την προϋπηρεσία, σε κάθε υποψήφιο με συμπληρωμένη υπηρεσία 8 ετών, προσμετρούνται αξιολογικές μονάδες για κάθε επιπλέον έτος υπηρεσίας.

Στην παράμετρο της διοικητικής εμπειρίας προσμετρούνται αξιολογικές μονάδες ανάλογα με την όποια προηγούμενη θητεία του υποψηφίου σε θέσεις στελέχους της εκπαίδευσης ή σε θέση ευθύνης, αλλά και από τη συμμετοχή του σε υπηρεσιακά συμβούλια. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων για το κριτήριο αυτό ανέρχεται και στους δύο Νόμους στα 14 μόρια. Η αναλυτική παρουσίαση των παραμέτρων του κριτηρίου παρουσιάζεται στον Πίνακα 3 που ακολουθεί:

Αποτίμηση Κριτηρίου Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας		
Μέγιστο σύνολο μονάδων	2010	2015
	14	14
A. Χρόνια υπηρεσίας	0,5 μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας μετά το 8ο με μέγιστο όριο τις 8 μονάδες.	1 μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας μετά το 8ο με μέγιστο όριο τις 11 μονάδες.
B. Διοικητική εμπειρία	0,5 μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας σε θέση ευθύνης με μέγιστο όριο τις 6 μονάδες	0,5 μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας σε θέση ευθύνης με μέγιστο όριο τις 3 μονάδες

Πίνακας 3: Αποτίμηση Κριτηρίου Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας

Παρατηρώντας αναλυτικότερα τις παραμέτρους που συναπαρτίζουν το κριτήριο της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας διαπιστώνουμε πως, αν και στους δύο Νόμους το κριτήριο αποτιμάται με ίσο ποσό αξιολογικών μονάδων δεν υπάρχει και αντίστοιχα ίση κατανομή της μοριοδότησης στα υποκριτήρια. Στο Νόμο του 2010 το μέγιστο δυνατό των μονάδων από τα χρόνια υπηρεσίας είναι 8, ενώ στο Νόμο του 2015 11 μονάδες. Αντίθετα η Διοικητική εμπειρία αποτιμάται σε 6 μονάδες στο νόμο του 2010 έναντι 3 μονάδων στο νόμο του 2015. Αυτό καταδεικνύει ότι στο νεότερο απ' τους δύο Νόμους θεωρείται μείζονος σημασίας η αρχαιότητα του εκπαιδευτικού ενώ ήσσονος σημασίας φαίνεται να είναι για το νομοθέτη του η προηγούμενη εμπειρία σε θέση ευθύνης.

Μία σημαντική ποιοτική διαφοροποίηση αφορά στο υποκριτήριο της συμμετοχής του υποψηφίου σε υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών. Με το Νόμο του 2015 μοριοδοτούνται πλέον μόνο όσοι υποψήφιοι διευθυντές συμμετείχαν σε συμβούλια ως αιρετοί, ενώ δεν προσμετρούνται αξιολογικές μονάδες σε όσους δεν ήταν αιρετοί, ακόμη κι αν συμμετείχαν σε συμβούλια.

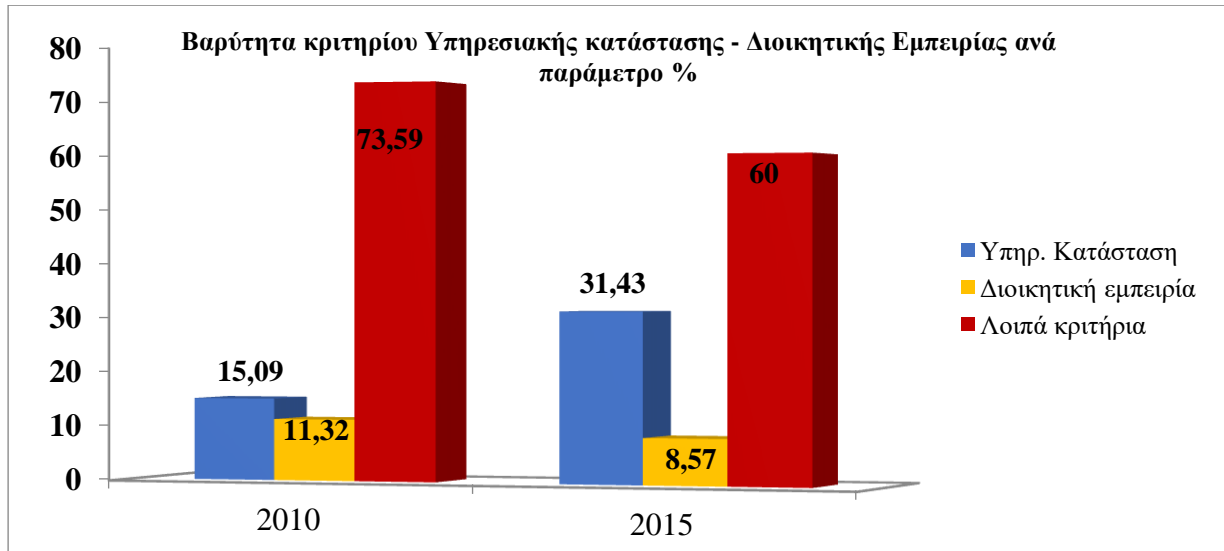
Αναφορικά με το ύψος της μοριοδότησης ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας διακρίνουμε μια ακόμη διαφοροποίηση, καθώς το μέγιστο των μορίων (8 αξιολογικές μονάδες) δινόταν με το Νόμο του 2010 σε όσους εκπαιδευτικούς είχαν 24 έτη υπηρεσίας έναντι 11 αξιολογικών μονάδων με το Νόμο του 2015 τα οποία προσμετρούνται όταν ο εκπαιδευτικός συμπληρώσει το 19^ο έτος της υπηρεσίας του (Πίνακας 4).

Αξιολογικές μονάδες (Μόρια) ανά έτος υπηρεσίας		
ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΜΟΡΙΑ 2011	ΜΟΡΙΑ 2015
9	0,5	1
10	1	2
11	1,5	3
12	2	4
13	2,5	5
14	3	6
15	3,5	7
16	4	8
17	4,5	9
18	5	10
19	5,5	11
20	6	11
21	6,5	11
22	7	11
23	7,5	11
24	8	11

Πίνακας 4: Αξιολογικές μονάδες (Μόρια) ανά έτος υπηρεσίας

Για να γίνει καλύτερα κατανοητή η πιο πάνω διαφοροποίηση πρέπει να μετρηθεί η βαρύτητα κάθε παραμέτρου του κριτηρίου με προσέγγιση επί τοις εκατό της συνολικής

μοριοδότησης του κριτηρίου (Γράφημα 4). Απ' αυτή την προσέγγιση καταλαβαίνουμε ότι αν και το υποκριτήριο της διοικητικής εμπειρίας είναι ελάχιστα πιο αυξημένο το 2010 (11,32% έναντι 8,57% το 2010), εκεί που υφίσταται ουσιαστική και μεγάλη διαφοροποίηση είναι στο υποκριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης που αποτιμάται πλέον με 31,43% του συνολικού ύψους του κριτηρίου έναντι 15,9% στο νόμο του 2010.



Γράφημα 4: Βαρύτητα του κριτηρίου της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας ανά παράμετρο

Με βάση τα παραπάνω ποσοστά σημαντική είναι η διερεύνηση της αποτίμησης της βαρύτητας κάθε έτους προϋπηρεσίας σε καθένα από τα δύο συστήματα επιλογής. Διακρίνουμε λοιπόν πως η βαρύτητα ενός χρόνου υπηρεσίας στο Νόμο του 2010 ανέρχεται στο 0,94% έναντι 2,82% στο Νόμο του 2015. Αυτό σημαίνει ότι κάθε χρόνος υπηρεσίας στον νεότερο νόμο αποτιμάται με τριπλάσια αξία απ' ό,τι αποτιμάται η ίδια παράμετρος στον παλαιότερο νόμο. Τούτων δοθέντων αντιλαμβανόμαστε ότι η προβολή τους σε βάθος τριετίας, πενταετίας ή εντεκαετίας αποφέρει μια τεράστια γιγάντωση της βαρύτητας της παραμέτρου υπέρ του Νόμου του 2015 (Πίνακας 5).

Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας συμμετοχής του κριτηρίου «έτη υπηρεσίας» (ανά έτος υπηρεσίας)		
ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Ποσοστό βαρύτητας %	Ποσοστό βαρύτητας %
	2010	2015
1	0,94 %	2,82 %
3	2,82 %	8,46 %
5	4,7 %	14,1 %
11	10,34 %	31,02

Πίνακας 5: Ποσοστιαία κατανομή αποτίμησης βαρύτητας συμμετοχής του κριτηρίου «έτη υπηρεσίας» (ανά έτος υπηρεσίας)

Η σύγκριση που ανακύπτει είναι συντριπτικά ευνοϊκά διακείμενη για τους υποψήφιους με περισσότερα από οχτώ έτη υπηρεσίας στο Νόμο του 2015. Από το όριο των οχτώ ετών και μετά και μέχρι τα 19 έτη, ο υποψήφιος κερδίζει μία μονάδα ανά έτος, κερδίζοντας από την αρχαιότητα όσα δεν μπόρεσε ή δεν θέλησε να κερδίσει από την απόκτηση άλλων τίτλων σπουδών. Ο νόμος του 2015 λειτουργεί δηλαδή στην κατεύθυνση εύνοιας των παλαιότερων υποψηφίων έναντι των υποψηφίων με λιγότερα έτη, ακόμη κι αν οι τελευταίοι διαθέτουν αυξημένους τίτλους σπουδών.

3.1.3. Το κριτήριο της Προσωπικότητας - Γενικής συγκρότησης

3.1.3.1. Η Συνέντευξη

Στις διαδικασίες επιλογής διευθυντών πριν το 2010 δεν είχε οριστεί κάποιο είδος τράπεζας θεμάτων που θα επέτρεπε, αλλά συνάμα και θα επέβαλε στα Συμβούλια επιλογής, να λάβουν από εκεί θέματα για τις ερωτήσεις που θα έκαναν στους υποψηφίους. Η μη ύπαρξη συγκεκριμένης θεματολογίας και συνακόλουθα ελέγχου άφηνε το πεδίο ελεύθερο στη δράση και την ασυδοσία των υπηρεσιακών αλλά και κομματικών - συνδικαλιστικών παραγόντων της εκπαίδευσης (Δ.Ο.Ε., 20/11/2007; Ο.Λ.Μ.Ε., 17/10/2007). Κατά συνέπεια η συνέντευξη απέκτησε σημαντική βαρύτητα και καθόριζε το αποτέλεσμα της επιλογής ασκώντας παράλληλα έναν αέναο έλεγχο σε όλη τη διαδικασία, καθώς αποτελούσε το πεδίο στο οποίο έβρισκαν εφαρμογή διαδικασίες εξονυχιστικού ελέγχου της βαθμολογίας ώστε να διαμορφωθεί με ακρίβεια το αποτέλεσμα που αυτοί που χειραγωγούσαν τη διαδικασία επιδίωκαν. Η διαμόρφωση των αποτελεσμάτων όπως ήταν αρεστά σε κάποιους πολύ γρήγορα δημιούργησε δυσαρέσκειες ενώ παράλληλα διατράνωσε τις υποψίες ότι το ζήτημα της επιλογής διευθυντών χειραγωγούνταν (Πλεύση στην Εκπαίδευση, κ.ά., 2011). Άλλωστε οι πρακτικές των ίδιων των συμμετεχόντων στα συμβούλια επιλογής επέτρεπαν τη δημιουργία των υποψιών αυτών, καθώς κάποιοι υποψήφιοι περνούσαν από την εξαντλητική βάση των ερωτήσεων επί παντός επιστητού που άπτονταν στο χώρο της εκπαίδευσης, ενώ άλλοι, οι αρεστοί, μετείχαν απλά σε μια φιλική συζήτηση παιδαγωγικού ή και άλλου χαρακτήρα που τους επέτρεπε άκοπα να λάβουν το μέγιστο της βαθμολογίας στο κριτήριο αυτό.

Η απαξίωση της αξιοπιστίας της συνέντευξης ως αντικειμενικό εργαλείο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων καταγράφηκε με εμφαντικό τρόπο στην δικτυακή έρευνα που επιχείρησε ο εκπαιδευτικός κόμβος www.hellenic-schools.gr, η οποία διήρκεσε ένα χρόνο (Οκτώβριος 2002-Σεπτέμβριος 2003) και συμμετείχαν 26.000 εκπαιδευτικοί. Σε σχετική

ερώτηση το ανωτέρω δείγμα απάντησε σε ποσοστό 86,4%, πως «οι κρίσεις κι οι επιλογές Διευθυντών/ντριών Δημοτικών σχολείων, ήταν κομματική υπόθεση με προκλητικά αναξιοκρατικές επιλογές» (Ρεντίφης, 2012: 93).

Με το Νόμο του 2010 φάνηκε ότι η άσχημη αυτή κατάσταση θα τερματιζόνταν, καθώς ορίστηκε μια τράπεζα θεμάτων, ενώ η όλη διαδικασία καταγράφονταν ηχητικά, ώστε να μπορέσει δυνητικά να αποτελέσει τεκμήριο σε περίπτωση ένστασης του υποψηφίου για άδικη αντιμετώπιση. Βέβαια, η όποια ένσταση εκδικάζονταν από το ίδιο όργανο, το υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο συνήθως απέρριπτε τις όποιες αιτιάσεις των υποψηφίων.

Πέραν των ανωτέρω που οπωσδήποτε λειτούργησαν θετικά στην κατεύθυνση της ισονομίας έναντι των υποψηφίων, ο Νόμος του 2010 επέτρεπε ακόμη παρασπονδίες, σαφώς μικρότερες βέβαια από πριν. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διαδικασία επιλογής διευθυντών, στη φάση της συνέντευξης, ο αρεστός του συμβουλίου υποψήφιος λάμβανε ικανό χρόνο να αναπτύξει την άποψή του για την εκπαίδευση και να απαντήσει σε πολλά ερωτήματα που άμβλυαν τις αρνητικές εντυπώσεις που μπορεί να δημιουργούσε μια άστοχη απάντηση και βελτίωναν την τελική βαθμολογία στη συνέντευξη με «νόμιμο» τρόπο. Αντίθετα, ο χρόνος των μη αρεστών υποψηφίων ήταν είτε πολύ περιορισμένος, επειδή βασιζόνταν στο όχι πολύ καλό ξεκίνημα της συνέντευξης, είτε πάρα πολύς, επειδή επιδιώκονταν να δώσουν λανθασμένη απάντηση στις αλλεπάλληλες ερωτήσεις που τους υποβάλλονταν (Σπυροπούλου, 2010; Μπακάλμπαση & Φωκάς 2014).

Και η παράμετρος αυτή ωστόσο έγινε αντιληπτή από τον τύπο ο οποίος άσκησε δριμεία κριτική στην προσπάθεια να μετατραπεί η συνέντευξη σε ένα μέσον επιλογής των πλέον αρεστών απ' τους υποψηφίους. Ομοίως, έντονη και οξεία κριτική άσκησαν για το θέμα αυτό και τα κόμματα της αντιπολίτευσης (Πλατάρος, 2016).

3.1.3.2. Η Ψηφοφορία

Ο Νόμος του 2015 επέφερε μια μεγάλη διαφοροποίηση στο κριτήριο της Προσωπικότητας - Γενικής συγκρότησης, καθώς αντικατέστησε τη συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής με ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων της σχολικής μονάδας στην οποία ο υποψήφιος επιθυμούσε να καταλάβει θέση διευθυντή. Οι προϋποθέσεις της ψηφοφορίας ήταν οι εξής:

α. Προκειμένου να υπάρξει η δυνατότητα διεξαγωγής της ψηφοφορίας έπρεπε να παρευρίσκεται σ' αυτή κατ' ελάχιστον το 65% των εκπαιδευτικών που καλύπτουν λειτουργικές ανάγκες του σχολείου.

β. Οι υποψήφιοι συγκροτούν ένα κοινό ψηφοδέλτιο με αλφαβητική σειρά και κάθε εκπαιδευτικός δύναται να ψηφίσει με μοναδική ψήφο.

γ. Τα άκυρα ψηφοδέλτια αφαιρούνται και δεν λαμβάνονται υπόψη, ενώ αντίθετα τα λευκά ψηφοδέλτια καταμετρούνται και συνδιαμορφώνουν το τελικό αποτέλεσμα.

δ. Η αρχική φάση της ψηφοφορίας προβλέπει ότι προκειμένου υποψήφιος να προχωρήσει στη συνέχεια της διαδικασίας εκλογής πρέπει να λάβει κατ' ελάχιστον το 20% των έγκυρων ψήφων.

ε. Επειδή το σύνολο των αξιολογικών μονάδων για την ψηφοφορία είναι 12 μονάδες, το σύνολο των ψήφων που λαμβάνει κάθε υποψήφιος σε σχέση με το σύνολο των εγκύρων ψήφων, ανάγεται σε ποσοστό επί των 12 μονάδων, ώστε να εξαχθούν τα αποτελέσματα και η μοριοδότηση των υποψηφίων. Συνεπώς, η άκυρη ψήφος μειώνει το όριο του 20% για τους υποψηφίους, ενώ αντίθετα η λευκή ψήφος το αφήνει αμετάβλητο. Για παράδειγμα ένας σύλλογος κοντά στο μέσο όρο των περισσότερων συλλόγων της χώρας, στον οποίο ψηφίζουν 16 εκπαιδευτικοί, το όριο για να συνεχίσει κάποιος υποψήφιος στη διαδικασία είναι 3,2 συνεπώς πρέπει να λάβει 4 ψήφους. Αν υπάρξει μία άκυρη ψήφος αφαιρείται και οι ψηφοφόροι πλέον θεωρούνται 15. Στην περίπτωση αυτή το όριο είναι πλέον 3 ψήφοι. Αντίθετα ένα λευκό ψηφοδέλτιο προσμετράται κανονικά και αφήνει αναλλοίωτο το όριο στο 3,2, συνεπώς στις 4 ψήφους.

Επισημαίνεται ότι σε σχολική μονάδα με περισσότερους του ενός υποψηφίους, εφόσον περάσουν το κατώφλι του 20%, το σύνολο των αξιολογικών μονάδων (12 μονάδες) δεν είναι εφικτό να το πάρουν όλοι οι υποψήφιοι, αλλά μοιράζεται ανάλογα με τις ψήφους με αναγωγή στο σύνολο των μονάδων.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η διαδικασία της ψηφοφορίας, παρότι φαινομενικά ρυθμίζεται από κανόνες που της προσδίδουν έναν αντικειμενικό χαρακτήρα, στην ουσία πρόκειται για μια κατ' εξοχήν υποκειμενική διαδικασία, καθώς οι εκπαιδευτικοί – ψηφοφόροι καλούνται να επιλέξουν τον διευθυντή της σχολικής τους μονάδας χωρίς να λάβουν υπόψη τους συγκεκριμένα, αντικειμενικά κριτήρια. Αυτό τεκμαίρεται από τη μυστικότητα της διαδικασίας και, κυρίως, από τη μη υποχρέωση του ψηφοφόρου να αιτιολογήσει την ψήφο του. Το πρακτικό που συντάσσεται στην περίπτωση αυτή είναι ένα πρακτικό διαδικαστικού χαρακτήρα που περιγράφει αναλυτικά τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της διαδικασίας, δίχως όμως να τεκμηριώνει την απόφαση στήριξης του ενός ή του άλλου υποψηφίου. Άλλωστε, ο νομοθέτης ορίζει ως κριτήριο ότι ο σύλλογος διδασκόντων θα πρέπει να εκτιμήσει *«στοιχεία της προσωπικότητας που έχουν αναδειχθεί στην καθημερινότητα της*

σχολικής ζωής, όπως η προσωπικότητα, το ήθος, η εντιμότητα, το αίσθημα δικαιοσύνης, η δημοκρατική συμπεριφορά, η επαγγελματική ανάπτυξη και συνέπεια, καθώς και οι ικανότητες του/της υποψηφίου».

Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι αίοια και ατεκμηρίωτα στη βάση μιας μετρήσιμης αξιολογικής λογικής. Φαίνεται τελικά, ότι διευθυντής εκλέγεται το πρόσωπο με τη μεγαλύτερη επιρροή στο σύλλογο διδασκόντων, το οποίο μπορεί να είναι απόρροια της προσωπικότητάς του, της εμφάνισής του, του φύλου του ή ακόμη και ανταλλαγμάτων υπαρκτών ή προσδόκιμων που χειραγωγούν τη διαδικασία. Σε κάθε περίπτωση η διαδικασία δε θέτει υπόψη του συλλόγου διδασκόντων αντικειμενικά κριτήρια, των οποίων η παράβλεψη θα μπορούσε να στοιχειοθετήσει μια πιθανή ένσταση υποψηφίου κατά της διαδικασίας αλλά και της απόφασης του συλλόγου. Ακυρώνει συνεπώς, την αδήριτη ανάγκη να υπάρξει τεκμηριωμένη επιλογή με βάση αξιολογικά στοιχεία, γεγονός που από μόνο του συνθλίβει τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας που απαιτείται σε μια τέτοια εκλογή.

Όμως, η μη ύπαρξη θεσμοθετημένων και αντικειμενικών κριτηρίων δεν φαίνεται να είναι το μοναδικό πρόβλημα της διαδικασίας. Η δυνατότητα κάθε υποψηφίου να επιλέξει τρεις σχολικές μονάδες αποτελεί ένα επίσης μεγάλο ζήτημα, καθώς υποκρύπτει ότι ο υποψήφιος αυτός θα τεθεί στην κρίση των συναδέλφων του σε μια σχολική μονάδα όπου ενδεχομένως να είναι μερικώς ή παντελώς άγνωστος, τόσο ως προσωπικότητα όσο και για τις ικανότητές του και το έργο του. Στην περίπτωση αυτή φαίνεται απόλυτα λογικό ο σύλλογος διδασκόντων να επιλέξει να στηρίξει έναν υποψήφιο που προέρχεται απ' τον ίδιο τον σύλλογο, υπηρετεί δηλαδή στο συγκεκριμένο σχολείο κατά το έτος διεξαγωγής της ψηφοφορίας. Άδηλο επίσης παραμένει το γεγονός μιας πιθανής προτροπής σε μέλος του Συλλόγου να διεκδικήσει τη διευθυντική θέση προκειμένου να μην την καταλάβει ένας άγνωστος για το Σύλλογο υποψήφιος, ακόμη κι αν το οικείο πρόσωπο που προτρέπεται να θέσει υποψηφιότητα στερείται παντελώς προσόντων.

Αλλά και με την πρόβλεψη του νομοθέτη για το εκλογικό όριο του 20% των ψήφων, ανακύπτει ζήτημα αξιοπιστίας και ισονομίας. Και τούτο διότι ο υποψήφιος που θα λάβει ποσοστό ψήφων μικρότερο του 20% θα αποκλειστεί εντελώς, ακόμη κι αν - δυνητικά - το ποσοστό του έγκειται στο 19,9% των ψήφων, αντί να λάβει όσες αξιολογικές μονάδες προκύπτουν από το ποσοστό του και να συνεχίσει στη διαδικασία. Και τούτο διότι, ενδέχεται ο υποψήφιος αυτός να υπερτερεί σε επιστημονικά προσόντα ή εκπαιδευτική και διοικητική εμπειρία που θα του επέτρεπαν τελικά να υπερκεράσει οποιονδήποτε άλλο συνυποψήφιο του με λιγότερα προσόντα που έλαβε ωστόσο ποσοστό 20% ή παραπάνω των ψήφων, και να εκλεγεί αυτός διευθυντής της σχολικής μονάδας. Ερωτήματα σε μια τέτοια περίπτωση θα

γεννούσε και η αξιολόγηση της διαφοροποίησης του 19,9% ενός υποψηφίου αυξημένων λοιπών προσόντων με το 20% ενός υποψηφίου μειωμένων προσόντων.

Η ψηφοφορία συνεπώς, δύναται να ακυρώσει τα επιστημονικά, υπηρεσιακά και διοικητικά προσόντα κάθε υποψηφίου, ουσιαστικά δηλαδή να θέσει εν αμφιβόλω, αν όχι να ακυρώσει ολόκληρο το νόμο, καθώς στην ουσία η μη λήψη του 20% των ψήφων ακυρώνει τόσο το κριτήριο της Επιστημονικής - παιδαγωγικής κατάρτισης όσο και το κριτήριο της Υπηρεσιακής κατάστασης - Διοικητικής Εμπειρίας, καθιστώντας την επιλογή μονοκριτηριακή. Επίσης, ακόμη κι αν ένας υποψήφιος ξεπεράσει το όριο του 20%, πιθανή διαφορά στην ψηφοφορία ισοδυναμεί ή ξεπερνά (ανάλογα με το μέγεθος του συλλόγου) επιστημονικούς τίτλους τους οποίους κάθε κάτοχός τους κατέκτησε με μεγάλη δαπάνη, νοητική, χρονική, οικονομική, στη συλλογή του «αιέν αριστεύειν». Για παράδειγμα στο σύλλογο των 16 εκπαιδευτικών που αναφέραμε και παραπάνω ως παράδειγμα, μια διαφοροποίηση στην ψηφοφορία των δύο επικρατέστερων από τους τρεις υποψηφίους, ύψους μόλις δύο ψήφων, θα επέφερε διαφορά 1,5 αξιολογικής μονάδας, θα «ακύρωνε» δηλαδή κατ' αναλογία μια πιθανή πιστοποιημένη γνώση μιας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2 του άλλου υποψηφίου. Μεγαλύτερη διαφορά στις ψήφους, λ.χ. 4 ψήφοι, θα επέφερε διαφορά 3 αξιολογικών μονάδων, θα ξεπερνούσε δηλαδή έναν μεταπτυχιακό τίτλο του άλλου υποψηφίου. Σε μικρότερους συλλόγους το πρόβλημα αυτό γιγαντώνεται ενώ σε μεγαλύτερους αμβλύνεται.

Συνακόλουθο πρόβλημα είναι το πρόβλημα που θα ανακύψει σε περίπτωση που υποψήφιος διευθυντής της σχολικής μονάδας λάβει μόνο τόσες ψήφους όσες θα του επιτρέψουν να περάσει το κατώφλι του 20%. Ως μοναδικός υποψήφιος, θα οριστεί διευθυντής του σχολείου, έχοντας ωστόσο απέναντί του το 80% του συλλόγου διδασκόντων που τον καταψήφισε. Με ποια λοιπόν ηθικά ερείσματα θα ηγηθεί αυτού του συλλόγου ο εν λόγω διευθυντής;

Παραπλήσιο είναι και η περίπτωση σχολείου με έξι ή παραπάνω υποψηφίους. Παρά τον μεγάλο αριθμό υποψηφίων, δυνητικά υφίσταται το ενδεχόμενο να αποκλειστούν όλοι τους, επειδή μπορεί οι ψήφοι να διαμοιραστούν ισόποσα με συνέπεια κανείς υποψήφιος να μην περνά το κατώφλι του 20%.

Ένα άλλο πρόβλημα, το οποίο μοιάζει να αποτελεί περισσότερο πρόβλημα ηθικής τάξης, είναι η αντίθεση που ανακύπτει στο πνεύμα του νόμου αναφορικά με όσους εκπαιδευτικούς έχουν δικαίωμα ψήφου. Και τούτο διότι, αν και το πνεύμα του Νόμου αφήνει να εννοηθεί ότι επιλέχθηκε η ψηφοφορία βάσει της συλλογιστικής να αποφασίζει ο σύλλογος διδασκόντων

για τον διευθυντή που θέλει να έχει την επόμενη τριετία, επειδή εκτιμά τα όποια προσόντα του και θα μπορεί να έχει μαζί του αρμονική συνεργασία προς όφελος της σχολικής κοινότητας, η παροχή του δικαιώματος ψήφου σε όλους τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στο σχολείο κατά το χρονικό διάστημα, στο οποίο γίνεται η ψηφοφορία, καταστρατηγεί το πνεύμα του Νόμου. Αυτό συμβαίνει επειδή δικαίωμα ψήφου, άρα απόφασης για την επιλογή διευθυντή, έχουν και εκπαιδευτικοί που διατίθενται προσωρινά στη σχολική μονάδα ή είναι αναπληρωτές και ενδεχομένως να μην υπηρετούν και κατά το νέο σχολικό έτος ή ακόμη και τα επόμενα έτη στο σχολείο που τη δεδομένη χρονική στιγμή καλούνται να ψηφίσουν. Στον αντίποδα, εκπαιδευτικοί με οργανική τοποθέτηση στη σχολική μονάδα, οι οποίοι για οποιονδήποτε λόγο απουσιάζουν νόμιμα απ' το σχολείο είτε λόγω απόσπασης είτε άδειας, στερούνται του δικαιώματος επιλογής διευθυντή στο σχολείο τους, πιθανά δημιουργώντας αντίστοιχο ζήτημα σε άλλο σχολείο, αν αναφερόμαστε σε αποσπασμένους εκπαιδευτικούς.

Ο Νόμος είναι εξαιρετικά ασαφής για τις περιπτώσεις των εκπαιδευτικών εκείνων, οι οποίοι, αν και έχουν τοποθέτηση στη σχολική μονάδα, δεν έχουν ωράριο, καθώς δεν καλύπτουν λειτουργικές ανάγκες. Ο Νόμος στις περιπτώσεις αυτές δεν διευκρινίζει αν τα άτομα αυτά έχουν ή όχι δικαίωμα ψήφου. Ομοίως δεν έχει ληφθεί πρόβλεψη για όσους εκπαιδευτικούς βρίσκονται στη διάθεση του ΠΥΣΠΕ και δεν έχουν λάβει τοποθέτηση σε σχολική μονάδα. Μια ενδεχόμενη εικονική τοποθέτησή τους σε κάποιο σχολείο θα τους αποφέρει μεν δικαίωμα ενεργούς συμμετοχής στη διαδικασία της ψηφοφορίας, αλλά πολύ πιθανά θα αποτελέσει μέσον χειραγώγησης και επηρεασμού του τελικού αποτελέσματος σε όποια μονάδα τοποθετηθούν, πολύ περισσότερο αν η τοποθέτηση γίνει στοχευμένα με στόχο να ανατραπούν ισορροπίες και να υπάρξει αλλοίωση των αποτελεσμάτων.

3.1.3.3. Σύγκριση αξιολογικών μονάδων μεταξύ συνέντευξης και ψηφοφορίας

Η σύγκριση των δύο βασικών αξιολογικών εργαλείων κάθε Νόμου, δηλαδή η συνέντευξη στο Νόμο του 2010 και η ψηφοφορία στο Νόμο του 2015, καταδεικνύει αρχικά το πλέον προφανές, δηλαδή ότι η μεν συνέντευξη αποτιμάται με 15 αξιολογικές μονάδες, η δε ψηφοφορία με 12 μονάδες. Στην ουσία η αντίληψη που δημιουργείται είναι παραπλανητική διότι αν τα δύο αυτά ποσά αξιολογικών μονάδων αναχθούν ως ποσοστό στο σύνολο των μονάδων κάθε Νόμου, το αποτέλεσμα που προκύπτει μεταβάλλει παντελώς την εικόνα. Πιο συγκεκριμένα η συνέντευξη καταλαμβάνει το 28,3% του συνολικού ποσοστού στο Νόμο του 2010, ενώ η ψηφοφορία το 34,28% στο Νόμο του 2015.

Συνεπώς, μετά τις δικαιολογημένες έντονες αντιδράσεις για το ρόλο της συνέντευξης στην επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων που φαίνεται πως είχε τη δυνατότητα να πριμοδοτήσει ή να υποσκάψει την προοπτική μιας υποψηφιότητας, η κυβέρνηση προχώρησε στη νομοθέτηση ενός τρόπου επιλογής εξ' ορισμού πιο άδικου απ' τον προηγούμενο. Ο νέος τρόπος επιλογής, όχι μόνο χειραγωγεί τη διαδικασία, αλλά με τη θέσπιση του ορίου του 20% ακυρώνει δυνητικά κάθε περεταίρω του βασικού πτυχίου επιστημονική αναζήτηση κάθε υποψηφίου, επειδή, ακόμη κι αν είναι κάτοχος των υψηλότερων προσόντων, αν δεν λάβει ψήφους που θα του επιτρέπουν να διαβεί το κατώφλι του 20% αποκλείεται απ' τη συνέχεια της διαδικασίας, άρα από την τελική επιλογή.

Αλλά και το δικαίωμα της μυστικής, αδικαιολόγητης ψήφου που θεσμοθετεί ο νέος Νόμος είναι προβληματικό, καθώς είναι πολύ πιθανό το ενδεχόμενο πριμοδότησης ή καθολικής εκλογής ενός υποψηφίου λιγότερων δυνατοτήτων ο οποίος είναι αρεστός στα μέλη του συλλόγου διδασκόντων, προσδοκούν απ' αυτόν να προσποριστούν οφέλη ή τελικά, είναι απλά ο μόνος υποψήφιος απ' το σχολείο τους σε αντίθεση με άλλους υποψηφίους από άλλα σχολεία. Μάλιστα, αυτή η ενδοσχολική συνεννόηση για τη στήριξη του «δικού τους» υποψηφίου καθιστά όλη τη διαδικασία δίχως νόημα καθώς τη χειραγωγεί απ' την αρχή.

Άλλη πτυχή του προβλήματος αυτού είναι ότι με το νόμο του 2015 ουσιαστικά επιδοκιμάζονται οι επιλογές διευθυντών του 2011. Πιο συγκεκριμένα, παρότι ο Νόμος του 2010 κατηγορήθηκε έντονα (Ρεντίφης, 2012; Μαδεμλής, 2014; Μπακάλμπαση & Φωκάς, 2014) ότι χειραγωγούσε το αποτέλεσμα με τη διαδικασία της συνέντευξης, με τον Νόμο του 2015, ουσιαστικά επικύρωσε τις επιλογές αυτές θεσμοθετώντας το δικαίωμα ενός Διευθυντή που τοποθετήθηκε με άδικο τρόπο σ' αυτή τη θέση να συνεχίσει να την κατέχει, διότι στο διάστημα που μεσολάβησε κατάφερε να αναπτύξει φιλικές ή άλλες σχέσεις με το εκλογικό σώμα που θα τον ψηφίσει στη νέα διαδικασία. Η ίδια επικύρωση έδωσε το δικαίωμα στους αιρετούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών στα συμβούλια επιλογής του 2011 να επαίρονται για τις επιλογές που είχαν κάνει, καθώς αυτές δικαιώθηκαν σε πολύ υψηλά ποσοστά.

Ο τρόπος εκλογής διευθυντικών στελεχών που εφαρμόστηκε το 2015, λόγω του καθοριστικού ρόλου της ψηφοφορίας στην επιλογή διευθυντή απέτρεψε μια σημαντική μερίδα ανθρώπων με υψηλά προσόντα να θέσουν υποψηφιότητα, καθώς διέβλεπαν τη συνέχιση της θητείας από τους έως τότε διευθυντές που είχαν πιο στενές σχέσεις με το προσωπικό του σχολείου τους. Έτσι σε αρκετούς νομούς της χώρας εκδηλώθηκε μόνο μία υποψηφιότητα σε πολλά σχολεία, αυτή του μέχρι τη στιγμή εκείνη διευθυντή (Γεράνιος, 2016).

Η μετάλλαξη των όρων επιλογής σε σχέση με το Νόμο του 2010 και η αυξημένη προμοδότηση των ετών υπηρεσίας έναντι της μείωσης της μοριοδότησης των επιστημονικών προσόντων, έδωσε την εντύπωση πως η αρχαιότητα του εκπαιδευτικού αρκεί από μόνη της για την ύπαρξη ενός επιτυχημένου διευθυντή, ενώ αντίθετα εκδηλώθηκε μια απaréσκεια για τους εκπαιδευτικούς εκείνους που φρόντισαν να συνεχίσουν την κατάρτισή τους στα νεώτερα δεδομένα της επιστήμης τους. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε ένα κίνητρο εκπαιδευτικοί με μόνα προσόντα την αρχαιότητα και την πολύχρονη παραμονή στο ίδιο σχολείο, κάτι που τους καθιστούσε σεβαστούς, αν όχι αγαπητούς, να θέσουν υποψηφιότητα για τη θέση του διευθυντή και σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα, κατάφεραν να εκλεγούν διευθυντές.

Η διεκδίκηση όμως της θέσης σε μια σχολική μονάδα από δύο ή περισσότερους εκπαιδευτικούς δίχασε τους συλλόγους διδασκόντων, δημιούργησε αντιπαλότητες, εχθρότητες, χτυπήματα κάτω από τη μέση, ετερόκλητες συμμαχίες και συμφωνίες, διαχωρισμούς από τη μη τήρηση συμφωνηθέντων κ.ο.κ., δύσκολα επουλώσιμες καταστάσεις στο πέρασμα του χρόνου (Μπακάλμπαση & Δημητρίου, 2016).

