



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

ΟΙ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΘΕΤΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΡΟΔΟΠΗΣ.

της

Σταυρούλας Γιαννακίδου

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Ειρήνη Ιωαννίδου

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

Θεσσαλονίκη, Μάιος 2019

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

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

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

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- **Αναφορά Δημιουργού:** Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- **Μη Εμπορική Χρήση:** Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- **Παρόμοια Διανομή:** Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να 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, Μάιος, 2019

Η Δηλούσα: Σταυρούλα Γιαννακίδου

Περίληψη

Η παρούσα εργασία αναφέρεται στο σχολικό κλίμα και τους παράγοντες που το επηρεάζουν δίνοντας έμφαση στο ρόλο του διευθυντή.

Στόχος της εργασίας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που επηρεάζουν το κλίμα ενός σχολείου και κατά συνέπεια τις σχέσεις ανάμεσα στους συναδέλφους και τον αντίκτυπο που έχει στη διδασκαλία και την αποδοτικότητα του σχολικού οργανισμού.

Αρχικά θα αποσαφηνιστεί ο όρος "σχολικό κλίμα". Θα γίνει μια περιγραφή του όρου και εξηγηθεί η σπουδαιότητα που κατέχει στη λειτουργία και την ευημερία ενός σχολείου. Ακόμη, θα αναλυθούν οι διαφορετικοί τύπου σχολικού κλίματος.

Στη συνέχεια θα διερευνηθούν οι παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται το κλίμα ενός σχολικού οργανισμού. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στο ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Στο δεύτερο μέρος θα παρουσιαστεί η έρευνα που έγινε σε εκπαιδευτικούς του νομού Ροδόπης. Σκοπός της είναι να διερευνήσει τις απόψεις τους για το κλίμα που επικρατεί στις σχολικές μονάδες που εργάζονται, τις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς και ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Abstract

The present work refers to the school climate and factors influencing it by emphasizing the role of the principal.

The aim of the thesis is to investigate the views of teachers about the factors that affect the climate of a school and consequently the relationships between colleagues and its impact on the teaching and efficiency of the school organization.

Initially, the term "school climate" will be clarified. It will become a description of the term and explain the importance it holds in the functioning and well-being of a school. In addition, the different types of school climate will be analyzed.

Then we will explore the factors that affect the climate of a school organization. Particular emphasis will be placed on the role of the school principal.

In the second part, the survey will be presented to teachers in the prefecture of Rodopi. Its purpose is to explore their views on the climate prevailing in the schools they work, the relationships that have been developed between the principal and the teachers and among the teachers.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract	5
Α' ΜΕΡΟΣ	7
Εισαγωγή	7
Σχολικό κλίμα.....	9
Κατηγορίες σχολικού κλίματος.....	11
Παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα.....	12
Ο ρόλος του διευθυντή στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος	15
Β' ΜΕΡΟΣ	22
Σκοποί και στόχοι της έρευνας	22
Ερευνητικό εργαλείο.....	22
Το δείγμα.....	24
Παρουσίαση των αποτελεσμάτων	27
Συμπεράσματα	54
Συζήτηση.....	57
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	58
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	61
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	64

A' ΜΕΡΟΣ

Εισαγωγή

Το κλίμα για ένα σχολείο είναι ό, τι και η προσωπικότητα για τον άνθρωπο (Hoy & Hoy, 2006). Είναι μια έννοια που μπορεί να έχει πολλές διαστάσεις και αναφέρεται στο φυσικό περιβάλλον και τον εξοπλισμό του σχολείου, στο κοινωνικό περιβάλλον, στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο σχολείο και τον τρόπο αλληλεπίδρασής τους και στην κουλτούρα που διαμορφώνει το σύστημα αξιών του σχολείου (Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015).

Πρόκειται για μια γενική ιδέα που αναφέρεται στις αντιλήψεις των δασκάλων για το σχολείο στο οποίο εργάζονται (Hoy & Hoy, 2006). Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε πως το κλίμα ενός σχολείου μπορεί να έχει αντίκτυπο στην αποδοτικότητά του. Το ίδιο συμβαίνει και με τις διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα στο προσωπικό του (Σαΐτης, 2008).

Αν το σχολικό κλίμα δημιουργεί θετικά ή αρνητικά συναισθήματα στους εκπαιδευτικούς ενός σχολείου, κατά αντίστοιχο τρόπο επηρεάζεται η ψυχική τους διάθεση, η παραγωγικότητά τους και ως αποτέλεσμα οι επιδόσεις των μαθητών (Σαΐτης, 2008, Hoy & Hoy, 2006, Marshall, 2004).

Ένα θετικό, υποστηρικτικό κλίμα μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την ακαδημαϊκή επιτυχία των μαθητών. Έχει διαπιστωθεί από έρευνες πως το κλίμα ενός σχολείου προσφέρει στους μαθητές ένα προστατευτικό περιβάλλον με αποτέλεσμα να εκδηλώνονται λιγότερα προβλήματα συμπεριφοράς και να προλαμβάνεται η αντικοινωνική συμπεριφορά των μαθητών. Ακόμη είναι σημαντικό για τους μαθητές προκειμένου να γίνει εύκολα και ομαλά η μετάβασή τους στην επόμενη βαθμίδα εκπαίδευσης (Marshall, 2004).

Στο πρώτο μέρος της εργασίας θα γίνει μια περιγραφή του όρου "σχολικό κλίμα", θα αναλυθούν οι τύποι του σχολικού κλίματος και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν με βαρύτητα στο ρόλο του διευθυντή.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε στους εκπαιδευτικούς του Νομού Ροδόπης σχετικά με τις απόψεις τους για το κλίμα που επικρατεί στις σχολικές μονάδες που

εργάζονται, τις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς και ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Σχολικό κλίμα

Το σχολικό κλίμα είναι η ψυχή και η καρδιά ενός σχολείου (Creemers & Reezigt, 1999, Πολυμεροπούλου & Σόρκος, 2015). Είναι αυτό που κάνει ένα σχολείο να διαφέρει από τα άλλα, η "προσωπικότητά του" (Σαϊτής, 2008). Πρόκειται για ένα σύνολο από εσωτερικά χαρακτηριστικά που κάνουν ένα σχολείο να ξεχωρίζει και διαμορφώνουν τη συμπεριφορά όσων εμπλέκονται σε αυτό (Πολυμεροπούλου & Σόρκος, 2015). Το σχολικό κλίμα είναι ένα σύνολο από αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στις διάφορες διαστάσεις του σχολικού περιβάλλοντος. Μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα της ποιότητας του σχολείου, το οποίο δημιουργεί υγιές περιβάλλον μάθησης, καλλιεργεί τα όνειρα των παιδιών και των γονιών τους και παρακινεί τους δασκάλους να δουλέψουν με δημιουργικότητα και ενθουσιασμό (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006). Αφορά στα χαρακτηριστικά του σχολείου που κάνουν τον καθένα να αναδεικνύει την προσωπική του αξία και σπουδαιότητα και ταυτόχρονα δημιουργεί την αίσθηση συμμετοχής σε κάτι συλλογικό (Creemers & Reezigt, 1999). Ακόμη, αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα ενός σχολείου (Huang, 2000, Ζμπαίνος & Γιαννακούρα, 2010).

Το σχολικό κλίμα μπορεί να κάνει ένα σχολείο ευέλικτο, αλλά μπορεί ακόμα και να είναι ένας παράγοντας που ενέχει κινδύνους για όσους εργάζονται ή φοιτούν σε αυτό (Creemers & Reezigt, 1999).

Σύμφωνα με μελέτες αποδίδει την κοινωνική και εκπαιδευτική διάσταση του σχολείου. Αντικατοπτρίζει όσα χαρακτηρίζουν ένα σχολείο, όπως οι αξίες, οι κανόνες, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η διδασκαλία (Κούλα, 2011). Επιπλέον, σχετίζεται με την επαγγελματική ανέλιξη των εκπαιδευτικών, το ηθικό τους, το αίσθημα της αποδοτικότητας τους στην τάξη (Huang, 2000), το ενδιαφέρον τους για εργασία, την αποτελεσματικότητά τους και την αποτελεσματικότητά τους (Ζμπαίνος & Γιαννακούρα, 2010).

Οι Manning and Saddlemire (1996) συμπεραίνουν πως πτυχές του σχολικού κλίματος, όπως η εμπιστοσύνη, ο σεβασμός, η αμοιβαία υποχρέωση και η ανησυχία για την ευημερία άλλων μπορεί να έχει ισχυρές επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις των εκπαιδευτικών και των μαθητών

καθώς και στην ακαδημαϊκή επίδοση και την πρόοδο του σχολείου (Marshall, 2004).

Το σχολικό κλίμα είναι λοιπόν πολυδιάστατο και επηρεάζει μαθητές, γονείς, το προσωπικό του σχολείου και την κοινωνία (Marshall, 2004, Πολυμεροπούλου & Σόρκος, 2015)

Θεωρείται ότι το σχολικό κλίμα αποτελεί διαρκώς την απεικόνιση του περιβάλλοντος ενός σχολείου και ότι αποτυπώνεται στη συμπεριφορά των μαθητών και των εκπαιδευτικών, καθώς και στις απόψεις που σχηματίζονται από αυτούς για τη συμπεριφορά στο σχολείο τους (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008). Επηρεάζονται από αυτό οι απόψεις των εκπαιδευτικών για την εικόνα του σχολείου και συνεπώς αλλάζει και η συμπεριφορά τους. Αν, για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικοί ενός σχολείου θεωρούν ότι το κλίμα του είναι αυταρχικό, οι ενέργειές τους διαμορφώνονται από τη αντίληψη αυτή (Σαΐτης, 2008)

Το ευνοϊκό κλίμα σε ένα σχολείο αποτελεί ένα από τα βασικά του χαρακτηριστικά, καθώς επηρεάζει την αποτελεσματικότητά του. Η λειτουργία ενός σχολείου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα στα πρόσωπα που το απαρτίζουν (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006). Στο σχολικό κλίμα περιλαμβάνονται οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές, με τον διευθυντή και οι σχέσεις μεταξύ τους (Huang, 2000).