3.1.4. Άλλες διαφοροποιήσεις των Νόμων

3.1.4.1. Σχολεία χωρίς διευθυντή

Σύμφωνα με το Νόμο του 2010 που εφαρμόστηκε στις κρίσεις για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων το 2011, οι υποψήφιοι κατατάσσονταν ανάλογα με τον τελικό αριθμό των αξιολογικών μονάδων που θα συγκέντρωναν σε ενιαίο πίνακα ισχύος μέχρι τη λήξη της τετραετούς θητείας. Σε περιπτώσεις συνεπώς που για οποιονδήποτε λόγο (συνταξιοδότηση ή παραίτηση από τα καθήκοντα) δεν θα υπήρχε κάλυψη ενός σχολείου με διευθυντή, ο επόμενος υποψήφιος στον πίνακα καλούνταν να αναλάβει καθήκοντα διευθυντή στο εν λόγω σχολείο.

«Η τοποθέτηση σε κενές και κενούμενες θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων και Σ.Ε.Κ. γίνεται με απόφαση του περιφερειακού διευθυντή εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του οικείου περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου με βάση τη σειρά εγγραφής των υποψηφίων στον αξιολογικό πίνακα επιλογής και τις δηλωθείσες προτιμήσεις. Αν ελλείπει ο περιφερειακός διευθυντής εκπαίδευσης και δεν έχει ορισθεί ο αναπληρωτής του, η επικύρωση των πινάκων επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων και η τοποθέτηση των διευθυντών γίνεται με απόφαση του οικείου διευθυντή εκπαίδευσης». (άρθρο 24, παράγραφος 7).

Με το νεότερο Νόμο του 2015 ήταν δυνατό να προκύψει αδύνατη η εκλογή διευθυντή σε σχολική μονάδα στις ακόλουθες τρεις περιπτώσεις:

α. Κατά τη μη ύπαρξη υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης.

β. Κατά τη διάρκεια της ψηφοφορίας, όταν δεν παρευρίσκεται σ' αυτή το 65% των εγγεγραμμένων στους εκλογικούς καταλόγους.

γ. Κατά την ολοκλήρωση της ψηφοφορίας, εάν κανένας υποψήφιος δεν καταφέρει να λάβει κατ' ελάχιστον το 20% των ψήφων.

Στις παραπάνω περιπτώσεις και για όσες σχολικές μονάδες αντιμετώπισαν τέτοιο ζήτημα, ορίζεται νέος διευθυντής με απόφαση του διευρυμένου υπηρεσιακού συμβουλίου. Για να ληφθεί η απόφαση αυτή τα μέλη του διευρυμένου συμβουλίου ψηφίζουν και η απόφαση λαμβάνεται κατά πλειοψηφία, χωρίς να υποχρεούνται να τεκμηριώσουν αντικειμενικά την επιλογή τους. Αν όμως κάθε συμβούλιο επιλογής συναπαρτίζεται από άτομα που δύνανται να κάνουν λάθος επιλογή και που, κυρίως, υπακούν σε πολιτικές και συνδικαλιστικές πρακτικές, η τοποθέτηση διευθυντή δε διακρίνεται από αντικειμενική χροιά παρά ενδέχεται να αποτελεί προϊόν συνεργασίας, υποχρεώσεων, εξυπηρέτησης ή ακόμη και οικονομικής ή άλλης συναλλαγής. Δυνητικά στην περίπτωση αυτή μπορεί να οριστεί ως Διευθυντής ένας υποψήφιος που δεν κατάφερε να λάβει το 20% των ψήφων, ή άλλο πρόσωπο, άσχετο με τη διαδικασία επιλογής μέχρι εκείνη τη στιγμή ή ακόμη και εκπαιδευτικός από άλλο σχολείο, σε πλήρη αντίθεση με το πνεύμα της διαδικασίας της ψηφοφορίας που προσβλέπει στην ευρύτερη δυνατή συναίνεση του συλλόγου διδασκόντων της σχολικής μονάδας.

3.1.4.2. Επιλογή σχολείων

Σύμφωνα με το Νόμο του 2010 οι υποψήφιοι διευθυντές είχαν το δικαίωμα ύστερα από την ανακοίνωση των αξιολογικών πινάκων να καταθέσουν δήλωση προτίμησης για το σύνολο των σχολικών μονάδων ενός ΠΥΣΠΕ (άρθρο 18, παράγραφος 9γ). Αυτό πρόσφερε την ασφάλεια επιλογής των εκπαιδευτικών με την υψηλότερη επίδοση στη διαδικασία, καθώς ένας υποψήφιος με σημαντική μοριοδότηση μπορούσε να επιλέξει τις σχολικές μονάδες της επιλογής του στις πρώτες θέσεις, χωρίς να φοβάται ότι αν οι επιλογές του καλυφθούν από συνυποψηφίους του με περισσότερα μόρια δεν θα έχει πλέον άλλες επιλογές.

Ο νέος Νόμος του 2015 αντίθετα, επέφερε τον περιορισμό του αριθμού των σχολικών μονάδων που μπορούσε να δηλώσει ο υποψήφιος διευθυντής. Πλέον οι επιλογές ανέρχονται σε τρεις, ως μέγιστη δυνατότητα και αφορούν:

«...αα) η μία σχολική μονάδα θα μπορεί να είναι είτε όπου κατέχουν οργανική θέση, είτε σε μία από τις σχολικές μονάδες που υπηρέτησαν την τελευταία πενταετία, ως στελέχη ή ως εκπαιδευτικοί για τουλάχιστον 8 διδακτικές ώρες την εβδομάδα,

ββ) η δεύτερη σχολική μονάδα εντός του Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε. όπου υπηρετούν ή υπηρέτησαν την τελευταία πενταετία,

γγ) η επιλογή της τρίτης σχολικής μονάδας δεν υπόκειται σε κανέναν επιπρόσθετο περιορισμό. Σε κάθε περίπτωση, ο επιλεγείς Διευθυντής σχολικής μονάδας θα πρέπει να συμπληρώνει το υποχρεωτικό ωράριο της θέσης του Διευθυντή στη σχολική μονάδα ή το Ε.Κ. που έχει εκλεγεί». (Άρθρο 22, παράγραφος 4).

Ο περιορισμός αυτός δεν είναι εντελώς αστήρικτος. Φαίνεται να βασίζεται στη λογική διευκόλυνσης του υποψηφίου να παρίσταται στο τρία σχολεία της επιλογής του κατά την ημέρα και ώρα της ψηφοφορίας, όπου δυνητικά, θα μπορέσει να παρουσιάσει και να στηρίξει την υποψηφιότητά του. Περισσότερες επιλογές σχολείων φαίνεται πως θα ήταν αδύνατο να υποστηριχθούν στην παραπάνω βάση, καθώς ο χρόνος πλέον δεν θα επαρκούσε, ιδιαίτερα δε αν η διαδικασία λάμβανε χώρα σε όλα τα σχολεία που ήταν υποψήφιος την ίδια ημέρα. Φυσικά, για τον ίδιο λόγο η παρουσία και στήριξη υποψηφιότητας εκπαιδευτικού από άλλο ΠΥΣΠΕ θα πρέπει να θεωρηθεί αδύνατη.

Στην πράξη όμως, ο περιορισμός των επιλογών λειτούργησε για ακόμη μια φορά σε βάρος μερίδας των υποψηφίων. Και τούτο διότι σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα που απέστειλε στα σχολεία το Υπουργείο Παιδείας ορίζονταν τα εξής (Φ.361.22/33/83657/Ε3/26-5-2015):

«... 10/6/2015 Συνεδριάσεις συλλόγων διδασκόντων και διεξαγωγή της διαδικασίας της μυστικής ψηφοφορίας (Η διαδικασία της ψηφοφορίας θα ξεκινήσει μία διδακτική ώρα πριν από τη λήξη του πρωινού ωραρίου κάθε σχολικής μονάδας. Συνεπώς τη συγκεκριμένη ημέρα δεν θα πραγματοποιηθεί η τελευταία διδακτική ώρα, ούτε το ολοήμερο πρόγραμμα) - Σύνταξη πρακτικού εφορευτικής επιτροπής - Αποστολή των αποτελεσμάτων της μυστικής ψηφοφορίας στην Κεντρική Επιτροπή Εκλογών με ηλεκτρονικό τρόπο».

Ο καθορισμός ίδιας ημέρας και ώρας (με μικρή διακύμανση) λειτούργησε συνεπώς αποτρεπτικά για την πλειονότητα των εκπαιδευτικών, ώστε να μπορέσουν να παραστούν στις τρεις επιλογές τους και έτσι η φυσική τους παρουσία περιορίστηκε σε μία κατά κύριο λόγο ή σε δύο επιλογές.

Ο περιορισμός των επιλογών των υποψηφίων όμως μπορεί να λειτουργήσει και σε βάρος της ποιότητας των διευθυντών που τελικά θα επιλεγούν. Για παράδειγμα, μια ομάδα πέντε και άνω συνυποψηφίων, οι οποίοι έχουν περίπου ίδια αντικειμενικά μόρια και δηλώνουν τρία ίδια σχολεία με την προοπτική να καταλάβουν τη θέση του διευθυντή. Η δήλωση των σχολείων απ' τη στιγμή που θα κατατεθεί λειτουργεί ήδη σε βάρος τους, καθώς είναι αδύνατο να επιλεγούν περισσότεροι από τρεις διευθυντές (ένας για κάθε σχολική μονάδα), ενώ οι υπόλοιποι δύο ή περισσότεροι υποψήφιοι θα παραμείνουν χωρίς σχολείο. Και επειδή η

διαδικασία θα ολοκληρωθεί τα λιγότερο επιθυμητά γι' αυτούς σχολεία θα καλυφθούν από διευθυντές μειωμένων, σε σχέση μ' αυτούς προσόντων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

4.1. Επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας

Η μελέτη της βιβλιογραφίας για τις έρευνες αναφορικά με το ρόλο του διευθυντή των σχολικών μονάδων στην Ελλάδα καταδεικνύει ότι υπάρχει ένα διαρκώς αυξημένο ενδιαφέρον των ερευνητών για το ζήτημα αυτό. Ενώ όμως, η έρευνα μελετά διάφορες συνιστώσες του θέματος, όπως είναι η διοίκηση ως έννοια και περιεχόμενο, οι τύποι ηγεσίας και η εφαρμογή τους στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για το ρόλο των διευθυντών στη σχολική μονάδα, οι απόψεις και οι αντιλήψεις των ίδιων των διευθυντών για το ίδιο θέμα, οι παράμετροι που καθιστούν επιτυχημένο κάποιον διευθυντή, ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων στη διοίκηση και οι σχέσεις του με τον διευθυντή, απουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό έρευνες ελέγχου των κριτηρίων επιλογής των διευθυντών και συγκριτικές μελέτες των Νόμων από τους οποίους πήγασαν τα κριτήρια αυτά.

Η έρευνα επιχειρεί να αναδείξει την κατάσταση που επικρατεί στον τρόπο επιλογής των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, τα κριτήρια επιλογής τους, συγκρίνοντας τους δύο τελευταίους νόμους επιλογής στελεχών εκπαίδευσης. Για το θέμα αυτό χρήσιμες και διαφωτιστικές είναι πάντα οι έρευνες του Σαΐτη που αφορούν στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Ο Σαΐτης αναλύει διεξοδικά το ζήτημα των δεξιοτήτων που πρέπει να χαρακτηρίζουν ένα διευθυντικό στέλεχος και αναφέρεται γενικά στο πλαίσιο επιλογής με τους τρόπους που χρησιμοποιούνται παγκόσμια γι' αυτό (Σαΐτης, 2008β).

Η έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου που πραγμάτωσαν το 1990 οι Σαΐτης, Τσιαμάση και Χατζή, με δείγμα 280 διευθυντών κατέδειξε ότι η αρχαιότητα αποτελεί το πλέον βασικό κριτήριο επιλογής στην ελληνική εκπαίδευση. Η έρευνα έδειξε ακόμη ότι το 56,7% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η αναβάθμιση του ρόλου των διευθυντών περνά μέσα από την επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης. (Σαΐτης, Τσιαμάση, & Χατζή, 1997)

Έρευνα ερωτηματολογίου με μεγάλο δείγμα διευθυντών πραγματοποίησε και η Παπαναούμ (1995). Ενδιαφέρουσα είναι εδώ η άποψη ότι ο ρόλος του διευθυντή είναι, κυρίως, διαχειριστικός - διοικητικός και ότι πρέπει να δοθούν κίνητρα και να διευρυνθούν οι αρμοδιότητες των διευθυντών που συμμαρξίζεται το 23% και 18% αντίστοιχα, έναντι μόλις 9% των ερωτηθέντων που θεωρούν ανάγκη να υπάρξει επιμόρφωσή τους σε ζητήματα διοίκησης.

Οι Στραβάκου & Κουγιουράκη (2008) διερεύνησαν τα κριτήρια επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων με δείγμα 52 εκπαιδευτικούς δημοτικών σχολείων (μεταξύ τους υπήρχαν

και 13 διευθυντές και υποδιευθυντές) της Ορεστιάδας και του Διδυμότειχου, με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου. Η έρευνα κατέδειξε τη θεαματική απουσία αυξημένων προσόντων, ενώ ταυτόχρονα κατέγραψε την επιθυμία των εκπαιδευτικών για επί θητεία διοίκηση, την αποδοχή των κριτηρίων επιλογής που όριζε το Προεδρικό Διάταγμα 25/2002, και την προσδοκία τους ότι μελλοντικά η επιλογή θα προέλθει από ένα μεικτό σύστημα γραπτών εξετάσεων (κατά 50%) και μοριοδοτούμενων κριτηρίων (κατά άλλο 50%).

Τέλος, καθολική προκύπτει η αντίληψη ότι το κράτος απέχει συνειδητά από την ευθύνη του για συνδρομή του έργου των εκπαιδευτικών, αλλά και ότι οι επιλογές διευθυντών αποτελούν αντικείμενα κομματικής συναλλαγής. Συνακόλουθα, κοινή είναι η πίστη, ότι τα ελάχιστα προσόντα των διευθυντών καθιστούν απαγορευτική την τοποθέτησή τους σε ρόλο αξιολογητή των εκπαιδευτικών της σχολικής τους μονάδας. (Στραβάκου & Κουγιουράκη, 2008).

Η Σπυροπούλου (2010) σε έρευνά της με δείγμα είκοσι διευθυντών του Νομού Αχαΐας, διερεύνησε τα κριτήρια επιλογής τους, με όριο την διετή τουλάχιστον προϋπηρεσία τους στη θέση αυτή. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν σαφέστατη δυσπιστία από πλευράς των διευθυντών τόσο για το σύστημα επιλογής (σ.σ. του 2006), όσο και για τη νομιμότητα και εγκυρότητα του συμβουλίου επιλογής. Στη λειτουργία του συμβουλίου και συνακόλουθα στο κριτήριο της συνέντευξης, εντοπίστηκε το μεγαλύτερο πρόβλημα της επιλογής διευθυντών. Οι διευθυντές κατέδειξαν ακόμη ως μικρότερα, αλλά πολύ σοβαρά, προβλήματα το κριτήριο της αρχαιότητας, αλλά και την αυξημένη μοριοδότηση των επιστημονικών τίτλων που δεν σχετίζονταν με τη διοίκηση, τη μικρή διάρκεια της τετραετούς θητείας και την παντελή απουσία επιμόρφωσης.

Η Στασινού (2012), ερεύνησε τις στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών της πόλης των Ιωαννίνων για το ρόλο του διευθυντή σχολικής μονάδας και τα κριτήρια που θα έπρεπε να ισχύουν για την επιλογή του στη θέση αυτή. Οι 145 εκπαιδευτικοί του δείγματος κατέταξαν το κριτήριο της αρχαιότητας στην τελευταία θέση των κριτηρίων, αλλά ταυτόχρονα πρότειναν τη χρήση πτυχίων επικεντρωμένων στη διοίκηση κι όχι άσχετους με τη διοίκηση μεταπτυχιακούς ή διδακτορικούς τίτλους. Η ίδια έρευνα κατέδειξε ότι σταδιακά η εκπαίδευση ως επαγγελματικός χώρος τείνει να αφορά ολοένα και περισσότερο τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, οι οποίες αυξάνουν συνεχώς το ποσοστό τους στο χώρο έναντι των αντρών συναδέλφων τους.

Πολύ έντονο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα συμπεράσματα της διπλωματικής εργασίας του Ρεντίφη (2012), απ' όπου αναδεικνύεται η ανάγκη να υπάρξει διάκριση πλέον μεταξύ

διοίκησης και ηγεσίας. Οι νέοι διευθυντές δεν αρκεί πλέον να είναι αποτελεσματικοί διεκπεραιωτές και συντονιστές του εκπαιδευτικού έργου· απαιτείται να γίνουν και ηγέτες.

Ο ίδιος ερευνητής, σε άλλη του έρευνα, ερεύνησε τις αντιλήψεις των διευθυντών των σχολικών μονάδων για τα κριτήρια επιλογής. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων δεν θεωρούν ικανό κριτήριο τη συνέντευξη, ενώ παράλληλα τάχθηκαν, στο μεγαλύτερο μέρος τους, υπέρ της διεξαγωγής επιμόρφωσής τους σε διοικητικά θέματα, μετά την ανάληψη των καθηκόντων τους. (Ρεντίφης, 2015).

Οι Μπακάμπαση & Φωκάς (2014), ερεύνησαν με δείγμα 78 διευθυντών απ' όλη την Ελλάδα την άποψή τους για τα κριτήρια επιλογής τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι διευθυντές θεωρούν ότι οι επιλογές αποτελούν προϊόν πολιτικής παρέμβασης, ιδιαίτερα εξαιτίας της συμμετοχής των αιρετών στα συμβούλια επιλογής, όπου εξυπηρετούν, κυρίως, πολιτικούς ή συνδικαλιστικούς στόχους. Η πλειονότητα τάσσεται κατά του κριτηρίου της αρχαιότητας και υπέρ του συνυπολογισμού σε μεγαλύτερο βαθμό κριτηρίων που σχετίζονται με επιστημονικές γνώσεις ή ικανότητες. Τέλος, ένα συντριπτικό ποσοστό τάσσεται υπέρ της αποδοχής της πρότασης δημιουργίας τράπεζας θεμάτων, απ' όπου θα επιλέγονται τα θέματα στη συνέντευξη των υποψηφίων διευθυντών.

Σημαντικότερη είναι η έρευνα του Μαδεμλή (2014), ο οποίος αφού κάνει μία αναδρομή στην διεθνή εμπειρία, καταλήγει σε μια έρευνα πεδίου που αφορά στη σύγκριση των Νόμων 3467/2006 και 3848/2010, με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν επιλογές διευθυντών το 2007 και 2011 αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι με τον νεότερο των δύο νόμων αυξήθηκε η επιλογή υποψηφίων που είχαν επιστημονικά – παιδαγωγικά προσόντα, έναντι των αντίστοιχων που είχαν αρχαιότητα. Η συνέντευξη φαίνεται μάλιστα πως δεν επηρέασε τα τελικά αποτελέσματα ευνοώντας κάποιους.

Οι Αργυρίου, Ανδρεάδου & Τύπας, (2015) διερεύνησαν τις απόψεις των υποψηφίων Διευθυντών/τριών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Δυτικής Αττικής, για το θεσμικό πλαίσιο επιλογής στελεχών εκπαίδευσης του 2011.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι Διευθυντές του δείγματος συμφωνούν με το κριτήριο της αρχαιότητας. Και τούτο διότι πιστεύουν ότι για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο ρόλο τους, ελλείψει άλλης δυνατότητας, η λύση είναι η καταφυγή στην εμπειρία των παλαιότερων διευθυντών. Αυτό, βέβαια, δεν απαξιώνει, σε καμία περίπτωση, τις επιστημονικές γνώσεις και τις δεξιότητες ως κριτήριο επιλογής, χωρίς ωστόσο να δέχονται ότι ένας μεταπτυχιακός ή διδακτορικός τίτλος σπουδών αποτελεί ικανή προϋπόθεση και για μια επιτυχημένη

διεύθυνση. Τέλος, κοινή είναι η αντίληψη της ανάγκης για επιμόρφωση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης.

Πιο πρόσφατη είναι η εργασία της Γέρου (2016), η οποία διερεύνησε τον τρόπο επιλογής Διευθυντών Σχολικών μονάδων στην πρωτοβάθμια Εκπαίδευση σύμφωνα με το Ν. 3848/10. Το δείγμα της αποτελούνταν από 240 εκπαιδευτικούς, οι οποίοι ήταν οι υποψήφιοι για την θέση του διευθυντή σε σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και στους τέσσερις νομούς της Δυτικής Μακεδονίας (Γρεβενών, Καστοριάς, Κοζάνης, Φλώρινας). Η έρευνα έδειξε πως οι θέσεις των διευθυντών είναι καθαρά ανδροκρατούμενες, μιας και το μεγαλύτερο μέρος των υποψηφίων και των επιτυχόντων είναι άντρες. Σημαντικό επίσης είναι το συμπέρασμα που αφορά στα διαφορετικά επίπεδα γνώσεων που παρατηρήθηκαν από νομό σε νομό, αλλά και το γεγονός ότι οι πιο πολλοί υποψήφιοι απορρίφθηκαν κατά τη μυστική ψηφοφορία, η οποία φαίνεται να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το τελικό αποτέλεσμα.

Μια άλλη πτυχή αναδεικνύει η έρευνα της Νούσια (2011). Με δείγμα 180 γυναικών εκπαιδευτικών της Β/θμιας Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, ερεύνησε τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην ανέλιξή τους και το ρόλο των γυναικών στη σχολική ηγεσία. Η έρευνα έγινε με δομημένο ερωτηματολόγιο και τα αποτελέσματά της κατέδειξαν ότι υφίσταται μια ανισομερής, σε βάρος των γυναικών, επιλογή διευθυντικών στελεχών.

Ένα χρόνο μετά, μια άλλη έρευνα, στο Νομό Αργολίδας αυτή τη φορά, επιβεβαίωσε τα συμπεράσματα των δύο προηγούμενων ερευνών. Η Παγούνη (2012), κατέληξε με την εργασία της στο συμπέρασμα πως όσον αφορά στην ελληνική εκπαίδευση, υφίσταται στο επίπεδο διοίκησης σχολικών μονάδων το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», μια αθέατη δηλαδή οροφή που εμποδίζει τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να εξελιχθούν περαιτέρω.

Β΄ ΜΕΡΟΣ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά ερωτήματα

Από την αναδίφηση της βιβλιογραφίας φαίνεται ότι τα κριτήρια επιλογής διευθυντικών στελεχών για τη διοίκηση σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι ποικίλα και απασχολούν μεγάλο μέρος των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Αυτό αποδεικνύουν οι συνεχείς μελέτες που ασχολούνται με το ζήτημα αυτό, οι οποίες καλύπτουν ένα μεγάλο χρονικό εύρος και εξαπλώνονται γεωγραφικά σε όλη την ελληνική επικράτεια. Σ' αυτές εξετάζονται αναλυτικά τα κριτήρια των Νόμων με τους οποίους έγινε η επιλογή κατά τα προηγούμενα έτη, εστιάζοντας ουσιαστικά σε χαρακτηριστικά όπως η αρχαιότητα των εκπαιδευτικών, η συνέντευξη, οι κρίσεις ως προϊόν πολιτικής και κομματικής επιλογής και επιβολής και, τέλος, η θέση των γυναικών εκπαιδευτικών σ' ένα, καθώς φαίνεται, προκαθορισμένα ανδροκρατούμενο πλαίσιο.

Είναι όμως πολύ λίγες οι έρευνες που προχωρούν σε συγκριτική μελέτη των Νόμων με τους οποίους επιλέχθηκαν οι διευθυντές σχολικών μονάδων στις κρίσεις επιλογής στελεχών το 2011 και το 2015. Οι Νόμοι 3848/2010 και 4327/2015 όρισαν τα κριτήρια με τα οποία έγιναν δύο εντελώς ανόμοιες κρίσεις, επειδή στην πρώτη (2011) σημαντική παράμετρος που καθόριζε εν πολλοίς το τελικό αποτέλεσμα ήταν η συνέντευξη, ενώ στη δεύτερη (2015), για πρώτη φορά στην ελληνική εκπαίδευση, η επιλογή είχε ως κριτήριο την ψηφοφορία των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η σύγκριση των χαρακτηριστικών των δύο τελευταίων νόμων με τους οποίους έγινε η επιλογή διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, δηλαδή στους Νόμους 3848/2010 και 4327/2015, οι οποίοι αποτέλεσαν τους Νόμους στους οποίους βασίστηκαν οι επιλογές διευθυντών του 2011 και του 2015.

Με τη σύγκριση των χαρακτηριστικών των Νόμων αυτών επιχειρείται να απαντηθούν ερωτήματα που αφορούν τις κυρίαρχες παραμέτρους καθενός Νόμου και να γίνει κατανοητό ποιες κατηγορίες υποψηφίων ευνοούσαν, συνεπώς ποια εκπαιδευτική πολιτική προοιωνίζονταν. Επίσης αναζητούνται στοιχεία αντικειμενικότητας των κριτηρίων, που είναι απολύτως μετρήσιμα, έναντι πιθανών άλλων κριτηρίων λιγότερο ή καθόλου αντικειμενικών που υποκρύπτουν μια αδιαφανή λογική και στοχεύσεις.

Επιδίωξη αποτελεί, μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα, να διαμορφωθεί μια πρώτη άποψη αναφορικά με την εφαρμογή των δύο νόμων, αξιολογώντας τα αποτελέσματά τους.

Συνακόλουθα εξετάζεται, με βάση αναφοράς τις διευθύντριες και τους διευθυντές, που επιλέχθηκαν με τους Νόμους του 2010 και του 2015, σε ποιο ποσοστό στο νομό Ιωαννίνων επαναβεβαιώθηκε η επιλογή των διευθυντών του 2011 και στις επιλογές του 2015 και καταβάλλεται προσπάθεια να ανιχνευθούν οι λόγοι ανανέωσης ή μη της θητείας τους. Τέλος, επιχειρείται η προσέγγιση του ζητήματος που αφορά στην εκπροσώπηση των γυναικών στη διοικητική ιεραρχία και το κατά πόσο παράμετροι της νομοθεσίας ή άλλοι λειτουργούν αποτρεπτικά γι' αυτές στην ανάληψη διοικητικών καθηκόντων.

Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω, καταβάλλεται προσπάθεια να καταγραφούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών του δείγματος ως προς τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής, ως προς τα κριτήρια που λήφθηκαν υπόψη κατά την επιλογή αυτή, τον ρόλο, καθοριστικό ή μη, που είχαν οι διαπροσωπικές σχέσεις στη διαδικασία, τη δημοκρατικότητα και την αξιοπιστία που χαρακτήριζε τους συλλόγους διδασκόντων, τον βαθμό επηρεασμού του κλίματος υπέρ ή κατά του ενός ή του άλλου υποψηφίου και τον βαθμό αξιοπιστίας, εγκυρότητας και αξιοκρατίας των δύο βασικών διαδικασιών επιλογής, τη συνέντευξη ή την ψηφοφορία, οι οποίες είναι οι καθοριστικές στους δύο νόμους για την εκλογή του αποτελεσματικότερου και ικανότερου διευθυντή.

Προκειμένου να προαχθεί η έρευνα και συνακόλουθα, μέσω των αποτελεσμάτων, η ωφέλεια για την εκπαίδευση, τίθενται μια σειρά ερωτημάτων και υποθέσεων, που αποτελούν τον πυρήνα τούτης της ερευνητικής εργασίας, η οποία καλείται είτε να τα επαληθεύσει είτε να τα διαψεύσει.

Τα ερωτήματα αυτά είναι:

1. Πώς αξιολογούν οι εκπαιδευτικοί των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής όπως ορίζονται στο νόμο 3848/2010 και πώς στο νόμο 4327/2015;
2. Ποια απ' τα κριτήρια αυτά επηρέασαν τους εκπαιδευτικούς στη διαδικασία επιλογής διευθυντών δια της ψηφοφορίας;
3. Επηρεάστηκε η τελική επιλογή των εκπαιδευτικών από τις διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα σ' αυτούς και τους υποψήφιους διευθυντές;
4. Με ποιον τρόπο και, κυρίως, σε ποιον βαθμό η επιλογή διευθυντών με την ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων επηρέασε και διαμόρφωσε το σχολικό κλίμα;
5. Οι δύο κυρίαρχες διαδικασίες επιλογής που προβλεπόταν στους δύο Νόμους (συνέντευξη και ψηφοφορία) σε ποιον βαθμό αναδεικνύουν τους πλέον αποτελεσματικούς και ικανούς διευθυντές;

6. Η επιλογή λειτούργησε σε βάρος των γυναικών υποψηφίων, θέτοντας εμπόδια και φραγμούς που δεν ίσχυαν για τους άνδρες υποψηφίους;

Οι ερευνητικές υποθέσεις είναι:

Υπόθεση 1: Οι Νόμοι επιλογής διευθυντών 3848/2010 και 4327/2015 είναι σημαντικά διαφορετικοί και ικανοποιούν διαφορετικές επιδιώξεις.

Υπόθεση 2: Οι καθοριστικές για την επιλογή διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας από το Σύλλογο Διδασκόντων που προέβλεπαν οι δύο Νόμοι επιλογής δεν είναι αρκετές προκειμένου να επιτευχθεί αντικειμενική επιλογή.

Υπόθεση 3: Η επιστημονική γνώση που πιστοποιείται μέσω των τίτλων σπουδών υπολείπεται σημαντικά άλλων κριτηρίων, τα οποία αποκτώνται με την πάροδο των ετών υπηρεσίας.

Υπόθεση 4: Οι γυναίκες είναι αδικημένες από την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, διότι δεν εκπροσωπούνται αναλογικά στη διοίκηση.

5.2. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Η έρευνα επιδιώκει τη συστηματική, αντικειμενική και επιστημονική συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν στο ζήτημα που εξετάζεται. Πρόκειται για μια περιγραφική έρευνα, μια έρευνα δηλαδή που στοχεύει στον προσδιορισμό και την εκτίμηση των χαρακτηριστικών μιας υπάρχουσας κατάστασης. Για να επιτύχει απαιτούνται κατά πρώτον η καταβολή μεγάλης προσπάθειας ώστε ο ερευνητής να παραμείνει αμερόληπτος και κατά δεύτερον να έχει σχεδιάσει και οργανώσει την έρευνα σε κάθε της βήμα (Mertens, 2005). Κατ' αυτήν την έννοια, η παρούσα εργασία μπορεί να θεωρηθεί περισσότερο ως διαγνωστική, καθώς αναζητεί τις σχέσεις αιτίας και αποτελέσματος που διέπουν τις παραμέτρους που εξετάζονται και που οδηγούν σε ένα πρόγραμμα λήψης μέτρων που έχουν αντίκτυπο είτε σε ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο είτε ιδιαίτερα, σε σημαντική και εστιασμένη κοινωνική ή επαγγελματική ομάδα (Robson, 2010). Προεκτείνοντας λοιπόν, γίνεται αντιληπτό ότι η ύπαρξη των δύο παραμέτρων που χαρακτηρίζουν την έρευνα (περιγραφική και διαγνωστική) αποβλέπει όχι απλά στην κατανόηση ενός φαινομένου, αλλά και στην προέκτασή του, στην αποτύπωση δηλαδή μιας πρότασης που θα επιφέρει αλλαγές στο μέλλον (Φίλιας, 1996).

Η έρευνα είναι πρωτογενής, αφορά δηλαδή σε πρωτογενείς πηγές πληροφόρησης, των οποίων τα στοιχεία δεν έχουν υποστεί επεξεργασία. Οι πρωτογενείς πηγές θεωρούνται ιδιαίτερα χρήσιμες, καθώς αποτελούν πρωτότυπο υλικό της περιόδου στην οποία εκτυλίχθηκε

το προς εξέταση γεγονός και δεν έχουν υποστεί αξιολόγηση ή ανάλυση (Robson, 2010; Penn Libraries, 2013).

Επίσης, στηρίζεται σε άμεσες πηγές, πηγές δηλαδή που χρησιμοποιούνται προκειμένου να επαληθευθούν ή να διαψευσθούν οι υποθέσεις που τέθηκαν σε αρχικό στάδιο, ένας σκοπός διαφορετικός απ' τον σκοπό για τον οποίον αρχικά δημιουργήθηκαν (π.χ. νομοθετικά κείμενα). Τα κείμενα αυτά θα αναλυθούν σε συγκριτικό επίπεδο, προκειμένου να αποκτηθεί ολοκληρωμένη γνώση του προς εξέταση ζητήματος (Bell, 1997).

Επίσης, η έρευνα είναι ποσοτική με ποιοτικές παραμέτρους και στηρίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο προσφέρει τη δυνατότητα προσέγγισης μεγάλου μέρους του πληθυσμού, προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις της εργασίας (Σαραφίδου, 2011). Όταν τα αποτελέσματα της έρευνας στηρίζονται σε μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, η γενική αντίληψη είναι ότι οι θεωρητικές υποθέσεις υποβάλλονται σε πιο αυστηρό και έγκυρο έλεγχο. Τα στοιχεία που συλλέγονται τυποποιούνται σε αυστηρές νόρμες που αναλύονται με στατιστικές μεθόδους ανάλυσης, προκειμένου να εξαχθούν αποτελέσματα (Γιαλαμάς, 2005). Τούτη η αυστηρή διαδικασία καθιστά την ποσοτική έρευνα ως την πλέον διαδεδομένη μορφή εμπειρικής έρευνας, όσον αφορά τουλάχιστον στη μελέτη κοινωνικών φαινομένων (Κυριαζή, 2002).

5.3. Ο πληθυσμός και το δείγμα της έρευνας - Το ερευνητικό πλαίσιο

Σε ένα περιβάλλον εξαιρετικά ρευστό, όπου κοινωνικοί, πολιτικοί, οικονομικοί αλλά και ιστορικοί παράγοντες αλληλεπιδρούν διαρκώς, συνδιαμορφώνουν και καθορίζουν από κοινού την εκπαιδευτική συγκυρία, ο ρόλος αλλά και η εργασία των εκπαιδευτικών επανακαθορίζονται κάθε φορά που επικρατεί η μία ή η άλλη δυναμική. Και τούτο διότι ο χώρος της εκπαίδευσης αποτελεί τον προνομιακό χώρο εφαρμογής της κυρίαρχης ιδεολογίας που στοχεύει στην κοινωνική αναπαραγωγή (Τσουκαλάς, 1985). Ο εκπαιδευτικός όμως, λειτουργεί ουσιαστικά μεταξύ «σφύρας και άκμονος», ως αντικείμενο μελέτης και συνάμα συνδιαμορφωτής της εκπαιδευτικής πολιτικής, ως σύνδεσμος ανάμεσα στην έρευνα και την καθαυτό εκπαιδευτική πράξη. Ζώντας λοιπόν σ' αυτό το μεταίχμιο, είναι σε θέση να συμβάλλει καθοριστικά στη μελέτη προβλημάτων που ταλανίζουν την ελληνική εκπαίδευση, αλλά και να συμβάλλει καθοριστικά στην ουσιαστική ποιοτική βελτίωση της παιδαγωγικής πράξης. Συνεπώς, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διεξαγωγή εκπαιδευτικών ερευνών στο χώρο του σχολείου κρίνεται απόλυτα απαραίτητη, προκειμένου, μέσα από μια διαρκή

πράξη αλληλεπίδρασης, να ενισχύεται κάθε φορά η ικανότητά τους για μια επιστημονική θεώρηση της κατάστασης στον εκπαιδευτικό τομέα (Σκούρας, κ.ά., 2007).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Αύγουστο μέχρι τον Οκτώβριο του 2017. Τον πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν οι 1.081 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων, καθώς και οι 48 διευθυντές δημοτικών σχολείων του Νομού, το σύνολο δηλαδή των διευθυντών δημοτικών σχολείων του Νομού. (Παρασκευόπουλος, 1984; Κατσιύλλης, 1997). Το δειγματοληπτικό πλαίσιο αποτέλεσε κατάσταση με τα ονόματα όλων των εκπαιδευτικών του Νομού Ιωαννίνων, η οποία χορηγήθηκε μετά από σχετική αίτηση στη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων και το έγγραφο της περιφερειακής διευθύντριας Ηπείρου με το οποίο προέβη στην τοποθέτηση διευθυντών στις σχολικές μονάδες του Νομού Ιωαννίνων.

5.4. Επιλογή μεθόδου δειγματοληψίας

Προκειμένου να καταστεί δυνατή η δειγματοληψία (Φίλιας, 1996; Παπαδημητρίου, 2001) καθορίστηκε αρχικά η μέθοδος της «απλής» τυχαίας δειγματοληψίας (Παρασκευόπουλος, 1993, τ. 2^{ος}; Φίλιας, 1996).

Πιο συγκεκριμένα, έγινε χρήση του καταλόγου που δόθηκε απ' τη Διεύθυνση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Νομού Ιωαννίνων και αριθμήθηκαν με έναν μοναδικό αριθμό κάθε εκπαιδευτικός που το όνομά του υπήρχε στον κατάλογο.

Κατασκευάστηκαν αντίστοιχοι κλήροι με τους μοναδικούς αριθμούς και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε μια κλήρωση. Με τον τρόπο αυτόν επιλέχτηκε το δείγμα της έρευνας, το οποίο ανέρχεται σε 184 εκπαιδευτικούς, και 16 διευθυντές, συνολικά 200 εκπαιδευτικούς.

5.5. Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερωτηματολογίου

Για την επίτευξη των στόχων της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του γραπτού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο προκρίθηκε ως το καταλληλότερο μεθοδολογικό εργαλείο για τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων, δεδομένου ότι με τη μέθοδο αυτή έγινε δυνατή η συγκέντρωση πολλών πληροφοριών σε σύντομο χρονικό διάστημα, οι οποίες επεξεργάστηκαν εύκολα, εξαιτίας της ύπαρξης προγραμμάτων στατιστικής επεξεργασίας (Παρασκευόπουλος, 1993, τ. 2^{ος}), αλλά και εξαιτίας της δυνατότητας που παρείχε στον ερευνητή να περιγράψει τρέχουσες καταστάσεις συσχετίζοντας επιμέρους χαρακτηριστικά (Cohen et al., 2008).

Για τη σχεδίαση του ερωτηματολογίου που θα ελέγξει τις ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε το μεγαλύτερο τμήμα ενός σταθμισμένου ερωτηματολογίου από την βιβλιογραφία (Κουρούση, 2016). Η Κουρούση συγκέντρωσε στοιχεία τόσο από την ελληνική όσο και από την ξένη βιβλιογραφία και διαμόρφωσε ένα ερωτηματολόγιο που με την πιλοτική έρευνα που έκανε προκειμένου να καταγράψει και να διορθώσει πιθανές ασάφειες, κατέληξε στη χρήση του ελέγχου αξιοπιστίας Cronbach's - Alpha, ο οποίος μέτρησε το ερωτηματολόγιο εκτιμώντας το με τιμή 0,867, τιμή που θεωρείται ιδιαίτερα υψηλή και πιστοποιεί την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου (Cohen et al., 2008; Κουρούση, 2016).

Η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής (construct validity) αφορά στον βαθμό που η κλίμακα μέτρησης που χρησιμοποιείται μετρά με ακρίβεια την έννοια που έχει οριστεί από πριν ότι μετράει (Δημητρόπουλος, 1999; Bradburn et al., 2004; Cohen et al. 2008). Η αποτίμηση της εγκυρότητας μιας τέτοιας εννοιολογικής κατασκευής εφαρμόζεται, κυρίως, όταν επιχειρείται η δημιουργία οργάνων μέτρησης που θα μετρούνε αφηρημένα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, πεποιθήσεις και αντιλήψεις (Beavers et al., 2013; Ίσερης, 2016).

Ο πλέον δόκιμος τρόπος για να επιτευχθεί μια τέτοια αποτίμηση είναι η πιλοτική εφαρμογή της έρευνας (pre-test), η οποία επιχειρείται για έλεγχο σε τυχαίο δείγμα, που ανέρχεται μεταξύ 5% - 10% του συνολικού δείγματος (Brancato et al., 2006). Το pre-test αυτό μπορεί να μετρήσει πόσο κατανοητές, με σωστή διατύπωση είναι οι ερωτήσεις, πόσος χρόνος απαιτείται συνολικά για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ποιο είναι το ενδιαφέρον για την έρευνα των ερωτώμενων, πώς αποτιμάται η συνολική εμφάνιση του ερωτηματολογίου (Babbie, 2000; Δημητρόπουλος, 2004; Ρόντος & Παπάνης, 2006). Μπορεί επίσης, να καταλήξει στην ανάγκη διορθώσεων που θα απαιτηθούν για να γίνει το ερωτηματολόγιο πιο κατανοητό ως προς το περιεχόμενό του ή ως προς τη συνολική δομή και εμφάνιση (Schwarz & Oyserman, 2001).

Σε κάθε έρευνα η διασφάλιση της εγκυρότητας περιεχομένου (content validity) του εργαλείου μέτρησης που θα χρησιμοποιηθεί πρέπει να προηγείται της συλλογής των δεδομένων (Berk, 1990). Αυτό σημαίνει πως πρέπει να διασφαλιστεί στο κατά πόσο ένα εργαλείο μέτρησης καλύπτει εννοιολογικά το όλο το εύρος της μεταβλητής που πρέπει να μετρήσει. Για να συμβεί αυτό, αρχικά πρέπει να οριστεί η έννοια που θα μετρηθεί και να γίνει προσπάθεια να εντοπιστούν οι διαστάσεις της μεταβλητής που θα μετρηθεί, ώστε να περιλαμβάνονται στις προτάσεις (items) του εργαλείου μέτρησης που θα κατασκευαστεί (DeVellis, 2011).

Η εγκυρότητα περιεχομένου είναι σημαντική παράμετρος για όλα τα όργανα που έχουν φτιαχτεί για να μετρήσουν σύνθετα ατομικά και ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά (Ουζούνη & Νακάκης, 2011). Σημαντικό επίσης, είναι, όταν σχεδιάζονται κλίμακες, να ερωτάται η πληθυσμιακή ομάδα την οποία επιδιώκουν να μελετήσουν, αναφορικά με την καταλληλότητα περιεχομένου της κλίμακας (Litwin, 1995).

Στην παρούσα έρευνα έγινε πιλοτική εφαρμογή της (pre-test) σε ομάδα εκπαιδευτικών του Νομού Ιωαννίνων, σε 16 εκπαιδευτικούς που επιλέχτηκαν τυχαία και αντιπροσώπευαν το 8% των συνολικών ερωτηματολογίων που μοιράστηκαν στους εκπαιδευτικούς συνολικά (Bell, 1997; Burke Johnson & Christensen, 2017).

Οι παρατηρήσεις και επισημάνσεις της πιλοτικής ομάδας λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στην τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου, και με τις κατάλληλες διορθώσεις οι ερωτήσεις έγιναν ξεκάθαρα αντιληπτές απ' τους ερωτώμενους (Drost, 2011).

Οι ερωτήσεις και οι προτάσεις του ερωτηματολογίου δόθηκαν με το συντομότερο απλό τρόπο, προκειμένου να είναι κατανοητές, να μην προσβάλλουν με αναφορές σε προσωπικούς τομείς του ερωτώμενου και να μην τον φέρνουν σε δύσκολη θέση (Bell, 1997).

5.6. Το ερευνητικό εργαλείο και η δομή του

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι σχεδόν στο σύνολό τους ερωτήσεις κλειστού τύπου, με προοπτική η συλλογή των πληροφοριών να έχει ενιαία μορφή από όλους όσοι θα απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο, συνεπώς να είναι εύκολη η διαχείριση και σύγκρισή τους (Orpenheim, 1992). Επιπλέον, οι ερωτήσεις κλειστού τύπου προσφέρουν ένα ακόμη πλεονέκτημα: λόγω της ευκολίας απάντησής τους απαιτούν σημαντικά λιγότερη προσπάθεια και χρόνο απ' ό,τι οι ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η προσδοκία απάντησης όλων των ερωτηματολογίων (Creswell, 2012). Ακόμη, διακρίνονται από έναν πιο ουδέτερο χαρακτήρα που παραμερίζει τις προσωπικές ερωτήσεις και τις καθιστά πιο γενικές, με αποτέλεσμα να μην προσβάλλουν, στοχοποιούν και τελικά αγχώνουν τον ερωτώμενο (Δαμιανού, 2006). Επίσης, χάρη στη διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων αυξάνονται οι πιθανότητες να λάβει ο ερευνητής ειλικρινείς απαντήσεις, καθώς οι ερωτώμενοι δεν δέχονται την επιρροή του, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται και ο απαιτούμενος σεβασμός σε κάθε προσωπικότητα χωριστά (Παρασκευόπουλος, 1993, 2^{ος} τόμος). Επιπλέον, η επεξεργασία τους με απλούς μαθηματικούς τύπους τις καθιστά ευκολότερα ταξινομήσιμες απ' ό,τι οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις. (Φίλιας, 1996).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη: το πρώτο μέρος αφορά σε επτά ερωτήσεις δημογραφικού και εισαγωγικού χαρακτήρα, όπου εξετάζονται παράμετροι όπως το φύλο, η ηλικία, τα συνολικά έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, οι τίτλοι σπουδών, η κατοχή διευθυντικής θέσης ή μη, τα έτη που ο εκπαιδευτικός που απάντησε πως είναι διευθυντής ασκεί αυτά τα καθήκοντα και οι λόγοι για τους οποίους κάποιος μπορεί να επιλέξει να γίνει διευθυντής.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 13 πιο εξειδικευμένες ερωτήσεις που σχετίζονται με την ανάλυση και σύγκριση των Νόμων επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Πιο συγκεκριμένα, η ερώτηση 8 αφορά στην ικανοποίηση από τον ένα ή τον άλλο Νόμο (Ν. 3848/2010 και Ν. 4327/2015) ως προς βασικές παραμέτρους τους.

Οι ερωτήσεις 9 και 10 αφορούν στην καταγραφή των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με τις δύο βασικές διεργασίες με τις οποίες επιλέγονταν οι διευθυντές στις κρίσεις του 2011 και του 2015. Πιο συγκεκριμένα, αφορούν στην καταγραφή των απόψεών τους αναφορικά με τη βαρύτητα που πρέπει να έχουν οι διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας από το Σύλλογο διδασκόντων σε κάποιον μελλοντικό Νόμο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων.

Η ερώτηση 11 αφορά στην αποτίμηση από τους εκπαιδευτικούς των κριτηρίων επιλογής που μέχρι τώρα διαδραματίζουν βασικό αν όχι κυρίαρχο ρόλο στην επιλογή και καταμετράται η αντίληψή τους για το ποια απ' αυτά τα κριτήρια επιλέγουν με ασφάλεια έναν αποτελεσματικό διευθυντή.

Η ερώτηση 12 είναι μια πολυσχιδής ερώτηση που αφορά στο πλαίσιο επιλογής διευθυντών. Με την ερώτηση αυτή επιδιώκεται η καταγραφή των απόψεων των ερωτώμενων εκπαιδευτικών αναφορικά με διάφορες παραμέτρους του πλαισίου αυτού που διατρέχουν το σύνολο των σημαντικών δεδομένων κάθε Νόμου (2010 και 2015).

Η ερώτηση 13 αφορά στην καταγραφή των απόψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με τους τρόπους που θα καταφέρουν να επιλέξουν με μεγαλύτερη βεβαιότητα τον πλέον κατάλληλο διευθυντή, ενώ στην ερώτηση 14 διευκρινίζεται η αντίληψη για το ποια κριτήρια έλαβαν υπόψη οι εκπαιδευτικοί στην εκλογή με ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων.

Οι ερωτήσεις 15 και 16 καταγράφουν τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με ποια απ' τα χαρακτηριστικά του ιδανικού διευθυντή έλαβαν υπόψη οι εκπαιδευτικοί στις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας αντίστοιχα.

Η ερώτηση 17 αποζητά πιθανούς λόγους που διαμόρφωσαν την επιλογή κατά την εκλογή με ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων και η ερώτηση 18 κατά πόσο η ψηφοφορία αυτή

επηρέασε τις διαπροσωπικές σχέσεις των εμπλεκομένων στη σχολική διαδικασία, άρα επηρέασε το σχολικό κλίμα.

Τέλος οι ερωτήσεις 19 και 20 αφορούν στην καταγραφή των απόψεων και των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών του δείγματος αναφορικά με τη συμμετοχή γυναικών στη διαδικασία επιλογής διευθυντών και πιθανούς λόγους για τους οποίους υποεκπροσωπούνται στη διοίκηση.

Σχεδόν στο σύνολό τους οι ερωτήσεις (9 - 20) του δευτέρου μέρους του ερωτηματολογίου είναι ερωτήσεις σημαντικότητας και βαθμολογούνται μέσω επταβάθμιας κλίμακας τύπου Likert (1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ πολύ, 3 = Διαφωνώ, 4 = Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 5 = Συμφωνώ, 6 = Συμφωνώ πολύ, 7 = Συμφωνώ απόλυτα) (Bell, 1997; Tuckman, 1999; Σταθακόπουλος, 2005; Ζαφειρόπουλος, 2015)

Παράλληλα υπήρξε και μία ερώτηση, κλειστού τύπου κι αυτή, η ερώτηση 8, η οποία είναι ερώτηση διχοτομικής κλίμακας (Παρασκευόπουλος, 1993, τ. 2^{ος}; Ζαφειρόπουλος, 2015), πρόκειται δηλαδή για ερώτηση που επιδέχεται ως απάντηση μία από δύο δυνατές τιμές.

Εκτός του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν απ' τον ερευνητή επίσημα έγγραφα από την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ηπείρου, τη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Νομού Ιωαννίνων και την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος που αφορούν στον αριθμό των εκπαιδευτικών του Νομού Ιωαννίνων κατά τα έτη ενδιαφέροντος, τον ορισμό διευθυντριών και διευθυντών σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας του Νομού, τόσο το 2011 όσο και το 2015, όπως αυτά καταγράφηκαν σε έγγραφα και πίνακες που αναφέρονται σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ξεχωριστά και βρίσκονται αναρτημένα στο διαδίκτυο στις επίσημες ιστοσελίδες των προαναφερθέντων υπηρεσιών.

5.7. Διαδικασία της έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Αύγουστο έως τον Οκτώβριο του 2017. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στο δείγμα σε ηλεκτρονική ή (λίγες φορές) σε έντυπη μορφή. Πιο συγκεκριμένα, στο μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, λόγω του γεγονότος ότι ο ερευνητής υπηρετεί ως εκπαιδευτικός στο Νομό Ιωαννίνων και διαθέτει προσωπική γνωριμία με το σύνολο σχεδόν των ατόμων που συναπαρτίζουν το δείγμα, επικοινωνήσε τηλεφωνικά ή δια ζώσης μαζί τους και εξασφάλισε τη συναίνεσή τους στην ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου, λαμβάνοντας παράλληλα υπόσχεση συμπλήρωσής του. Για τις λίγες περιπτώσεις που δεν γνώριζε κάποιο από τα μέλη του δείγματος, ήρθε σε τηλεφωνική επικοινωνία με το διευθυντή του σχολείου όπου υπηρετούσε ο ερωτώμενος, και μετά από την

εξασφάλιση άδειας εισόδου, ο ερευνητής επισκέφτηκε το σχολείο και μοίρασε το ερωτηματολόγιο.

Σε όλους τους ερωτώμενους δόθηκε πλέρια ενημέρωση για τον σκοπό διεξαγωγής της έρευνας, τονίστηκε ο προαιρετικός χαρακτήρας της και η δυνατότητα αποχώρησης καθ' οιαδήποτε στιγμή, ενώ παράλληλα δόθηκε διαβεβαίωση διαφύλαξης της ανωνυμίας τους.

Το ερωτηματολόγιο συνόδευε επιστολή που παρείχε όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες στα άτομα του δείγματος, προκειμένου να αποφευχθούν παρανοήσεις και να εξασφαλιστεί ο μέγιστος, κατά το δυνατό, βαθμός συμμετοχής (η επιστολή παρατίθεται στο τέλος της εργασίας, στο Παράρτημα).

Συνολικά δόθηκαν 200 ερωτηματολόγια, τα 184 σε εκπαιδευτικούς και τα 16 σε διευθυντές απ' τα οποία επιστράφηκαν συμπληρωμένα τα 164 απ' τους εκπαιδευτικούς (ποσοστό 89,13%) και τα 14 απ' τους διευθυντές (ποσοστό 87,5%). Η συμμετοχή εκτιμήθηκε ως ιδιαίτερα υψηλή και συνεπώς αξιοποιήθηκαν τα δεδομένα από τα ερωτηματολόγια που απαντήθηκαν.

5.8. Επεξεργασία των δεδομένων

Στη μελέτη συμμετείχαν συνολικά 178 εκπαιδευτικοί του Νομού Ιωαννίνων για τους οποίους καταγράφηκε ένα πλήθος δημογραφικών στοιχείων και οι απόψεις τους σχετικά με την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων. Στο πλαίσιο των ερωτήσεων έγινε καταγραφή για τους Νόμους επιλογής διευθυντικών στελεχών εκπαίδευσης 3848/2010 και 4327/2015. Για την αποτύπωση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις κλειστού τύπου και 7-βάθμιες κλίμακες Likert και για την απόδοση των απαντήσεων πλήθη και ποσοστά τόσο για τις απλές κλειστού ερωτήσεις όσο και για τις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής.

Παράλληλα εξετάστηκαν συσχετίσεις των μεταβλητών του φύλου, του αν ο ερωτώμενος εκπαιδευτικός είναι διευθυντής ή όχι αλλά και την κτήση συγκεκριμένων τυπικών προσόντων (πτυχία) με τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών με χρήση του ελέγχου ανεξαρτησίας Χ τετράγωνο (Pearson Chi Square) και με το κριτήριο Independent samples T-test για τις απαντήσεις σε 7-βαθμια κλίμακα (Εμβαλωτής κ.ά., 2006). Κατά αντίστοιχο τρόπο εξετάστηκαν οι διαφορές στις απαντήσεις ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας και με την ηλικία με χρήση του έλεγχου ανεξαρτησίας Χ τετράγωνο αλλά και με τη μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα και στη συνέχεια με χρήση πολλαπλών συγκρίσεων και με το κριτήριο Bonferroni (Τσάντας κ.ά., 1999; Bryman & Cramer, 1999). Για τις δυο ερωτήσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά των διευθυντών πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι Somer's d για κάθε ένα χαρακτηριστικό ξεχωριστά (Somers, 1962; Newson, 2002).

Η επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν από τη συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου επεξεργασίας δεδομένων της IBM SPSS v. 22.0 (Κολυβά - Μαχαίρα & Μπόρα - Σέντα, 2013).

Αρχικά υπολογίστηκαν οι συχνότητες κάθε δεδομένου στη βάση αναλυτικών ποσοστών, με τη βοήθεια της περιγραφικής στατιστικής. Για την καλύτερη παρουσίαση και την ευκολότερη κατανόηση των δεδομένων κατασκευάστηκαν πίνακες και γραφήματα, με τη βοήθεια του λογισμικού Microsoft Office Excel (Τσάντας κ.ά., 1999).

Στη μελέτη, προκειμένου να αναλυθούν τα αποτελέσματα, έγινε ακόμη χρήση επαγωγικής στατιστικής (Creswell, 2011). Πιο αναλυτικά, έγινε έλεγχος για πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών εξετάζοντας το επίπεδο σημαντικότητας που ορίστηκε στο 5% (significance level ή alpha level) (Field, 2016). Η τιμή p (p value) είναι στατιστικά σημαντική, όταν λαμβάνει τιμές μικρότερες απ' το προκαθορισμένο επίπεδο α , είναι δηλαδή μικρότερη δηλαδή από το 0,05 (Χάλκος, 2010). Στην περίπτωση αυτή ο ερευνητής απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση και δέχεται ότι υπάρχει συσχέτιση στις μεταβλητές που εξετάζονται (Creswell, 2011). Επίσης, όταν το ακριβές επίπεδο σημαντικότητας (p) είναι 0,000, προτιμότερη είναι η αλλαγή του τρίτου δεκαδικού ψηφίου από μηδέν σε ένα (0,001). Στην περίπτωση αυτή δεν αλλοιώνονται τα συμπεράσματα, εφόσον το επίπεδο σημαντικότητας έχει οριστεί στο 0,05 (Κατσής κ. ά., 2010).

Προκειμένου να αξιολογηθεί η σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman's rho (Τσοπάνογλου, 2000; Σαραφίδου, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

6.1. Παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών

Στη μελέτη συμμετείχαν συνολικά 178 εκπαιδευτικοί του νομού Ιωαννίνων για τους οποίους καταγράφηκε ένα σύνολο δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως το φύλο και η ηλικία αλλά και τα χαρακτηριστικά του μορφωτικού τους επιπέδου. Στη συνέχεια καταγράφηκαν οι απόψεις τους σχετικά με την επιλογή των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά την τελευταία πενταετία (2011 - 2016).

Στον πίνακα 6 φαίνεται ότι οι περισσότεροι ερωτώμενοι ήταν γυναίκες και οι ηλικίες που, κυρίως, συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη ήταν από 41-52 ετών (69%) και με προϋπηρεσία από 11-30 έτη σε ποσοστό 82,59%.

Ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος			
Δημογραφικά χαρακτηριστικά	Τιμές	Πλήθος	Ποσοστό %
Φύλο	Άντρας	79	44,38
	Γυναίκα	99	55,62
Ηλικία	25 - 34	7	3,93
	35 - 40	17	9,55
	41 - 46	56	31,46
	47 - 52	67	37,64
	53 - 60	31	17,42
Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση	1 - 10	14	7,87
	11 - 20	87	48,88
	21-30	60	33,71
	>30	17	9,55

Πίνακας 6. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών

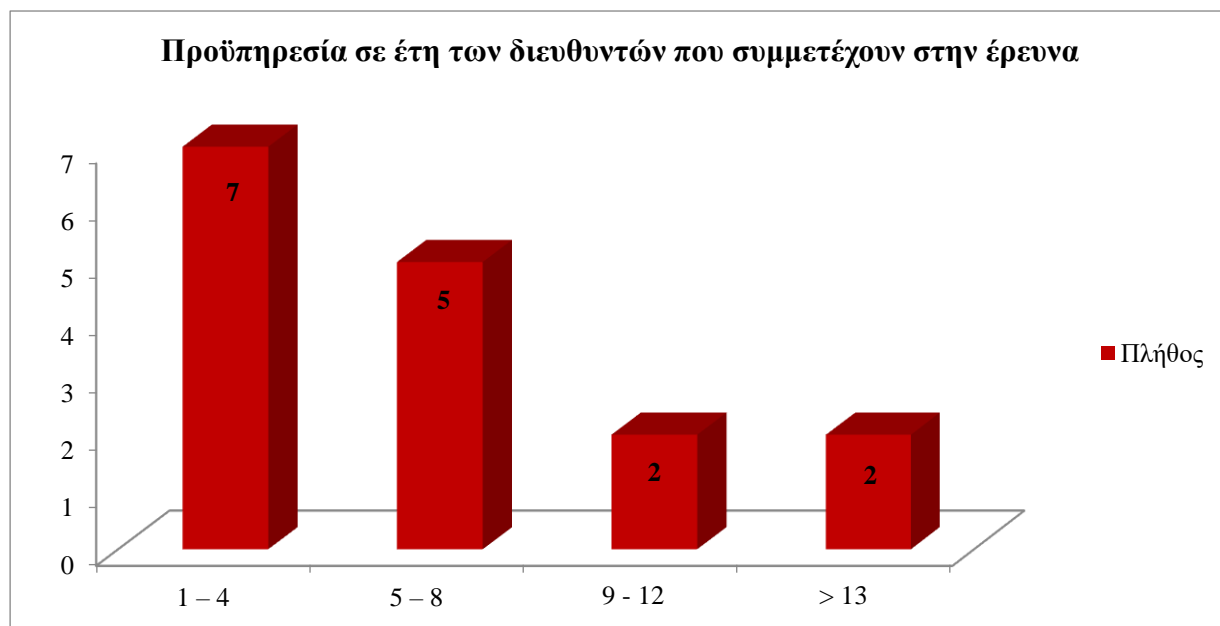
Σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο φαίνεται ότι οι περισσότεροι ερωτώμενοι είναι απόφοιτοι των Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης των Πανεπιστημίων (43,8%), αλλά σημαντικός είναι και ο αριθμός των αποφοίτων Παιδαγωγικών Ακαδημιών (34,3%). Εντύπωση ωστόσο προκαλεί το γεγονός πως από τους 61 εκπαιδευτικούς αποφοίτους Παιδαγωγικών Ακαδημιών μόνο οι 48 φαίνεται πως διαθέτουν πτυχίο εξομοίωσης. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί όμως φαίνεται πως διαθέτουν επιπλέον Πιστοποίηση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Α΄ ή και Β επιπέδου, ενώ εξαιρετικά σημαντικός είναι και το ποσοστό των εκπαιδευτικών συνολικά που εμφανίζουν πτυχία που απέκτησαν με σπουδές μετά τη λήψη του βασικού τους πτυχίου. Κυρίαρχες σπουδές στην κατηγορία αυτή

φαίνεται πως είναι οι σπουδές στο Διδασκαλείο των Παιδαγωγικών Τμημάτων των πανεπιστημίων και οι σπουδές σε άλλη σχολή Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής εκπαίδευσης. Αξιόλογο είναι και το ποσοστό όσων εκπαιδευτικών είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών, με τα μεταπτυχιακά που εξειδικεύονται στην Οργάνωση και Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων να υστερούν σε σχέση με τα υπόλοιπα. Τέλος, σημαντικός είναι και ο αριθμός των εκπαιδευτικών του δείγματος που είναι κάτοχοι πτυχίων ξένων γλωσσών (Πίνακας 7).

Μορφωτικό επίπεδο εκπαιδευτικών			
Τίτλοι Σποδών	Απαντήσεις		Ποσοστό επί των συμμετεχόντων
	N	Ποσοστό	
Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας	61	9,2%	34,3%
Πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Δ. Ε	78	11,8%	43,8%
Δίπλωμα Διδασκαλείου	64	9,7%	36,0%
Άλλο πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	59	8,9%	33,1%
Μεταπτυχιακό τίτλο στην οργάνωση & διοίκηση της εκπ/σης	5	0,8%	2,8%
Άλλο Μεταπτυχιακό τίτλο	23	3,5%	12,9%
Άλλο Διδακτορικό τίτλο	12	1,8%	6,7%
Πτυχίο Εξομοίωσης	48	7,3%	27,0%
Πιστοποίηση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Α' επιπέδου	127	19,2%	71,3%
Πιστοποίηση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Β' επιπέδου	64	9,7%	36,0%
Πτυχίο ξένης γλώσσας σε επίπεδο ανώτερο του Β2	43	6,5%	24,2%
Πτυχίο ξένης γλώσσας σε επίπεδο Β2	36	5,4%	20,2%
Πτυχίο 2ης ξένης γλώσσας σε επίπεδο ανώτερο του Β2	13	2,0%	7,3%
Πτυχίο 2ης ξένης γλώσσας σε επίπεδο Β2	13	2,0%	7,3%
Βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης σε Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. / Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε, Α.Ε.Ι.	15	2,3%	8,4%
Άλλο	1	0,2%	0,6%

Πίνακας 7. Χαρακτηριστικά του μορφωτικού επιπέδου των εκπαιδευτικών

Απ' το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών 14 είναι διευθυντές, εκ των οποίων οι 12 έχουν εμπειρία έως 8 έτη, με το μεγαλύτερο ποσοστό τους να αναλαμβάνει για πρώτη φορά καθήκοντα διευθύντριας/διευθυντή σχολικής μονάδας.



Γράφημα 5. Προϋπηρεσία σε έτη των διευθυντών της μελέτης

Σχετικά με τους λόγους για τους οποίους θα ήθελε δυνητικά κάποιος να γίνει διευθυντής καταγράφηκαν οι απαντήσεις που φαίνονται στον πίνακα 8, απ' όπου προκύπτει ότι περισσότερο από κάθε άλλο ο λόγος είναι οικονομικός ή αφορά στην προσωπική ανέλιξη. Σε ποσοστό μικρότερο του 50% ενδιαφέρει η προσφορά στο χώρο της εκπαίδευσης και σε ακόμα μικρότερο ποσοστό η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση.

Κριτήρια επιλογής δυνητικά θέσης διευθύντριας / διευθυντή			
Λόγοι εκδήλωσης ενδιαφέροντος	Απαντήσεις		Ποσοστό επί των συμμετεχόντων
	Πλήθος	Ποσοστό	
Σας ενδιαφέρει η προσφορά στο χώρο της εκπαίδευσης	83	20,5%	46,6%
Σας ενδιαφέρει να αποκτήσετε διοικητική εμπειρία για ανέλιξη	99	24,5%	55,6%
Σας ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση	63	15,6%	35,4%
Σας ενδιαφέρει για οικονομικούς λόγους	119	29,5%	66,9%
Άλλο	40	9,9%	22,5%

Πίνακας 8. Κριτήρια για την εξέλιξη σε διευθυντή

6.2. Περιγραφή ποσοτικών δεδομένων

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τις διαφορές στους δύο νόμους και μέσα από περιγραφικές και στατιστικές διαδικασίες επιχειρείται η απάντηση σε ένα πλήθος ερευνητικών υποθέσεων.

Στο ερώτημα πως οι ερωτώμενοι αξιολογούν έξι διαφορετικές παραμέτρους των δύο Νόμων επιλογής διευθυντών, το δείγμα της έρευνας φαίνεται να τάσσεται με μεγάλη

πλειοψηφία υπέρ του Νόμου 4327/2015 σε δύο περιπτώσεις, ενώ οι υπόλοιπες τέσσερις είναι σε σχετικά μικρή πλειοψηφία μοιρασμένοι, καθώς σε δύο περιπτώσεις τάσσονται με τον παλιότερο και σε άλλες δύο με τον νεώτερο απ' τους δυο Νόμους. Πιο συγκεκριμένα, με απόλυτη σαφήνεια υποστηρίζουν τη Νομοθετική ρύθμιση να έχει ο υποψήφιος διευθυντής τουλάχιστον δέκα έτη υπηρεσίας, εκ των οποίων τα οχτώ διδακτικά, ενώ υποστηρίζουν σαφώς και τη μείωση των μορίων με τα οποία αποτιμούνταν οι διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας. Επίσης, τάσσονται οριακά υπέρ της αύξησης των μορίων του κριτηρίου της Υπηρεσιακής κατάστασης και της μείωσης του κριτηρίου της Επιστημονικής και Παιδαγωγικής κατάρτισης όσον αφορά στην αποτίμηση σε μόρια μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων. Πάντως, με τη συνολική αυξημένη αποτίμηση του κριτηρίου που προέβλεπε ο Νόμος του 2010 φαίνεται να συμφωνούν και να απορρίπτουν την πρόταση του Νόμου του 2015 για μείωση των μορίων στο κριτήριο αυτό. Επίσης, οι ερωτώμενοι συμφωνούν με σχετική πλειοψηφία στη μείωση της αποτίμησης σε μόρια της διευθυντικής εμπειρίας ενός υποψηφίου διευθυντή (πίνακας 9).

Αξιολόγηση της μοριοδότησης των κριτηρίων επιλογής στους Νόμους 3848/2010 και 4327/2015				
Παράμετροι των Νόμων επιλογής	N. 3848/2010		N. 4327/2015	
	Πλήθος	Ποσοστό %	Πλήθος	Ποσοστό %
Το κριτήριο της εκπ/κής υπηρεσίας ήταν η 8ετής και η 5ετής άσκηση ΔΚ, ενώ με τον Ν. 4327/2015 είναι 10ετής και 8ετή άσκηση ΔΚ. Συμφωνείτε με τον:	36	20,22	142	79,78
Το κριτήριο υπηρεσιακής κατάστασης αποτιμούνταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 8 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 11 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:	86	48,31	92	51,69
Στο ίδιο κριτήριο, η διοικητική εμπειρία αποτιμούνταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 6 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 3 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:	94	52,81	84	47,19
Το κριτήριο της Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Κατάρτισης αποτιμούνταν, σε 24 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 9 ή 11 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:	98	55,06	80	44,94
Η κατοχή διδακτορικού προσμετρούνταν με 5 μονάδες και η κατοχή μεταπτυχιακού με 2,5 μονάδες, έναντι 4 και 2,5 αντίστοιχα. Συμφωνείτε με τον:	84	47,19	94	52,81
Το κριτήριο της συνέντευξης αποτιμούνταν σε 15 μονάδες (max). Η συνέντευξη αντικαταστάθηκε από την ψηφοφορία με 12 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:	57	32,02	121	67,98

Πίνακας 9. Σύγκριση της μοριοδότησης για τους δύο νόμους

Στους δύο Νόμους επιλογής διευθυντών ιδιαίτερα καθοριστικές παράμετροι αποτελούσαν για τον μεν Νόμο του 2010 η διαδικασία της Συνέντευξης, για τον δε Νόμο του 2015 η διαδικασία της ψηφοφορίας των μελών του Συλλόγου Διδασκόντων κάθε εκπαιδευτικής μονάδας. Με τα ερωτήματα 9 και 10 του ερωτηματολογίου επιχειρήθηκε να καταγραφεί η γνώμη των εκπαιδευτικών που απάντησαν αναφορικά με τη βαρύτητα που πρέπει να έχουν οι δύο αυτές παράμετροι σε μελλοντικά νομοθετήματα που θα αφορούν στην επιλογή των διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης.

Όπως προκύπτει απ' τη μελέτη του πίνακα 10, για τη διαδικασία της συνέντευξης θετικά διακείμενοι («Συμφωνώ», «Συμφωνώ πολύ» και «Συμφωνώ απόλυτα») στη μείωση της βαρύτητας στην όλη διαδικασία είναι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (ποσοστό 50,56%), ενώ διαφωνούν («Διαφωνώ», «Διαφωνώ πολύ» και «Διαφωνώ απόλυτα») να παραμείνει ως έχει η βαρύτητα του κριτηρίου (ποσοστό 57,86%), ή να καταργηθεί εντελώς (ποσοστό 62,92) ή, ακόμη περισσότερο να αυξηθεί η βαρύτητά του (ποσοστό 64,05%).

Βαρύτητα του κριτηρίου της Συνέντευξης σε έναν μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών								
Αποτίμηση Βαρύτητας		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Να μειωθεί η βαρύτητά του	Πλήθος	3	3	45	37	34	9	47
	Ποσοστό %	1,69	1,69	25,28	20,79	19,10	5,06	26,40
Να παραμείνει ως έχει	Πλήθος	47	10	46	52	16	6	1
	Ποσοστό %	26,40	5,62	25,84	29,21	8,99	3,37	,56
Να αυξηθεί η βαρύτητά του	Πλήθος	55	17	42	39	21	3	1
	Ποσοστό %	30,90	9,55	23,60	21,91	11,80	1,69	,56
Να καταργηθεί	Πλήθος	59	6	47	40	6	3	17
	Ποσοστό %	33,15	3,37	26,40	22,47	3,37	1,69	9,55

Πίνακας 10. Βαρύτητα κριτηρίου Συνέντευξης σε μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών

Για τη διαδικασία της ψηφοφορίας οι απαντήσεις στον πίνακα 11 καταγράφουν μια σύγκριση των εκπαιδευτικών αναφορικά με το κριτήριο αυτό καθώς φαίνεται να διαφωνούν και με τις τέσσερις δυνατές προοπτικές που μπορεί να έχει η διαδικασία αυτή στο μέλλον. Έτσι, φαίνεται να αμφιταλαντεύονται μεταξύ διαφωνίας και συμφωνίας στην πρόταση για

μείωση της βαρύτητας του κριτηρίου (ποσοστά 45,5% και 42,69% αντίστοιχα), ενώ πολύ πιο ξεκάθαρη άποψη έχουν για τις άλλες τρεις προτάσεις. Πιο αναλυτικά, διαφωνούν να παραμείνει η βαρύτητα του κριτηρίου ως έχει (ποσοστό 57,3%), διαφωνούν ακόμη στην αύξηση της βαρύτητας του κριτηρίου (ποσοστό 55,62%) και ακόμη περισσότερο στην κατάργησή του (ποσοστό 62,36%).

Βαρύτητα του κριτηρίου της Ψηφοφορίας σε έναν μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών								
Αποτίμηση Βαρύτητας		Διαφωνώ	Διαφωνώ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ
		Απόλυτα	πολύ		ούτε συμφωνώ		πολύ	απόλυτα
Να μειωθεί η βαρύτητά του	Πλήθος	23	13	45	21	29	6	41
	Ποσοστό %	12,92	7,30	25,28	11,80	16,29	3,37	23,03
Να παραμείνει ως έχει	Πλήθος	59	8	35	38	35	0	3
	Ποσοστό %	33,15	4,49	19,66	21,35	19,66	,00	1,69
Να αυξηθεί η βαρύτητά του	Πλήθος	53	7	39	33	9	14	23
	Ποσοστό %	29,78	3,93	21,91	18,54	5,06	7,87	12,92
Να καταργηθεί	Πλήθος	61	20	30	30	15	0	22
	Ποσοστό %	34,27	11,24	16,85	16,85	8,43	,00	12,36

Πίνακας 11. Βαρύτητα κριτηρίου Ψηφοφορίας σε μελλοντικό νόμο επιλογής Διευθυντριών/Διευθυντών

Η σύγκριση αυτή που καταγράφηκε παραπάνω γίνεται περισσότερο εμφανής στον παρακάτω πίνακα 12 όπου καταγράφονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με το ποια απ' τα κριτήρια αποτελούν ασφαλείς τρόπους για την επιλογή αποτελεσματικών διευθυντών των σχολικών μονάδων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις ως ασφαλείς τρόποι θεωρούνται αρχικά η κτήση πτυχίων από τον υποψήφιο (ποσοστό 69,1%) και κατά δεύτερο λόγο η προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου (ποσοστό 58,44%). Το κριτήριο της αρχαιότητας θεωρείται ασφαλές από το 42,14%, χωρίς όμως η άποψη αυτή να είναι καθολική, καθώς ως μη ασφαλές κριτήριο γίνεται αντιληπτό από ένα σημαντικό ποσοστό που φτάνει το 33,15%. Ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος στις απαντήσεις για το κριτήριο αυτό αποτελεί ένα ποσοστό 24,72%, δηλαδή ένας στους τέσσερις ερωτώμενους ο οποίος δεν τοποθετείται επί του ζητήματος.