Αν το κλίμα του σχολείου είναι θετικό, υπάρχει συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και με το διευθυντή της μονάδας και τίθενται κοινοί στόχοι (Σαΐτης, 2008, Marshall, 2004). Η λειτουργία ενός σχολείου με θετικό κλίμα είναι αποτελεσματικότερη, δημιουργείται στους μαθητές το αίσθημα της ικανοποίησης και γίνονται περισσότερο υπεύθυνοι, τόσο οι μαθητές, όσο και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι θέτουν κοινούς στόχους (Ζμπαίνος & Γιαννακούρα, 2010). Αντίθετα, σε ένα σχολείο που επικρατεί αρνητικό κλίμα, αυτό έχει αντίκτυπο στην ποιότητα του έργου που προσφέρει, δημιουργούνται δυσάρεστα συναισθήματα και δεν υπάρχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα στις επιδόσεις των μαθητών (Σαΐτης, 2008, Marshall, 2004).

Το σχολικό κλίμα μπορεί να επηρεάσει πολλούς τομείς ενός σχολείου, αλλά και τους ανθρώπους που εμπλέκονται σε αυτό. Για παράδειγμα, ένα θετικό σχολικό κλίμα έχει σχετιστεί με λιγότερα μαθησιακά, συμπεριφορικά και

συναισθηματικά προβλήματα των μαθητών. Ακόμη, έχει αποδειχθεί από έρευνες πως το θετικό σχολικό κλίμα ασκεί επίδραση στις επιδόσεις και την ψυχολογία των μαθητών, αλλά και των εκπαιδευτικών. Αντίθετα, ένα αρνητικό σχολικό κλίμα, μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στη μάθηση και την εξέλιξη των μαθητών (Babalís,2013).

Κατηγορίες σχολικού κλίματος

Το σχολικό κλίμα περιγράφεται στη βιβλιογραφία με διάφορους τρόπους και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν αποκλίσεις στον ορισμό του. Έπειτα από έρευνες, το σχολικό κλίμα χωρίζεται από τους Hallin και Croft σε έξι κατηγορίες (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού, Πιτσιάβας και Κάκκος, 2016):

- Το ανοιχτό κλίμα: Ανάμεσα στον διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς του σχολείου υπάρχει στενή συνεργασία. Ο διευθυντής στηρίζει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου χωρίς να τους περιορίζει.
- Το αυτόνομο κλίμα: Έτσι χαρακτηρίζεται το κλίμα στο οποίο ο διευθυντής ελέγχει σε πολύ μικρό βαθμό τα μέλη του σχολείου. Το ομαδικό πνεύμα της σχολικής μονάδας ενισχύεται κυρίως από την εκπλήρωση των κοινωνικών αναγκών των μελών του, παρά από το εκπαιδευτικό τους καθήκον.
- Το ελεγχόμενο κλίμα: Στον αντίποδα του αυτόνομου κλίματος βρίσκεται το ελεγχόμενο κλίμα, όπου δίνεται σημασία αποκλειστικά στο εκπαιδευτικό καθήκον του προσωπικού και καθόλου στις κοινωνικές τους ανάγκες.
- Το οικείο κλίμα: Στο οικείο κλίμα κυρίαρχες είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις. Δίνεται σημασία από το προσωπικό στις κοινωνικές τους ανάγκες, αλλά ταυτόχρονα δείχνουν κάποιο ενδιαφέρον στο εκπαιδευτικό τους καθήκον.
- Το πατερναλιστικό κλίμα: Ως πατερναλιστικό χαρακτηρίζεται το κλίμα στο οποίο οι δραστηριότητες της σχολικής μονάδας παρουσιάζονται ως αποκλειστική ευθύνη και επιτυχία του

διευθυντή. Από τα μέλη του σχολείου απουσιάζει η ομαδικότητα και η συνεργατικότητα.

- Το κλειστό κλίμα: Βρίσκεται στον αντίποδα του ανοιχτού τύπου κλίματος. Το ομαδικό πνεύμα είναι ανύπαρκτο και οι σχέσεις ανάμεσα στα μέλη της σχολικής μονάδας είναι τυπικές και ψυχρές. Ο διευθυντής δεν δίνει ελευθερίες στο προσωπικό του, αντίθετα το κατευθύνει, με αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί να αποκτούν αδιάφορη στάση και να απομονώνονται.

Η Καβούρη Π. (1998) μελετώντας τη στάση του διευθυντή απέναντι στους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας εντοπίζει δύο ακόμη είδη σχολικού κλίματος, εκτός από το ανοιχτό και το κλειστό:

- Σχεδόν κλειστό κλίμα: Ως σχεδόν κλειστό κλίμα χαρακτηρίζεται εκείνο όπου ο διευθυντής έχει χαμηλό βαθμό υποστήριξης και περιορισμού, αλλά οι εκπαιδευτικοί δείχνουν αδιαφορία και δεν υπάρχει συνεργατικότητα ανάμεσά τους.
- Σχεδόν κλίμα απάθειας: Στο κλίμα αυτό αν και η συμπεριφορά του διευθυντή δεν χαρακτηρίζεται από αυστηρότητα και υποστηρίζει το προσωπικό του, οι εκπαιδευτικοί δεν συνεργάζονται και δείχνουν αδιάφορη στάση.

Έρευνα των Sergiovanni και Starratt που έγινε το 2002 διακρίνει το σχολικό κλίμα σε ανθρωπιστικό, όπου κυριαρχεί το δημοκρατικό πνεύμα και επεκτείνεται μέχρι το κηδεμονικό κλίμα, όπου υπάρχει αυστηρός έλεγχος της συμπεριφοράς των μαθητών (Κατσαρού, Πιτσιάβας και Κάκκος, 2016, Σαΐτης 2008).

Παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα

Σε προηγούμενο κεφάλαιο διατυπώθηκε η άποψη πως το σχολικό κλίμα είναι η "προσωπικότητα του σχολείου". Η "προσωπικότητα" αυτή διαπλάθεται και διαμορφώνεται από τη δομή και τα συστήματα της οργάνωσης.

Ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα είναι η δομή της σχολικής μονάδας. Όσο πιο αυστηρό και τυποποιημένο είναι το περιβάλλον εργασίας, τόσο πιο αυστηρό και κλειστό είναι το κλίμα που επικρατεί σε μια σχολική μονάδα. Αντίθετα, όταν ο διευθυντής παρέχει αυτονομία στους εκπαιδευτικούς και δείχνει ενδιαφέρον για τις προσωπικές τους ανάγκες το κλίμα που επικρατεί στη σχολική μονάδα είναι πιο ευχάριστο και ευνοϊκό για τον εργαζόμενο (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016).

Ένας δεύτερος παράγοντας έχει να κάνει με το μέγεθος της σχολικής μονάδας το οποίο αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα για το κλίμα που επικρατεί σε αυτή (Marshall, 2004). Πιο συγκεκριμένα, έχει παρατηρηθεί ότι στις μικρές σχολικές μονάδες επικρατεί πιο ανοιχτό και ευχάριστο κλίμα σε σχέση με τις μεγάλες (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016).

Το εξωτερικό περιβάλλον (τεχνολογικό, οικονομικό κ.ά.) αποτελεί έναν ακόμη παράγοντα και έχει πολύ μεγάλη επίδραση στη δομή και το κλίμα της σχολικής μονάδας (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016).

Σημαντικό παράγοντα αποτελούν οι ατομικές διαφορές και προσωπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των μαθητών μιας σχολικής μονάδας. Ως ατομικές διαφορές των εκπαιδευτικών ορίζονται το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, οι προσωπικές φιλοδοξίες κ.ά. (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016, Creemers & Reezigt, 1999, Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015, Marshall, 2004).

Ως προς το φύλο των εκπαιδευτικών, φαίνεται πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται με πιο θετικό τρόπο το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τους σε σχέση με τους άντρες εκπαιδευτικούς. Διαφορές εντοπίζονται και στη σημασία που δίνουν τα δύο φύλα σε παράγοντες που επηρεάζουν το κλίμα. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες εστιάζουν περισσότερο στις διαπροσωπικές σχέσεις, τη συνεργασία και την επικοινωνία, ενώ οι άντρες εκπαιδευτικοί στον ανταγωνισμό (Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015).

Η επαγγελματική εμπειρία έχει υποστηριχτεί πως συμβάλει θετικά στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος. Εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια εργασίας αναλαμβάνουν συχνότερα πρωτοβουλίες και αντιμετωπίζουν

λιγότερα προβλήματα συμπεριφοράς και απειθαρχίας σε σχέση με λιγότερο έμπειρους συναδέλφους τους. (Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015)

Πρέπει να αναφερθεί ωστόσο πως δεν συμφωνούν όλες οι έρευνες για τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν το κλίμα το φύλο και η εμπειρία (Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015).

Ακόμη, η ψυχική διάθεση των ανθρώπων σε ένα σχολείο επηρεάζουν το κλίμα που επικρατεί σε αυτό, όπως επίσης οι επιθυμίες και οι επιδιώξεις τους (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016, Creemers & Reezigt, 1999). Οι κοινές αξίες, οι απόψεις και πεποιθήσεις που καθορίζουν την αλληλεπίδραση ανάμεσα στους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή ενός σχολείου διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στο κλίμα μιας σχολικής μονάδας (Σωτηρίου & Ιορδανίδης, 2015).

Έναν ακόμη παράγοντα αποτελεί το φυσικό περιβάλλον ενός σχολείου. Αυτό αποτελείται από την υλικοτεχνική υποδομή της σχολικής μονάδας και περιλαμβάνει τις αίθουσες διδασκαλίας και τα εργαστήρια, τους κοινόχρηστους χώρους, τον εξοπλισμό, τον φωτισμό, τα μέσα διδασκαλίας (Κατσαρού κ.ά. , 2016, Καρατάσιου & Καραμήτρου, 2008, Creemers & Reezigt, 1999, Marshall, 2004).

Το κοινωνικό περιβάλλον αποτελεί και αυτό έναν παράγοντα διαμόρφωσης του κλίματος που επικρατεί σε ένα σχολείο. Αναφέρεται στις διαπροσωπικές σχέσεις των μελών μιας σχολικής μονάδας και πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τις σχέσεις μαθητών και εκπαιδευτικών, τις σχέσεις των μαθητών μεταξύ τους και τις δραστηριότητες των μαθητών είτε ως άτομα, είτε ως μέλη μιας οργανωμένης ομάδας (Κατσαρού κ.ά. , 2016, Καρατάσιου & Καραμήτρου, 2008, Marshall, 2004).