Στο κριτήριο της ψηφοφορίας θετικά διακείμενοι («Συμφωνώ», «Συμφωνώ πολύ» και «Συμφωνώ απόλυτα») ως προς το αν είναι ασφαλές κριτήριο επιλογής διευθυντών είναι ένα ποσοστό 46,08% ενώ ένα άλλο σημαντικό ποσοστό 35,95% φαίνεται να διαφωνεί. Και σ' αυτή την περίπτωση υπάρχει υψηλή καταγραφή στη στήλη «Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ» (ποσοστό 17,98%).

Ασφαλή κριτήρια για την επιλογή αποτελεσματικής/αποτελεσματικού διευθύντριας/ διευθυντή σχολικής μονάδας								
Ασφαλή κριτήρια		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Η αρχαιότητα	Πλήθος	10	9	40	44	51	20	4
	Ποσοστό %	5,62	5,06	22,47	24,72	28,65	11,24	2,25
Η κτήση πτυχίων	Πλήθος	5	9	25	16	68	31	24
	Ποσοστό %	2,81	5,06	14,04	8,99	38,20	17,42	13,48
Η προσωπική συνέντευξη	Πλήθος	15	5	17	37	81	20	3
	Ποσοστό %	8,43	2,81	9,55	20,79	45,51	11,24	1,69
Η ψηφοφορία	Πλήθος	36	10	18	32	42	20	20
	Ποσοστό %	20,22	5,62	10,11	17,98	23,60	11,24	11,24

Πίνακας 12. Ασφαλή κριτήρια επιλογής αποτελεσματικού διευθυντή σχολικής μονάδας

Στις απαντήσεις που αφορούν στο πλαίσιο και του τρόπους με τους οποίους γίνεται η αξιολόγηση των υποψηφίων διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων καταγράφονται πολλές και ποικίλες παράμετροι της διαδικασίας.

Στα ερωτήματα που αφορούν στη συμμετοχή στα υπηρεσιακά συμβούλια επιλογής διευθυντών (Πίνακας 13α) οι ερωτώμενοι απάντησαν αρνητικά στη συμμετοχή καθηγητών Πανεπιστημίου (ποσοστό 70,22%), καθώς και στη συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών της εκπαίδευσης (ποσοστό 66,3%). Αντίθετα, φαίνεται πως η συμμετοχή ειδικού ψυχολόγου στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων διευθυντών κρίνεται ως επιτακτική (ποσοστό 76,41%).

Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων (α)							
Τρόποι διενέργειας αξιολόγησης	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχουν μόνο καθηγητές Πανεπιστημίου.	20,22	6,74	43,26	8,99	17,42	1,69	1,69
Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη δεν πρέπει να συμμετέχουν συνδικαλιστικά στελέχη εκπ/σης.	3,93	3,37	8,43	17,98	35,96	8,99	21,35
Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχει και ειδικός ψυχολόγος.	2,25	3,37	3,93	14,04	37,08	21,91	17,42

Πίνακας 13α. Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων

Στα ερωτήματα που αφορούν τις παραμέτρους που καθορίζουν ουσιαστικά τη μοριοδότηση των υποψηφίων και συμβάλλουν καθοριστικά στην κατάληψη ή μη μιας διοικητικής θέσης (Πίνακας 13β) οι εκπαιδευτικοί είναι ευνοϊκά διακείμενοι και απάντησαν θετικά στην ύπαρξη ενός «φράγματος» ύψους 20%, το οποίο θα θεωρείται ως προϋπόθεση για να μπορέσει κάποιος υποψήφιος να συνεχίσει να λαμβάνει μέρος στη διαδικασία επιλογής διευθυντών (ποσοστό 57,87%). Επίσης, συμφωνούν πως η απόκτηση πτυχίων είναι ουσιαδότερο κριτήριο και ως εκ τούτου πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την αρχαιότητα ενός υποψηφίου (ποσοστό 58,99), ενώ στη σύγκριση του κριτηρίου της αρχαιότητας με το κριτήριο της προσωπικότητας που διαπιστώνεται μέσα από τη συνέντευξη του υποψηφίου σε επιτροπή η αρχαιότητα επίσης υστερεί. Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί και σ' αυτήν την περίπτωση θεωρούν πως η προσωπικότητα του υποψηφίου πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο (ποσοστό 47,74%).

Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ακόμη πως η κτήση από έναν υποψήφιο διευθυντή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος το οποίο άπτεται ζητημάτων οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου αποτελεί βασικό κριτήριο για την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του στη σχολική μονάδα που θα κληθεί να διοικήσει (ποσοστό 65,73%). Σημαντική παράμετρος επίσης θεωρείται (ποσοστό 81,46%) η μετεκπαίδευση σε ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης εκπαιδευτικών μονάδων τα οποία πρέπει να παρακολουθήσουν όλοι οι διευθυντές μετά την επιλογή τους στη θέση αυτή. Τέλος, προς επίρρωση της προηγούμενης απάντησης, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν (ποσοστό 61,8%) πως η κατάληψη της θέσης

διεύθυνσης ενός σχολείου πρέπει να σχετίζεται με εξειδικευμένες σπουδές στο αντικείμενο της οργάνωσης και διοίκησης εκπαιδευτικών μονάδων και όχι γενικά σπουδές που, ενδεχομένως, να έχουν γίνει σε αντικείμενο άσχετο με την προς κατάληψη θέση.

Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων (β)							
Τρόποι διενέργειας αξιολόγησης	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Στην ψηφοφορία πρέπει να υπάρχει το ποσοστό του 20%, προκειμένου να μπορέσει ένας υποψήφιος να συνεχίσει παρακάτω.	12,92	5,62	5,62	17,98	40,45	11,80	5,62
Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών το κριτήριο του πτυχίου πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την αρχαιότητα.	3,37	5,06	13,48	19,10	31,46	6,74	20,79
Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών το κριτήριο της αρχαιότητας πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από το κριτήριο της προσωπικότητας.	9,55	10,11	37,08	24,16	12,92	5,06	1,12
Το MSc/ PhD σε θέματα οργάνωσης/ διοίκησης σχολείου να αποτελεί βασικό κριτήριο για την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του.	3,37	6,18	6,74	17,98	33,15	6,74	25,84
Μετά την επιλογή οι διευθυντές να παρακολουθούν επιμορφωτικό πρόγραμμα για τις αρχές - μεθόδους οργάνωσης και διοίκησης σχολικών μονάδων.	,56	1,69	,56	15,73	33,71	9,55	38,20
Η επιλογή διευθυντή είναι απαραίτητο να πραγματοποιείται με βάση τη θέση που θα καταλαμβάνει ο υποψήφιος και όχι με βάση το γενικό γνωστικό έργο.	,56	3,37	10,67	23,60	39,89	11,24	10,67

Πίνακας 13β. Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων

Εξετάζοντας το πλαίσιο και τους τρόπους της αξιολόγησης στους δύο Νόμους επιλογής διευθυντικών στελεχών κρίθηκε ως αναγκαία η αποτίμηση της συνολικής αίσθησης που είχαν οι ερωτώμενοι για τους δύο Νόμους αναφορικά με το βαθμό στον οποίο πληρούσαν τις αρχές της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας. Η μελέτη των απαντήσεων στον πίνακα 13γ καταδεικνύει πως και οι δύο Νόμοι κρίνονται ως μη αντικειμενικοί και πως μεροληπτούσαν υπέρ κάποιων υποψηφίων.

Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων (γ)							
Τρόποι διενέργειας αξιολόγησης	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης, όπως πραγματοποιήθηκε με τον παλιό Νόμο πληρούσε τις αρχή αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.	8,99	10,67	34,83	32,02	11,24	1,69	,56
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης, όπως πραγματοποιήθηκε με το νέο Νόμο πληρούσε τις αρχές της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.	15,73	6,74	29,21	39,89	1,12	6,74	,56

Πίνακας 13γ. Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων

Αναλυτικότερα, επί σημαντικών διαστάσεων που υπήρχαν στους Νόμους επιλογής ή πρακτικών που χρησιμοποιήθηκαν κατά την εφαρμογή των Νόμων στην πράξη οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί εξειδίκευσαν τους λόγους από τους οποίους προήλθαν οι προηγούμενες δύο γενικές τοποθετήσεις, ότι δηλαδή οι δύο Νόμοι επιλογής διευθυντικών στελεχών δεν ήταν αντικειμενικοί και αμερόληπτοι (πίνακας 13δ).

Αναφορικά με το ερώτημα κατά πόσο η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους βοήθησε και προήγαγε το εκπ/κό έργο οι εκπαιδευτικοί στο μεγαλύτερο τμήμα τους απάντησαν αρνητικά (ποσοστό 49,44%). Αντίθετα, θετικά στο μεγαλύτερο μέρος τους απάντησαν σε μια σειρά ερωτημάτων που αφορούν προσπάθειες χειραγώγησης των αποτελεσμάτων ή συνολικής αποτίμησης της εφαρμογής των Νόμων.

Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση κατά πόσο η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους αποτέλεσε ένα προϊόν συναλλαγής και νεποτισμού οι εκπαιδευτικοί της έρευνας απάντησαν θετικά σε ποσοστό 49,43%. Ομοίως, στην ερώτηση που αφορούσε στον παλαιότερο απ' τους δύο Νόμους και στο ερώτημα κατά πόσο η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με το Νόμο αυτό υπήρξε ένα προϊόν αδιαφανούς συναλλαγής και πολιτικής εύνοιας απάντησαν εκ νέου θετικά σε ποσοστό 45,51%.

Επειδή η δυνατότητα της ψήφου που ο Νόμος του 2015 παραχώρησε στους Συλλόγους διδασκόντων ήταν μια νέα, πρωτόγνωρη εν πολλοίς διαδικασία, έγινε προσπάθεια αποτύπωσης των αποτελεσμάτων στην καθημερινότητα της σχολικής ζωής. Στην ερώτηση κατά πόσο η ψηφοφορία αποτέλεσε την αιτία συγκρούσεων και διαταραχής του σχολικού κλίματος οι εκπαιδευτικοί απάντησαν πως πράγματι αυτό συνέβη σε ποσοστό 52,24%. Επίσης καταγράφηκε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (62,93%) που θεωρεί πως η ψηφοφορία τελικά, ήταν προϊόν και της τυχαίας σύνθεσης του προσωπικού κάθε σχολικής μονάδας, όπου με τον όρο «τυχαία» εννοείται η αποτύπωση της συγκεκριμένης χρονικής στιγμής, κατά την

οποία ο υποψήφιος έτυχε να αποτελεί μέλος του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου, το οποίο θέλησε να διεκδικήσει. Οι περιπτώσεις των υποψηφίων που δεν ανήκαν στο συγκεκριμένο Σύλλογο φαίνεται πως είχαν εκ προοιμίου ένα μεγάλο désavantage, που στάθηκε αδύνατο τις πιο πολλές φορές να καλύψουν. Φαίνεται, επίσης, πως οι Σύλλογοι διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας συσπειρώθηκαν σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα, για να μην μπορέσει να αναλάβει θέση διευθυντή άτομο έξω απ' το Σύλλογο, το οποίο δεν γνώριζαν ή δεν επιθυμούσαν (ποσοστό 53,93%).

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί σε πολύ μεγάλο ποσοστό διατύπωσαν την άποψη πως η διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών είναι πολύ πιθανό να χειραγωγείται από πολιτικές ή συνδικαλιστικές πρακτικές (ποσοστό 69,09%).

Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων (δ)							
Τρόποι διενέργειας αξιολόγησης	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ότε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους βοήθησε και προήγαγε το εκπ/κό έργο.	16,29	15,17	17,98	23,03	11,24	12,36	3,93
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους αποτέλεσε αντικείμενο συναλλαγής και νεποτισμού.	9,55	2,25	12,36	26,40	22,47	13,48	13,48
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με το Νόμο 3848/10 αποτέλεσε αντικείμενο αδιαφανούς συναλλαγής και πολιτικής εύνοιας.	2,25	7,87	12,92	31,46	28,09	15,17	2,25
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους έγινε αιτία συγκρούσεων και διαταραχής του σχολικού κλίματος.	8,43	6,18	11,24	21,91	21,35	14,04	16,85
Η δυνατότητα των εκπ/κών να προσδώσουν ιδιαίτερη δυναμική σε όποιον επιθυμούσαν λειτούργησε κατασταλτικά για όσους δεν ανήκαν στο ΣΔ	1,12	5,06	7,87	23,03	36,52	14,61	11,80
Οι ΣΔ κάθε σχολείου συσπειρώθηκαν σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα.	2,25	3,37	12,92	27,53	29,78	7,30	16,85
Είναι πιθανή η χειραγώγηση της επιλογής διευθυντικών θέσεων από πολιτικές ή συνδικαλιστικές πρακτικές.	2,25	3,37	3,93	21,35	35,39	12,92	20,78

Πίνακας 13δ. Πλαίσιο και τρόποι διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων

Αναφορικά με τους τρόπους επιλογής που κατά τη γνώμη των ερωτώμενων φαίνεται πως διασφαλίζουν τους καλύτερους διευθυντές, φαίνεται πως επικρατέστερη είναι η άποψη πως απαιτείται ένας πολυδιάστατος μηχανισμός που θα δομείται στη βάση ενός συνδυασμού της συνέντευξης, της ψηφοφορίας απ' το Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου, της εξέτασης του βιογραφικού κάθε υποψηφίου και της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού του αλλά και του διοικητικού του έργου.

Πιο αναλυτικά, εξετάζοντας τον Πίνακα 14, κυρίαρχη επιλογή (κατανομή απαντήσεων στις κατηγορίες «Συμφωνώ», «Συμφωνώ πολύ» και «Συμφωνώ απόλυτα», φαίνεται πως αποτελεί η εξέταση του βιογραφικού κάθε υποψηφίου (ποσοστό 84,83%), ενώ έπονται η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και του διοικητικού έργου κάθε υποψηφίου με ποσοστά 80,91% και 80,9% αντίστοιχα. Αρκετά μικρότερη αποδοχή έχει η επιλογή μέσω συνέντευξης (ποσοστό 56,75%), ενώ η επιλογή της ψηφοφορίας απ' τον Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου υπερβαίνει οριακά το όριο του 50% αποτελώντας την τελευταία επιλογή των ερωτώμενων εκπαιδευτικών (ποσοστό 50,56%). Ο συνδυασμός όλων των παραπάνω προτάσεων βρίσκει σύμφωνο ένα πολύ υψηλό ποσοστό εκπαιδευτικών (82,02%) που θεωρούν πως έτσι θα διασφαλιστεί η επιλογή καλύτερων διευθυντών για τις σχολικές μονάδες.

Τρόποι επιλογής με τους οποίους εξασφαλίζεται η επιλογή καλύτερων διευθυντών								
Τρόποι επιλογής		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Συνέντευξη	Πλήθος	11	13	18	35	81	17	3
	Ποσοστό %	6,18	7,30	10,11	19,66	45,51	9,55	1,69
Εκλογή από τον Σύλλογο Διδασκόντων	Πλήθος	21	14	37	16	50	18	22
	Ποσοστό %	11,80	7,87	20,79	8,99	28,09	10,11	12,36
Εξέταση βιογραφικού υποψηφίου	Πλήθος	2	0	9	16	94	39	18
	Ποσοστό %	1,12	,00	5,06	8,99	52,81	21,91	10,11
Αξιολόγηση εκπ/κού έργου υποψηφίου	Πλήθος	0	0	6	28	76	42	26
	Ποσοστό %	,00	,00	3,37	15,73	42,70	23,60	14,61
Αξιολόγηση διοικητικού έργου υποψηφίου	Πλήθος	0	3	15	16	67	39	38
	Ποσοστό %	,00	1,69	8,43	8,99	37,64	21,91	21,35
Συνδυασμός όλων των παραπάνω	Πλήθος	0	0	8	24	56	29	61
	Ποσοστό %	,00	,00	4,49	13,48	31,46	16,29	34,27

Πίνακας 14. Τρόποι επιλογής καλύτερων διευθυντών

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά που λαμβάνουν υπόψη τους οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να επιλέξουν με ψηφοφορία τους διευθυντές των σχολικών μονάδων φαίνεται να προτιμάται η προοπτική βελτίωσης της λειτουργίας της σχολικής μονάδας (ποσοστό 78,66%) και

ακολουθώς η προσωπικότητα του υποψηφίου (ποσοστό 76,4%), οι ικανότητές του (ποσοστό 67,42%) ή το βιογραφικό του (ποσοστό 48,87%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα που αφορά στην παράμετρο εμπλοκής πολιτικών παραγόντων στη διαδικασία της ψηφοφορίας, όπου ναι μεν απορρίπτεται μια τέτοια πιθανότητα από το μεγαλύτερο ποσοστό (47,75%) των ερωτηθέντων, γίνεται ωστόσο δεκτή από ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (38,2%) των εκπαιδευτικών, ενώ δεν παίρνουν θέση το 14,04%.

Επίσης ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις στο ερώτημα αν το κριτήριο με το οποίο προέβησαν στη ψηφοφορία ήταν η αποκόμιση ωφελημάτων, κάτι που βρίσκει σύμφωνο το 51,12% των ερωτηθέντων. Σημαντική είναι και η διαπίστωση πως απ' όσους δεν συμφωνούν λίγο παραπάνω απ' τους μισούς διαφωνούν (ποσοστό 26,97%), ενώ οι υπόλοιποι δεν παίρνουν θέση (πίνακα 15).

Χαρακτηριστικά που λαμβάνουν υπόψη τους οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να ψηφίσουν για διευθύντρια/διευθυντή σχολικής μονάδας								
Χαρακτηριστικά		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Προσωπικότητα υποψηφίου	Πλήθος	0	9	14	19	72	41	23
	Ποσοστό %	,00	5,06	7,87	10,67	40,45	23,03	12,92
Ικανότητες υποψηφίου	Πλήθος	0	15	15	28	55	38	27
	Ποσοστό %	,00	8,43	8,43	15,73	30,90	21,35	15,17
Βιογραφικό σημείωμα υποψηφίου	Πλήθος	14	10	26	41	47	34	6
	Ποσοστό %	7,87	5,62	14,61	23,03	26,40	19,10	3,37
Βελτίωση λειτουργίας της σχολικής μονάδας	Πλήθος	3	7	9	19	76	31	33
	Ποσοστό %	1,69	3,93	5,06	10,67	42,70	17,42	18,54
Πολιτικοί παράγοντες	Πλήθος	29	20	36	25	41	21	6
	Ποσοστό %	16,29	11,24	20,22	14,04	23,03	11,80	3,37
Υπηρεσιακά οφέλη	Πλήθος	11	6	31	39	51	22	18
	Ποσοστό %	6,18	3,37	17,42	21,91	28,65	12,36	10,11

Πίνακας 15. Χαρακτηριστικά που λαμβάνουν υπόψη τους οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να ψηφίσουν για διευθύντρια/διευθυντή σχολικής μονάδας

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με τη διαδικασία της συνέντευξης (πίνακας 16) οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως είναι δυνατό να διαπιστωθεί η επικοινωνιακή ικανότητα του υποψηφίου (ποσοστό 82,02%), η ικανότητά του στην επίλυση προβλημάτων (ποσοστό 67,98%), η ικανότητά του στη διοίκηση, την οργάνωση και τον συντονισμό (ποσοστό 63,75%), η ικανότητά του να συνεργάζεται (ποσοστό 54,5%), η ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών (ποσοστό 53,93%), η

ικανότητα προώθησης της συνεργασίας μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας (ποσοστό 47,75%), ενώ οριακά πιστεύουν ότι μπορεί να διαπιστωθεί η επαγγελματική συνέπεια (ποσοστό 40,44% συμφωνίας και 39,89% ασυμφωνίας).

Αντίθετα, τα χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να διαπιστωθούν είναι αν οι υποψήφιοι κάνουν διακρίσεις μεταξύ των μελών της σχολικής μονάδας (ποσοστό 49,44%), αν παραμένουν ανεπηρέαστοι από πολιτικές παρεμβάσεις (ποσοστό 47,76%), το μέγεθος της αξιοπιστίας και της συνέπειας τους (ποσοστό 41,01%) και ο βαθμός της εντιμότητάς τους (ποσοστό 44,94%).

Τέλος, οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί αναφορικά με το κατά πόσο η διαδικασία της συνέντευξης μπορεί να διαπιστώσει το ήθος των υποψηφίων διευθυντών διχάστηκαν, με αποτέλεσμα αυτοί οι οποίοι θεωρούσαν πως είναι δυνατό να διαπιστωθεί να είναι τόσοι όσοι κι αυτοί που δεν το πιστεύουν (ποσοστό 41,58%).

Χαρακτηριστικά των υποψηφίων διευθυντριών/διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με τη συνέντευξη							
Χαρακτηριστικά	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Εντιμότητα	9,55	2,81	32,58	21,91	21,91	1,69	9,55
Επαγγελματική συνέπεια	6,74	3,37	29,78	19,66	26,40	4,49	9,55
Ήθος	7,87	3,37	30,34	16,85	29,21	3,37	8,99
Αξιοπιστία και συνέπεια	6,74	6,74	27,53	20,79	21,91	8,43	7,87
Ανεπηρέαστοι πολιτικά	8,43	3,37	35,96	20,22	20,79	3,37	7,87
Δεν κάνουν διακρίσεις	10,11	3,37	35,96	21,91	16,85	3,37	8,43
Ικανότητα προώθησης της συνεργασίας μεταξύ άλλων μελών του σχολείου	8,43	,00	29,21	14,61	34,83	6,74	6,18
Επικοινωνιακή ικανότητα	3,37	,00	7,87	6,74	53,93	21,35	6,74
Ικανότητα συνεργασίας	8,43	3,37	20,79	12,92	41,01	5,62	7,87
Ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	8,43	,00	17,98	19,66	34,83	10,11	8,99
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	5,06	1,69	12,92	12,36	37,08	17,98	12,92
Ικανότητα διοίκησης, οργάνωσης και συντονισμού	3,37	,00	16,29	16,85	32,58	15,73	15,17

Πίνακας 16. Χαρακτηριστικά υποψηφίων διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με τη συνέντευξη

Στη συνέχεια ζητήθηκε η άποψη των εκπαιδευτικών για τα ίδια ερωτήματα σε άλλη διαδικασία. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν σε ποιο βαθμό μπορούν να διαπιστωθούν τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων διευθυντών με τη διαδικασία της ψηφοφορίας από το Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου (πίνακας 17).

Στην περίπτωση αυτή οι ερωτώμενοι πιστεύουν πως είναι δυνατό να διαπιστωθούν όλα τα αναφερόμενα χαρακτηριστικά, για τα περισσότερα μάλιστα απ' αυτά είναι πεπεισμένοι σε πολύ υψηλό βαθμό, όπως τον βαθμό στον οποίο ο υποψήφιος είναι ικανός να συνεργάζεται, αλλά και να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας (ποσοστό 82,02%), την επικοινωνιακή του ικανότητα και την ικανότητά του στην επίλυση προβλημάτων (ποσοστό 79,77%), το ήθος και την αξιοπιστία του (ποσοστό 76,4%), τη συνέπειά του (ποσοστό 75,28%), την εντιμότητά του (73,59%), την ικανότητά του στη διοίκηση, την οργάνωση και τον συντονισμό (ποσοστό 63,75%), την ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών (ποσοστό 73,03%), και την αποφυγή διακρίσεων μεταξύ των μελών της σχολικής μονάδας (ποσοστό 70,22%).

Τέλος, η παράμετρος που μπορεί να διαπιστωθεί, κατά την άποψη των εκπαιδευτικών, σε μικρότερο βαθμό είναι κατά πόσο οι υποψήφιοι μπορούν να παραμένουν ανεπηρέαστοι από πολιτικές παρεμβάσεις στο έργο τους (ποσοστό 44,95%).

Χαρακτηριστικά των υποψηφίων διευθυντριών/διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με την εκλογή από τον Σύλλογο Διδασκόντων							
Χαρακτηριστικά	Ποσοστό %						
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Εντιμότητα	1,69	1,69	6,74	15,17	50,56	13,48	10,67
Επαγγελματική συνέπεια	1,69	1,69	8,43	12,92	49,44	12,36	13,48
Ήθος	1,69	1,69	6,74	13,48	44,94	17,98	13,48
Αξιοπιστία και συνέπεια	1,69	1,69	7,30	12,92	47,19	15,73	13,48
Ανεπηρέαστοι πολιτικά	1,69	3,93	23,60	25,84	29,78	3,37	11,80
Δεν κάνουν διακρίσεις	1,69	1,69	11,80	14,61	38,76	16,85	14,61
Ικανότητα προώθησης της συνεργασίας μεταξύ άλλων μελών του σχολείου	1,69	,00	4,49	11,80	47,75	17,98	16,29
Επικοινωνιακή ικανότητα	1,69	1,69	5,06	11,80	48,31	16,29	15,17
Ικανότητα συνεργασίας	1,69	,00	4,49	11,80	47,75	15,17	19,10
Ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	1,69	1,69	7,30	16,29	47,19	12,92	12,92
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	1,69	1,69	6,74	10,11	48,31	16,29	15,17
Ικανότητα διοίκησης, οργάνωσης και συντονισμού	1,69	3,37	5,06	16,29	43,82	15,73	14,04

Πίνακας 17. Χαρακτηριστικά υποψηφίων διευθυντών που μπορούν να διαπιστωθούν με την εκλογή από το Σύλλογο Διδασκόντων

Στη διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων του 2015 μέσω ψηφοφορίας των μελών των Συλλόγων Διδασκόντων διαπιστώθηκαν κατά τους εκπαιδευτικούς της έρευνας σωρεία λαθών, αστοχιών, παραλείψεων που φαίνεται να διαμόρφωσαν την επιλογή τους προκειμένου να ψηφίσουν τον έναν ή τον άλλο υποψήφιο διευθυντή (πίνακας 18).

Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως πριν από τη διαδικασία της ψηφοφορίας δεν μπόρεσαν να γνωρίσουν την προσωπικότητα και το έργο των υποψηφίων διευθυντριών / διευθυντών (ποσοστό 66,28%), καθώς υπήρξαν υποψήφιοι που ήταν παντελώς άγνωστοι σε μέλη του Συλλόγου διδασκόντων πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο (ποσοστό 71,35%). Αυτή η πιθανή ύπαρξη υποψηφίων αγνώστων σε κάποια από τα μέλη του Συλλόγου διδασκόντων πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο, είχε ως αποτέλεσμα να επηρεαστεί αρνητικά η επιλογή τους στη θέση διευθύντριας ή διευθυντή (ποσοστό 72,47%). Παράλληλα, η ύπαρξη υποψηφιοτήτων από μέλη του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου αποτέλεσε καθοριστικό κριτήριο επιλογής τους στη διευθυντική θέση του σχολείου (ποσοστό 72,47%).

Επίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των υποψηφίων διευθυντών και των εκπαιδευτικών στη διαδικασία επιλογής του 2015 μέσω ψηφοφορίας							
	Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Πριν τη διαδικασία της ψηφοφορίας οι εκπαιδευτικοί δεν μπόρεσαν να γνωρίσουν την προσωπικότητα και το έργο των υποψηφίων δ/ντριών - δ/ντών	1,69	3,37	15,17	13,48	44,38	7,30	14,61
Υπήρξαν υποψήφιοι που ήταν παντελώς άγνωστοι σε μέλη του ΣΔ πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο.	1,69	1,69	9,55	15,73	41,01	8,43	21,91
Η πιθανή ύπαρξη υποψηφίων αγνώστων σε κάποια από τα μέλη του ΣΔ πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο, επηρέασε αρνητικά την επιλογή τους.	,00	1,69	8,99	16,85	40,45	14,04	17,98
Η υποψηφιότητα μέλους του ΣΔ του σχολείου αποτέλεσε καθοριστικό κριτήριο επιλογής του ως δ/ντρια - δ/ντή.	1,12	2,81	3,37	20,22	41,01	11,80	19,66

Πίνακας 18. Επίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων στην ψηφοφορία

Ο διαγκωνισμός μεταξύ των υποψηφίων διευθυντών και η δυνατότητα των εκπαιδευτικών να ψηφίσουν ή να μην ψηφίσουν κάποιον υποψήφιο φαίνεται ότι προκάλεσε τραύματα στην

εκπαιδευτική κοινότητα και το γεγονός αυτό αποτυπώθηκε στην επίδραση που είχε αυτή η ψηφοφορία στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος.

Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί συμφωνούν πως σημειώθηκαν τριβές στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών (ποσοστό 56,74%), ενώ φαίνεται να διαφωνεί ένα ποσοστό της τάξης του 27,52%. Μεγαλύτερο είναι το ποσοστό όσων ερωτώμενων διαπιστώνουν τριβές στις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τη Διευθύντρια ή τον Διευθυντή του σχολείου (ποσοστό 62,36%) έναντι ποσοστού 20,8% που διαφωνεί.

Δεν παρατηρείται ωστόσο η ίδια όξυνση και στις σχέσεις του διδακτικού προσωπικού του σχολείου με τους γονείς των μαθητών τους. Απ' τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς μόλις το 10,11% διαπιστώνει όξυνση του σχολικού κλίματος εξαιτίας της διαταραχής της σχέσης εκπαιδευτικών - γονέων, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (63,48%) διαφωνεί. Ομοίως, για τη σχέση διευθύντριας/διευθυντή και γονέων ποσοστό 62,36% διαφωνεί πως υπήρξε κάποιο αξιόλογο ζήτημα που διατάραξε το σχολικό κλίμα, ενώ διαφωνεί μαζί τους ένα ποσοστό της τάξης του 10,11%, ίδιο ακριβώς με το ποσοστό που πιστεύει πως υπήρξε πρόβλημα στη σχέση εκπαιδευτικών – γονέων (πίνακας 19).

Επίδραση της επιλογής διευθυντών με ψηφοφορία του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολικό κλίμα								
Σχέση μεταξύ των		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Εκπαιδευτικών	Πλήθος	8	11	30	28	60	19	22
	Ποσοστό %	4,49	6,18	16,85	15,73	33,71	10,67	12,36
Εκπ/κών - Διευθύντριας/ντή	Πλήθος	3	14	20	30	62	27	22
	Ποσοστό %	1,69	7,87	11,24	16,85	34,83	15,17	12,36
Εκπαιδευτικών - Γονέων	Πλήθος	32	30	51	47	12	5	1
	Ποσοστό %	17,98	16,85	28,65	26,40	6,74	2,81	,56
Διευθύντριας/ντή - Γονέων	Πλήθος	32	25	54	49	10	7	1
	Ποσοστό %	17,98	14,04	30,34	27,53	5,62	3,93	,56

Πίνακας 19. Η επίδραση της ψηφοφορίας του Συλλόγου Διδασκόντων στο σχολικό κλίμα

Πολλές μελέτες κατά τα τελευταία έτη διαπίστωσαν μια υφέρπουσα ανισότητα σε βάρος των γυναικών, οι οποίες μοιάζουν να αδυνατούν να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις ενός οργανισμού, τουλάχιστον στο βαθμό που αυτές καταλαμβάνονται από άντρες υποψηφίους. Η μελέτη των αποτελεσμάτων στις επιλογές διευθυντών σχολικών μονάδων στο Νομό Ιωαννίνων κατά τα τελευταία έτη, με παράλληλη γνώση των αριθμών των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών στο Νομό κατά τα αντίστοιχα έτη επιβεβαιώνει σε μεγάλο βαθμό τις προαναφερθείσες μελέτες.

Η ερώτηση 19 αποσκοπούσε στην αποτύπωση των γνώμων των εκπαιδευτικών ως προς παραμέτρους του ζητήματος αυτού (πίνακας 20). Αρχικά, διαπιστώνεται μια μεγαλύτερη τάση απροθυμίας απάντησης απ' ό,τι στις προηγούμενες ερωτήσεις. Ο λόγος που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ως την αιτία της υποεκπροσώπησης των γυναικών αφορά στην ύπαρξη άλλων ενδιαφερόντων (ποσοστό 48,32%, έναντι 20,23% που διαφωνεί) ή σε μια δεύτερη ανάγνωση και σε αρκετά μικρότερο βαθμό στην ελλιπή πολιτική ή συνδικαλιστική στήριξη (ποσοστό 31,46%, έναντι 37,64% που διαφωνεί).

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί της έρευνας φαίνεται να διαφωνούν πως συντρέχουν ιδιαίτεροι λόγοι αποστέρησης των γυναικών απ' τη δυνατότητα κατάληψης μιας διευθυντικής θέσης. Πιο συγκεκριμένα το 86,52% των ερωτώμενων πιστεύουν πως οι γυναίκες έχουν τα απαραίτητα προσόντα, επιθυμούν να κάνουν καριέρα ως διευθύντριες (ποσοστό 42,7%), τις ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση (ποσοστό 62,92%), δεν φοβούνται να συγκρουστούν με τους υφισταμένους τους (ποσοστό 44,93%), δεν υπάρχουν κάποια κριτήρια επιλογής που να τις αποτρέπουν (ποσοστό 42,13%), ενώ δεν φοβούνται τη σύγκριση (ποσοστό 60,68%), ούτε την απόρριψη (ποσοστό 63,48%).

Λόγοι υποεκπροσώπησης γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων								
Λόγοι		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα	Πλήθος	40	21	93	16	6	0	2
	Ποσοστό %	22,47	11,80	52,25	8,99	3,37	,00	1,12
Δεν επιθυμούν να κάνουν καριέρα ως διευθύντριες	Πλήθος	9	17	50	44	47	9	2
	Ποσοστό %	5,06	9,55	28,09	24,72	26,40	5,06	1,12
Δεν τις ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση	Πλήθος	20	24	68	38	26	0	2
	Ποσοστό %	11,24	13,48	38,20	21,35	14,61	,00	1,12
Έχουν άλλα ενδιαφέροντα	Πλήθος	15	6	15	56	53	22	11
	Ποσοστό %	8,43	3,37	8,43	31,46	29,78	12,36	6,18
Φοβούνται να συγκρουστούν με τους υφισταμένους τους	Πλήθος	12	6	62	50	26	15	7
	Ποσοστό %	6,74	3,37	34,83	28,09	14,61	8,43	3,93
Υπάρχουν κάποια κριτήρια επιλογής που τις αποτρέπουν	Πλήθος	13	12	50	60	31	12	0
	Ποσοστό %	7,30	6,74	28,09	33,71	17,42	6,74	,00
Φοβούνται τη σύγκριση	Πλήθος	23	4	81	43	12	9	6
	Ποσοστό %	12,92	2,25	45,51	24,16	6,74	5,06	3,37
Φοβούνται την απόρριψη	Πλήθος	20	7	86	37	13	6	9
	Ποσοστό %	11,24	3,93	48,31	20,79	7,30	3,37	5,06
Δεν έχουν πολιτική ή συνδικαλιστική στήριξη	Πλήθος	17	7	43	55	42	6	8
	Ποσοστό %	9,55	3,93	24,16	30,90	23,60	3,37	4,49

Πίνακας 20. Λόγοι υποεκπροσώπησης γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων

Συνεχίζοντας την ανίχνευση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις καταγράφηκαν οι απαντήσεις στην τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορούσε στο ίδιο ζήτημα. Στην ερώτηση αυτή καταγράφεται το υψηλότερο ποσοστό εκπαιδευτικών που δεν παίρνουν θέση είτε θετικά είτε αρνητικά επιλέγοντας την ουδέτερη λύση «ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ».

Οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως δεν είναι πιθανή η ύπαρξη ενός αόρατου φραγμού που εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση (ποσοστό 42,14%), ούτε πως είναι πιθανή η κατάληψη διευθυντικών θέσεων από άντρες μειωμένων προσόντων, παρότι τη θέση διεκδικούσε γυναίκα με περισσότερα προσόντα (ποσοστό 41,57%). Ο λόγος που αποδέχονται ως πιθανή ερμηνεία είναι πως φαντάζει πιθανή η κατάληψη διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση από άντρες εκπαιδευτικούς μειωμένων προσόντων (ποσοστό 44,94%), κάτι που δεν φαίνεται να εξηγεί την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (πίνακας 21).

Λόγοι για τους οποίους η επιλογή διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης λειτουργεί πιθανά σε βάρος των γυναικών								
		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα
Είναι πιθανή η ύπαρξη ενός αόρατου φραγμού που εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εκπ/ση.	Πλήθος	17	14	44	63	27	7	6
	Ποσοστό %	9,55	7,87	24,72	35,39	15,17	3,93	3,37
Είναι πιθανή η κατάληψη διευθυντικών θέσεων στην εκπ/ση από άντρες εκπ/κούς μειωμένων προσόντων.	Πλήθος	14	10	26	48	58	13	9
	Ποσοστό %	7,87	5,62	14,61	26,97	32,58	7,30	5,06
Είναι πιθανή η κατάληψη διευθυντικών θέσεων από άντρες μειωμένων προσόντων, παρότι τη θέση διεκδικούσε γυναίκα με περισσότερα προσόντα.	Πλήθος	23	11	40	43	45	7	9
	Ποσοστό %	12,92	6,18	22,47	24,16	25,28	3,93	5,06

Πίνακας 21. Λόγοι για τους οποίους η επιλογή διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης λειτουργεί πιθανά σε βάρος των γυναικών

6.3. Περιγραφή συσχετίσεων των μεταβλητών

Στα πλαίσια της έρευνας πραγματοποιήθηκε ένα ευρύ φάσμα συσχετίσεων των ερωτημάτων με ένα σύνολο μεταβλητών ώστε να καταγραφούν οι διαφορετικές τάσεις. Συγκεκριμένα εξετάστηκαν όλες οι πιθανές διαφορές στα ερωτήματα που τέθηκαν στους εκπαιδευτικούς με το ερωτηματολόγιο ανάλογα με:

Το Φύλο, την Ηλικία, τα Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, το Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας, το Πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, το Δίπλωμα Διδασκαλείου, Άλλο πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ, τον Μεταπτυχιακό τίτλο, τον Διδακτορικό τίτλο, το Πτυχίο Εξομοίωσης και την κατοχή διευθυντικής θέσης..

Σε όλες τις περιπτώσεις το επίπεδο συμφωνίας με κάθε δήλωση παίρνει τιμές από 1 έως και 7 όπου:

Το 1 σημαίνει: Διαφωνώ απόλυτα

Το 2 σημαίνει: Διαφωνώ πολύ

Το 3 σημαίνει: Διαφωνώ

Το 4 σημαίνει: Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ

Το 5 σημαίνει: Συμφωνώ

Το 6 σημαίνει: Συμφωνώ πολύ

Το 7 σημαίνει: Συμφωνώ απόλυτα

και οι μέσες τιμές που εκτιμώνται δείχνουν τις αποκλίσεις μεταξύ των κατηγοριών κάθε ερώτησης. Στη συνέχεια και για κάθε μία από τις παραμέτρους αυτές παρουσιάζονται οι σημαντικότερες διαφορές που εντοπίστηκαν.

Στον πίνακα 22 φαίνονται οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις που καταγράφονται ανάλογα με την ηλικία. Η μέση τιμή συμφωνίας εκφράζεται από τη στήλη Mean.

Σημαντική διαφορά καταγράφεται μόνο σε δύο υποερωτήματα των ερωτήσεων 11 και 12. Στην πρώτη περίπτωση και στην ερώτηση που σχετίζεται με το επίπεδο συμφωνίας της αρχαιότητας ως ασφαλούς κριτηρίου επιλογής αποτελεσματικού διευθυντή καταγράφεται μια διαφοροποίηση που μεγαλώνει με την πρόοδο της ηλικιακής ομάδας. Πιο συγκεκριμένα, ενώ οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 25 – 34 ετών διαφωνούν πολύ ότι η αρχαιότητα αποτελεί ασφαλές κριτήριο, οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 53 - 60 ετών τείνουν να συμφωνήσουν πως πράγματι είναι ασφαλές κριτήριο επιλογής διευθυντών. Οι διάμεσες τιμές που σχετίζονται με τις διάμεσες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν επίσης πρόοδο κάθε φορά.

Στην ερώτηση 12, και στο υποερώτημα για το βαθμό συμφωνίας αναφορικά με τη συμμετοχή ή μη καθηγητών Πανεπιστημίου και μόνο στις επιτροπές αξιολόγησης της προσωπικότητας με τη συνέντευξη, παρατηρήθηκε επίσης σημαντική ανισότητα καθώς οι νεώτεροι εκπαιδευτικοί τείνουν να συμφωνήσουν ενώ οι πλέον ηλικιωμένοι διαφωνούν.

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την ηλικία								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval for Mean		p-value	
					Lower Bound	Upper Bound		
Η αρχαιότητα	25 - 34	7	2,29	1,604	,606	,80	3,77	<0,001
	35 - 40	17	4,41	1,326	,322	3,73	5,09	
	41 - 46	56	3,75	1,338	,179	3,39	4,11	
	47 - 52	67	4,31	1,351	,165	3,98	4,64	
	53 - 60	31	4,42	1,025	,184	4,04	4,80	
	Total	178	4,08	1,369	,103	3,88	4,29	
Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχουν μόνο καθηγητές Πανεπιστημίου.	25 - 34	7	4,71	2,138	,808	2,74	6,69	<0,001
	35 - 40	17	3,12	1,317	,319	2,44	3,79	
	41 - 46	56	3,21	1,345	,180	2,85	3,57	
	47 - 52	67	3,04	1,419	,173	2,70	3,39	
	53 - 60	31	2,55	1,338	,240	2,06	3,04	
	Total	178	3,08	1,445	,108	2,87	3,30	

Πίνακας 22. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την ηλικία

Οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις των εκπαιδευτικών που καταγράφονται ανάλογα με την Προϋπηρεσία παρουσιάζονται στον πίνακα 23. Εδώ η ασυμφωνία αφορά, επίσης, στα δύο ερωτήματα που καταγράφηκαν και στον προηγούμενο πίνακα, δηλαδή στην αρχαιότητα ως ασφαλές κριτήριο επιλογής διευθυντών και στη συμμετοχή μόνο καθηγητών πανεπιστημίου στις επιτροπές που θα αξιολογήσουν την προσωπικότητα των υποψηφίων με τη συνέντευξη.

Στο πρώτο ερώτημα, για την αρχαιότητα, καταγράφεται διαφοροποίηση των επιπέδων συμφωνίας με τους εκπαιδευτικούς που έχουν μικρότερη προϋπηρεσία για μια ακόμη φορά να θεωρούν πως δεν είναι ασφαλές κριτήριο η αρχαιότητα και να διαφωνούν, σε αντίθεση με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας που τείνουν να συμφωνήσουν.

Ομοίως με τον πίνακα 21 οι εκπαιδευτικοί με μικρότερη προϋπηρεσία τείνουν να αποδεχτούν τη συμμετοχή μόνο καθηγητών πανεπιστημίου στις κρίσεις για την επιλογή μέσω συνέντευξης, ενώ οι αρχαιότεροι διαφωνούν.

Επιπλέον, στον πίνακα 22 καταγράφεται μια ακόμη διαφοροποίηση, τη φορά αυτή στο πρώτο υποερώτημα της ερώτησης 18, που αφορά στη διαταραχή του εκπαιδευτικού κλίματος

εξαιτίας της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων προκειμένου να επιλέξει διευθυντή του σχολείου και τον βαθμό στον οποίον οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι διαταράχθηκαν οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου. Στην περίπτωση αυτή οι εκπαιδευτικοί με μικρότερη προϋπηρεσία συμφωνούν πολύ πως διαταράχθηκαν οι σχέσεις των εκπαιδευτικών, ενώ οι αρχαιότεροι εκπαιδευτικοί ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την Προϋπηρεσία								p-value
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound	Upper Bound		
Η αρχαιότητα	1 - 10	14	2,93	1,639	,438	1,98	3,87	<0,001
	11 - 20	87	3,97	1,426	,153	3,66	4,27	
	21-30	60	4,42	1,094	,141	4,13	4,70	
	> 30	17	4,47	1,179	,286	3,86	5,08	
	Total	178	4,08	1,369	,103	3,88	4,29	
Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχουν μόνο καθηγητές Πανεπιστημίου.	1 - 10	14	4,29	1,684	,450	3,31	5,26	<0,001
	11 - 20	87	3,21	1,313	,141	2,93	3,49	
	21-30	60	2,72	1,530	,198	2,32	3,11	
	> 30	17	2,76	,970	,235	2,27	3,26	
	Total	178	3,08	1,445	,108	2,87	3,30	
Εκπαιδευτικών	1 - 10	14	5,93	,997	,267	5,35	6,50	<0,001
	11 - 20	87	4,70	1,464	,157	4,39	5,01	
	21-30	60	4,05	1,578	,204	3,64	4,46	
	> 30	17	3,82	1,590	,386	3,01	4,64	
	Total	178	4,49	1,570	,118	4,26	4,73	

Πίνακας 23. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την Προϋπηρεσία

Ακολούθως, φαίνονται στον πίνακα 24 οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις των εκπαιδευτικών που καταγράφονται ανάλογα με τη λήψη πτυχίου από Παιδαγωγική Ακαδημία. Στην περίπτωση αυτή προκύπτει σημαντική διαφορά στο πέμπτο υποερώτημα της ερώτησης 12 του ερωτηματολογίου που αφορά στο βαθμό συμφωνίας με την πρόταση να μοριοδοτείται περισσότερο για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης το κριτήριο της επιστημονικής - παιδαγωγικής συγκρότησης (πτυχία) από την υπηρεσιακή κατάσταση (αρχαιότητα).

Οι 117 εκπαιδευτικοί που δεν είναι κάτοχοι πτυχίου παιδαγωγικής ακαδημίας συμφωνούν (μέση τιμή συμφωνίας 5,18) πως πρέπει τα πτυχία να μοριοδοτούνται περισσότερο απ' ότι η αρχαιότητα, ενώ οι 61 απόφοιτοι των παιδαγωγικών ακαδημιών ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (μέση τιμή συμφωνίας 3,89).

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής ακαδημίας						
	Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p-value
Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης το κριτήριο της επιστημονικής - παιδαγωγικής συγκρότησης (πτυχία) πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την υπηρεσιακή κατάσταση (αρχαιότητα).	Όχι	117	5,18	1,418	,131	<0,001
	Ναι	61	3,89	1,603	,205	<0,001

Πίνακας 24. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή πτυχίου παιδαγωγικής ακαδημίας

Στον πίνακα 25 φαίνονται οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις των εκπαιδευτικών που καταγράφονται ανάλογα με την κτήση ή μη άλλου πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ.

Η διαφορά προκύπτει αναφορικά με το υποερώτημα 15 της ερώτησης 12 που σχετίζεται με τον βαθμό συμφωνίας στην ερώτηση κατά πόσο η επιλογή διευθυντών μέσω της ψηφοφορίας αποτέλεσε τη γενεσιουργό αιτία συγκρούσεων στη σχολική μονάδα και διαταραχής τελικά, του σχολικού κλίματος.

Παρατηρούμε πως οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι κάτοχοι άλλου πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω πρόταση. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί που είναι κάτοχοι άλλου πτυχίου Συμφωνούν και τείνουν να συμφωνήσουν πολύ με την άποψη αυτή.

¶

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή άλλου πτυχίου ΑΕΙ - ΤΕΙ						
	Άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p-value
Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους έγινε αιτία συγκρούσεων και διαταραχής του σχολικού κλίματος.	Όχι	119	4,08	1,747	,160	
	Ναι	59	5,39	1,509	,196	<0,001
Υπηρεσιακά οφέλη	Όχι	119	4,02	1,372	,126	<0,001
	Ναι	59	5,20	1,595	,208	

Πίνακας 25. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή άλλου πτυχίου ΑΕΙ - ΤΕΙ

Οι πλέον σημαντικές διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις που καταγράφονται αφορούν στη συσχέτιση της παραμέτρου «κάτοχοι διδακτορικού τίτλου» με τις υπόλοιπες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την ερώτηση 9, που αφορά στην άποψη των εκπαιδευτικών για το κριτήριο της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου (συνέντευξη) και τη χρήση του σε μελλοντικούς Νόμους επιλογής διευθυντών, οι

εκπαιδευτικοί που είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου είναι σχεδόν απόλυτοι στο να μειωθεί η βαρύτητα του κριτηρίου, έναντι των μη πτυχιούχων που τείνουν απλά να συμφωνήσουν στη μείωση του κριτηρίου. Στα υποερωτήματα «Να παραμείνει ως έχει» και «Να αυξηθεί η βαρύτητά του» όλοι οι εκπαιδευτικοί διαφωνούν, αλλά οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου φαίνεται πως διαφωνούν εντονότερα κάθε φορά. Τέλος στο υποερώτημα «Να καταργηθεί» οι μη κάτοχοι διδακτορικού διαφωνούν ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν και τείνουν να συμφωνήσουν στην κατάργηση (Πίνακας 26α).

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου (α)						
	Διδακτορικό τίτλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P-value
Να μειωθεί η βαρύτητά του	Όχι	166	4,6	1,603	0,124	<0,001
	Ναι	12	6,75	0,452	0,131	
Να παραμείνει ως έχει	Όχι	166	3,08	1,461	0,113	<0,001
	Ναι	12	2,08	1,379	0,398	
Να αυξηθεί η βαρύτητά του	Όχι	166	2,92	1,495	0,116	<0,001
	Ναι	12	1,42	0,515	0,149	
Να καταργηθεί	Όχι	166	2,93	1,783	0,138	<0,001
	Ναι	12	4,33	2,309	0,667	

Πίνακας 26α. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου

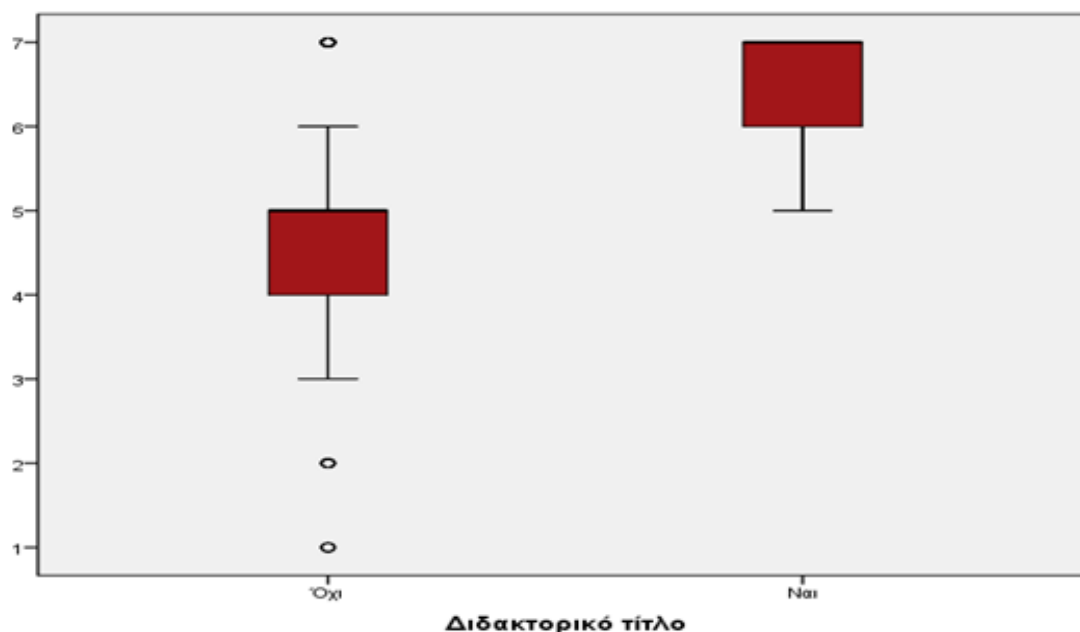
Αναφορικά με την ερώτηση 11, που αφορά στην καταγραφή του βαθμού στον οποίο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως κάποια κριτήρια αποτελούν ασφαλείς επιλογές για την επιλογή αποτελεσματικών διευθυντών σχολικών μονάδων, καταγράφηκε ασυμφωνία και στα τέσσερα κριτήρια της ερώτησης μεταξύ των εκπαιδευτικών που είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου και όσων δεν είναι. Πιο αναλυτικά, αναφορικά με το κριτήριο της αρχαιότητας, όσοι δεν είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με τάσεις να συμφωνήσουν πως η αρχαιότητα είναι ασφαλές κριτήριο, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διαφωνούν. Η ίδια διαφωνία καταγράφεται και για το κριτήριο της προσωπικής συνέντευξης.

Για το κριτήριο της ψηφοφορίας οι μη κάτοχοι διδακτορικού είναι μάλλον αδιάφοροι καθώς ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, καταγράφεται ωστόσο μια άρνηση των εκπαιδευτικών - κατόχων διδακτορικού τίτλου για το συγκεκριμένο κριτήριο ως ασφαλή μέθοδο επιλογής διευθυντών, σε βαθμό «Διαφωνώ πολύ». Τέλος, αναφορικά με το κριτήριο της κτήσης πτυχίων οι μη κάτοχοι διδακτορικού συμφωνούν (βαθμός συμφωνίας 4,87) πως είναι ασφαλές κριτήριο, ενώ οι κάτοχοι φαίνεται πως ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν (Πίνακας 26β).

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου (β)						
	Διδακτορικό τίτλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P-value
Η αρχαιότητα	Όχι	166	4,17	1,321	0,103	<0,001
	Ναι	12	2,83	1,467	0,423	
Η κτήση πτυχίων	Όχι	166	4,87	1,36	0,106	<0,001
	Ναι	12	4	2,763	0,798	
Η προσωπική συνέντευξη	Όχι	166	4,42	1,349	0,105	<0,001
	Ναι	12	3	1,279	0,369	
Η ψηφοφορία	Όχι	166	4,1	1,879	0,146	<0,001
	Ναι	12	2,33	2,462	0,711	

Πίνακας 26β. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου

Σημαντική διαφοροποίηση καταγράφεται και στο υποερώτημα 18 της ερώτησης 12 που αφορά στην καταγραφή των απόψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με μια πιθανή συσπείρωση των Συλλόγων διδασκόντων κάθε σχολείου σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας, εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα, προκειμένου να μην έρθει ως διευθυντής άλλος εκπαιδευτικός, ξένος προς τη σχολική μονάδα (Γράφημα 6). Οι εκπαιδευτικοί δέχονται στο σύνολό τους πως κάτι τέτοιο έγινε αλλά καταγράφεται διαφωνία ως προς το μέγεθος που οι εκπαιδευτικοί - κάτοχοι διδακτορικού τίτλου και οι μη κάτοχοι το υποστηρίζουν. Έτσι οι τελευταίοι αποδέχονται μεν ότι συνέβη κάτι τέτοιο (βαθμός συμφωνίας 4,55), οι κάτοχοι διδακτορικού όμως είναι σχεδόν απόλυτα πεπεισμένοι (βαθμός συμφωνίας 6,58).



Γράφημα 6. Συσπείρωση σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα

Επίσης, στο υποερώτημα 3 της ερώτησης 13 που σχετίζεται με το κατά πόσο κάποιες παράμετροι εξασφαλίζουν την επιλογή κατάλληλων διευθυντών, η εξέταση του βιογραφικού του υποψηφίου βρίσκει σύμφωνους όσους δεν είναι διδάκτορες ενώ αυτοί που είναι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

Στα υποερωτήματα 1 και 4 της ερώτησης 17 που σχετίζονται το μεν πρώτο με το κατά πόσο πριν τη διαδικασία της ψηφοφορίας οι εκπαιδευτικοί μπόρεσαν να γνωρίσουν την προσωπικότητα και το έργο όλων των υποψήφιων διευθυντών, το δε δεύτερο με το κατά πόσο η υποψηφιότητα μέλους του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου αποτέλεσε καθοριστικό κριτήριο επιλογής του ως διευθυντή, όλοι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν και στις δύο περιπτώσεις, αλλά οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου συμφωνούν σχεδόν σε απόλυτο βαθμό.

Τέλος, στο υποερώτημα 4 της ερώτησης 18, το οποίο αναφέρεται σε πιθανά προβλήματα που προέκυψαν στις σχέσεις των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία εξαιτίας της επιλογής διευθυντή μέσω ψηφοφορίας, και ιδιαίτερα μεταξύ των εκπαιδευτικών των σχολείων και των γονέων των μαθητών, οι εκπαιδευτικοί της έρευνας είναι αρνητικοί. Στην περίπτωση αυτή καταγράφεται μια σχεδόν απόλυτη άρνηση των κατόχων διδακτορικού (Πίνακας 26γ).

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου (γ)						
	Διδακτορικό τίτλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	P-value
Εξέταση βιογραφικού υποψηφίου	Όχι	166	5,27	0,981	0,076	<0,001
	Ναι	12	4	1,044	0,302	
Πριν τη διαδικασία της ψηφοφορίας οι εκπ/κοί δεν μπόρεσαν να γνωρίσουν την προσωπικότητα και το έργο των υποψήφιων δ/ντριών - δ/ντών	Όχι	166	4,66	1,338	0,104	<0,001
	Ναι	12	6,17	1,337	0,386	
Η υποψηφιότητα μέλους του ΣΔ του σχολείου αποτέλεσε καθοριστικό κριτήριο επιλογής του ως δ/ντρια - δ/ντή.	Όχι	166	5	1,255	0,097	<0,001
	Ναι	12	6,67	0,651	0,188	
Εκπαιδευτικών - Γονέων	Όχι	166	3,07	1,319	0,102	<0,001
	Ναι	12	1,67	0,651	0,188	

Πίνακας 26γ. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση διδακτορικού τίτλου

Ακολούθως, στον πίνακα 27 φαίνονται οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις των εκπαιδευτικών που καταγράφονται ανάλογα με την κατοχή ή μη διευθυντικής θέσης.

Στην περίπτωση αυτή προκύπτει σημαντική διαφορά στο τέταρτο υποερώτημα των ερωτήσεων 9 και 10 του ερωτηματολογίου που αφορούν στο βαθμό συμφωνίας με την πρόταση να καταργηθούν σε κάποιον μελλοντικό Νόμο επιλογής διευθυντών το κριτήριο της

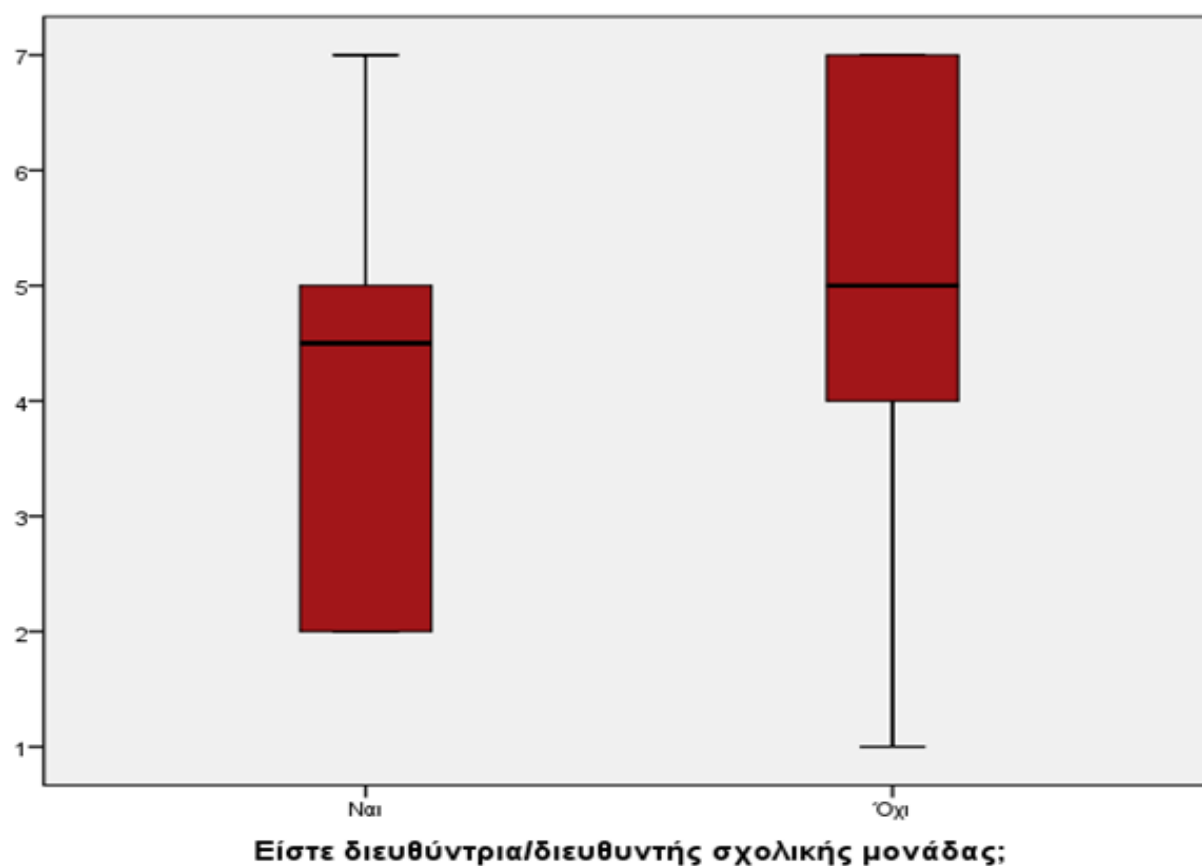
γενικής συγκρότησης του υποψηφίου (συνέντευξη) και το κριτήριο της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου.

Οι κάτοχοι διευθυντικής θέσης τείνουν και στις δύο περιπτώσεις να συμφωνήσουν, ενώ άρνηση προβάλλουν και στις δύο περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι διευθυντές.

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή διευθυντικής θέσης						
	Είστε δ/ντρια - δ/ντής	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p-value
Να καταργηθεί	Ναι	16	4,38	2,335	,584	<0,001
	Όχι	162	2,90	1,747	,137	
Να καταργηθεί	Ναι	16	4,13	1,893	,473	<0,001
	Όχι	162	2,93	1,980	,156	

Πίνακας 27. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κατοχή διευθυντικής θέσης

Επίσης, στο υποερώτημα 7 της ερώτησης 12 που σχετίζεται με το βαθμό συμφωνίας στο ότι η κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης σχολείου πρέπει να αποτελεί βασικό κριτήριο για την ανάληψη της θέσης διευθυντή και την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του, οι νυν διευθυντές ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί συμφωνούν (Γράφημα 7).



Γράφημα 7. Το MSc/PhD σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης σχολείου να αποτελεί βασικό κριτήριο για την ανάληψη της θέσης διευθυντή και την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του.

Στον πίνακα 28 φαίνονται οι διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας στις απόψεις που καταγράφονται ανάλογα με την κτήση ή μη πτυχίου εξομοίωσης. Στο υποερώτημα 5 της ερώτησης 12 που αφορά στο βαθμό συμφωνίας με την αντίληψη ότι για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπαίδευσης το κριτήριο της επιστημονικής - παιδαγωγικής συγκρότησης (πτυχία) πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την υπηρεσιακή κατάσταση (αρχαιότητα), οι πτυχιούχοι εκπαιδευτικοί ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ οι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν πτυχίο εξομοίωσης συμφωνούν.

Αναφορικά με το υποερώτημα 11 της ερώτησης 16 που αφορά στο κατά πόσο μπορεί να διαπιστωθεί μέσω της διαδικασίας της ψηφοφορίας από το Σύλλογο διδασκόντων και της εκλογής με τον τρόπο αυτό διευθυντή να διαπιστωθεί η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων που έχει κάποιος υποψήφιος, οι εκπαιδευτικοί που έχουν πτυχίο εξομοίωσης ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί συμφωνούν.

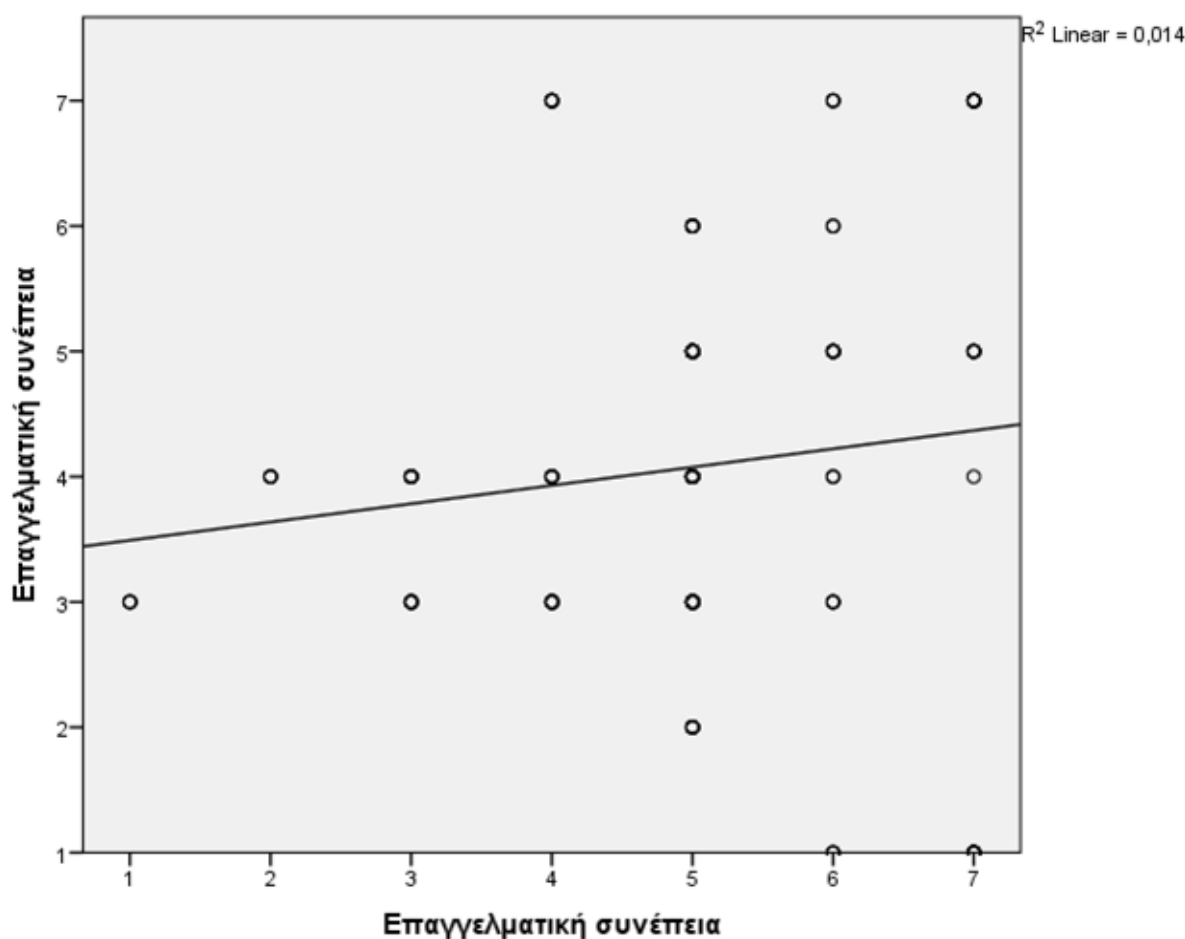
Τα ίδια περίπου αποτελέσματα προκύπτουν και για τα υποερωτήματα 1 και 2 της ερώτησης 18 που αφορά στη διαρραγή των σχέσεων μεταξύ των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία εξαιτίας της εκλογής διευθυντή με ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων. Πιο συγκεκριμένα στον έλεγχο της διαρραγής των σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών του σχολείου και των εκπαιδευτικών με τον διευθυντή της μονάδας, οι εκπαιδευτικοί που έχουν πτυχίο εξομοίωσης ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν. Σε αντίθεση οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί συμφωνούν πως προέκυψε αναστάτωση και πρόβλημα στις σχέσεις τόσο των εκπαιδευτικών μεταξύ τους όσο και στις σχέσεις εκπαιδευτικών και διευθύντριας ή διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση πτυχίου εξομοίωσης					
	Πτυχίο Εξομοίωσης	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	p-value
Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών το κριτήριο του πτυχίου πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την αρχαιότητα.	Όχι	5,08	1,510	,152	<0,001
	Ναι	3,79	1,473	,412	
Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	Όχι	5,08	1,274	,112	<0,001
	Ναι	4,06	1,827	,264	
Εκπαιδευτικών	Όχι	4,81	1,474	,129	<0,001
	Ναι	3,65	1,523	,220	
Εκπ/κών - Διευθύντριας/Διευθυντή	Όχι	5,00	1,364	,120	<0,001
	Ναι	3,90	1,462	,211	

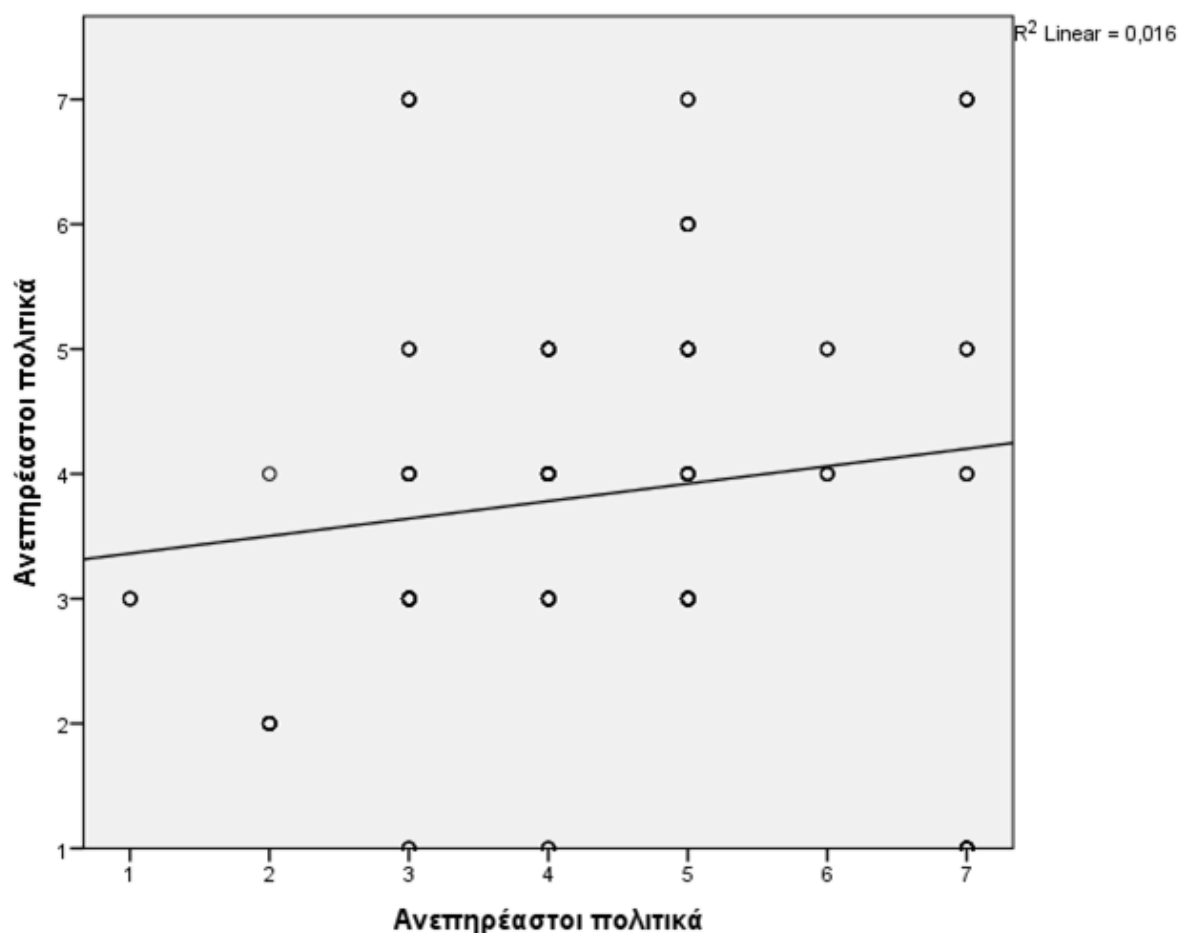
Πίνακας 28. Διαφορές στα επίπεδα συμφωνίας ανάλογα με την κτήση πτυχίου εξομοίωσης

Οι ερωτήσεις 15 και 16 έχουν κοινό περιεχόμενο και αφορούν στις δύο βασικές παραμέτρους καθενός απ' τους δυο Νόμους επιλογής, του 2010 και του 2015. Η διαφοροποίηση έγκειται στο γεγονός πως η ερώτηση 15 επιδιώκει να καταγράψει το βαθμό συμφωνίας των εκπαιδευτικών με το κατά πόσο η επιλογή μέσω συνέντευξης μπορεί να διαπιστώσει τα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν ένα ιδανικό διευθυντή, ενώ η ερώτηση 16 κάνει το ίδιο για την επιλογή μέσω της διαδικασίας της εκλογής από το Σύλλογο διδασκόντων.