Η μαθησιακή διάσταση επιδρά και αυτή στη διαμόρφωση του κλίματος ενός σχολείου (Marshall, 2004). Το μαθησιακό περιβάλλον αφορά στις ενέργειες των εκπαιδευτικών κατά τη διδασκαλία και τις συνθήκες των σχολικών αιθουσών. Πιο συγκεκριμένα, στον προγραμματισμό τις διδασκαλίας, τις εργασίες που εκπονούνται στο μάθημα, στη συνεργασία και συμμετοχή των μαθητών και στη συστηματική παρακολούθηση και ενημέρωση για την πρόοδο των μαθητών (Κατσαρού κ.ά. , 2016, Καρατάσιου & Καραμήτρου, 2008).

Ο Daar στο σύγγραμμά του παρουσιάζει έντεκα παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα και τους παρουσιάζει με τη σειρά σύμφωνα με τη σπουδαιότητά τους. Αυτοί είναι οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών, το αίσθημα ασφάλειας των μαθητών, ο αποτελεσματικός τρόπος διοίκησης μέσω ενός χαρισματικού ηγέτη, η προσδοκώμενη ακαδημαϊκή επίδοση, η συμπεριφορά των μαθητών, η καθοδήγηση των εκπαιδευτικών προς τους μαθητές, οι σχέσεις μεταξύ των μαθητών, οι σχέσεις σχολείου και οικογένειας, ο επαγγελματισμός και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, οι εξωσχολικές δραστηριότητες των μαθητών και τέλος το φυσικό και μαθησιακό περιβάλλον του σχολείου (Κατσαρού κ.ά., 2016).

Ο ρόλος του διευθυντή στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος

Αν ένα σχολείο χρησιμοποιεί το μέγιστο των δυνατοτήτων του, το οφείλει στον αποτελεσματικό τρόπο με τον οποίο διοικείται, κατά συνέπεια στον διευθυντή του (Σαϊτής, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ.ά., 2016). Για να είναι αποτελεσματικός ένας διευθυντής πρέπει να κατέχει τις εξής ικανότητες και δεξιότητες:

α) Να αντιλαμβάνεται ότι τα κίνητρα και οι διαθέσεις των εκπαιδευτικών διαφέρουν κατά περίπτωση και κατάσταση.

β) Να αποτελεί πηγή έμπνευσης για τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και να ασκεί πειθώ πάνω τους.

γ) Να λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα που θα ωθήσει εκπαιδευτικούς και μαθητές να ανταποκριθούν στο έργο τους.

Ο ρόλος του διευθυντή είναι πολύ σημαντικός και πολυδιάστατος και καλείται να αναπτύξει μια ηγετική φυσιογνωμία, μακριά από την γραφειοκρατική αντίληψη. Ως ηγέτης θα πρέπει να έχει τέτοια χαρακτηριστικά που θα τον κάνουν να θέτει στόχους και οράματα, αλλά και να βρίσκει τρόπους να πείσει τους εκπαιδευτικούς να τον ακολουθήσουν. Πρωταρχικό του μέλημα και καθήκον είναι να δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα στο οποίο τα μέλη του θα μπορούν να αποδίδουν τα μέγιστα (Κατσαρού κ.ά., 2016).

Ο αποτελεσματικός διευθυντής μπορεί να διοικεί και να οργανώνει ένα σχολείο, να συντονίζει τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε αυτό και να ανεβάσει το ποιοτικό επίπεδο του έργου της σχολικής μονάδας (Κατσαρού κ.ά., 2016). Θα πρέπει να είναι ο ηγέτης του σχολείου (Κωτσίκης, 1993).

Ακόμη, να αποτελεί παράδειγμα για προσωπικά, επαγγελματικά, διδακτικά, υπηρεσιακά και παιδαγωγικά θέματα και να συνδυάζει διαφορετικές πολιτισμικές παραμέτρους που σχετίζονται με εκπαιδευτικούς, μαθητές και γονείς (Κατσαρού κ.ά., 2016, Στραβάκου, 2003).

Ο διευθυντής θα πρέπει να εμπυχώνει πρωτίστως τους εκπαιδευτικούς, αλλά και τους μαθητές και τους γονείς και να διευκολύνει την επικοινωνία όσων εμπλέκονται στη λειτουργία του σχολείου (Κατσαρού κ.ά., 2016, Στραβάκου, 2003).

Επιπλέον, σέβεται, εκτιμά και ενδιαφέρεται για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών που εργάζονται στο σχολείο. Τους παροτρύνει να συνεργάζονται και να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, δρα ως συνεργάτης και συμπαραστάτης τους και ταυτόχρονα είναι δίκαιος και αμερόληπτος (Κατσαρού κ.ά., 2016, Στραβάκου, 2003).

Επιπρόσθετα, ο διευθυντής επιδιώκει τη συνεργασία όλων όσοι εμπλέκονται στη μαθησιακή διαδικασία με σκοπό να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά της και είναι σε θέση να αντιμετωπίζει τα προβλήματα που προκύπτουν (Κατσαρού κ.ά., 2016, Στραβάκου, 2003).

Τέλος, αποτελεσματικός διευθυντής είναι αυτός που επιδιώκει τη δημιουργία θετικού κλίματος στο σχολείο, καθοδηγεί τον συλλογικό προγραμματισμό, φροντίζει για την υλικοτεχνική υποδομή του κτηρίου και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών (Κατσαρού κ.ά., 2016).

Συνοψίζοντας, ο διευθυντής που θέλει να λειτουργεί ομαλά το σχολείο του και να επικρατεί σε αυτό θετικό κλίμα, πρέπει να κατέχει κάποιες δεξιότητες (Κατσαρού κ.ά., 2016, Κιρκιγιάννη, 2011, Στραβάκου, 2003) :

- Να επικεντρώνεται στην καθοδήγηση: ρόλος του διευθυντή είναι να παρακολουθεί και να γνωρίζει τι συμβαίνει στο σχολείο και να καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς αναθέτοντάς τους αρμοδιότητες και εργασίες.

- Να εστιάζει στον εκπαιδευτικό: Ο διευθυντής αφιερώνει χρόνο στους εκπαιδευτικούς για να αντιμετωπίσει τα προβλήματά τους, αλλά και τους στηρίζει με επαίνους και τους ενθαρρύνει.
- Να έχει εύρος γνώσεων: Ο διευθυντής οφείλει να είναι ενημερωμένος για τις σύγχρονες εκπαιδευτικές τάσεις και να αξιοποιεί νέες ευκαιρίες.
- Να λαμβάνει αποφάσεις: Ο διευθυντής δεν αποφασίζει μόνος του, αλλά μέσα από συλλογικές διαδικασίες.
- Να έχει συμβολική και πολιτιστική αντίληψη: Ο διευθυντής επηρεάζει παραγωγικά τη συμπεριφορά των άλλων χρησιμοποιώντας τις δικές του πράξεις, λειτουργώντας ως παράδειγμα.
- Αξίες: Ο τύπος ηγεσίας που εφαρμόζει ο διευθυντής πρέπει να είναι εναρμονισμένος και σύμφωνος με τις προσωπικές του αξίες.
- Να επικεντρώνεται στους γονείς και στην κοινότητα: Ο διευθυντής πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στους γονείς να συμμετέχουν στο σχολείο και να τους βεβαιώνει πως το σχολείο ενδιαφέρεται και ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους.
- Να επικεντρώνεται στο μαθητή: Ο διευθυντής πρέπει να χρησιμοποιεί κίνητρα, όπως οι έπαινοι και οι επιβραβεύσεις, για να ενθαρρύνει την κατάλληλη και επιθυμητή συμπεριφορά των μαθητών.
- Να προβάλλει το σχολείο: Μέσα από διαδικασίες μάρκετινγκ και δημοσίων σχέσεων ο διευθυντής πρέπει να προβάλλει την καλή και θετική εικόνα του σχολείου.
- Να οραματίζεται το μέλλον: Ο διευθυντής πρέπει να σχεδιάζει τους στόχους και τις προτεραιότητες της σχολικής μονάδας, έχοντας τη στήριξη και τη σύμφωνη γνώμη των εκπαιδευτικών.
- Να δείχνει ευαισθησία στο εναλλασσόμενο σχολικό κλίμα: Ο διευθυντής πρέπει να αναγνωρίζει τις αλλαγές στο σχολικό κλίμα και να δείχνει κατανόηση και ευαισθησία.

Το σχολικό κλίμα ενός σχολείου εξαρτάται περισσότερο από την ικανότητα του διευθυντή να χειριστεί το προσωπικό του, παρά από την εξουσία που του δίνει η θέση του και ο νόμος (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ.ά., 2016).

Το κλίμα του σχολείου διαμορφώνεται από το στυλ διοίκησης που υιοθετεί. Έχει υποστηριχτεί από συγγραφείς πως μία από τις κύριες αρμοδιότητες των διοικητικών στελεχών είναι να σχεδιάζουν και να διατηρούν ένα περιβάλλον κατάλληλο για αποτελεσματική απόδοση (Σαΐτης, 2008). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ενός σχολείου σχετίζεται με τις προσωπικές φιλοδοξίες του διευθυντή. Όσο υψηλότερα βαθμολόγησαν εκπαιδευτικοί τις επαγγελματικές και προσωπικές φιλοδοξίες του διευθυντή τους, τόσο υψηλότερα βαθμολόγησαν την ικανοποίηση από την εργασία και το κλίμα που επικρατεί στο σχολείο (Egley & Jones, 2005). Μπορούμε λοιπόν να πούμε πως το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζεται περισσότερο από το στυλ ηγεσίας και από την προσωπικότητα του διευθυντή ως ηγέτη (Σαΐτης, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κωτσίκης, 1993).

Η δημιουργία και διατήρηση θετικού κλίματος στο σχολείο εξαρτάται από τη συνεργασία του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και με τους γονείς (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008).