Από το σύνολο των ερωτήσεων που περιλαμβάνονται στις δύο μεταβλητές προέκυψε στατιστικά σημαντική συσχέτιση στα πεδία που αφορούν την «Επαγγελματική συνέπεια» και την «μη επιρροή από τους πολιτικούς». Και στις δύο περιπτώσεις φάνηκε ότι όσοι συμφωνούν με την ευρύτερη έννοια στη μία ερώτηση έχουν την τάση να συμφωνούν και στην άλλη. Τα αντίστοιχα ισχύουν για τους διαφωνούντες. Τα p-values για τις συσχετίσεις διακρίνονται στα γραφήματα 8 και 9 που ακολουθούν:



Γράφημα 8. Διάγραμμα διασποράς για τη σχέση του χαρακτηριστικού «επαγγελματική συνέπεια», που χαρακτηρίζει έναν ιδανικό διευθυντή, όπως διαπιστώνεται απ' τις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων



Γράφημα 9. Διάγραμμα διασποράς για τη σχέση του χαρακτηριστικού «Ανεπηρέαστοι πολιτικά», που χαρακτηρίζει έναν ιδανικό διευθυντή, όπως διαπιστώνεται απ' τις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων

Αναφορικά με τις μεταβλητές του φύλου, των μεταπτυχιακών σπουδών, του πτυχίου Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης και του διπλώματος Διδασκαλείου δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές σε καμία ερώτηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. Συζήτηση και ερμηνεία των ερευνητικών ευρημάτων

Η διεξαχθείσα έρευνα αφορά στη συγκριτική μελέτη των Νόμων επιλογής διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που ίσχυσαν στην Ελλάδα τα τελευταία έτη. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκαν συγκριτικά οι Νόμοι 3848/2010 και 4327/2015 μέσα απ' την καταγραφή των απόψεων για τους δύο αυτούς Νόμους των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων.

Η αρχική παρατήρηση αφορά στο γεγονός που προκύπτει απ' τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων εκπαιδευτικών είναι γυναίκες, με ηλικίες που, κατά κύριο λόγο, κυμαίνονται μεταξύ 41 και 52 ετών και με συνολικά έτη προϋπηρεσίας που κυμαίνονται, κατά κύριο λόγο, ανάμεσα στα 11 και τα 30 έτη.

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους διακρίνουμε σημαντικές προσπάθειες αναβάθμισης του αρχικού πτυχίου τους, καθώς αρκετοί συνεχίζουν σε σπουδές πέρα απ' αυτό και λαμβάνουν διδακτορικούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, διπλώματα διδασκαλείου, άλλα πτυχία ΑΕΙ ή ΤΕΙ, πτυχία ξένων γλωσσών και πιστοποιήσεις χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και τεχνολογιών πληροφορικής.

Οι πιθανοί λόγοι που οι εκπαιδευτικοί του δείγματος θα διεκδικούσαν δυνητικά μια θέση διευθυντή σχετίζονται με τις μισθολογικές απολαβές ή για να ικανοποιήσουν προσωπικές φιλοδοξίες επαγγελματικής ανέλιξης. Αυτό καταδεικνύει πως στην πλειοψηφία του δείγματος δεν επαρκεί ο μισθός του εκπαιδευτικού και αναζητούν τρόπο αύξησής του καθώς, συνήθως, δεν υπάρχει μια παράλληλη επαγγελματική διέξοδος απ' την οποία θα μπορούσαν οι εκπαιδευτικοί να προσδοκούν αύξηση του μισθού τους. Ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός πως από τους εκπαιδευτικούς που απαντούν «άλλο» κανείς, πλην ενός, δεν επιθυμεί την ανάληψη καθηκόντων διευθυντή με την προσδοκία μείωσης των ωρών διδασκαλίας του ή γενικότερης ξεκούρασης. Αυτό καταδεικνύει με τη σειρά του πως οι εκπαιδευτικοί του δείγματος έχουν πλήρη επίγνωση των δυσκολιών που έχει η άσκηση καθηκόντων σε θέση διευθυντή, δυσκολίες που κατά τα τελευταία έτη αποκτούν ολοένα και πιο πολυδιάστατο χαρακτήρα.

Στον βασικό κορμό της έρευνας οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν αρχικά να συγκρίνουν βασικές παραμέτρους των δύο Νόμων επιλογής διευθυντών, του 2010 και 2015. Οι εκπαιδευτικοί δίνουν ένα σαφές προβάδισμα στο Νόμο του 2015 που όριζε ως μέγιστο τον χρόνο των δέκα

ετών προϋπηρεσίας με παράλληλη διδακτική εμπειρία οχτώ ετών. Απ' αυτό συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως απαιτείται ένα επίπεδο εμπειρίας που θα πρέπει να διαθέτει ο μελλοντικός διευθυντής, ενώ παράλληλα θα πρέπει να έχει και την εμπειρία της τάξης, ώστε να αντιλαμβάνεται τα προβλήματα που προκύπτουν σ' αυτή.

Στα ζητήματα που αφορούν στην αποτίμηση του ενός ή του άλλου κριτηρίου με έναν αριθμό αξιολογικών μονάδων οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την μερική αύξηση των μονάδων που αποτιμούν την υπηρεσιακή κατάσταση, που προέβλεπε ο Νόμος του 2015, με την πολύ μεγαλύτερη αποτίμηση της επιστημονικής και διοικητικής κατάρτισης που προέβλεπε ο Νόμος του 2010 και τη μείωση των αξιολογικών μονάδων όσο αφορά στη διοικητική εμπειρία (Νόμος του 2015).

Τα παραπάνω ερμηνεύονται ως μια επιθυμία ο σύγχρονος διευθυντής να εμφορείται από ένα ικανό μέγεθος διδακτικής και υπηρεσιακής εμπειρίας με παράλληλη γνώση που θα απορρέει από τα αυξημένα επιστημονικά του προσόντα. Ο συνδυασμός των δύο αυτών παραμέτρων θα πρέπει, κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών του δείγματος, να χαρακτηρίζει τους μελλοντικούς διευθυντές.

Αναφορικά με τις βασικές συνιστώσες των δύο Νόμων, δηλαδή τη συνέντευξη και την ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων, για τη μεν πρώτη η πλειονότητα είναι αρνητικά διακείμενη και επιζητεί στο μεγαλύτερο τμήμα της, αν όχι κατάργηση τουλάχιστον μείωση της βαρύτητάς της, για τη δε δεύτερη επιθυμούν την ύπαρξή της, αλλά με μικρότερη συμβολή στην τελική αξιολόγηση. Αυτό καταδεικνύει πως οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως η συνέντευξη αποτελεί ένα ξεπερασμένο εργαλείο για την αξιολόγηση των υποψηφίων διευθυντών, ενώ θα ήταν σωστό να λαμβάνεται υπόψη και η γνώμη των εκπαιδευτικών για την επιλογή των διευθυντών, καθώς έχουν άποψη για το τι επιζητούν για τη σχολική τους μονάδα.

Πιο ασφαλή κριτήρια για την επιλογή των κατάλληλων διευθυντών σχολικών μονάδων ορίζονται η κτήση πτυχίων και η προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου, ενώ διχογνωμία καταγράφεται για το αν είναι ασφαλή τα κριτήρια της αρχαιότητας και της ψηφοφορίας. Διακρίνουμε συνεπώς μια σταθερή ποιοτική παράμετρο, αυτή των επιστημονικών σπουδών, μια επιφύλαξη αναφορικά με το κατά πόσο ο κατάλληλος διευθυντής θα πηγάζει μέσα από την πάροδο των ετών ή ακόμη και απ' την παροδική αποτύπωση της στιγμής όπως αυτή καταγράφεται απ' την ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων, ενώ η συνέντευξη παραμένει μετέωρη, καθώς θεωρείται ασφαλές κριτήριο, αλλά στο μόλις προηγούμενο ερώτημα, το ίδιο δείγμα επιζητούσε την κατάργησή της. Αφήνεται λοιπόν να διαφανεί η απαρésκεια των εκπαιδευτικών όχι για το εργαλείο της συνέντευξης, αλλά για τον τρόπο που αυτό

χρησιμοποιήθηκε κατά τα προηγούμενα έτη, έναν τρόπο που έχει καταγραφεί στις συνειδήσεις των εκπαιδευτικών αρνητικά.

Αναφορικά με τους συμμετέχοντες στη διαδικασία της συνέντευξης ως αξιολογητές, οι εκπαιδευτικοί της έρευνας είναι αρνητικά διακείμενοι στη συμμετοχή μόνο καθηγητών Πανεπιστημίου. Οι λόγοι είναι πιθανά, επειδή θεωρούνται σώμα αποκομμένο απ' τις διεργασίες της «μάχμης» πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συνακόλουθα εστιάζουν μόνο στο θεωρητικό πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αλλά όχι στο πρακτικό ή επειδή θεωρούν πως η συμμετοχή καθηγητών Πανεπιστημίου στην επιλογή θα δυσκολέψει πολύ τη διαδικασία, ενώ παράλληλα θα απαξιώσει τον ρόλο της ηγεσίας της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία αποτελείται από εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επίσης, μιας και δεν θα κρίνονται πλέον ως κατάλληλοι να συμμετάσχουν σε μια διαδικασία που θα επιλέγει τους άμεσους συνεργάτες τους.

Επίσης οι εκπαιδευτικοί δεν επιθυμούν τη συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών της εκπαίδευσης στην αξιολογική διαδικασία, καθώς φαίνεται πως πιστεύουν ότι χειραγωγούν την επιλογή κατευθύνοντας τα αποτελέσματα στις δικές τους πολιτικές ή συνδικαλιστικές επιδιώξεις.

Αντίθετα, φαίνεται πως η συμμετοχή ειδικού ψυχολόγου στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων διευθυντών κρίνεται ως επιτακτική. Αυτό συνάδει, πιθανά, με τις πολλές περιπτώσεις διαταραχών που εμφανίζονται κατά τα τελευταία έτη στο ελληνικό σχολείο και επηρεάζουν γονείς, μαθητές και διδακτικό προσωπικό και οφείλονται στο stress της εποχής αλλά και τα οξυμένα οικονομικά και οικογενειακά προβλήματα που ανακύπτουν.

Αναφορικά με το πλαίσιο και τις παραμέτρους που καθορίζουν την αξιολόγηση των υποψηφίων διευθυντών οι εκπαιδευτικοί της έρευνας θεωρούν πως πρέπει να υφίσταται το «φράγμα» ύψους 20%, ως προϋπόθεση για να μπορέσει κάποιος υποψήφιος να συνεχίσει να λαμβάνει μέρος στη διαδικασία επιλογής διευθυντών. Η αντίληψη αυτή έρχεται σε ευθεία αντίθεση με την άποψη όσων προσέφυγαν στη δικαιοσύνη εναντίον του Νόμου του 2015 και δικαιώθηκαν τελικά απ' το Συμβούλιο της Επικρατείας, το οποίο έκρινε, μεταξύ άλλων, τη συγκεκριμένη διάταξη ως αντισυνταγματική.

Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας συμφωνούν πως η επιστημονική κατάρτιση αποτελεί ένα πιο ουσιώδες κριτήριο απ' την αρχαιότητα για την επιλογή ενός υποψηφίου και για το λόγο αυτό πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο. Επίσης, το κριτήριο της προσωπικότητας του υποψηφίου, που διαπιστώνεται μέσα από τη συνέντευξη, είναι σημαντικότερο κριτήριο απ' την αρχαιότητα και πρέπει και αυτό να αποτιμάται περισσότερο. Η αντίληψη αυτή

συγκρούεται με τη συλλογιστική που δόμησε όλους τους Νόμους επιλογής υποψηφίων διευθυντών σχολικών μονάδων απ' τη μεταπολίτευση και εντεύθεν, κατά την οποία η αρχαιότητα ήταν το πλέον βασικό προσόν κάθε υποψηφίου για να διεκδικήσει και να καταλάβει τελικά θέση διευθυντή. Είναι όμως σαφές, πως σε ένα σύγχρονο σχολείο, το οποίο κυριαρχείται από πολλές και διαφορετικές ανάγκες είναι αδύνατο να μπορέσει να ανταποκριθεί ένας διευθυντής με μοναδικό προσόν τα έτη υπηρεσίας.

Ως βασικό προσόν για την επιλογή σε θέση διευθυντή συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί της έρευνας δέχονται τα επιστημονικά προσόντα και ιδιαίτερα τις σπουδές σε διδακτορικό ή μεταπτυχιακό επίπεδο σε ζητήματα οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου. Η εξειδίκευση αυτή θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική, τόσο που καθίσταται επιτακτική να συμβεί, ως μετεκπαίδευση, ακόμη και μετά την επιλογή των διευθυντών. Μάλιστα, οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι δεν αρκούν οποιεσδήποτε σπουδές, άσχετες με την προς κατάληψη θέση, για να μπορέσει κάποιος να είναι καλός διευθυντής, αλλά απαιτούνται σπουδές εξειδικευμένες στην οργάνωση και διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων.

Οι αντιλήψεις αυτές επιβεβαιώνουν πως η οργάνωση και η διοίκηση μιας σχολικής μονάδας είναι αντικείμενα αρκετά περίπλοκα, για τη σωστή διεκπεραίωση των οποίων χρειάζεται εξειδικευμένη γνώση και δεν αρκούν οι σπουδές του υποψηφίου να έχουν διεξαχθεί σε ένα οποιοδήποτε γνωστικό αντικείμενο. Και τούτο διότι οι παράμετροι που χαρακτηρίζουν την οργάνωση και τη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων εστιάζουν με σαφήνεια στις καταστάσεις που καλείται να διαχειριστεί σε καθημερινό επίπεδο ένας διευθυντής, οι οποίες διακρίνονται από πολυσχιδία και αφορούν σε αντικείμενα νομολογίας, γραφειοκρατικής αντιμετώπισης, καθοδήγησης, προγραμματισμού, ελέγχου, ανθρωπίνων σχέσεων, διαχείρισης συγκρούσεων, καινοτόμων δράσεων, ειδικής αγωγής, ευρωπαϊκών και εθνικών προγραμμάτων, κοινωνικής δράσης κ.ά, κάτι το οποίο δεν μπορούν να προσφέρουν οι σπουδές σε ένα άλλο γνωστικό αντικείμενο.

Αναφορικά με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τον βαθμό στον οποίο οι δύο Νόμοι επιλογής ήταν αντικειμενικοί και αμερόληπτοι, διαφάνηκε σε μεγάλο βαθμό επιφύλαξη ή και η κάθετη αντίληψη πως τόσο ο Νόμος του 2010 όσο και ο αντίστοιχος του 2015 δεν ήταν αντικειμενικοί και μεροληπτούσαν υπέρ κάποιας μερίδας υποψηφίων. Μάλιστα, εξειδικεύοντας τη γνώμη αυτή διαπίστωσαν πως η επιλογή διευθυντών που βασίστηκε στην ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων δεν βοήθησε ούτε προήγαγε το εκπαιδευτικό έργο, καθώς ήταν σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα χειραγώγησης, ευνοιοκρατίας και συναλλαγής. Ομοίως, στον Νόμο του 2010, η επιλογή με βασικό κριτήριο τη συνέντευξη, αποτέλεσε προϊόν αδιαφανών χειρισμών, συναλλαγών και πολιτικής εύνοιας. Καταλήγοντας, οι

εκπαιδευτικοί της έρευνας επαναδιατύπωσαν την αντίληψη που είχε καταγραφεί και προηγουμένως, πως είναι εξαιρετικά καχύποπτοι ή αρνητικοί στη διαχείριση μελλοντικών επιλογών από συνδικαλιστικά στελέχη της εκπαίδευσης, καθώς θεωρούν πως χειραγωγούν τη διαδικασία επ' ωφελεία συνδικαλιστικών ή ακόμη και πολιτικών τους φίλων και συνοδοιπόρων.

Αναφορικά με τις πραγματικές διαστάσεις του νεότερου απ' τους δυο Νόμους επιλογής, ο οποίος προέβλεπε μια καινοτόμο διαδικασία με την απόδοση της ευθύνης επιλογής στους Συλλόγους διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας, φαίνεται ότι η πραγματικότητα διέψευσε τις όποιες προσδοκίες αντικειμενικότητας είχαν οι εμπνευστές της, καθώς τα αποτελέσματα στην καθημερινή ζωή του σχολείου ήταν αρνητικά. Η ψηφοφορία αποτέλεσε την αιτία συγκρούσεων και διαταραχής του σχολικού κλίματος, καθώς αποτύπωσε με εύλωτο τρόπο ανοίκειες συμμαχίες και μεθοδεύσεις, που είχαν ως σκοπό να τελεσφορήσει η επιλογή του υποψηφίου που προερχόταν απ' τον Σύλλογο διδασκόντων που ψήφιζε και που πολλές φορές ο ίδιος ο Σύλλογος παρακίνησε στη διεκδίκηση της θέσης, προκειμένου να αποφευχθεί η κατάληψή της από εκπαιδευτικό που δεν ανήκε σ' αυτόν μέχρι τη στιγμή της ψηφοφορίας.

Επίσης, πολλοί υποψήφιοι ήταν παντελώς άγνωστοι στο εκλογικό σώμα των εκπαιδευτικών, ενώ δεν υπήρχε και η δυνατότητα, κάποιες φορές, να γνωρίσουν οι εκπαιδευτικοί την προσωπικότητα και το έργο των υποψηφίων διευθυντών. Έτσι, βασικό κριτήριο επιλογής αποτέλεσε το αν ο υποψήφιος ήταν ή όχι μέλος του Συλλόγου που ψήφιζε.

Η όλη διαδικασία λοιπόν, απέκτησε τόσο έντονα εσωτερικά χαρακτηριστικά που αναπτύχθηκαν έντονες τριβές στις εσωτερικές σχέσεις της σχολικής μονάδας. Πιο συγκεκριμένα καταγράφηκαν έντονες τριβές στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών ή των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, όχι όμως και στις σχέσεις με τους γονείς. Αυτό σημαίνει πως για τους τελευταίους η διαδικασία επιλογής είχε μάλλον αδιάφορα χαρακτηριστικά ή ότι γνώριζαν απ' την αρχή την αδυναμία τους να παρέμβουν υπέρ κάποιου υποψηφίου. Σημαίνει όμως ταυτόχρονα, ότι σε μονάδες που υποβλήθηκαν περισσότερες της μίας υποψηφιότητες από τον Σύλλογο διδασκόντων, οι εκπαιδευτικοί διασπάστηκαν στηρίζοντας τον ένα ή τον άλλο υποψήφιο. Σε άλλες περιπτώσεις πάλι, όπου υποψήφιος υπήρξε ένας διευθυντής που είχε διαμάχη με εκπαιδευτικούς του σχολείου του, η άρνηση των τελευταίων να τον στηρίξουν επέφερε έριδες και τριβές.

Για το λόγο αυτό άλλωστε η διαδικασία της ψηφοφορίας αποτιμάται ως τελευταία σε μια λίστα που εμπεριέχει πιθανούς τρόπους επιλογής που θα διασφαλίσουν την επιλογή των πλέον κατάλληλων διευθυντών. Επίσης χαμηλά, είναι η επιλογή μέσω συνέντευξης, καθώς

ούτε αυτή διαθέτει τα εχέγγυα που φαίνεται να επιθυμούν οι εκπαιδευτικοί. Καθώς τα μονοδιάστατα κριτήρια φαίνεται να μην γίνονται δεκτά απ' τους εκπαιδευτικούς της έρευνας, ως επικρατέστερη λύση στην περίπτωση αυτή προβάλλει ένας Νόμος που θα λαμβάνει υπόψη του ένα συνδυασμό παραμέτρων όπως συνέντευξη, ψηφοφορία απ' το Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου, εξέταση του βιογραφικού κάθε υποψηφίου και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου κάθε υποψηφίου.

Στα κριτήρια με τα οποία οι εκπαιδευτικοί επέλεξαν με τη διαδικασία της ψηφοφορίας τους διευθυντές των σχολικών τους μονάδων ωστόσο, κυρίαρχο στοιχείο αποτελεί η προοπτική βελτίωσης της λειτουργίας της σχολικής μονάδας και τα ατομικά αξιολογικά χαρακτηριστικά κάθε υποψηφίου. Μικρή φαίνεται να είναι η επίδραση εξωτερικών, πολιτικών, παραγόντων, γεγονός που καταδεικνύει πως οι εκπαιδευτικοί θεωρούν την πολιτική παρέμβαση ως εξωγενή του σχολείου, η οποία πραγματώνεται σε άλλα επίπεδα και όχι στο επίπεδο της σχολικής μονάδας.

Παρόλα αυτά, οι εκπαιδευτικοί εστιάζουν σε μια πιθανή παράμετρο, η οποία συντέλεσε στην ψηφοφορία του ενός ή του άλλου υποψηφίου και σχετίζεται με την αποκόμιση ευεργετημάτων για κάποιους εκπαιδευτικούς. Οι ερωτηθέντες συνεπώς, περιγράφουν μια αδιαφανή συναλλακτική διαδικασία που διόλου δεν αποτελεί αντικειμενικό κριτήριο επιλογής των καταλληλότερων διευθυντών και η οποία εμφιλοχώρησε στη διαδικασία εξαιτίας της ανατιολόγητης ψήφου, επειδή δηλαδή κάθε ψηφοφόρος δεν κλήθηκε να αιτιολογήσει την επιλογή του.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά που μπορούν να διαπιστωθούν με τις διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως περισσότερα χαρακτηριστικά είναι δυνατόν να διαπιστωθούν κατά την ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων, επειδή πιθανά τη θεωρούν ως μια διαδικασία στην οποία η γνώμη τους έχει βαρύτητα, και πως οι ίδιοι είναι σε θέση να διαπιστώσουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των συναδέλφων τους που εργάζονται στον ίδιο χώρο καθημερινά.

Αναφορικά με το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται αναλογικά στις διευθυντικές θέσεις, αλλά καταγράφεται μια ανισότητα σε βάρος τους, οι εκπαιδευτικοί της έρευνας διακρίνουν πως ο λόγος είναι η ύπαρξη άλλων ενδιαφερόντων και πως δεν συντρέχουν άλλοι λόγοι που να τις εμποδίζουν να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις, μιας και έχουν τα απαραίτητα προσόντα για να το πραγματοποιήσουν. Συνεπώς, δεν τίθεται ζήτημα ύπαρξης κάποιου αόρατου φραγμού που θα τις εμποδίζει, ούτε είναι πιθανό να καταλάβει θέση διευθυντή άντρας μειωμένων προσόντων.

Οι παραπάνω θέσεις ωστόσο, σε καμία περίπτωση δεν εξηγούν επαρκώς τα παρακάτω δεδομένα:

α. Το 2011, το σύνολο των εργαζομένων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Ιωαννίνων ήταν 948 άτομα. Απ' αυτά 417 (ποσοστό 43,99%) ήταν άντρες και 531 (ποσοστό 56,01%) ήταν γυναίκες (Στοιχεία από τη Δ/νση Α/θμιας Εκπ/σης Ιωαννίνων).

Στις κρίσεις για την επιλογή διευθυντών πρωτοβάθμιας ήταν υποψήφιοι 72 άντρες (ποσοστό 70,59%) και 30 γυναίκες (ποσοστό 29,41%) για 45 θέσεις (Σύλλογος Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων, 2011).

Απ' αυτούς διευθυντές έγιναν 34 άντρες (75,56%) και 11 γυναίκες (ποσοστό 24,44%) (Περιφερειακή Δ/νση Π. & Δ. Εκπ/σης Ηπείρου, 2011).

β. Το 2015, το σύνολο των εργαζομένων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Ιωαννίνων ήταν 1.136 άτομα. Απ' αυτά 383 (ποσοστό 33,71%) ήταν άντρες και 753 (ποσοστό 66,29%) ήταν γυναίκες (Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων, 2017).

Στις κρίσεις για την επιλογή διευθυντών πρωτοβάθμιας ήταν υποψήφιοι 56 άντρες (ποσοστό 74,67%) και 19 γυναίκες (ποσοστό 25,33%) για 47 θέσεις (Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων, 2015α).

Απ' αυτούς διευθυντές έγιναν 35 άντρες (75%) και 12 γυναίκες (ποσοστό 25%) (Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων, 2015β).

Διευθυντές Α/θμιας Εκπ/σης Ν. Ιωαννίνων στις επιλογές διευθυντών του 2011 και 2015						
	Υπηρετούν		Υποψήφιοι		Διευθυντές	
	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
2011	417	531	72	30	34	11
Ποσοστό %	43,99	56,01	70,59	29,41	75,56	24,44
Ποσοστό % στο σύνολο των εκπαιδευτικών	-	-	7,59	3,16	3,59	1,16
Ποσοστό % στο σύνολο των υποψηφίων	-	-	-	-	33,33	10,78
2015	383	753	56	19	36	12
Ποσοστό %	33,71	66,29	74,67	25,33	75	25
Ποσοστό % στο σύνολο των εκπαιδευτικών	-	-	4,93	1,67	3,17	1,06
Ποσοστό % στο σύνολο των υποψηφίων	-	-	-	-	48	16

Πίνακας 29. Διευθυντές Α/θμιας Εκπ/σης Ν. Ιωαννίνων στις επιλογές διευθυντών του 2011 και 2015

Συνεπώς, διακρίνουμε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών που είναι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην ανάληψη διοικητικών καθηκόντων με τους άνδρες να

καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος σε μια ποσοτική αναλογία 3:1. Δεδομένου ότι είναι γενική σχεδόν η παραδοχή, πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν στερούνται των τυπικών προσόντων που θα επέτρεπαν την κατάληψη μιας διοικητικής θέσης, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι άλλοι λόγοι εμποδίζουν μια τέτοια εξέλιξη.

Όσον αφορά στα δεδομένα που προκύπτουν απ' τις συσχετίσεις διαφόρων μεταβλητών οι νεότεροι ηλικιακά αλλά και υπηρεσιακά εκπαιδευτικοί, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών καθώς και όσοι δεν έχουν λάβει πτυχίο εξομοίωσης αντιδρούν στο κριτήριο της αρχαιότητας ως βασικό κριτήριο επιλογής, καθώς, όπως είναι ευνόητο, το αντιλαμβάνονται ως ένα «ανάχωμα» που στήθηκε για να ανακόψει τη δική τους ορμητική κάθοδο στην κονίστρα διεκδίκησης μιας θέσης διευθυντή, η οποία συνοδεύεται από αρκετούς επιστημονικούς τίτλους. Η αρχαιότητα συνεπώς, ως προσόν για το οποίο ο κάτοχος δεν μόχθησε, αλλά του επιμετρείται λόγω της παρόδου του χρόνου, είναι φυσικό να βρίσκει αντίθετους τους νεότερους εκπαιδευτικούς, αλλά, αντίθετα, σύμφωνους τους παλαιότερους που καρπούνται το ωφέλημα αυτό, το οποίο τους επιτρέπει να ξεχωρίσουν έναντι των νεότερων υποψηφίων.

Για τους ίδιους λόγους οι νεότεροι εκπαιδευτικοί αποδέχονται την πρόταση να συμμετέχουν ως αξιολογητές στην επιλογή μόνο καθηγητές πανεπιστημίου, καθώς η πανεπιστημιακή νοοτροπία είναι πολύ γνωστή σ' αυτούς, καθώς οι περισσότεροι συναγελάζονται ακόμη στους πανεπιστημιακούς χώρους. Για το λόγο αυτό θεωρούν πως είναι γνώστες της νοοτροπίας και της τακτικής των μελών του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) των πανεπιστημίων και θα καταφέρουν να ανταποκριθούν εύκολα στο περιβάλλον αυτό, το οποίο θα δυσκολέψει και θα σταθεί, ίσως, σημαντικό εμπόδιο στους πιο παλαιούς υποψηφίους. Παράλληλα, η συμμετοχή μόνο καθηγητών Πανεπιστημίου σπάει τη σχέση εκείνη που δημιουργεί η χρόνια εξοικείωση μεταξύ εξεταστή και εξεταζόμενου, σχέση που θεωρούν πως η πλειονότητα των πιο παλιών υποψηφίων διαθέτει, ιδιαίτερα σε Νομούς μικρούς, όπως είναι και ο Νομός Ιωαννίνων. Φυσικά, και σ' αυτήν την περίπτωση, οι πιο παλαιοί εκπαιδευτικοί διαφωνούν, καθώς βλέπουν να εισέρχεται στις διαδικασίες επιλογής ένας θεσμός σχετικά ανοίκειος προς τη λειτουργία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, επιστήμονες δηλαδή που γνωρίζουν καλά το θεωρητικό πλαίσιο της παιδαγωγικής αλλά αδυνατούν να το χρησιμοποιήσουν στην πράξη. Παράλληλα, κατανοούν πως σε μια τέτοια περίπτωση οι νεότεροι υποψήφιοι θα αποκτήσουν σοβαρό προβάδισμα επιλογής, καθώς όσα πραγματεύονται τα μέλη ΔΕΠ είναι πολύ νωπά ακόμη στη μνήμη των νεότερων εκπαιδευτικών, ενώ οι ίδιοι διαχειρίζονται τη σχολική καθημερινότητα με την εμπειρία περισσότερο.

Για τους ίδιους προαναφερόμενους λόγους, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου συμφωνούν με τη μείωση της βαρύτητας του κριτηρίου της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου (συνέντευξη) καθώς, πιθανά, τη θεωρούν διαβλητή, η οποία λειτουργεί επ' ωφελεία των αρχαιότερων υποψηφίων. Πράγματι, οι νυν διευθυντές φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις επιφυλάξεις τους καθώς αποδέχονται τη μείωση ή την κατάργηση του κριτηρίου, πιθανά επειδή γνωρίζουν πως λειτουργεί προς όφελος συγκεκριμένων υποψηφίων. Άλλωστε, το σύνολο των εκπαιδευτικών φαίνεται να συμφωνεί πως η συνέντευξη μπορεί να ανιχνεύσει μόνο κάποια απ' τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας υποψήφιος διευθυντής και όχι το σύνολό τους.

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας δέχονται ως σημαντικότερο κριτήριο επιλογής την επιστημονική - παιδαγωγική συγκρότηση (πτυχία) από την υπηρεσιακή κατάσταση (αρχαιότητα), ενώ οι απόφοιτοι Ακαδημιών τηρούν ουδέτερη στάση παρότι δεν υπολείπονται των αποφοίτων άλλων σχολών σε τυπικά προσόντα.

Αναφορικά με τη διαδικασία της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων που προέβλεπε ο Νόμος του 2015, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών πιστεύουν πως δεν αποτελεί ένα ασφαλές κριτήριο επιλογής διευθυντών. Αυτό θεωρείται φυσιολογικό καθώς η υψηλή μοριοδότηση της ψηφοφορίας του συλλόγου διδασκόντων ακύρωνε πρακτικά τα όποια πτυχία μπορεί να κατείχε ένας υποψήφιος, εφόσον δεν αποτελούσε την επιλογή των μελών του Συλλόγου. Για τους ίδιους λόγους και οι νυν διευθυντές απαξιώνουν τη διαδικασία της ψηφοφορίας. Άλλωστε, το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων δέχεται πως ούτε η διαδικασία αυτή μπορεί να ανιχνεύσει με σιγουριά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο ιδανικός διευθυντής. Πολύ περισσότερο μάλιστα, όταν υπάρχουν εκπαιδευτικοί που είναι απόλυτα πεπεισμένοι πως η όλη διαδικασία ήταν διάτρητη. Πιο συγκεκριμένα, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου θεωρούν πως της ψηφοφορίας προηγήθηκαν υπόγειες διεργασίες που στόχευαν στην υποψηφιότητα ενός μέλους του υπάρχοντος συλλόγου διδασκόντων, το οποίο έτυχε της γενικής αποδοχής, προκειμένου να μην επιτραπεί η διεκδίκηση της διευθυντικής θέσης από εκπαιδευτικό έξω απ' τον Σύλλογο διδασκόντων. Με την ίδια άποψη συμφωνούν οι νεότεροι εκπαιδευτικοί στην υπηρεσία, οι κάτοχοι άλλου πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ και όσοι απ' τους εκπαιδευτικούς δεν είναι κάτοχοι πτυχίου εξομοίωσης. Οι διδάκτορες πιστεύουν ακόμη πως δεν στάθηκε δυνατό πριν την ψηφοφορία να γνωρίσουν οι εκπαιδευτικοί τους υποψηφίους και το έργο τους, γεγονός που λειτούργησε αρνητικά ως προς την εκλογή τους.

Οι διεργασίες αυτές σε συνδυασμό με την επιθυμία κάθε διευθυντή να ξαναγίνει διευθυντής στην ίδια σχολική μονάδα επέφεραν ζυμώσεις που οδήγησαν σε οξύνσεις και

τελικά, σε πολλές περιπτώσεις, εντάσεις και διαμάχες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να διαρραγεί η ενότητα του Συλλόγου διδασκόντων, να διαταραχθούν οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών με το διευθυντή.

Οι απόψεις αυτές καταγράφουν ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα που ουσιαστικά παρουσιάζει την όλη διαδικασία ως διάτρητη από πολλές πλευρές, καθώς καταστρατηγείται κάθε έννοια ισονομίας και ίσων ευκαιριών ως προς την επιλογή. Παράλληλα καταγράφει την αδυναμία των Συλλόγων διδασκόντων να αρθούν στο ύψος των περιστάσεων και να προστατεύσουν τη διαδικασία ψηφίζοντας με αντικειμενικά κριτήρια.

Τελικά, καταγράφηκε η αδυναμία των Συλλόγων διδασκόντων να χειριστούν αυτήν την έξοχη ευκαιρία, να αρθούν στο ύψος πυλώνα που θα εγγυάται την επιλογή διευθυντικών στελεχών, αξιόπιστα και τεκμηριωμένα. Αντ' αυτών επικράτησαν μικροπολιτικές επιδιώξεις που σκόπευαν σε ατομικά οφέλη ή σε οφέλη μιας ομάδας, αλλά έβλαπταν την παιδαγωγική λειτουργία στο σύνολό της.

Εξαιτίας της διαδικασίας αυτής, επαναβεβαιώθηκε σε πολύ υψηλό βαθμό η επιλογή διευθυντών της διαδικασίας επιλογής του 2011, η οποία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, είχε καταγραφεί με αρνητικό πρόσημο, εξαιτίας της υποκειμενικότητας στην επιλογή και τη χρήση της συνέντευξης ως βασικού μεθοδολογικού εργαλείου επιλογής. Το γεγονός αυτό επέφερε κομπασμούς όσων ήταν ήδη διευθυντές ή συμμετείχαν ενεργά στη διαδικασία επιλογής του 2011, καθώς μια δεύτερη διαδικασία, διάτρητη κατά τους περισσότερους εκπαιδευτικούς του δείγματός μας, ουσιαστικά τους νομιμοποίησε (Πατσιομίτου, 2015).

7.2. Συμπεράσματα - σύνοψη

Η παρούσα εργασία αφορά στη συγκριτική μελέτη των παραμέτρων των δύο Νόμων που χρησιμοποιήθηκαν για την επιλογή διοικητικών στελεχών σε σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά τα έτη 2011 και 2015, δηλαδή των Νόμων 3848/2010 και 4327/2015. Η εστίαση σ' αυτούς τους δυο Νόμους επιδιώκεται επειδή και οι δύο κομίζουν κάτι το νέο, το καινοτόμο στην όλη διαδικασία. Ο πρώτος όρισε ως βασικό του αξιολογικό εργαλείο τη συνέντευξη και μάλιστα τα θέματα προέρχονταν για πρώτη φορά μέσα από μια τράπεζα θεμάτων, ενώ παράλληλα ηχογραφούνταν η όλη διαδικασία, σε μια προσπάθεια να της προσδοθούν αντικειμενικά χαρακτηριστικά. Για τον ίδιο λόγο προβλεπόταν η αξιολόγηση συγκεκριμένων κριτηρίων με επιμέρους μοριοδότηση, ώστε να περιοριστεί η αυθαίρετη και η μη ελέγξιμη υποκειμενική κρίση.

Ο δεύτερος Νόμος όριζε ως βασικό αξιολογικό του εργαλείο την ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων, σε μια προσπάθεια να μεταφερθεί η διαδικασία επιλογής στη βάση, στους εκπαιδευτικούς κάθε σχολείου, οι οποίοι, τελικά, ήταν και οι άμεσα ενδιαφερόμενοι.

Η εξέταση των χαρακτηριστικών και η αποτίμηση της βαρύτητας κάθε κριτηρίου ξεχωριστά κατέδειξε πως και οι δύο Νόμοι έθεσαν στο επίκεντρο των «μετρήσιμων» κριτηρίων την αρχαιότητα την οποία και πριμοδότησαν σημαντικά. Μάλιστα, ο Νόμος του 2015 υπερδιπλασίασε τη βαρύτητα του συγκεκριμένου κριτηρίου υποδιπλασιάζοντας σχεδόν τη βαρύτητα των επιστημονικών προσόντων. Έτσι, από μια αναλογία στην οποία προσμετρούνταν η επιστημονική - παιδαγωγική κατάρτιση στο 45% των συνολικών «μετρήσιμων» στοιχείων, με τον νεότερο Νόμο του 2015 η αναλογία έγινε ακόμη πιο ετεροβαρής (25% η επιστημονική - παιδαγωγική κατάρτιση έναντι 75% των υπολοίπων κριτηρίων).