Ο διευθυντής του σχολείου οφείλει να δώσει βαρύτητα στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων προκειμένου να δημιουργηθεί το κατάλληλο παιδαγωγικό κλίμα και να πετύχει τους στόχους που έχει θέσει (Κωτσίκης, 1993). Η συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς είναι μία από τις βασικές επιδιώξεις του καθώς αυτή είναι που θα συμβάλει στη δημιουργία ενός θετικού κλίματος (Σαΐτης, 2008). Το θετικό κλίμα είναι απαραίτητο για να προάγονται οι ανθρώπινες σχέσεις και να υπάρχει συνοχή ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και μαθητές (Σαΐτης, 2008, Κωτσίκης, 1993).

Ο διευθυντής πρέπει να είναι ο ηγέτης του σχολείου, να αποτελεί παράδειγμα και να εμπνέει με τη συμπεριφορά του (Κωτσίκης, 1993). Προκειμένου να ακολουθήσουν τα μέλη του σχολείου το όραμα του διευθυντή και τη συμπεριφορά του, το σύστημα που ακολουθεί πρέπει να είναι το δημοκρατικό, ώστε να συμμετέχουν όλοι στη λήψη των αποφάσεων (Σαΐτης, 2008).

Επιπλέον, υποχρέωση του διευθυντή είναι να γνωρίζει τις προσωπικές ανάγκες των εκπαιδευτικών που εργάζονται στο σχολείο και να τους παροτρύνει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Ταυτόχρονα θα πρέπει να δίνει προσοχή στα παράπονά τους και να τους δίνει την ευκαιρία να τα εκφράσουν (Σαΐτης, 2008).

Ακόμη, ο διευθυντής ενός σχολείου πρέπει να φροντίζει να υπάρχει σε αυτό το κατάλληλο ψυχολογικό κλίμα. Για να το πετύχει αυτό θα πρέπει να σέβεται την προσωπικότητα κάθε μέλους του σχολείου, να εξετάζει τον κατάλληλο τρόπο διοίκησης που ταιριάζει σε κάθε εκπαιδευτικό, να αντιμετωπίζει με σεβασμό και προσοχή τα προβλήματα των εκπαιδευτικών, να φέρεται με δικαιοσύνη και αντικειμενικότητα και να εξασφαλίζει καλές συνθήκες εργασίας (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008).

Σημαντικός είναι και ο τρόπος με τον οποίο ο διευθυντής ασκεί το καθήκον του ως προϊστάμενος της σχολικής μονάδας και ελέγχει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου. Οι εκπαιδευτικοί ελέγχονται ως προς τη συμπεριφορά τους, τη συνέπειά τους απέναντι στις υποχρεώσεις τους, την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες των μαθητών και την τήρηση της νομοθεσίας. Ωστόσο ο έλεγχος μπορεί να προκαλεί αντιδράσεις και γι' αυτό πρέπει να γίνεται συστηματικά και με παιδαγωγικό τρόπο (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008).

Σημαντική είναι και η συνεργασία του διευθυντή με τους μαθητές. Σε αυτούς άλλωστε επικεντρώνεται το ενδιαφέρον όλων των εκπαιδευτικών και ο διευθυντής πρέπει να μεριμνά για την εκπλήρωση των εκπαιδευτικών στόχων με τη συνεργασία των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, ο διευθυντής πρέπει να δείχνει με ουσιαστικό τρόπο το ενδιαφέρον του για τους μαθητές, καθώς το περιβάλλον του σχολείου έχει καθοριστικό ρόλο στην ψυχική και συναισθηματική τους ανάπτυξη. Το ενδιαφέρον του για τα προβλήματα των μαθητών και η αναζήτηση τρόπων για να αντιμετωπιστούν αποτελούν παράδειγμα της έμπρακτης αγάπης του διευθυντή. Ακόμη, να αντιμετωπίζει τους μαθητές με σεβασμό προς την προσωπικότητά τους, να τους ενθαρρύνει στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και να τους βοηθήσει να εξαλείψουν τις αδυναμίες τους. Σημαντικό είναι να μάθουν και οι ίδιοι οι μαθητές να σέβονται τον εαυτό τους και να προβάλλουν στους άλλους μια προσωπικότητα που θα είναι άξια σεβασμού. Επιπλέον, πρέπει να προσφέρει στους μαθητές

ευκαιρίες και ικανότητες να αναπτύξουν τις κοινωνικές τους σχέσεις και να τους βοηθήσει να ενταχθούν σε μια οργανωμένη κοινωνία. Να τους διδάξει σεβασμό απέναντι στα δικαιώματα και την προσωπικότητα των άλλων ανθρώπων και τρόπους καλής συμπεριφοράς. Ακόμη, ευθύνη του διευθυντή είναι να μεταδώσει στους μαθητές την αξία της ομαδικότητας και της συνεργασίας που προάγουν την ανάπτυξη ανθρώπινων σχέσεων. Τέλος, τα ζητήματα πειθαρχίας των μαθητών πρέπει να αντιμετωπίζονται σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς. Η διαχείριση τους πρέπει να γίνει με προσοχή, τόσο διοικητικά, όσο και παιδαγωγικά, για να εξελιχθεί σωστά ο μαθητής που προκαλεί τέτοιες συμπεριφορές και για να μη διακοπεί η ομαλή λειτουργία του σχολείου (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008).

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό πως η σχέση του διευθυντή με τους μαθητές είναι αμφίδρομη και έχει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο. Φαίνεται πως οι μαθητές αποτελούν βασικό παράγοντα που συμβάλει στη διαμόρφωση του κλίματος και στην αποτελεσματικότητα ενός σχολείου (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006).

Η συνεργασία του διευθυντή ενός σχολείου με τους γονείς των μαθητών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο κλίμα του σχολείου. Είναι κοινός τόπος πως η συνεργασία του σχολείου με το οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί κομβικό στοιχείο για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί (Σαΐτης, 2008). Προκειμένου να επιτύχει τη συνεργασία με τους γονείς των μαθητών, ο διευθυντής πρέπει να οργανώνει συναντήσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Εκεί θα συζητούνται τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το σχολείο γενικά, αλλά και μεμονωμένα προβλήματα που μπορεί να έχουν μαθητές. Ακόμη, να οργανώνει επιμορφωτικές συναντήσεις με θέματα που αφορούν τους γονείς και την αγωγή των παιδιών τους και τέλος, να προσκαλεί τους γονείς στις σχολικές γιορτές προωθώντας τη συνεργασία του σχολείου με την οικογένεια (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Σαΐτης, 2008).

Σημαντικό ρόλο έχει και η συνεργασία του διευθυντή με τις τοπικές αρχές. Με τον τρόπο αυτό θα αναζητήσει λύσεις στα πρακτικά ζητήματα λειτουργίας του σχολείου, μπορεί να θεσπίσει μορφές βράβευσης, και γενικότερα να παρέχει κίνητρα στους μαθητές και ευκαιρίες για μάθηση μέσα από διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα. Όλα αυτά αποτελούν πρακτικές

που αναβαθμίζουν τη λειτουργικότητα του σχολείου και το παιδαγωγικό έργο που παράγει (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι ο διευθυντής ενός σχολείου και κυρίως η συμπεριφορά του και ο τρόπος που αλληλεπιδρά με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές, τους γονείς, αλλά και τις τοπικές αρχές είναι ο καθοριστικός παράγοντας στη δημιουργία του κλίματος της σχολικής μονάδας. Αποτελεί το κομβικό πρόσωπο όπου συναντώνται όλοι οι παράμετροι λειτουργίας του σχολείου (Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ.ά., 2016).

B' ΜΕΡΟΣ

Σκοποί και στόχοι της έρευνας

Στα προηγούμενα κεφάλαια δόθηκε ο ορισμός του σχολικού κλίματος και έγινε περιγραφή των παραγόντων από τους οποίους καθορίζεται και επηρεάζεται. Στη συνέχεια περιγράφηκε αναλυτικότερα ο ρόλος του διευθυντή και πώς αυτός συμβάλλει στη διαμόρφωση του κλίματος μιας σχολικής μονάδας.

Στόχος της έρευνας είναι να παρουσιάσει τις απόψεις των εκπαιδευτικών του Νομού Ροδόπης για το κλίμα που επικρατεί στις σχολικές μονάδες στις οποίες εργάζονται.

Πιο συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία καλείται να καλύψει η παρούσα έρευνα είναι τα εξής:

1. Ποιοι είναι κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών οι παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα.
2. Ποιες είναι οι σχέσεις ανάμεσα στον διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
3. Ποιες είναι οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4. Αξιολόγηση των παραμέτρων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα.

Ερευνητικό εργαλείο

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα είναι ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου. Πρόκειται για ένα εύχρηστο εργαλείο, που παρέχει ευκολία στη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων και η χρήση του είναι ευρέως διαδεδομένη (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Οι πρώτες πέντε ερωτήσεις αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Ακολουθούν πέντε ερωτήσεις που αφορούν στις απόψεις των εκπαιδευτικών για τους παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα σύμφωνα με τη βιβλιογραφία. Απαντήθηκε από τους εκπαιδευτικούς

σύμφωνα με κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων, όπου το 1 σήμαινε διαφωνώ απόλυτα, το 2 διαφωνώ, το 3 συμφωνώ και το 4 συμφωνώ απόλυτα.

Οι επόμενες σαράντα μία ερωτήσεις αφορούν στο κλίμα του σχολείου και εξετάζουν τις σχέσεις του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς και τις σχέσεις των εκπαιδευτικών μεταξύ τους. Χρησιμοποιήθηκε το ECDQ-RE των Hoy & Clover (1986). Οι διαστάσεις του ερωτηματολογίου είναι έξι. Πρώτη διάσταση είναι η υποστηρικτική συμπεριφορά του διευθυντή. Αντανακλά μια βασική ανησυχία των εκπαιδευτικών. Ο διευθυντής ακούει τους εκπαιδευτικούς και είναι ανοιχτός στις προτάσεις τους. Δίνει γενναιόδωρα και συχνά επαίνους και ασκεί εποικοδομητική κριτική. Υπάρχει σεβασμός απέναντι στο συνάδελφο και ο διευθυντής δείχνει επαγγελματικό αλλά και προσωπικό ενδιαφέρον για τους εκπαιδευτικούς. Η δεύτερη διάσταση είναι η κατευθυντική συμπεριφορά του διευθυντή. Ο διευθυντής έχει τον συνεχή έλεγχο των εκπαιδευτικών και των σχολικών δραστηριοτήτων. Τρίτη διάσταση είναι η περιοριστική συμπεριφορά του διευθυντή. Ο διευθυντής περισσότερο εμποδίζει, παρά διευκολύνει το έργο των εκπαιδευτικών. Τους επιβαρύνει με εξωδιδασκτικό έργο και γραφειοκρατική εργασία που εμποδίζει το εκπαιδευτικό τους έργο. Η τέταρτη διάσταση είναι η συλλογική συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους και είναι υποστηρικτικοί και συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους. Πέμπτη διάσταση είναι η οικεία συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί έχουν στενές φιλικές σχέσεις και γνωρίζονται καλά μεταξύ τους. Έκτη διάσταση είναι οι σχέσεις απάθειας μεταξύ των εκπαιδευτικών. Οι στόχοι δεν είναι κοινοί και υπάρχει έλλειψη προσήλωσης στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Η συμπεριφορά τους είναι συχνά αρνητική και επικριτική απέναντι στους συναδέλφους τους (Hoy & Clover, 1986, Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991).

Οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι πως έχει μεγάλο βαθμό αξιοπιστίας και δίνει τη δυνατότητα να καθοριστεί το κλίμα που επικρατεί στη σχολική μονάδα. Απαντήθηκε από τους εκπαιδευτικούς σύμφωνα με κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων, όπου το 1 σήμαινε ποτέ, το 2 σπάνια, το 3 μερικές φορές και το 4 συχνά.

Οι τελευταίες έξι ερωτήσεις αποτελούν μια αξιολόγηση των συνθηκών που επικρατούν στο σχολείο και διαμορφώνουν το κλίμα του. Απαντήθηκε από τους εκπαιδευτικούς σύμφωνα με κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων,

όπου το 1 σήμαινε διαφωνώ απόλυτα, το 2 διαφωνώ, το 3 συμφωνώ και το 4 συμφωνώ απόλυτα.

Το δείγμα

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς δημοτικής εκπαίδευσης του νομού Ροδόπης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Πρωτοβάθμιας Ροδόπης, οι εκπαιδευτικοί, μόνιμοι και αναπληρωτές, που εργάζονται στα σχολεία του νομού είναι 654. Δεν μπορούν να πάρουν μέρος όσοι εργάζονται σε μονοθέσια και διθέσια σχολεία και όσοι εργάζονται σε περισσότερα από ένα σχολεία του νομού.

Η δειγματοληψία έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Σύμφωνα με αυτή τη μέθοδο εντοπίζεται μια μικρή ομάδα ανθρώπων που διαθέτουν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για την έρευνα. Αυτοί χρησιμοποιούνται ως πληροφοριοδότες για να φέρουν σε επαφή τον ερευνητή με άλλα άτομα που μπορούν να πάρουν μέρος στην έρευνα, οι οποίοι με τη σειρά τους υποδεικνύουν νέα άτομα (Cohen, Manion & Morrison, 2008).

Η έρευνα ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2019 και ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του ίδιου έτους. Πήραν μέρος 132 εκπαιδευτικοί από τα δημόσια σχολεία και από τα μειονοτικά. Από αυτούς οι 96 είναι γυναίκες και οι 36 άντρες, όπως φαίνεται και στον πίνακα 1. Το ποσοστό των γυναικών που απάντησε στην έρευνα είναι κατά πολύ μεγαλύτερο από αυτό των αντρών

Πίνακας 1 Φύλο δείγματος

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Αντρας	36	27,3	27,3
	Γυναίκα	96	72,7	100,0
	Total	132	100,0	

Η ηλικία των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα παρουσιάζεται στον πίνακα 2 που ακολουθεί.

Πίνακας 2 Ηλικία του δείγματος

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	--------------------

Valid	22-30	2	1,5	1,5
	22-31	14	10,6	12,1
	31-40	50	37,9	50,0
	41-50	36	27,3	77,3
	51+	30	22,7	100,0
	Total	132	100,0	

Όπως φαίνεται η κύρια ηλικιακή ομάδα του δείγματος είναι η 31-40. Ακολουθεί, η 41-50, έπειτα η 51+, στη συνέχεια η 22-31 και τέλος με σημαντικά μικρό αριθμό η 22-30.

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα. Όπως φαίνεται ο αριθμός των αναπληρωτών είναι κατά πολύ μικρότερος από τον αριθμό των μόνιμων εκπαιδευτικών.

Πίνακας 3 Σχέση εργασίας

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Αναπληρωτής	30	22,7	22,7
	Μόνιμος	102	77,3	100,0
	Total	132	100,0	

Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα.

Πίνακας 4 Συνολική προϋπηρεσία

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	1-5	14	10,6	10,6
	6-10	20	15,2	25,8
	11-15	44	33,3	59,1
	16-20	14	10,6	69,7
	20+	40	30,3	100,0
	Total	132	100,0	

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί εργάζονται για 11-15 χρόνια. Ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 20 χρόνια υπηρεσίας, στη συνέχεια με 6-10 χρόνια υπηρεσίας και τέλος με ίδιο αριθμό εκπαιδευτικών όσοι έχουν 1-5 και 16-20 χρόνια υπηρεσίας.

Στον πίνακα 5 που ακολουθεί παρουσιάζονται τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα.

Πίνακας 5 Έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	1-4	62	47,0	47,0
	5-9	40	30,3	77,3
	10-14	20	15,2	92,5
	15-20	8	6,1	98,6
	20+	2	1,5	100,0
	Total	132	100,0	

Κατά πολύ μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που εργάζεται 1-4 χρόνια στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα. Ακολουθούν όσοι εργάζονται για 5-9 χρόνια, στη συνέχεια όσοι εργάζονται για 10-14, έπειτα όσοι εργάζονται για 15-20 και τέλος όσοι εργάζονται για περισσότερα από 20 χρόνια. Παρατηρούμε πως ο αριθμός των εκπαιδευτικών στις δύο τελευταίες κατηγορίες είναι πολύ μικρός σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες.

Ως προς την οργανικότητα των σχολείων που εργάζονται οι εκπαιδευτικοί της έρευνας, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 6 παρακάτω.

Πίνακας 6 Οργανικότητα σχολείου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	<6	24	18,2	18,2
	6-10	76	57,6	75,8
	>10	32	24,2	100,0
	Total	132	100,0	

Φαίνεται πως ο μεγαλύτερος αριθμός των εκπαιδευτικών δουλεύει σε σχολεία με 6-10 οργανικές θέσεις, ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία με περισσότερες από 10 θέσεις και τέλος οι εκπαιδευτικοί που δουλεύουν σε σχολεία με λιγότερες από 6 οργανικές θέσεις.

Παρουσίαση των αποτελεσμάτων

Παρακάτω θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα γίνει σύμφωνα με τους στόχους της έρευνας. Η ανάλυση έγινε με το πρόγραμμα SPSS.

Αρχικά θα γίνει ανάλυση της αξιοπιστίας των παραγόντων του ερωτηματολογίου. Εφαρμόζοντας ανάλυση αξιοπιστίας Alpha Cronbach στις παραμέτρους του ερωτηματολογίου προκύπτουν οι εξής τιμές:

Παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα: 0,586 (η οποία αυξάνεται αν αφαιρεθεί η ερώτηση 7)

Υποστηρικτική στάση διευθυντή: 0,933

Κατευθυντική στάση διευθυντή: 0,752

Περιοριστική στάση διευθυντή: 0,725

Συλλογική συμπεριφορά εκπαιδευτικών: 0,660

Οικεία συμπεριφορά εκπαιδευτικών: 0,861

Σχέσεις απάθειας μεταξύ των εκπαιδευτικών: 0,588 (η οποία αυξάνεται αν αφαιρεθεί η 31η ερώτηση)

Παράμετροι που χρειάζονται βελτίωση: 0,838

Στο παράρτημα παρουσιάζονται οι πίνακες αξιοπιστίας.

Στη συνέχεια θα γίνει μια περιγραφή των παραγόντων που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς του νομού Ροδόπης για τα σχολεία που εργάζονται κατά το σχολικό έτος 2018-2019.

V6 Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5	1,5
	Διαφωνώ	8	6,1	7,6
	Συμφωνώ	70	53,0	60,6
	Συμφωνώ απόλυτα	52	39,4	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών συμφωνεί πως ο τρόπος με τον οποίο διοικείται μια σχολική μονάδα επηρεάζει το κλίμα που επικρατεί

σε αυτή με ποσοστό 53%. Συμφωνεί απόλυτα με την ερώτηση 6 το 39,4% του δείγματος, ενώ μόλις το 7,6% εκφράζει διαφωνία.

V7 Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	13,6	13,6
	Διαφωνώ	42	31,8	45,5
	Συμφωνώ	56	42,4	87,9
	Συμφωνώ απόλυτα	16	12,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν το μέγεθος της σχολικής μονάδας επηρεάζει το κλίμα της είναι μοιρασμένες. Με μικρή διαφορά, μόλις 12 απαντήσεων, το μέγεθος της σχολικής μονάδας είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν το σχολικό κλίμα σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς του νομού Ροδόπης με 56 εκπαιδευτικούς να συμφωνούν με τη διατύπωση της πρότασης. Αντίθετη άποψη έχουν 42 εκπαιδευτικοί που διαφωνούν.

V8 Το κλίμα ενός σχολείου εξαρτάται από την υλικοτεχνική του υποδομή.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	22	16,7	16,7
	Διαφωνώ	70	53,0	69,7
	Συμφωνώ	32	24,2	93,9
	Συμφωνώ απόλυτα	8	6,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Ο πίνακας παραπάνω παρουσιάζει τις απόψεις των εκπαιδευτικών για το αν η υλικοτεχνική υποδομή ενός σχολείου επηρεάζει το κλίμα που επικρατεί σε ένα σχολείο. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών φαίνεται να διαφωνεί με αυτό, ενώ μόνος ένας μικρός αριθμός εκπαιδευτικός συμφωνεί.