Το γεγονός αυτό λειτούργησε καταφανώς σε βάρος των υποψηφίων εκείνων που είχαν λιγότερη προϋπηρεσία, αλλά διέθεταν αυξημένα επιστημονικά προσόντα. Στην ουσία επρόκειτο για μια απαξίωση της προσπάθειας όσων μοχθούσαν για βελτίωση του επιστημονικού και γνωστικού τους επιπέδου και η επιβράβευση όσων απλά περίμεναν ο χρόνος να τους προσδώσει εμπειρίες. Το γεγονός αυτό, από μόνο του, ουσιαστικά ακυρώνει το επιχείρημα που αποτελεί την «ταυτότητα» του Υπουργείου παιδείας, δηλαδή την παρόθηση σε περαιτέρω σπουδές και γνώσεις.

Αλλά και η σύγκριση της βαρύτητας των δύο βασικών αξιολογικών εργαλείων κάθε Νόμου, δηλαδή της συνέντευξης στο Νόμο του 2010 και της ψηφοφορίας στο Νόμο του 2015, καταδεικνύει μια δεύτερη «μαγική εικόνα». Απ' τη μια φαίνεται να μειώνεται από 15 σε 12 μονάδες η αποτίμηση της ψηφοφορίας έναντι της συνέντευξης, στην πραγματικότητα όμως αυξάνεται από το 28,3% στο 34,28%, στο συνολική βαρύτητα κάθε Νόμου αντίστοιχα.

Επιπλέον, η θεσμοθέτηση του 20% των ψήφων κάθε Συλλόγου διδασκόντων, ως ορίου για να μπορέσει κάποιος υποψήφιος να συνεχίσει στη διαδικασία, μπορούσε δυνητικά, να αποκλείσει άμεσα κάθε υποψήφιο που δεν θα ήταν αρεστός στο Σύλλογο διδασκόντων, ανεξάρτητα απ' τα υπόλοιπα προσόντα του.

Αλλά ακόμη και αν ξεπερνούσε κάποιος υποψήφιος το όριο του 20% μπορούσε πάλι να μη γίνει διευθυντής, αν δεν συγκέντρωνε το μέγιστο όριο στα «μετρήσιμα» μόρια, καθώς μπορεί να μην λάμβανε κανέναν άλλο ψήφο. Μάλιστα, αυτό μπορούσε να συμβεί χωρίς κανένα πρόβλημα καθώς η ψήφος ήταν μυστική και, το σημαντικότερο, αδικαιολόγητη. Μπορούσε συνεπώς, καθένας εκπαιδευτικός να επιλέξει να ψηφίσει τον εκπαιδευτικό της αρεσκείας του

που ήταν υποψήφιος, χωρίς να αιτιολογήσει τους λόγους για τους οποίους τον προτίμησε έναντι άλλου συνυποψηφίου του που, δυνητικά, μπορεί να υπολειπόταν κατά πολύ σε προσόντα.

Τέλος, άλλες διατάξεις του νεότερου απ' τους δύο Νόμους καθιστούσαν ακόμη πιο προβληματική την όλη διαδικασία και την επιλογή των διευθυντών απόρροια ακαθόριστων κριτηρίων, όπως εξηγήθηκαν επαρκώς στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

Το γεγονός πως τελικά, ο Νόμος του 2015 ήταν λιγότερο αντικειμενικός από τον Νόμο του 2010 δεν ακυρώνει σε καμιά περίπτωση τα λάθη του παλαιότερου Νόμου και ιδιαίτερα όσα σχετίζονται με τον υποκειμενικό χαρακτήρα της Συνέντευξης, που χρησιμοποιήθηκε ως μέσον επιλογής των πιο αρεστών απ' τους υποψήφιους. Ακόμη και αν δεν είχε την καταλυτική δυναμική που είχε η διαδικασία της ψηφοφορίας στην επιλογή διευθυντών, ωστόσο, και αυτή καθόριζε σε μεγάλο βαθμό την επιλογή. Μάλιστα, ήταν δυνατό να χειραγωγήσει περισσότερο απ' την ψηφοφορία την όλη διαδικασία και να εγγράψει στην επιλογή διευθυντών πολιτικές επιθυμίες ή συνδικαλιστικές βλέψεις.

Αναφορικά με τα ερωτήματα που τέθηκαν προς απάντηση από την έρευνα, οι απαντήσεις ποικίλλουν και καταγράφουν μια εικόνα μάλλον ζοφερή όσον αφορά τη συνολική εικόνα των δύο Νόμων. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την πρώτη ερώτηση, για το πώς αξιολογούν οι εκπαιδευτικοί των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων τη μοριοδότηση των κριτηρίων επιλογής όπως ορίζονται στο νόμο 3848/2010 και πώς στο νόμο 4327/2015, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να συμφωνούν περισσότερο με τη μοριοδότηση του Νόμου 4327/2015, χωρίς όμως να είναι κάθετα υπέρ του. Κοινό συμπέρασμα της σύγκρισης αποτελεί η επιθυμία να υπάρξει αύξηση της μοριοδότησης της επιστημονικής κατάρτισης και να μειωθεί αντίστοιχα η μοριοδότηση του κριτηρίου της υπηρεσιακής κατάστασης (αρχαιότητα) και να μειωθούν σημαντικά τα μόρια με τα οποία αποτιμούνταν η συνέντευξη και η ψηφοφορία του Συλλόγου διδασκόντων.

Αναφορικά με τη δεύτερη ερώτηση που αφορά στα κριτήρια που επηρέασαν τους εκπαιδευτικούς στη διαδικασία επιλογής διευθυντών δια της ψηφοφορίας, βασικό κριτήριο αποτέλεσε η προοπτική βελτίωσης της λειτουργίας της σχολικής μονάδας και ακολούθως η προσωπικότητα του υποψηφίου, οι ικανότητές του και το βιογραφικό του. Ακολουθεί η παράμετρος εμπλοκής πολιτικών παραγόντων στη διαδικασία της ψηφοφορίας, ενώ ξεχωριστό ενδιαφέρον ανακύπτει απ' τις απαντήσεις που εστιάζουν ότι ένα από τα βασικά κριτήρια της ψηφοφορίας αποτέλεσε η προοπτική αποκόμισης υπηρεσιακών ωφελημάτων.

Σχετικά με το τρίτο ερώτημα που αφορά στο αν επηρεάστηκε η τελική επιλογή των εκπαιδευτικών από τις διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα σ' αυτούς και τους υποψήφιους

διευθυντές στη διαδικασία της ψηφοφορίας, οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών κατέγραψαν σαφή επηρεασμό απ' τις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και απ' το κατά πόσο ο υποψήφιος διευθυντής ήταν μέλος του Συλλόγου διδασκόντων τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

Επίσης θετική, σε μεγάλο μάλιστα βαθμό, φαίνεται πως είναι η απάντηση στο τέταρτο ερώτημα, το οποίο σχετίζεται με τον βαθμό που η επιλογή διευθυντών με την ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων επηρέασε και διαμόρφωσε το σχολικό κλίμα. Μάλιστα, προκύπτει πως η επιδείνωση του εργασιακού κλίματος σχετίζεται με τις σχέσεις είτε των εκπαιδευτικών μεταξύ τους είτε μεταξύ των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, αφήνοντας έξω απ' αυτή τη διαμάχη τους γονείς των μαθητών.

Αναφορικά με το πέμπτο ερώτημα, κατά πόσο οι δύο κυρίαρχες διαδικασίες επιλογής που προβλεπόταν στους δύο Νόμους (συνέντευξη και ψηφοφορία) αναδεικνύουν τους πλέον αποτελεσματικούς και ικανούς διευθυντές, απ' τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προκύπτει ότι δεν μπορούν οι δύο προαναφερόμενες διαδικασίες να επιλέξουν αποτελεσματικούς και ικανούς διευθυντές, καθώς δεν μπορούν να διαπιστώσουν (περισσότερο η συνέντευξη και λιγότερο η ψηφοφορία) μια σειρά χαρακτηριστικών τα οποία κρίνονται ως καθοριστικά για την επιλογή αποτελεσματικών και ικανών διευθυντών.

Τέλος, στο έκτο ερώτημα, κατά πόσο η επιλογή λειτούργησε σε βάρος των γυναικών υποψηφίων, θέτοντας εμπόδια και φραγμούς που δεν ίσχυαν για τους άνδρες υποψηφίους, απ' τις απαντήσεις καταγράφηκε αρνητική απάντηση αλλά και μια έντονη απροθυμία απάντησης στα ερωτήματα αυτά.

Στο πεδίο διερεύνησης των ερευνητικών υποθέσεων και πιο συγκεκριμένα στην πρώτη υπόθεση που αφορά την αντίληψη πως οι Νόμοι επιλογής διευθυντών 3848/2010 και 4327/2015 είναι σημαντικά διαφορετικοί και ικανοποιούν διαφορετικές επιδιώξεις, η υπόθεση δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται, καθώς οι δύο Νόμοι επιλογής έχουν τα πιο πολλά χαρακτηριστικά τους κοινά, ευνοούν τις ίδιες εκπαιδευτικές ομάδες με τον υπερτονισμό του κριτηρίου της αρχαιότητας και διαφοροποιούνται μόνο στο κριτήριο της επιστημονικής και εκπαιδευτικής συγκρότησης.

Μάλιστα, οι σφοδρές και ποικίλες αντιδράσεις και διαμαρτυρίες εναντίων και των δύο Νόμων καταδεικνύουν πως, τελικά, το διακύβευμα δεν ήταν ποτέ η επιλογή των ικανότερων και καταλληλότερων διευθυντικών στελεχών αλλά η εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής που κάθε πολιτικός φορέας ήθελε να εφαρμόσει στην εκπαίδευση, η συνακόλουθη κατεύθυνση, στην οποία επιδιώκει, δια της εκπαίδευσης, να στρέψει το κοινωνικό σύνολο σε

επίπεδο αντιλήψεων και ο προσπορισμός πολιτικών ή κομματικών ωφελειών που θα προκύψουν από εξυπηρετήσεις και άλλες μικροπολιτικής λογικής εφευρήματα.

Αναφορικά με τη δεύτερη υπόθεση που αφορά στην αντίληψη πως οι καθοριστικές για την επιλογή διαδικασίες της συνέντευξης και της ψηφοφορίας από το Σύλλογο Διδασκόντων που προέβλεπαν οι δύο Νόμοι επιλογής δεν είναι αρκετές προκειμένου να επιτευχθεί αντικειμενική επιλογή, η υπόθεση φαίνεται να επιβεβαιώνεται, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, απ' τη μια οι δύο διαδικασίες δεν μπορούν να διαπιστώσουν σημαντικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων διευθυντών κι απ' την άλλη οι εκπαιδευτικοί κατατείνουν πως τελικά για να υπάρξει μια αντικειμενική διαδικασία απαιτείται η συνύπαρξη πολλών κριτηρίων σε έναν συνδυασμό που θα περιλαμβάνει συνέντευξη, ψηφοφορία απ' το Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου, εξέταση του βιογραφικού κάθε υποψηφίου και αξιολόγηση του εκπαιδευτικού του αλλά και του διοικητικού του έργου. Ως ειδικότερο ασφαλές κριτήριο επιλογής των πλέον κατάλληλων διευθυντών ορίζεται η κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης σχολικών μονάδων, η οποία πρέπει να αποτελεί βασικό κριτήριο για την ανάληψη της θέσης διευθυντή και την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του, σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς της έρευνας.

Επίσης, φαίνεται να επιβεβαιώνεται η τρίτη ερευνητική υπόθεση που αφορά στην αντίληψη πως και στους δυο Νόμους επιλογής διευθυντών η επιστημονική γνώση που πιστοποιείται μέσω των τίτλων σπουδών υπολείπεται σημαντικά άλλων κριτηρίων, τα οποία αποκτώνται με την πάροδο των ετών υπηρεσίας, διότι τόσο οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της έρευνας που ζητούν αυξημένη μοριοδότηση σε σχέση με την υπάρχουσα έναντι των άλλων κριτηρίων αλλά και η απάντησή τους στην απευθείας ερώτηση αν το πτυχίο πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο απ' την αρχαιότερα, η οποία ήταν θετική, καταδεικνύουν πως το σημαντικότερο κριτήριο δεν πρέπει να είναι αυτό που προκύπτει απ' την ανάλυση της βαρύτητας των κριτηρίων στους δυο Νόμους και δεν είναι άλλο απ' την αρχαιότητα, αλλά η πιστοποιημένη επιστημονική συγκρότηση και ιδιαίτερα η κατοχή πτυχίου ή έστω πιστοποίησης στην Οργάνωση και Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων.

Τέλος, η τέταρτη ερευνητική υπόθεση που αφορά στην αντίληψη πως οι γυναίκες είναι αδικημένες από την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, διότι δεν εκπροσωπούνται αναλογικά στη διοίκηση, δεν φαίνεται να δικαιώνεται απ' τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών της έρευνας, δικαιώνεται ωστόσο απ' τα αριθμητικά στοιχεία που μας παρέθεσε η Διεύθυνση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Νομού Ιωαννίνων, απ' τους αναρτημένους στο διαδίκτυο πίνακες υποψηφίων διευθυντών και διευθυντών που τελικά επιλέχθηκαν στις διαδικασίες επιλογής του 2011 και του 2015 και από την αναδίφηση της βιβλιογραφίας.

Η παρούσα εργασία επιχειρήσε να συγκρίνει αναλυτικά τους Νόμους 3848/2010 και 4327/2015 με τους οποίους έγιναν οι επιλογές διευθυντών σχολικών μονάδων το 2011 και 2015 αντίστοιχα. Η ανάλυση των Νόμων επιχειρήθηκε τόσο εντός κάθε κριτηρίου όσο και σε σχέση με τα υπόλοιπα κριτήρια του ίδιου Νόμου. Στη συνέχεια επιχειρήθηκε ανάλυση - σύγκριση με τα αντίστοιχα κριτήρια και διαδικασίες του άλλου Νόμου. Έγινε αναδίφηση της βιβλιογραφίας και μελετήθηκαν έρευνες που σχετίζονται με το ρόλο του διευθυντή στη σχολική μονάδα, εξετάστηκαν παλαιότεροι Νόμοι με τους οποίους έγιναν επιλογές διευθυντικών στελεχών σχολικών μονάδων, αναλύθηκαν άρθρα και δοκίμια που αφορούσαν σε αντίθετες απόψεις για τους Νόμους αυτούς, καταγράφηκαν διαμαρτυρίες, διαξιφισμοί εντάσεις.

Στη συνέχεια επιχειρήθηκε έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου. Η συγκέντρωση των αποτελεσμάτων οδήγησε στο στατιστικό πακέτο επεξεργασίας δεδομένων της IBM SPSS v. 22.0 με το οποίο επιχειρήθηκε στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Εξήχθησαν συμπεράσματα έγιναν στατιστικά διαγράμματα και πίνακες, καταγράφηκαν δεδομένα.

Όμως, η ανάλυση των δύο Νόμων ενδέχεται να περιέχει και άλλες πτυχές που θα μπορούσαν μέσα από μια δεύτερη ανάγνωση να προκύψουν. Παράλληλα το ζήτημα της νομολογίας με την οποία καθίσταται δυνατή κάθε φορά η πραγματοποίηση κρίσεων για την επιλογή διευθυντών δεν έχει μελετηθεί αναλυτικά, πολύ περισσότερο δε είναι αδύνατο να εξαντληθεί στα πλαίσια εκπόνησης μιας μεταπτυχιακής διατριβής.

Επί των συμπερασμάτων στα οποία η παρούσα έρευνα κατέληξε, φαίνεται πως παρά τις καινοτομίες που εισήγαγαν οι δυο Νόμοι επιλογής, οι ίδιοι εμφανίζουν πολλές αδυναμίες και μεμψιμοιρούν υπέρ συγκεκριμένων κατηγοριών υποψηφίων. Για τους λόγους αυτούς κρίνεται πως η εφαρμογή τους σε μελλοντικές επιλογές διευθυντών μόνο προβλήματα μπορεί να δημιουργήσει και απαιτείται άμεσα ένα νέο νομοθετικό πλαίσιο το οποίο θα επιχειρήσει να θεραπεύσει τις αδυναμίες που οι προηγούμενοι Νόμοι δημιούργησαν. Ο νέος Νόμος θα πρέπει να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που καταγράφονται απ' τις έρευνες και να τα επιλύει και όχι να τα οξύνει περισσότερο. Επί του πρακτέου, χρειάζεται ένας Νόμος που θα λαμβάνει υπόψη του ως κριτήρια επιλογής σχεδόν το σύνολο των έως τώρα εφαρμοσμένων μεθόδων, ακόμη, ίσως, και τη γραπτή εξέταση των υποψηφίων. Όλα αυτά όμως σε ποσοστό που δεν θα ξεπερνά ένα συγκεκριμένο όριο και, κυρίως, δεν θα γεννά απαγορεύσεις και περιορισμούς. Άλλωστε ποιος μπορεί να εγγυηθεί με ασφάλεια πως ο διευθυντής που θα επιλεγεί με αντικειμενικό τρόπο θα καταφέρει να είναι και ένας καλός, αξιόπιστος και αποτελεσματικός

διευθυντής; Η πολυσχιδία του ρόλου, αλλά και το ρευστό περιβάλλον των σχολικών μονάδων καθιστά την ερώτηση ως ερώτηση που δεν επιδέχεται θετική απάντηση.

Καταγράφεται ωστόσο, και η αδήριτη ανάγκη να έχει λόγο για τον διευθυντή του σχολείου και ο Σύλλογος των διδασκόντων που θα κληθεί να συνεργαστεί μαζί του. Αυτό θα φάνταζε εξόχως γοητευτικό ως πρόταση, αν δεν είχε προηγηθεί η «τραυματική» εμπειρία του 2015. Από την αδυναμία να έχουν οι εκπαιδευτικοί άποψη που κατέγραφαν οι έως τότε Νόμοι έως την απόλυτη δυνατότητα επιλογής και πριμοδότησης πολλές φορές κάποιου υποψηφίου, χωρίς αιτιολογημένη και μάλιστα με αντικειμενικά, μετρήσιμα κριτήρια, άποψη, η απόσταση διανύθηκε εξαιρετικά γρήγορα και με πολλές υπερβολές. Κορυφαία όλων αυτών των υπερβολών υπήρξε η αντίληψη πως η δυνατότητα που παρείχε ο Νόμος για επιλογή έγινε όπλο στα χέρια μεμονωμένων εκπαιδευτικών ή ολόκληρων συλλόγων, με το οποίο χτύπησαν και τραυμάτισαν την ίδια τη δυνατότητα που ο Νόμος έδινε, απερίσκεπτα, με μεγάλη απλοχεριά.

Τα προβλήματα δυσλειτουργίας των Συλλόγων διδασκόντων ή η διαταραχή του εκπαιδευτικού κλίματος που καταγράφηκε, δεν πρέπει ωστόσο, να αποτελέσουν το εμπόδιο εκείνο που θα ανασχέσει τη δυνατότητα των εκπαιδευτικών να εκφράζουν τη γνώμη τους, τεκμηριωμένα καθώς προείπαμε, για τους υποψηφίους διευθυντές της σχολικής τους μονάδας. Και σίγουρα όχι μέσα από διαδικασίες που δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς και αποκλείουν τον έναν υποψήφιο για κάποιο λόγο και τον δεύτερο υποψήφιο για άλλο λόγο, αλλά με σύνεση, με χρόνο ικανό να καταστήσει γνωστό το έργο και την εν γένει προσωπικότητα κάθε υποψηφίου.

7.3. Προτάσεις

Τα αποτελέσματα της έρευνας δίνουν μια συγκριτική εικόνα για το πώς αντιλαμβάνονται την εφαρμογή των Νόμων 3848/2010 και 4327/2015 οι εκπαιδευτικοί του Νομού Ιωαννίνων. Παράλληλα καταγράφονται διαπιστώσεις, απόψεις για τη βελτίωση του συστήματος επιλογής διευθυντών αλλά και μοριοδότησης των κριτηρίων. Απ' αυτά προκύπτει η σχεδόν καθολική απαίτηση, στο κριτήριο της επιστημονικής συγκρότησης να αποκτήσει μεγαλύτερη βαρύτητα στην όλη διαδικασία με παράλληλη υποβάθμιση των κριτηρίων της υπηρεσιακής κατάστασης (αρχαιότητα) και της διοικητικής εμπειρίας.

Αναφορικά με τις διάφορες παραμέτρους του κριτηρίου της επιστημονικής συγκρότησης αναγκαία κρίνεται η υψηλότερη μοριοδότηση και βαρύτητα των σπουδών στην Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Η άκριτη αντιμετώπιση όλων των γνωστικών

αντικειμένων ως ίδια απαξιώνει ουσιαστικά κάθε προσπάθεια εξειδίκευσης, άρα και προσδοκίας καλύτερων αποτελεσμάτων στην εκπαιδευτική διοίκηση.

Οι σπουδές στη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων πρέπει να αποτελέσουν βασικό κριτήριο επιλογής. Παράλληλα όμως μπορεί και πρέπει να υπάρξει ένα πολύπλευρο σύστημα που θα λαμβάνει υπόψη του διαδικασίες όπως η συνέντευξη, η ψηφοφορία απ' το Σύλλογο Διδασκόντων του σχολείου, η εξέταση του βιογραφικού κάθε υποψηφίου, η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού του αλλά και του διοικητικού του έργου, και πιθανά και άλλες διαδικασίες που θα επιτρέψουν την επιλογή όσων υποψηφίων πληρούν τα περισσότερα εχέγγυα για να καταλάβουν θέση διευθυντή. Αυτό, βέβαια, σε καμιά περίπτωση δεν σημαίνει ότι ο υποψήφιος με τα ποιο πολλά προσόντα θα αποδειχτεί και στην πράξη ένας ικανός και αποτελεσματικός διευθυντής, καθώς η πολυσχιδία της θέσης ενδέχεται να απαιτήσει κάτι διαφορετικό μελλοντικά, διασφαλίζει ωστόσο πως αυτά που σήμερα απαιτεί η θέση τα διαθέτει ο υποψήφιος.

Όμως και στο επίπεδο της χρήσης των προαναφερόμενων διαδικασιών θα πρέπει να υπάρξει ισχυρή παρέμβαση, ώστε να καταστούν πιο αντικειμενικές και να μην είναι εύκολα χειραγωγήσιμες. Η συνέντευξη για παράδειγμα θα πρέπει να βασίζεται σε μια τράπεζα θεμάτων απ' την οποία να αντλούνται κατ' αποκλειστικότητα τα ζητήματα, τα οποία θα μπορούσαν να ταξινομηθούν εσωτερικά, άρα και να βαθμολογηθούν. Συνεπώς, ένας υποψήφιος που απάντησε π.χ. σε τρεις απ' τις πέντε παραμέτρους ενός ζητήματος, θα λάβει ως βαθμό το 60% της συνολικής αποτίμησης του ερωτήματος. Με τον τρόπο αυτό και τη χρήση βιντεοκάμερας που θα καταγράφει τη διαδικασία θα αποφευχθούν αδικίες ή πριμοδοτήσεις κάποιων υποψηφίων. Σημαντική παράμετρος βέβαια, αποτελεί η απαρέγκλιτη τήρηση χρόνου για να απαντήσει ο υποψήφιος, καθώς και ο αρχικά καθορισμένος αριθμός ερωτήσεων που θα υποβληθούν. Επίσης, είναι αδιανόητο εκπαιδευτικοί ελαχίστων προσόντων να καλούνται να κρίνουν συναδέλφους πολύ υψηλότερων προσόντων απ' αυτούς.

Στην ψηφοφορία του Συλλόγου, μετά την απόφαση του ΣΤΕ και την κατάργηση - ορθώς - του ορίου του 20%, σημαντικός παράγοντας είναι η αιτιολογημένη τεκμηρίωση, με βάση από πριν καθορισμένους όρους, της ψήφου κάθε εκπαιδευτικού. Σημαντική, επίσης, παράμετρος είναι η δυνατότητα να μπορέσει κάθε Σύλλογος διδασκόντων να γνωρίσει τους υποψηφίους ως προσωπικότητες αλλά να μπορέσει να γνωρίσει και το έργο τους για να τους κρίνει ισότιμα.

Σε επίπεδο έρευνας, απαιτείται περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος της επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων και γενίκευση της έρευνας σε όλη την επικράτεια,

προκειμένου να προκύψει μια καταγραφή σε πανελλαδικό επίπεδο των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών για το ζήτημα, οι οποίες θα μπορέσουν να χρησιμοποιηθούν απ' τον νομοθέτη για την παραγωγή νόμων που θα είναι αντικειμενικότεροι και θα διασφαλίζουν πραγματικά την επιλογή των καταλληλότερων.

Γ΄ ΜΕΡΟΣ:
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης – Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας διεξάγω έρευνα στο πλαίσιο του προγράμματος «Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων», που σκοπό της έχει τη συγκριτική αξιολόγηση των Νόμων επιλογής διευθυντικών στελεχών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Νόμοι 3848/2010 και 4327/2015). Για το λόγο αυτό σκοπεύω να μελετήσω την περίπτωση του Νομού Ιωαννίνων, στον οποίο διαβιώ και υπηρετώ.

Το ερωτηματολόγιο ανταποκρίνεται στις ανάγκες της παρούσας έρευνας και απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και διευθυντές που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και ο προορισμός του αφορά αυστηρά και μόνο την ερευνητική χρήση. Δεν υπάρχουν ερωτήσεις σωστές ή λάθος, ερωτήσεις - παγίδες ή ερωτήσεις που προσδοκούν την αποκάλυψη της ταυτότητας του ατόμου που ερωτάται.

Ο χρόνος συμπλήρωσης σε καμιά περίπτωση δεν ξεπερνά τα δέκα λεπτά της ώρας και σχεδόν στο σύνολο (πλην ελαχίστων) των ερωτήσεων απαντάτε επιλέγοντας με μια κουκίδα.

Προσδοκώ τη συναδελφική σας αλληλεγγύη και βασίζομαι στη βοήθεια σας, η οποία για μένα θα είναι πολύτιμη, προκειμένου να ολοκληρώσω την έρευνά μου. Σας καλώ λοιπόν και σας παρακαλώ, να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις συνεισφέροντας με την άποψή σας στην οικοδόμηση της γνώσης που απαιτείται προκειμένου να πάμε την εκπαίδευση ένα βήμα μακρύτερα.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη διάθεση και τον πολύτιμο χρόνο που θα αφιερώσετε!

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου :

Τηλέφωνο (σταθερό): 26510 65301

Τηλέφωνο (κινητό): 6973038577

E-mail: vzonios@gmail.com

Με εκτίμηση και συναδελφικούς χαιρετισμούς

Βασίλης Ζώνιος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Η επιλογή των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (2011 - 2016): Η περίπτωση του Νομού Ιωαννίνων

Το παρόν ερωτηματολόγιο εντάσσεται στο πλαίσιο εκπόνησης μεταπτυχιακής έρευνας με θέμα: «Η επιλογή των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (2011 - 2016): Η περίπτωση του Νομού Ιωαννίνων».

Το ερωτηματολόγιο, το οποίο είναι ανώνυμο, έχει ως στόχο να χρησιμοποιήσει τα στοιχεία αποκλειστικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, η οποία ως στόχο έχει να καταγράψει και να αναλύσει τις απόψεις των εν ενεργεία εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για τον τρόπο επιλογής διευθυντών σχολείων, σύμφωνα με τους Νόμους 3848/2010 και 4327/2015.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία και το χρόνο που θα διαθέσετε για να το συμπληρώσετε.

*** Απαιτείται**

ΜΕΡΟΣ Ι : Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο: *

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία: *

- 25 - 34
- 35 - 40
- 41 - 46
- 47 - 52
- 53 - 60
- > 61

3. Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση (παρακαλώ να συμπεριλάβετε και το τρέχον σχολικό έτος): *

- 1 - 10
- 11 - 20
- 21 - 30
- > 30

4. Παρακαλώ, συμπληρώστε ποιους από τους παρακάτω τίτλους σπουδών διαθέτετε: (Παρακαλώ, επιλέξτε όλα τα πτυχία σας) *

- Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας
- Πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Δ. Ε.
- Δίπλωμα Διδασκαλείου
- Άλλο πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ

- Μεταπτυχιακό τίτλο στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης
- Άλλο Μεταπτυχιακό τίτλο
- Διδακτορικό τίτλο στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης
- Άλλο Διδακτορικό τίτλο
- Πτυχίο Εξομοίωσης
- Πιστοποίηση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Α' επιπέδου
- Πιστοποίηση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Β' επιπέδου
- Πτυχίο ξένης γλώσσας σε επίπεδο ανώτερο του B2
- Πτυχίο ξένης γλώσσας σε επίπεδο B2
- Πτυχίο 2ης ξένης γλώσσας σε επίπεδο ανώτερο του B2
- Πτυχίο 2ης ξένης γλώσσας σε επίπεδο B2
- Βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης σε ΣΕΛΜΕ, ΣΕΛΔΕ, ΑΣΠΑΙΤΕ/ΣΕΛΕΤΕ, ΑΕΙ.
- Άλλο (Παρακαλώ, προσδιορίστε) _____

5. Είστε διευθύντρια/διευθυντής σχολικής μονάδας; *

- Ναι
- Όχι

6. Αν απαντήσατε «Ναι» στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ, διευκρινίστε πόσα έτη είστε διευθύντρια/διευθυντής;

- 1 - 4
- 5 - 8
- 9 - 12
- > 13

7. Αν αποφασίσετε να γίνετε διευθύντρια/διευθυντής θα συμβεί επειδή: (Παρακαλώ, επιλέξτε τα δυο που θεωρείτε πιο σημαντικά για εσάς) *

- Σας ενδιαφέρει η προσφορά στο χώρο της εκπαίδευσης
- Σας ενδιαφέρει να αποκτήσετε διοικητική εμπειρία για ανέλιξη
- Σας ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση
- Σας ενδιαφέρει για οικονομικούς λόγους
- Άλλο (Παρακαλώ, προσδιορίστε) _____

Μέρος ΙΙ. Ανάλυση και σύγκριση των Νόμων επιλογής

8. Με ποιον από τους δύο Νόμους επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων συμφωνείτε, αναφορικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τα παρακάτω ζητήματα: *

N.	N.
3848/1	4327/1
0	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

α. Το κριτήριο της εκπ/κής υπηρεσίας ήταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, η 8ετής προϋπηρεσία με βαθμό Α' και η 5ετής άσκηση διδακτικών καθηκόντων, ενώ με τον Ν. 4327/2015 το όριο αυξάνονταν

σε 10ετή εκπ/κή υπηρεσία και δετή άσκηση διδακτικών καθηκόντων.

Συμφωνείτε με τον:

β. Το κριτήριο υπηρεσιακής κατάστασης (αρχαιότητα) αποτιμώνταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 8 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 11 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:

γ. Στο ίδιο κριτήριο, η διοικητική εμπειρία αποτιμώνταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 6 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 3 μονάδες. Συμφωνείτε με τον:

δ. Το κριτήριο της Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Κατάρτισης (πτυχία) αποτιμώνταν, σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 24 μονάδες, ενώ με τον Ν. 4327/2015 σε 9 ή 11 (μόνο για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση) μονάδες. Συμφωνείτε με τον:

ε. Στο ίδιο κριτήριο, η κατοχή διδακτορικού τίτλου προσμετρούνταν σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, με 5 μονάδες και η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου με 2,5 μονάδες, έναντι 4 και 2,5 αντίστοιχα στα δύο κριτήρια με τον Ν. 4327/2015. Συμφωνείτε με τον:

στ. Το κριτήριο της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου (συνέντευξη) αποτιμώνταν σύμφωνα με το Ν. 3848/2010, σε 15 μονάδες κατ' ανώτατο όριο. Η συνέντευξη αντικαταστάθηκε στο νέο Νόμο από την ψηφοφορία που αποτιμώνταν σε 12 μονάδες. Ως προς το ύψος της μοριοδότησης συμφωνείτε με τον:

9. Στον Ν. 3848/2010 καθοριστικό κριτήριο επιλογής διευθυντριών/διευθυντών αποτέλεσε το κριτήριο της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου (συνέντευξη). Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι πρέπει σε έναν μελλοντικό νόμο: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Να μειωθεί η βαρύτητα του	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Να παραμείνει ως έχει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Να αυξηθεί η βαρύτητα του	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Να καταργηθεί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Στον Ν. 4327/2015 καθοριστικό κριτήριο επιλογής διευθυντριών/διευθυντών αποτέλεσε το κριτήριο της ψηφοφορίας του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι πρέπει σε έναν μελλοντικό νόμο: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Να μειωθεί η βαρύτητα του	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Να παραμείνει ως έχει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- γ. Να αυξηθεί η βαρύτητα του
- δ. Να καταργηθεί

11. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται τα κριτήρια για την επιλογή διευθύντριας/ διευθυντή σχολικής μονάδας. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι τα παρακάτω κριτήρια είναι ασφαλή για την επιλογή της/του αποτελεσματικής/αποτελεσματικού διευθύντριας/διευθυντή σχολικής μονάδας: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Η αρχαιότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Η κτήση πτυχίων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Η προσωπική συνέντευξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Η ψηφοφορία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται οι απόψεις σας για το πλαίσιο και τους τρόπους διενέργειας της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων. Παρακαλώ πείτε μας εάν συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τους παρακάτω τρόπους διενέργειας της αξιολόγησης *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχουν μόνο καθηγητές Πανεπιστημίου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη δεν πρέπει να συμμετέχουν συνδικαλιστικά στελέχη εκπ/σης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Στις επιλογές για την αξιολόγηση της προσωπικότητας με τη συνέντευξη πρέπει να συμμετέχει και ειδικός ψυχολόγος.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Στην ψηφοφορία πρέπει να υπάρχει το ποσοστό του	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20%, προκειμένου να μπορέσει ένας υποψήφιος να συνεχίσει παρακάτω.

ε. Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης το κριτήριο της επιστημονικής - παιδαγωγικής συγκρότησης (πτυχία) πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από την υπηρεσιακή κατάσταση (αρχαιότητα).

στ. Για την επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης (αρχαιότητα) πρέπει να μοριοδοτείται περισσότερο από το κριτήριο της προσωπικότητας που αξιολογείται με την προσωπική συνέντευξη.

ζ. Η κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης σχολείου πρέπει να αποτελεί βασικό κριτήριο για την ανάληψη της θέσης δ/ντή και την επιτυχή τέλεση των καθηκόντων του.

η. Είναι απαραίτητο μετά την επιλογή των διευθυντικών στελεχών εκπ/σης οι διευθυντές να παρακολουθούν επιμορφωτικό πρόγραμμα σχετικό με τις αρχές και τις μεθόδους της οργάνωσης και διοίκησης σχολικών μονάδων.

θ. Η επιλογή διευθυντή

είναι απαραίτητο να πραγματοποιείται με βάση τη θέση, την οποία θα καταλαμβάνει ο υποψήφιος και όχι με βάση το γνωστικό έργο, το οποίο έχει να παρουσιάσει και το οποίο δεν σχετίζεται με τις αρχές της Οργάνωσης και της Διοίκησης της Εκπαίδευσης.

ι. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης, όπως περιγράφονταν και πραγματοποιήθηκε με το Νόμο 3848/2010 πληρούσε την αρχή της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

ια. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης, όπως περιγράφονταν και πραγματοποιήθηκε με το Νόμο 4327/2015 πληρούσε την αρχή της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.

ιβ. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους βοήθησε και προήγαγε το εκπ/κό έργο.

ιγ. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους αποτέλεσε αντικείμενο συναλλαγής και νεποτισμού.

ιδ. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με το Νόμο 3848/10 αποτέλεσε αντικείμενο αδιαφανούς συναλλαγής και πολιτικής εύνοιας.