V9 Το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζεται από τις προσωπικές αντιλήψεις των μελών του.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	3,0	3,0
	Διαφωνώ	2	1,5	4,5
	Συμφωνώ	64	48,5	53,0
	Συμφωνώ απόλυτα	62	47,0	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Όπως φαίνεται από τον πίνακα που βρίσκεται παραπάνω η συντριπτική πλειοψηφία των απαντήσεων δείχνει πως το κλίμα μιας σχολικής μονάδας επηρεάζεται από τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με αυτό. Μόλις 6 εκπαιδευτικοί έχουν αντίθετη άποψη.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις απόψεις των εκπαιδευτικών για το αν ο διευθυντής ενός σχολείου αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα στη διαμόρφωση του κλίματός του.

V10 Σημαντικότερος παράγοντας στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος είναι ο διευθυντής του σχολείου.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	4,5	4,5
	Διαφωνώ	20	15,2	19,7
	Συμφωνώ	66	50,0	69,7
	Συμφωνώ απόλυτα	40	30,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Φαίνεται πως η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα συμφωνεί με την παραπάνω πρόταση, ενώ το 19,7% φαίνεται να διαφωνεί.

Στον πίνακα παρακάτω παρουσιάζονται οι μέσες τιμές των ερωτήσεων που περιγράφηκαν παραπάνω.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας	3,30	0,653
Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας	2,53	0,878
Το κλίμα ενός σχολείου εξαρτάται από την υλικοτεχνική του υποδομή	2,20	0,786
Το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζεται από τις προσωπικές αντιλήψεις των μελών του	3,39	0,674
Σημαντικότερος παράγοντας στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος είναι ο διευθυντής του σχολείου	3,06	0,798

Στη συνέχεια θα αναλυθούν οι απαντήσεις που αφορούν στις σχέσεις του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα οι σχέσεις του διευθυντή με τους εκπαιδευτικούς χωρίζονται σε τρεις διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση είναι η υποστηρικτική στάση του διευθυντή, η οποία εξετάστηκε με τις ερωτήσεις 14,19, 25, 26, 32, 33, 38, 39 και 51. Η δεύτερη

διάσταση είναι η κατευθυντική συμπεριφορά του διευθυντή, η οποία εξετάστηκε με τις ερωτήσεις 15, 20, 27, 34, 40, 43, 44, 48 και 50. Η τρίτη διάσταση είναι η περιοριστική συμπεριφορά του διευθυντή, η οποία εξετάστηκε με τις ερωτήσεις 21, 28, 35 και 45.

Υποστηρικτική στάση του διευθυντή

Στον πίνακα που ακολουθεί οι εκπαιδευτικοί περιγράφουν τη συχνότητα με την οποία ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς.

V11 Ο διευθυντής κάνει ότι μπορεί για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	6	4,5	4,5
	Μερικές φορές	16	12,1	16,7
	Συχνά	64	48,5	65,2
	Πολύ συχνά	46	34,8	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών φαίνεται πως συχνά (με ποσοστό 48,5%) και πολύ συχνά (με ποσοστό 34,8%) ο διευθυντής προσπαθεί με κάθε τρόπο να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου του. Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 16,7% υποστηρίζει πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές ή σπάνια.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα για το αν ο διευθυντής του σχολείου που εργάζονται ασκεί εποικοδομητική κριτική.

V19 Ο διευθυντής ασκεί εποικοδομητική κριτική.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	24	18,2	18,2
	Μερικές φορές	38	28,8	47,0
	Συχνά	50	37,9	84,8
	Πολύ συχνά	20	15,2	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς απάντησαν πως ο διευθυντής του σχολείου τους ασκεί συχνά ή πολύ συχνά εποικοδομητική κριτική. Μικρότερος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που απάντησε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές και ακόμα μικρότερος ο αριθμός των εκπαιδευτικών που υποστηρίζουν πως αυτό συμβαίνει σπάνια.

V25 Ο διευθυντής εξηγεί τον λόγο για τον οποίο ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	24	18,2	18,2
	Μερικές φορές	32	24,2	42,4
	Συχνά	48	36,4	78,8
	Πολύ συχνά	28	21,2	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στον πίνακα που βρίσκεται πιο πάνω παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά ο διευθυντής του σχολείου που δουλεύουν εξηγεί τους λόγους για τους οποίους τους ασκεί κριτική. Φαίνεται πως αυτό συμβαίνει συχνά ή πολύ συχνά σε ποσοστό 57,6%. Λιγότερες είναι οι απαντήσεις πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές και ακόμη πιο λίγες οι απαντήσεις πως αυτό συμβαίνει σπάνια.

Ο πίνακας παρακάτω παρουσιάζει τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν ο διευθυντής του σχολείου ακούει και αποδέχεται τις προτάσεις των εκπαιδευτικών.

V26 Ο διευθυντής ακούει και αποδέχεται τις προτάσεις των εκπαιδευτικών.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	8	6,1	6,1
	Μερικές φορές	18	13,6	19,7
	Συχνά	66	50,0	69,7
	Πολύ συχνά	40	30,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Όπως φαίνεται οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα απάντησαν πως ο διευθυντής ακούει και αποδέχεται τις προτάσεις τους συχνά, ενώ δεύτερη επικρατέστερη απάντηση είναι πως αυτό συμβαίνει πολύ συχνά. Μικρότερος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που

απάντησε πως συμβαίνει μερικές φορές και ακόμα μικρότερος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που απάντησε πως συμβαίνει σπάνια.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το ενδιαφέρον που δείχνει ο διευθυντής για την ευημερία των εκπαιδευτικών.

V32 Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για την ευημερία των εκπαιδευτικών.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	12	9,1	9,1
	Μερικές φορές	24	18,2	27,3
	Συχνά	56	42,4	69,7
	Πολύ συχνά	40	30,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών απαντά πως ο διευθυντής ενδιαφέρεται για την ευημερία τους συχνά ή πολύ συχνά. Λιγότεροι είναι οι εκπαιδευτικοί που υποστηρίζουν πως αυτό είναι κάτι που συμβαίνει μόνο μερικές φορές και ακόμα λιγότεροι όσοι δηλώνουν πως αυτό συμβαίνει σπάνια.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν αντιμετωπίζονται ως ίσοι από τον διευθυντή του σχολείου τους. Παρατηρούμε πως επικρατέστερη απάντηση με ποσοστό 43,9% είναι πως πολύ συχνά έχουν αυτή την αντιμετώπιση. Δεύτερη επικρατέστερη απάντηση είναι πως αυτό συμβαίνει συχνά. Λιγότεροι είναι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως αντιμετωπίζονται ως ίσοι από τον διευθυντή τους μερικές φορές ή σπάνια.

V33 Ο διευθυντής αντιμετωπίζει τους εκπαιδευτικούς ως ίσους.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	14	10,6	10,6
	Μερικές φορές	18	13,6	24,2
	Συχνά	42	31,8	56,1
	Πολύ συχνά	58	43,9	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Ο επόμενος πίνακας δείχνει τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για τη συχνότητα με την οποία τους επαινεί ο διευθυντής. Με μεγάλη διαφορά οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν πως ο διευθυντής τους επαινεί συχνά ή πολύ συχνά. Λιγότεροι είναι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως τους επαινεί μερικές

φορές και ακόμα λιγότεροι όσοι απάντησαν πως ο διευθυντής τους επαινεί σπάνια.

V38 Ο διευθυντής επαινεί τους εκπαιδευτικούς.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	12	9,1	9,1
	Μερικές φορές	22	16,7	25,8
	Συχνά	52	39,4	65,2
	Πολύ συχνά	46	34,8	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στη συνέχεια οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν αν ο διευθυντής τους γίνεται εύκολα κατανοητός. Οι απαντήσεις που έδωσαν παρουσιάζονται στον πίνακα που βρίσκεται παρακάτω.

V39 Ο διευθυντής γίνεται εύκολα κατανοητός.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	12	9,1	9,1
	Μερικές φορές	28	21,2	30,3
	Συχνά	40	30,3	60,6
	Πολύ συχνά	52	39,4	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Με πολύ μεγάλο αριθμό απαντήσεων οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως ο διευθυντής γίνεται κατανοητός πολύ συχνά. Πολύ μικρότερος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που απάντησε πως ο διευθυντής γίνεται κατανοητός μερικές φορές ή σπάνια.

Στον πίνακα παρακάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις για τη συχνότητα με την οποία ο διευθυντής δείχνει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικούς.

V51 Ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να δείξει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικ

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	8	6,1	6,1
	Μερικές φορές	36	27,3	33,3
	Συχνά	48	36,4	69,7
	Πολύ συχνά	40	30,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Παρατηρούμε ότι επικρατέστερη είναι η απάντηση πως ο διευθυντής δείχνει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικούς συχνά ή πολύ συχνά με ποσοστό 66,7%. Το 27,3% απάντησε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές, ενώ μόλις το 6,1% απάντησε πως σπάνια ο διευθυντής προσπαθεί να δείξει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικούς.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές	Μέση τιμή	Διασπορά
Ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς	3,14	0,799
Ο διευθυντής ασκεί εποικοδομητική κριτική	2,50	0,961
Ο διευθυντής εξηγεί τον λόγο για τον οποίο ασκεί κριτική στους εκπαιδευτικούς	2,61	1,017
Ο διευθυντής ακούει και αποδέχεται τις προτάσεις των εκπαιδευτικών	3,05	0,828
Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για την ευημερία των εκπαιδευτικών	2,94	0,923
Ο διευθυντής αντιμετωπίζει τους εκπαιδευτικούς ως ίσους	3,09	1,000
Ο διευθυντής επαινεί τους εκπαιδευτικούς	3,00	0,941
Ο διευθυντής γίνεται εύκολα κατανοητός	3,00	0,988
Ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να δείξει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικούς	2,91	0,903

Κατευθυντική στάση διευθυντή

Στον πίνακα που βρίσκεται παρακάτω εμφανίζονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τον αυστηρό τρόπο διοίκησης του διευθυντή.

V15 Ο διευθυντής διοικεί με αυστηρό τρόπο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	58	43,9	43,9
Μερικές φορές	54	40,9	84,8
Συχνά	18	13,6	98,5
Πολύ συχνά	2	1,5	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Όπως φαίνεται από τον πίνακα οι επικρατέστερες απαντήσεις είναι πως σπάνια ή μερικές φορές ο διευθυντής διοικεί με αυστηρό τρόπο. Ένας μικρός αριθμός εκπαιδευτικών δήλωσε ότι ο διευθυντής διοικεί αυστηρά

συχνά ενώ μόλις δύο εκπαιδευτικοί απάντησαν πως συχνά ο διευθυντής διοικεί με αυστηρό τρόπο.

Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για τον έλεγχο της ώρας προσέλευσής τους στο σχολείο από τον διευθυντή.

V20 Ο διευθυντής ελέγχει την ώρα προσέλευσης των εκπαιδευτικών

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	34	25,8	25,8
	Μερικές φορές	40	30,3	56,1
	Συχνά	34	25,8	81,8
	Πολύ συχνά	24	18,2	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι απαντήσεις είναι σχεδόν μοιρασμένες. Επικρατέστερη απάντηση από 40 εκπαιδευτικούς είναι πως μερικές μόνο φορές ο διευθυντής ελέγχει την ώρα που έρχονται στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί. Ωστόσο, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών απάντησε πως σπάνια ή συχνά ο διευθυντής τους ελέγχει την ώρα προσέλευσής τους στο σχολείο.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν ο διευθυντής προγραμματίζει το εκπαιδευτικό τους έργο.

V27 Ο διευθυντής προγραμματίζει το έργο των εκπαιδευτικών

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	30	22,7	22,7
	Μερικές φορές	68	51,5	74,2
	Συχνά	30	22,7	97,0
	Πολύ συχνά	4	3,0	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Μόνο ένας πολύ μικρός αριθμός δήλωσε πως πολύ συχνά το έργο τους προγραμματίζεται από τον διευθυντή. Σχεδόν οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα δήλωσε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές, ενώ ίσος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που απάντησε "σπάνια" και "συχνά".

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν ο διευθυντής διορθώνει τα λάθη τους.

V34 Ο διευθυντής διορθώνει τα λάθη των εκπαιδευτικών

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	22	16,7	16,7
	Μερικές φορές	50	37,9	54,5
	Συχνά	44	33,3	87,9
	Πολύ συχνά	16	12,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Με μικρή διαφορά στις απαντήσεις τους οι εκπαιδευτικοί απάντησαν πως ο διευθυντής διορθώνει τα λάθη τους σπάνια ή πολύ συχνά. Επικρατέστερη απάντηση είναι πως τα διορθώνει μερικές φορές, ενώ δεύτερη σε συχνότητα απάντηση είναι πως τα διορθώνει συχνά.

Στην ερώτηση αν ο διευθυντής ελέγχει το διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές. Δεύτερη πιο συχνή απάντηση είναι πως ο διευθυντής ελέγχει σπάνια το έργο των εκπαιδευτικών στην τάξη. Ελάχιστες είναι οι απαντήσεις "πολύ συχνά" και "συχνά". Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών.

V40 Ο διευθυντής επιβλέπει στενά το διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών στην τάξη

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	60	45,5	45,5
	Μερικές φορές	62	47,0	92,4
	Συχνά	8	6,1	98,5
	Πολύ συχνά	2	1,5	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στον επόμενο πίνακα μπορούμε να δούμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν ο διευθυντής τους επιβλέπει στενά.

V43 Ο διευθυντής επιβλέπει στενά τους εκπαιδευτικούς.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	52	39,4	39,4
	Μερικές φορές	66	50,0	89,4
	Συχνά	12	9,1	98,5
	Πολύ συχνά	2	1,5	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι μισοί εκπαιδευτικοί απάντησαν πως μερικές φορές ο διευθυντής τους επιβλέπει συχνά και το 40% των εκπαιδευτικών απάντησε πως τους επιβλέπει σπάνια. Πολύ λίγοι είναι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως ο διευθυντής τους επιβλέπει συχνά, ενώ μόνο δύο απάντησαν πως βρίσκονται πολύ συχνά κάτω από την επίβλεψη του διευθυντή.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος.

V44 Ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	80	60,6	60,6
	Μερικές φορές	50	37,9	98,5
	Συχνά	2	1,5	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς απάντησαν πως σπάνια ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος. Πολύ μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών απάντησε πως ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος μερικές φορές και μόνο δύο εκπαιδευτικοί είπαν πως αυτό συμβαίνει συχνά. Παρατηρούμε πως κανένας εκπαιδευτικός δεν επέλεξε την απάντηση "μερικές φορές".

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί για το αν ο διευθυντής είναι αυταρχικός.

V48 Ο διευθυντής είναι αυταρχικός

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	94	71,2	71,2
	Μερικές φορές	28	21,2	92,4
	Συχνά	6	4,5	97,0
	Πολύ συχνά	4	3,0	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Η συντριπτική πλειοψηφία με ποσοστό 71% απάντησε πως σπάνια ο διευθυντής τους είναι αυταρχικός. Το 21% του δείγματος απάντησε πως μερικές φορές ο διευθυντής τους είναι αυταρχικός. Μόλις 4,5% απάντησε πως είναι αυταρχικός συχνά και 3% πολύ συχνά.

Στον πίνακα που βρίσκεται πιο κάτω φαίνονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά τους επιβλέπει ο διευθυντής.

V50 Ο διευθυντής επιβλέπει ό, τι κάνουν οι εκπαιδευτικοί

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	28	21,2	21,2
Μερικές φορές	60	45,5	66,7
Συχνά	36	27,3	93,9
Πολύ συχνά	8	6,1	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Οι μισοί σχεδόν εκπαιδευτικοί με ποσοστό 45,5% απάντησαν πως ο διευθυντής τους επιβλέπει μερικές φορές. Δεύτερη επικρατέστερη απάντηση με ποσοστό 27% είναι πως ο διευθυντής τους επιβλέπει συχνά. Επόμενη σε συχνότητα απάντηση είναι πως οι εκπαιδευτικοί σπάνια βρίσκονται υπό την επίβλεψη του διευθυντή σπάνια με ποσοστό 21%. Μόλις το 6% του δείγματος απάντησε πως ο διευθυντής τους επιβλέπει πολύ συχνά.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Διασπορά
Ο διευθυντής διοικεί με αυστηρό τρόπο	1,73	0,753
Ο διευθυντής ελέγχει την ώρα προσέλευσης των εκπαιδευτικών	2,36	1,058
Ο διευθυντής προγραμματίζει το έργο των εκπαιδευτικών	2,06	0,759
Ο διευθυντής διορθώνει τα λάθη των εκπαιδευτικών	2,41	0,908
Ο διευθυντής επιβλέπει στενά το διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών στην τάξη	1,64	0,669
Ο διευθυντής επιβλέπει στενά τους εκπαιδευτικούς	1,73	0,686
Ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος	1,41	0,524
Ο διευθυντής είναι αυταρχικός	1,39	0,718
Ο διευθυντής παρατηρεί ό, τι κάνουν οι εκπαιδευτικοί	2,18	0,836

Περιοριστική στάση διευθυντή

Στον πίνακα που βρίσκεται πιο κάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για τη συχνότητα με την οποία το εκπαιδευτικό τους έργο εμποδίζεται από εξωδιδακτικά καθήκοντα.

V21 Τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα εμποδίζουν το εκπαιδευτικό έργο

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	50	37,9	37,9
	Μερικές φορές	56	42,4	80,3
	Συχνά	18	13,6	93,9
	Πολύ συχνά	8	6,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε πως τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα αποτελούν εμπόδιο στο έργο τους. Το 42,4% απάντησε πως τους εμποδίζουν μερικές φορές και το 38% απάντησε πως τους εμποδίζουν σπάνια. Λίγοι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως συχνά το έργο τους εμποδίζεται από άλλα καθήκοντα, ενώ μόνο το 6% θεωρεί πως αυτό συμβαίνει πολύ συχνά.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για τον όγκο της εξωδιδασκτικής εργασίας που τους ανατίθεται.

V28Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλο φόρτο εξωδιδασκτικής εργασίας

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	36	27,3	27,3
	Μερικές φορές	52	39,4	66,7
	Συχνά	30	22,7	89,4
	Πολύ συχνά	14	10,6	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Μεγάλο φόρτο εξωδιδασκτικής εργασίας φαίνεται πως έχουν μερικές φορές οι εκπαιδευτικοί με ποσοστό 40%. Δεύτερη επικρατέστερη απάντηση, με ποσοστό 27%, είναι πως σπάνια τους ανατίθεται εξωδιδασκτική εργασία, ενώ λίγοι είναι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως αυτό συμβαίνει πολύ συχνά.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για τη συχνότητα με την οποία ο διευθυντής του σχολείου ελέγχει τα πλάνα μαθήματος.

V35Ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	50	37,9	37,9
	Μερικές φορές	54	40,9	78,8

Συχνά	16	12,1	90,9
Πολύ συχνά	12	9,1	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών οι διευθυντές ελέγχουν τα plána μαθήματος σπάνια ή μερικές φορές, με ποσοστό 38% και 41% αντίστοιχα. Το 12% του δείγματος απάντησε πως γίνεται συχνά έλεγχος των plάνων μαθήματος από τον διευθυντή και το 9% πως γίνεται πολύ συχνά.

Ακολουθούν οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί για τη συχνότητα με την οποία επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά γραφείου.

V45Οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά γραφείου.

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	69	52,3	52,3
	Μερικές φορές	43	32,6	84,9
	Συχνά	16	12,1	97,0
	Πολύ συχνά	4	3,0	100,0
	Σύνολο	130	100,0	

Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς, με ποσοστό 52%, απάντησαν πως σπάνια επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά γραφείου και 32,6% απάντησαν πως επιβαρύνονται μερικές φορές. Κατά πολύ λιγότεροι ήταν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά συχνά ή πολύ συχνά με ποσοστό 12% και 3% αντίστοιχα.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Διασπορά
Τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα εμποδίζουν το εκπαιδευτικό έργο	1,88	0,865
Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλο φόρτο εξωδιδασκτικής εργασίας	2,17	0,950
Η γραφειοκρατική δουλειά είναι κουραστική σε αυτό το σχολείο	1,92	0,930
Οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά γραφείου	1,66	0,812

Στη συνέχεια θα δούμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί στις ερωτήσεις που αφορούν στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του

σχολείου. Για τη διευκόλυνση της έρευνας οι σχέσεις των εκπαιδευτικών μελετήθηκαν σε τρεις διαστάσεις, τη συλλογική συμπεριφορά, την οικεία και τις σχέσεις απάθειας. Η συλλογική συμπεριφορά των εκπαιδευτικών εξετάστηκε από τις ερωτήσεις 11, 16, 22, 29, 36, 41, 46 και 49, η οικεία συμπεριφορά εξετάστηκε από τις ερωτήσεις 12, 17, 23, 30, 37, 42 και 47 και οι σχέσεις απάθειας από τις ερωτήσεις 13, 18, 24 και 31.