<p>ιε. Η επιλογή διευθυντικών στελεχών εκπ/σης με την ψήφο των υφισταμένων τους αποτέλεσε γενεσιουργό αιτία συγκρούσεων στη σχολική μονάδα και διαταραχής του σχολικού κλίματος.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>ιστ. Η δυνατότητα των εκπ/κών να προσδώσουν ιδιαίτερη δυναμική σε όποιον υποψήφιο δ/ντή επιθυμούσαν λειτούργησε ως μέσον αποτροπής κατάληψης της διευθυντικής θέσης από εκπ/κό, που έως τότε δεν ανήκε στο Σύλλογο διδασκόντων του σχολείου τους.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>ιζ. Οι σύλλογοι διδασκόντων κάθε σχολείου συσπειρώθηκαν σε μια από κοινού απόφαση υποψηφιότητας, εκπαιδευτικού που υπηρετούσε ήδη στη σχολική μονάδα, για να μην έρθει ως διευθυντής άλλος εκπαιδευτικός, ξένος προς τη σχολική μονάδα.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>ιη. Είναι πιθανή τη χειραγώγηση της επιλογής διευθυντικών θέσεων από πολιτικές ή συνδικαλιστικές πρακτικές.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται οι απόψεις σας για τους τρόπους επιλογής διευθυντριών/διευθυντών. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι οι παρακάτω τρόποι εξασφαλίζουν την επιλογή κατάλληλων διευθυντριών/διευθυντών; *

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ απόλυτα

α. Συνέντευξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Εκλογή από τον Σύλλογο Διδασκόντων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Εξέταση βιογραφικού υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Αξιολόγηση εκπ/κού έργου υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ε. Αξιολόγηση διοικητικού έργου υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
στ. Συνδυασμός όλων των παραπάνω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται οι απόψεις σας αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας επιλογής διευθυντριών/διευθυντών απ' το σύλλογο διδασκόντων. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν υπ' όψη τα παρακάτω κριτήρια κατά τη διαδικασία επιλογής διευθυντριών/διευθυντών απ' το σύλλογο διδασκόντων: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Προσωπικότητα υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Ικανότητες υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Βιογραφικό σημείωμα υποψηφίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Βελτίωση της λειτουργίας της σχολικής μονάδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ε. Πολιτικοί παράγοντες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
στ. Υπηρεσιακά οφέλη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται χαρακτηριστικά του ιδανικού διευθυντή. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι η επιλογή μέσω συνέντευξης μπορεί να διαπιστώσει τα παρακάτω χαρακτηριστικά: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Εντιμότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Επαγγελματική συνέπεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Ηθος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Αξιοπιστία και συνέπεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ε. Ανεπηρέαστοι πολιτικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
στ. Δεν κάνουν διακρίσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ζ. Ικανότητα προώθησης της συνεργασίας μεταξύ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

άλλων μελών του σχολείου							
η. Επικοινωνιακή ικανότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θ. Ικανότητα συνεργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ι. Ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ια. Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ιβ. Ικανότητα διοίκησης, οργάνωσης και συντονισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται χαρακτηριστικά του ιδανικού διευθυντή. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι η επιλογή μέσω της διαδικασίας της εκλογής από το Σύλλογο διδασκόντων μπορεί να διαπιστώσει τα παρακάτω χαρακτηριστικά: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Εντιμότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Επαγγελματική συνέπεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Ήθος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Αξιοπιστία και συνέπεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ε. Ανεπηρέαστοι πολιτικά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
στ. Δεν κάνουν διακρίσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ζ. Ικανότητα προώθησης της συνεργασίας μεταξύ άλλων μελών του σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η. Επικοινωνιακή ικανότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θ. Ικανότητα συνεργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ι. Ικανότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ια. Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ιβ. Ικανότητα διοίκησης, οργάνωσης και συντονισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται απόψεις για τον τρόπο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων μέσω της διαδικασίας της εκλογής απ' το Σύλλογο διδασκόντων. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι διαπιστώθηκαν τα παρακάτω φαινόμενα: *

1 Διαφωνώ	2 Διαφωνώ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ	7 Συμφωνώ
--------------	--------------	--------------	-------------------	--------------	--------------	--------------

	Απόλυτα	πολύ		ούτε συμφωνό		πολύ	απόλυτα
α. Πριν τη διαδικασία της ψηφοφορίας οι εκπαιδευτικοί δεν μπόρεσαν να γνωρίσουν την προσωπικότητα και το έργο όλων των υποψηφίων δ/ντριών - δ/ντών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Υπήρξαν υποψήφιοι που ήταν παντελώς άγνωστοι σε μέλη του Συλλόγου διδασκόντων πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Η πιθανή ύπαρξη υποψηφίων παντελώς αγνώστων σε κάποια απ' τα μέλη του Συλλόγου διδασκόντων πριν την υποψηφιότητά τους στο σχολείο, επηρέασε αρνητικά την επιλογή τους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Η υποψηφιότητα μέλους του Συλλόγου διδασκόντων του σχολείου αποτέλεσε καθοριστικό κριτήριο επιλογής του ως δ/ντρια - δ/ντή.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Η επιλογή διευθυντριών/διευθυντών μέσω της εκλογής από το Σύλλογο διδασκόντων ενδεχομένως να δημιουργήσει προβλήματα στη σχέση μεταξύ των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Πείτε μας αν συμφωνείτε ή διαφωνείτε ότι διαπιστώθηκαν προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ των: *

	1 Διαφωνό Απόλυτα	2 Διαφωνό πολύ	3 Διαφωνό	4 Ούτε διαφωνό ούτε συμφωνό	5 Συμφωνό	6 Συμφωνό πολύ	7 Συμφωνό απόλυτα
α. Εκπαιδευτικών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Εκπ/κών Διευ/ντριας/ντή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Εκπαιδευτικών - Γονέων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Διευθύντριας/ντή Γονέων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται απόψεις για το φύλο των διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης, όπου η διαπίστωση είναι ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις. Αυτό θεωρείτε ότι συμβαίνει διότι: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Δεν επιθυμούν να κάνουν καριέρα ως διευθύντριες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Δεν τις ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δ. Έχουν άλλα ενδιαφέροντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ε. Φοβούνται να συγκρουστούν με τους υφισταμένους τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
στ. Υπάρχουν κάποια κριτήρια επιλογής που τις αποτρέπουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ζ. Φοβούνται τη σύγκριση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η. Φοβούνται την απόρριψη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θ. Δεν έχουν πολιτική ή συνδικαλιστική στήριξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Στην ενότητα που ακολουθεί καταγράφονται απόψεις για τους λόγους και τον τρόπο που η επιλογή διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης λειτουργεί πιθανά σε βάρος των γυναικών: *

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ πολύ	3 Διαφωνώ	4 Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	5 Συμφωνώ	6 Συμφωνώ πολύ	7 Συμφωνώ απόλυτα
α. Δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
β. Δεν επιθυμούν να κάνουν καριέρα ως διευθύντριες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γ. Δεν τις ενδιαφέρει η κοινωνική αναγνώριση και καταξίωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σας ευχαριστώ πολύ!

Δ΄ ΜΕΡΟΣ:
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ιστοσελίδες

Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων (2015α). *Ανακοίνωση στο ορθό: Αξιολογικοί πίνακες για την επιλογή υποψηφίων Διευθυντών Σχολικών Μονάδων της Διεύθυνσης Π.Ε. Ιωαννίνων*. Ανακτήθηκε στις 04.12.2017 από:

<http://dipe.ioa.sch.gr/index.php/dieythynsi/deltia-typou-diefthynsis/595-anakoinopoiisi-sto-ortho-aksiologikoi-pinakes-gia-tin-epilogi-yropsifion-diefthynton-sxolikon-monadon-tis-dieythynsis-p-e-ioanninon>

Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων (2015β). *Τοποθέτηση Διευθυντών και Υποδιευθυντών Σχολικών Μονάδων Π.Ε. Ιωαννίνων*. Ανακτήθηκε στις 04.12.2017 από:

<http://dipe.ioa.sch.gr/index.php/dieythynsi/deltia-typou-diefthynsis/613-topothetisi-diefthynton-kai-ypodiefthynton-sxolikon-monadon-p-e-ioanninon>

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2016). *Δημοτικά (σχ. πληθυσμός, μονάδες, προσωπικό) (Έναρξη-Λήξη)/2014*. Ανακτήθηκε στις 08.01.2017 από:

<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED12/2014>

Περιφερειακή Δ/νση Π. & Δ. Εκπ/σης Ηπείρου (2011). *Τοποθέτηση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων της Διεύθυνσης Π.Ε. Ν. Ιωαννίνων*. Ανακτήθηκε στις 04.12.2017 από:

http://www.syldnioa.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=816:2011-08-17-15-42-30&catid=34:2009-04-16-11-21-52&Itemid=1

Πλεύση στην Εκπαίδευση, Αυτόνομη Παρέμβαση & Ανεξάρτητη Αγωνιστική Κίνηση Εκπαιδευτικών (2011). *Δυτική Αττική: Οι κρίσεις Διευθυντών Π.Ε. με φόντο το σχολείο της αγοράς*. Ανακτήθηκε στις 18.10.2017 από:

<http://paideia.forumotion.com/t152p15-topic>

Σύλλογος Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ιωαννίνων (2011). *Αλφαβητικός Αξιολογικός Πίνακας Υποψηφίων Διευθυντών*. Ανακτήθηκε στις 04.12.2017 από:

http://www.syldnioa.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=798:2011-07-06-15-09-53&catid=34:2009-04-16-11-21-52&Itemid=1

Συμβούλιο της Επικρατείας, Ολομέλεια (2017). *Απόφαση 711/2017*. Ανακτήθηκε στις 21.11.2017 από:

https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/ste-10_11.32.21_pm.pdf

esos.gr (2015α). *Οι λόγοι της προσφυγής στο ΣτΕ κατά του συστήματος επιλογής στελεχών εκπαίδευσης των Διευθυντών Εκπαίδευσης και 57 Διευθυντών Σχολείων*. Ανακτήθηκε στις 21.11.2017 από:

<http://www.esos.gr/arthra/38753/oi-logoi-tis-prosfygis-sto-ste-kata-toy-systimatos-epilogis-stelehon-ekpaideysis-ton>

esos.gr (2015β). *Το ΣτΕ δεν έκανε δεκτό το αίτημα του υπ. Παιδείας να απορριφθεί το αίτημα ακύρωσης του νέου συστήματος επιλογής στελεχών εκπαίδευσης*. Ανακτήθηκε στις 21.11.2017 από:

<https://www.esos.gr/arthra/40942/ste-den-ekane-dekto-aitima-toy-yp-paideias-na-aporrifthei-aitima-akyrosis-toy-neoy>

esos.gr (2016). *ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΟ: Εκδόθηκε η απόφαση του ΣτΕ για την επιλογή Διευθυντών Σχολείων. Δικαίωση προσφυγής για την επιλογή στελεχών και παραπομπή στην Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας*. Ανακτήθηκε στις 21.11.2017 από:

<https://www.esos.gr/arthra/43229/apokleistiko-ekdothike-i-apofasi-toy-ste-gia-tin-epilogi-diethynton-sholeion>

esos.gr (2017). *Η απόφαση του ΣτΕ όπως επιδόθηκε στα χέρια του υπουργού Παιδείας*. Ανακτήθηκε στις 21.11.2017 από:

<https://www.esos.gr/arthra/50008/i-apofasi-toy-ste-opos-epidothike-sta-heria-toy-ypourgoy-paideias>

2. Πηγές

Διάταγμα 6/18 Φεβρουαρίου 1834, «Περί δημοδιδασκάλων εν γένει και δημοτικών σχολείων».

Β.Δ. 8 Σεπτεμβρίου 1914 «Περί χορηγίας αδείας εις την Φιλεκπαιδευτικήν Εταιρείαν ιδρύσεως αστικών σχολείων θηλέων», Φ.Ε.Κ. 255/11 Σεπτεμβρίου 1914.

Νόμος 309/1976, «Περί Οργανώσεως και Διοικήσεως της Γενικής Εκπαιδεύσεως», ΦΕΚ 100 τ. Α' /30-4-1976. Ανακτήθηκε στις 30.08.2017 από:

http://www.kolivas.de/pdfdateien/NOMOS_309_1976.pdf

Νόμος 1566/1985, «Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 167 τ. Α' /30-9-1985. Ανακτήθηκε στις 30.08.2017 από:

https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n_1566_1985.pdf

Νόμος 1824/1988, «Ρύθμιση θεμάτων εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 296 τ. Α' /30-12-1988). Ανακτήθηκε στις 27.08.2017 από:

http://www.et.gr/idos-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wFW_G2Ogb2ANFndtvSoClrL8yVPidM3SOKd5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWyJWelDvWS_18kAEhATUkJb0x1LIIdQ163nV9K--td6SIuWUplKkuIDZgYyc8biO_Ybgqx300vIJE6R11a20nn9kT

Νόμος 2043/1992, «Εποπτεία και διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 79 τ. Α' /19-5-1992. Ανακτήθηκε στις 08.08.2017 από:

http://www.et.gr/idos-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wF7YkbUtryc43dtvSoClrL8PAiz86_C3XrtII9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WIsuV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijCq0C6Aji1iJZ6KSxF9fzJ9EPM_syX1GKMMd9Sp9dkdt

Προεδρικό Διάταγμα 398/1995, «Καθορισμός προσόντων, κριτηρίων και διαδικασίας επιλογής των στελεχών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», ΦΕΚ 223 Α' /31-10-1995. Ανακτήθηκε στις 09.08.2017 από:

http://www.et.gr/idos-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wEqajs_MsZeph3dtvSoClrL8iIO_V7FYVGR5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWyJWelDvWS_18kAEhATUkJb0x1LIIdQ163nV9K--td6SIuc0-zUv4nep-nm0uMfhH3ONVb7eetjPRL3FJQT_RJDxJ

Προεδρικό Διάταγμα 25/2002, «Αναπροσδιορισμός των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής αυτών», ΦΕΚ 20 τ. Α' / 7-2-2002. Ανακτήθηκε στις 01.08.2017 από:

http://www.et.gr/ids-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHghqNAYvmYB3dtvSoClrL8krICAu-EerHtI9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WIsLuV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijEVrnMkxmG9HEn1NdY9z6nbv-6a_VGUm_0z3tBQkrCg

Νόμος 2986/2002, «Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 24 τ. Α' /13-2-2002. Ανακτήθηκε στις 30.08.2017 από:

http://www.et.gr/ids-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wHghqNAYvmYB3dtvSoClrL8oXI4aC2zmBjtI9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WIsLuV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijKc5UqlbdS2OcUWBwnAhX7Uc-xueAON7C_9RZb4Y_9R

Απόφαση υπ' αριθμ. Φ.353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002 (ΦΕΚ 1340/16-10-2002,τ. Β'). «Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων των διδασκόντων». Ανακτήθηκε στις 12.07.2017 από:

<http://edu.klimaka.gr/nomothesia/fek/1309-fek-1340-2002-kathikonta-armodiotites-stelechoi-ekpaideysis.html>

Νόμος 3467/2006, «Επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 128 τ. Α' /21-6-2006. Ανακτήθηκε στις 10.07.2017 από:

http://www.et.gr/ids-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wFGQ40gSLPFOXdtvSoClrL85NiJq5bJdVR5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKI3nP8NxdnJ5r9cmWyJWelDvWS_18kAEhATUkJb0x1LIIdQ163nV9K--td6SIuRiXdmnknEjuxaIvtxQRWAptpUrYHE-68q4ceMUT4Uiv

Απόφαση υπ' αριθμ. 84172/IB (ΦΕΚ 1180/06-08-2010, τ. Β'). «*Τροποποίηση της αριθμ. Φ.353.1/324/105657/Δ1/8.10.2002 (ΦΕΚ 1340–Β) “Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων των διδασκόντων”*». Ανακτήθηκε στις 14.07.2017 από:

<http://edu.klimaka.gr/arxeio/nomothesia-fek/fek-1180-2010-tropopoihsh-fek-1340-2002-armediotites-stelexoi-ekpaideysis-klimaka.pdf>

Νόμος 3848/2010, «*Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού - καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις*», ΦΕΚ 71 τ. Α'/19-5-2010. Ανακτήθηκε στις 11.09.2017 από:

http://www.et.gr/ids-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wGYK2x FpSwMnXdvtvSoClrL8xnlx3_1FgALtlI9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WIsluV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijEJ4WKRnqF766_i1Gse_c-zVw7x7JTGGGAaigRIXBmnu

Νόμος 4327/2015, «*Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 50 τ. Α'/14-5-2015. Ανακτήθηκε στις 30.08.2017 από:

http://www.et.gr/ids-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wE4q6ggiv8WTXdtvSoClrL8J6SqdSFK_HtlI9LGdkF53UIxsx942CdyqxSQYNUqAGCF0IfB9HI6qSYtMQEkEHLwnFqmgJSA5WIsluV-nRwO1oKqSe4BIOTSpEWYhszF8P8UqWb_zFijIKAbQDbmInebRu-aOofEakRhAXBvoPHfm9QCWv_Hsl3

Φ.361.22/33/83657/E3/26-5-2015, «*Διευκρινίσεις σχετικά με την επιλογή υποψηφίων Διευθυντών όλων των τύπων Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – Χρονοδιάγραμμα διαδικασίας επιλογής Διευθυντών – Υποδιευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*».

Φ.361.22/33/83657/E3/26-5-2015, «*Διευκρινίσεις σχετικά με την επιλογή υποψηφίων Διευθυντών όλων των τύπων Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας*

Εκπαίδευσης – Χρονοδιάγραμμα διαδικασίας επιλογής Διευθυντών – Υποδιευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης».

Νόμος 4351/2015, «*Βοσκήσιμες γαίες Ελλάδας και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 164, τ. Α'/04.12.2015. Ανακτήθηκε στις 17.07.2017 από:

http://www.et.gr/idoocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wE4q6gg_iv8WTX_dtvSoClrL8xhbsbmd7Xg15MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXK_aO6fpVZ_6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWyJWeldvWS_18kAEhATUkJb0x1LIIdQ_163nV9K--td6SIuV_268_sNWNkQ_bqLe9igMjkr_QEIDwfBmy_qUvzOeFtEevJ

Απόφαση υπ' αριθμ. 29195/ΓΔ4 (ΦΕΚ 394/19-2-2016, τ. Β'). «*Τροποποίηση της υπ' αριθμ Φ.353.1/324/105657/Δ1/ 8-10-2002 (ΦΕΚ 1340 Β') απόφασης “Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων διδασκόντων”*».

Ανακτήθηκε στις 30.08.2017 από:

<https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2016/394-%CE%92-2016.pdf>

3. Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας: Οδηγός για φοιτητές και υποψήφιους διδάκτορες*. (Α.-Β. Ρήγα, μετάφραση). Αθήνα: Gutenberg (έτος πρωτότυπης έκδοσης, 1993).

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθαρά, Μ. Φιλοπούλου, μετάφραση). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Creswell, J. W. (2011). *Εκπαιδευτική έρευνα. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα. Εκδόσεις ΕΚΕΒΙ

Field, A. (2016). *Η διερεύνηση της στατιστικής με τη χρήση του SPSS της IBM* (1η Ελληνική έκδοση από την 4η Αγγλική) (Μ. Μαύρη, Γ. Γκίοςος, επιμέλεια), Εκδόσεις Προπομπός.

- Mertens, D. M. (2005). *Έρευνα και Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση και την Ψυχολογία*. (Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Π. Μπιθαρά, μετάφραση). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Robson, C. (2010). *Η Έρευνα του Πραγματικού Κόσμου: ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ανδρέου, Α. (1999). *Θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης και της σχολικής μονάδας*. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Α. Α. Λιβάνη.
- Αργυρίου, Α., Ανδρεάδου, Δ. & Δρ. Τύπας, Γ., (2015). Οι απόψεις των υποψήφιων Διευθυντών/τριών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το θεσμικό πλαίσιο επιλογής στελεχών εκπαίδευσης του 2011. Μια μελέτη περίπτωσης στη Δυτική Αττική. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*. 3, (3), 39-67.
- Βασιλού - Παπαγεωργίου, Β. (1995). Εκπαίδευση και φύλο: Η διάσταση του φύλου στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Α. Καζαμιάς & Μ. Κασσωτάκης, *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*, Σείριος: 495-514.
- Βουλή των Ελλήνων (2015). *Πρακτικά*. ΙΣΤ' Περίοδος. Σύνοδος Α'. Συνεδρίαση ΛΗ' (8/5/2015): 2431 - 2502. Ανακτήθηκε στις 10.09.2017 από:
<http://www.hellenicparliament.gr/Praktika/EvretiriaEpisimonPraktikonOlomeleias>
- Βλάχος, Δ. (2008). *Η ποιότητα στην εκπαίδευση: έρευνα για την αξιολόγηση ποιοτικών χαρακτηριστικών του συστήματος πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Γαλανοπούλου, Α. (2001). Η διδασκαλία των Ξένων Γλωσσών στο Ελληνικό Δημόσιο Σχολείο. *Επιθεώρηση Επιστημονικών και Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, τ.4, ΥΠΕΠΘ – ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ: 145 - 158.

- Γεράνιος, Α., Λ. (2016). *Η επιλογή διευθυντών και διευθυντριών σχολικών μονάδων στην περιφέρεια δυτικής Ελλάδας βάσει των Νόμων Ν.4327/2015 και Ν.3848/2010. Οι απόψεις των εκπαιδευτικών της Αχαΐας*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή εργασία. Ε.Α.Π., Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών. Πάτρα.
- Γέρου, Μ. (2016). *Η επιλογή Διευθυντών Σχολικών μονάδων στην πρωτοβάθμια Εκπαίδευση σύμφωνα με το Ν. 3848/10 (Α71)*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα.
- Γιαλαμάς Β. (2005). *Στατιστικές Τεχνικές και Εφαρμογές στις Επιστήμες της Αγωγής*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
- Γουρναρόπουλος, Γ. (2007). *Η Συμβολή του διευθυντή στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος*. (Αδημοσίευτη Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Επιστημών της προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος). Ανακτήθηκε στις 12.08.2017 από:
<http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/17288#page/1/mode/2up>
- Δαλακούρα, Α. & Ζιώγου - Καραστεργίου, Σ. (2015). *Η εκπαίδευση των γυναικών - Οι γυναίκες στην εκπαίδευση. Κοινωνικοί, ιδεολογικοί, εκπαιδευτικοί μετασχηματισμοί και η γυναικεία παρέμβαση (18ος - 20ός αι.)*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Δαμιανού, Χ. Χ. (2006). *Μεθοδολογία Δειγματοληψίας. Τεχνικές και εφαρμογές*. Αθήνα: Εκδόσεις Σοφία.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1999). *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση. Η αξιολόγηση του μαθητή: Θεωρία, πράξη, προβλήματα*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2002). *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση. Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης και του εκπαιδευτικού έργου*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας: Προς ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.
- Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (2007), *Ανακοίνωση για την επιλογή στελεχών εκπαίδευσης*, 20/11/2007.
- Δρούλια, Θ. & Πολίτης, Φ. (2008). *Δημόσια Διοίκηση και Στελέχη Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Εμβλωτής, Α., Κατσης, Α., & Σιδερίδης, Γ. (2006). *Στατιστική Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία. Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών (2^η Έκδοση)*. Αθήνα: Κριτική.
- Ζιώγου - Καραστεργίου, Σ. (1986). *Φρονίμους δεσποινίδας και αρίστας μητέρας: Στόχοι Παρθεναγωγείων και εκπαιδευτική πολιτική στο 19ο αιώνα*. Πρακτικά Διεθνούς Συμποσίου «Ιστορικότητα της παιδικής ηλικίας και της νεότητας» σσ. 479-496. Ανακτήθηκε στις 12.10.2017 από:
http://www.iaen.gr/praktika_tou_diethnous_simposiou_istorikotita_tis_paidikis_ilikias_kai_tis_neotitas-b-2*479.html
- Ζιώγου - Καραστεργίου, Σ. (1993). Η εξέλιξη του προβληματισμού για τη γυναικεία εκπαίδευση στην Ελλάδα. Στο Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (επιμ.) (1993) *Εκπαίδευση και Φύλο. Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας; 71 - 93.
- Ίσερης, Γ. (2016). Στατιστικές μέθοδοι ελέγχου εγκυρότητας και αξιοπιστίας ερωτηματολογίων. Η περίπτωση του CiGreece. Στο Δογορίτη, Ε. & Βυζάς, Θ. (Επιστημονική Επιμέλεια), Η κοινοτική διερμηνεία σε ελληνικό και διεθνές επίπεδο: ένα βήμα προς την επαγγελματική αυτονομία. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*. Vol 5, No 2. Special Issue: 175 - 189.

- Κανταρτζή, Ε. & Ανθόπουλος, Κ. (2006). Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*. 11, 5-19.
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κατσή, Α., Σιδερίδης, Γ., & Εμβαλωτής, Α. (2010). *Στατιστικές Μέθοδοι στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Τόπος.
- Κατσιλλής, Ι. Μ. (1997). *Περιγραφική Στατιστική: Εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες και την εκπαίδευση με έμφαση στην ανάλυση με υπολογιστές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κόκκοτας, Π. (1978). *Ο ρόλος της παιδείας στην οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδος*. Αθήνα: Σ. Τούντα.
- Κολυβά - Μαχαίρα, Φ. & Μπόρα - Σέντα, Ε. (2013). *Στατιστική. Θεωρία - Εφαρμογές*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Κουρούση, Δ. (2016). *Διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών και διευθυντών για το νόμο 4327/15 ως προς την επιλογή των νέων διευθυντών σχολικών μονάδων στις κρίσεις του 2015*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή. Ε.Α.Π. - Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Πάτρα.
- Κουτσούλης, Μ., & Χαραλάμπους, Α. (2011). Αποτελεσματικό σχολείο: ένα ακόμα άλτο αίνιγμα; *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 49, 112-127.
- Κυριαζή, Ν. (2002). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κωνσταντίνου, Χ. (1998). *Σχολική πραγματικότητα και κοινωνικοποίηση του μαθητή*. Αθήνα: Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός.

- Λαΐνας, Α. (2004). Το έργο του Διευθυντή σχολικής μονάδας και η συμβολή του στην αποτελεσματικότητα του σχολείου. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*. 17, 151-179.
- Μαδεμλής, Η. Απ. (2014). *Η επιλογή Διευθυντών Σχολικών Μονάδων: Διεθνής εμπειρία και έρευνα πεδίου στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2003). Ο παράγοντας φύλο στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση: όψεις συνέχεις και μεταβολής. Στο Β. Δεληγιάννη, Σ. Ζιώγου & Λ. Φρόση, *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι): 9 - 74.
- Μαρκόπουλος, Απ. (1990). *Η Εκπαιδευτική Πολιτική των Ε.Κ. και τα Εκπαιδευτικά Συστήματα των Κρατών - Μελών*, Θεσσαλονίκη, Μέλισσα: 60.
- Μπακάλμπαση, Ε. & Φωκάς, Ε. (2014). Απόψεις Δ/ντών Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης σχετικά με το σύστημα επιλογής τους και την επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*. 2, 145-166.
- Μπακάλμπαση, Ε. & Δημητρίου, Ι. (2016). Στάσεις και απόψεις των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το ισχύον σύστημα επιλογής τους, όπως αυτό ορίζεται από το Νόμο 4327/2015. Προτάσεις αλλαγής του συστήματος. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*. 4, (1) 143 - 171.
- Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία: Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική Α.Ε.
- Νίκα, Μ. (2008). *Τα κριτήρια και οι διαδικασίες της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας υποχρεωτικής εκπαίδευσης και της επιλογής στελεχών στην Ελλάδα και στην Αγγλία. Συγκριτική Μελέτη*. (Αδημοσίευτη Διδακτορική διατριβή.

Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών). Ανακτήθηκε στις 12.09.2017 από:

<http://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/28799#page/1/mode/2up>

Νούσια, Ε. (2011). *Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: Η περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην Β/θμια Εκπαίδευση Θεσσαλίας*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.

Ντάφου, Ε. (2008). Η επιλογή διευθυντών στην Εκπαίδευση με ειδική αναφορά στον νόμο 3467/2006. *Διοικητική Ενημέρωση*, 47, 50-63.

Ο.Λ.Μ.Ε. (2007). *Ανακοίνωση για τις πρόσφατες επιλογές των στελεχών της εκπαίδευσης*, 17/10/2007.

Ο.Λ.Μ.Ε. (2010). *Αποστολή προτάσεων για το σύστημα επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης*, Α.Π.: 977, Αθήνα 26/2/2010.

Ο.Λ.Μ.Ε. *Πληροφοριακό Δελτίο*. τ. 638/1993, 639/1993, 640/1993, 644/1995.

Ουζούνη, Χ. & Νακάκης, Κ. (2011). Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2): 231 - 239.

Παγούνη, Β. (2012). *Η έμφυλη διάσταση στη διοίκηση σχολικών μονάδων Α/θμιας εκπαίδευσης στο Ν. Αργολίδας. Υφίσταται η ύπαρξη «γυάλινης οροφής»;*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή διατριβή, Τμήμα Επιστημών της προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

ΠΑΜΕ Εκπαιδευτικών (2010). «Παίρνουν τα μέτρα τους για το σχολείο της αγοράς», Εφημερίδα Ριζοσπάστης. 2/3/2010, σ. 24.

Παπαδημητρίου, Γ. (2001). *Περιγραφική στατιστική*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.

- Παπαναούμ, Ζ. Π. (1995). *Η Διεύθυνση Σχολείου: Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1984). *Στοιχεία περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας, τόμοι Α' και Β'*. Αθήνα.
- Πατσιομίτου, Σ., (2015). Η επιλογή Διευθυντών για τη σχολική χρονιά 2015-16 ως διαδικασία αποτίμησης τους από το Σύλλογο Διδασκόντων: Μελέτη περίπτωσης. *ΝΕΟΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΟΣ*, 6: 47 - 74. Ανακτήθηκε στις 06.09.2017 από:
http://blogs.sch.gr/symdim-dath43/files/2015/09/6_Teychos_Neou_Paidagogou_Septemvriou_2015.pdf
- Πλατάρος, Ι. (2016). *Στάσεις και Γνώμες Εκπαιδευτικών Δ.Ε. Μεσσηνίας απέναντι στο Σύστημα επιλογής Διευθυντών με ψηφοφορία, όπως και σε άλλα Συστήματα*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή εργασία. University of Nicosia. Λευκωσία, Κύπρος.
- Ρεντίφης, Γ. (2012). *Οι αντιλήψεις των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο επιλογής τους*. Αδημοσίευτη διπλωματική εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Ρεντίφης, Γ. (2015). Οι αντιλήψεις των διευθυντών των σχολικών μονάδων για τα κριτήρια επιλογής. Εμπειρική έρευνα. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*. 2, 1170-1178.
- Ρόντος, Κ. & Παπάνης, Ε. (2006). *Στατιστική έρευνα: Μέθοδοι και εφαρμογές*. Αθήνα: Εκδόσεις Ι. Σιδέρης.
- Σαγρή, Θ. & Βουρνούκα, Ι. (2015). Αποτελεσματικός Διευθυντής και ο ρόλος του. Απόψεις εκπαιδευτικών. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*. 2, 1179-1191. Ανακτήθηκε στις 13.08.2017 από:
<http://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/edusc/article/view/356>

- Σαΐτης, Χ. Αθ. (2008α). *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σαΐτης, Χ. Αθ. (2008β). *Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ., Τσιαμάση, Φ. & Χατζή, Μ. (1997). Ο διευθυντής του σχολείου: Manager, ηγέτης ή παραδοσιακός γραφειοκράτης;. *Νέα Παιδεία*. 83, 66-77.
- Σαραφίδου, Γ.,Ο. (2011). *Συνάρθρωση Ποσοτικών και Ποιοτικών Προσεγγίσεων: Η Εμπειρική Έρευνα*. Αθήνα, Gutenberg.
- Σκούρας, Α., Αγγελής, Α., Βογιατζόγλου, Σ., Πρεκατέ, Β., Χρονόπουλος, Χ. (2007). Εκπαιδευτική έρευνα: Συστατικό στοιχείο διαμόρφωσης και υλοποίησης εκπαιδευτικών πολιτικών. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*. 13, 124-134. Ανακτήθηκε στις 01.06.2017 από:
<http://www.pi-schools.gr/publications/epitheorisi/teyχος13/>
- Σπυροπούλου, Ε. (2010). *Η επιλογή Διευθυντή Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη.
- Σταθακόπουλος, Β. (2005). *Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Στασινού, Σ. Π. (2012). *Η αξιολόγηση του ρόλου του διευθυντή σχολικής μονάδας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης απ' τη σκοπιά των εκπαιδευτικών της πόλης των Ιωαννίνων*. Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.
- Στραβάκου, Π. & Κουγιουράκη, Μ. (2008). Η επιλογή του διευθυντή της σχολικής μονάδας από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών του νομού Έβρου. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*. 45, 162-177.

- Σύριζα, Τμήμα Παιδείας (2015). *Το πρώτο βήμα για τον εκδημοκρατισμό της διοίκησης στα Δημόσια Σχολεία* (10/06/2015).
- Τσάντας, Ν., Μουσιάδης, Χρ., Μπαγιάτης, Ν., Χατζηπαντελής, Θ. (1999). *Ανάλυση Δεδομένων με τη βοήθεια Στατιστικών πακέτων: SPSS, EXCEL, S-PLUS*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Τσοπάνογλου, Α. Γ. (2000). *Μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας και εφαρμογές της στην αξιολόγηση της γλωσσικής κατάρτισης*. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.
- Τσουκαλάς, Κ. (1985). *Εξάρτηση και αναπαραγωγή. Ο κοινωνικός ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών στην Ελλάδα (1830 - 1922)*. Πρόλογος Ν. Γ. Σβορώνος. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Τύπας, Γ & Παπαχρίστου, Μ. (2003). Η αξιοκρατική στελέχωση στην εκπαίδευση, *Διοικητική Ενημέρωση*, 124-128.
- Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων(2009). *Δημόσια Διαβούλευση: Προτάσεις για την Κρίση και την Επιλογή των Στελεχών της Εκπαίδευσης*, Κεφ. Β', 24/11/09, σ.2
- Φίλιας, Β. (1996) (επιμ.). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών*, Αθήνα: Gutenberg.
- Χάλκος, Γ. Ε. (2000). *Στατιστική: Θεωρία, εφαρμογές και χρήση στατιστικών προγραμμάτων σε Η/Υ*. Αθήνα: Τυπωθήτω - Γιώργος Δαρδανός.
- Χατζηδήμου, Δ. & Βιτσιλάκη, Χρ. (2006). Αποτίμηση του έργου του Διευθυντή της σχολικής μονάδας από την οπτική των Διευθυντών: μια εμπειρική διερεύνηση. *Κίνητρο*, 7, 77 - 99.

4. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Babbie, E. (2000). *The practice of social research. Ninth Edition*. Wadsworth Pub Co. USA.

- Beavers, A., Lounsbury, J., Richards, J., Huck, S., Skolits, G. & Esquivel, S. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research. *Practical Assessment, Research & Evaluation* 18 (6): 1 - 13.
- Berk, R. A. (1990). Importance of expert judgment in content-related validity evidence. *Western Journal of Nursing Research*, 12(5), 659 - 671.
- Blount, J.M. (1998). *Destined to rule the schools: Women and the superintendency, 1873-1995*. New York, NY: State University of New York Press.
- Bradburn, N., Sudman, S. & Wansink, B. (2004). *Asking Questions, The Definitive Guide to Questionnaire Design - For Market Research, Political Polls and Social and Health Questionnaires*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brancato, S., Macchia, M., Murgia, M., Signore, G., Simeoni, G., Blanke, K., Koerner, T., Nimmergut, A., Lima, P., Paulino, R., Hoffmeyer-Zlotnik, J.H.P., (2006). *Handbook of Recommended Practises for Questionnaire Development and Testing in the European Statistical System*. ISTAT.
- Bryman, A., Cramer, D., (1999). *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 8 for Windows: A Guide for Social Scientists*. London and New York: Routledge.
- Burke Johnson, R & Christensen, L. (2017). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (6th ed). Thousand Oaks, California SAGE Publications, Inc.
- DeVellis, R. F., (2011). *Scale development: Theory and Applications (Applied Social Research Methods). Third Edition*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Drost, E. A. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*, 38(1): 105 - 123.
- Dupuis, P. (Automne 2004). L'administration de l'éducation: quelles compétences? *Éducation et francophonie*. VOLUME XXXII:2, 132-157.

- Katz, R. L. (2009). *Skills of an effective administrator*. Boston, USA: Harvard Business Press.
- Litwin, M. S., (1995). *How to Measure survey reliability and validity*. Sage Publications. London.
- Mumford, M., Zaccaro, S., Johnson, J. & Diana, M., Gilbert J. A., Threlfall K.V., (2000). Patterns of leader characteristics: implications for performance and development. *Leadership Quarterly*. 11(1), 115-133.
- Newson, R. (2002). Parameters behind "nonparametric" statistics: Kendall's tau, Somers' D and median differences. *Stata Journal*. 2 (1): 45 - 64.
- Oppenheim, A.N. (1992). *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*. London: Pinter.
- Penn Libraries. (2013). *Primary, secondary and tertiary sources*. Ανακτήθηκε στις 02.12.2016 από:
http://gethelp.library.upenn.edu/PORT/sources/primary_secondary_tertiary.html
- Schwarz, N. & Oyserman, D. (2001). Asking questions about behavior: Cognition, Communication and Questionnaire Construction. *American Journal of Evaluation*, 22:127 - 160.
- Somers, R. H. (1962). A new asymmetric measure of association for ordinal variables. *American Sociological Review*: 799 - 811.
- Tuckman, B.W. (1999). *Conducting Educational Research*, 5th ed. Harcourt Brace College Publisher.