Συλλογική συμπεριφορά εκπαιδευτικών

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν ολοκληρώνουν τη δουλειά τους με ευχαρίστηση.

V11 Οι εκπαιδευτικοί ολοκληρώνουν τη δουλειά τους με ευχαρίστηση

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	2	1,5	1,5
	Μερικές φορές	26	19,7	21,2
	Συχνά	70	53,0	74,2
	Πολύ συχνά	34	25,8	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς δήλωσαν πως κάνουν με ευχαρίστηση τη δουλειά τους συχνά ή πολύ συχνά με ποσοστό 53% και 26% αντίστοιχα. Μικρότερος αριθμός εκπαιδευτικών δήλωσε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές και μόνο δύο εκπαιδευτικοί απάντησαν πως σπάνια ολοκληρώνουν τη δουλειά τους με ευχαρίστηση.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά φεύγουν από το σχολείο αμέσως μόλις σχολάσουν.

V16 Οι εκπαιδευτικοί φεύγουν από το σχολείο αμέσως μόλις σχολάσουν

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	14	10,6	10,6
	Μερικές φορές	34	25,8	36,4
	Συχνά	46	34,8	71,2
	Πολύ συχνά	38	28,8	100,0

Σύνολο	132	100,0
--------	-----	-------

Οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς φαίνεται πως αποχωρούν συχνά ή πολύ συχνά από το σχολείο αμέσως μόλις σχολάσουν με ποσοστά απαντήσεων 35% και 29% αντίστοιχα. Τρίτη σε συχνότητα απάντηση είναι πως αποχωρούν αμέσως μερικές φορές με ποσοστό 26%. Λιγότεροι ήταν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως σπάνια αποχωρούν από το σχολείο μόλις σχολάσουν.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί για το αν αποδέχονται τα ελαττώματα των συναδέλφων τους.

V22 Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αποδέχονται τα ελαττώματα των συναδέλφων τους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	16	12,1	12,1
Μερικές φορές	22	16,7	28,8
Συχνά	72	54,5	83,3
Πολύ συχνά	22	16,7	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς , με ποσοστό 55%, απάντησαν πως τα ελαττώματα των συναδέλφων τους γίνονται συχνά αποδεκτά από τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς του σχολείου. Ίδιος αριθμός εκπαιδευτικών απάντησε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές ή συχνά με ποσοστό 18%. Μόνο το 12% του δείγματος απάντησε "σπάνια" σε αυτή την ερώτηση.

Στη συνέχεια θα δούμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν αισθάνονται περήφανοι για το σχολείο τους.

V36 Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	6	4,5	4,5
Μερικές φορές	28	21,2	25,8
Συχνά	44	33,3	59,1
Πολύ συχνά	54	40,9	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Επικρατέστερες είναι οι απαντήσεις "πολύ συχνά" και "συχνά", με ποσοστά 41% και 33% αντίστοιχα. Το 21% των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα δήλωσε πως αισθάνεται περηφάνια για το σχολείο που εργάζεται μερικές φορές και μόνο το 4,5% δήλωσε πως δεν αισθάνεται ποτέ περήφανο για το σχολείο του.

Στον πίνακα που βρίσκεται πιο κάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο εύκολα γίνονται αποδεκτοί στο σχολείο τους νέοι συνάδελφοι.

V41 Καινούριοι εκπαιδευτικοί γίνονται εύκολα αποδεκτοί από τους συναδέλφους τους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	10	7,6	7,6
	Μερικές φορές	14	10,6	18,2
	Συχνά	56	42,4	60,6
	Πολύ συχνά	52	39,4	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Από τον πίνακα φαίνεται πως οι καινούριοι εκπαιδευτικοί γίνονται συχνά ή πολύ συχνά αποδεκτοί από τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς του σχολείου, με 56 και 52 απαντήσεις αντίστοιχα. Πολύ λιγότεροι ήταν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως οι νέοι συνάδελφοι γίνονται μερικές φορές ή σπάνια αποδεκτοί από τους υπόλοιπους, με 14 και 10 απαντήσεις αντίστοιχα.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στη έρευνα για το αν είναι χωρισμένοι σε μικρότερες ομάδες.

V46 Οι εκπαιδευτικοί κάνουν παρέα σε μικρότερες ομάδες

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	20	15,2	15,2
	Μερικές φορές	50	37,9	53,0
	Συχνά	52	39,4	92,4
	Πολύ συχνά	10	7,6	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Σχεδόν ίδιος αριθμός εκπαιδευτικών απάντησε πως οι εκπαιδευτικοί του σχολείου είναι μοιρασμένοι σε μικρότερες ομάδες "συχνά" ή "μερικές

φορές". Τρίτη επικρατέστερη απάντηση είναι πως αυτό συμβαίνει σπάνια και λιγότερες απαντήσεις είχε η επιλογή "πολύ συχνά".

Στον πίνακα που ακολουθεί μπορούμε να δούμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν υπάρχει σεβασμός ανάμεσά τους.

V49 Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους τους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	8	6,1	6,1
	Μερικές φορές	22	16,7	22,7
	Συχνά	48	36,4	59,1
	Πολύ συχνά	54	40,9	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί με ποσοστό 41% απάντησαν πως πολύ συχνά υπάρχει σεβασμός ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου και 36% απάντησε πως αυτό συμβαίνει συχνά. Λιγότεροι ήταν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως μερικές φορές υπάρχει σεβασμός ανάμεσά τους, ενώ μόλις το 6% απάντησε πως σπάνια οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους τους.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Διασπορά
Οι εκπαιδευτικοί ολοκληρώνουν τη δουλειά τους με ευχαρίστηση	3,03	0,720
Οι εκπαιδευτικοί φεύγουν από το σχολείο αμέσως μόλις σχολάσουν	2,82	0,971
Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αποδέχονται τα ελαττώματα των συναδέλφων τους	2,76	0,875
Οι εκπαιδευτικοί βοηθούν ο ένας τον άλλο	2,98	0,949
Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους	3,11	0,893
Καινούριοι εκπαιδευτικοί γίνονται εύκολα αποδεκτοί από τους συναδέλφους τους	3,14	0,889
Οι εκπαιδευτικοί κάνουν παρέα σε μικρότερες ομάδες	2,39	0,836
Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους τους	3,12	0,900

Στον πίνακα που βρίσκεται παρακάτω παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί για το αν άλλοι συνάδελφοι είναι οι καλύτεροί τους φίλοι.

V12 Οι καλύτεροι φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλοι συνάδελφοι

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	26	19,7
	Μερικές φορές	52	39,4
	Συχνά	48	36,4
	Πολύ συχνά	6	4,5
	Σύνολο	132	100,0

Με λίγες μόνο απαντήσεις διαφορά υπερτερεί η άποψη πως μερικές φορές οι καλύτεροι φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλοι συνάδελφοι έναντι της άποψης πως αυτό συμβαίνει συχνά. Επόμενη επικρατέστερη απάντηση είναι πως σπάνια οι εκπαιδευτικοί έχουν στενές σχέσεις μεταξύ τους και λίγοι ήταν αυτοί που απάντησαν πως πολύ συχνά καλύτεροί τους φίλοι είναι άλλοι συνάδελφοι.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά συναναστρέφονται με τους συναδέλφους τους εκτός από το σχολείο.

V17 Οι εκπαιδευτικοί έχουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και εκτός σχολικού χώρου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	8	6,1
	Μερικές φορές	50	37,9
	Συχνά	54	40,9
	Πολύ συχνά	20	15,2
	Σύνολο	132	100,0

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος απάντησε πως κάνει παρέα με τους συναδέλφους και εκτός σχολείου συχνά ή μερικές φορές. Οι δύο αυτές επιλογές είναι μικρή διαφορά μεταξύ τους στις προτιμήσεις των εκπαιδευτικών με ποσοστά 41% και 38% αντίστοιχα. Το 15% των εκπαιδευτικών απάντησε πως πολύ συχνά βρίσκεται με τους συναδέλφους του και εκτός σχολικού χώρου, ενώ μόνο το 6% δήλωσε πως αυτό συμβαίνει σπάνια.

Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί για το αν γνωρίζουν την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους.

V23 Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	20	15,2	15,2
	Μερικές φορές	50	37,9	53,0
	Συχνά	52	39,4	92,4
	Πολύ συχνά	10	7,6	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Σχεδόν ίδια συχνότητα απαντήσεων συγκέντρωσαν οι απαντήσεις "συχνά" και "μερικές φορές", με 52 και 50 απαντήσεις αντίστοιχα. Τρίτη σε συχνότητα απάντηση των εκπαιδευτικών ήταν πως σπάνια γνωρίζουν λεπτομέρειες για την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους με 20 απαντήσεις και μόνο 10 εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως γνωρίζουν την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους.

V30 Οι εκπαιδευτικοί περνούν ευχάριστα όταν συναναστρέφονται μεταξύ τους στο σχολείο

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	6	4,5	4,5
	Μερικές φορές	18	13,6	18,2
	Συχνά	56	42,4	60,6
	Πολύ συχνά	52	39,4	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε πως συχνά ή πολύ συχνά περνά ευχάριστα όταν συναναστρέφεται με άλλους εκπαιδευτικούς στο σχολείο, με ποσοστά απαντήσεων 42% και 39% αντίστοιχα. Το 14% απάντησε πως νιώθει ευχάριστα μερικές φορές και μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 5% δήλωσε πως σπάνια νιώθει ευχάριστα όταν περνάει χρόνο με τους συναδέλφους του.

V37 Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται μεταξύ τους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	--	-----------	---------	--------------------

Valid	Σπάνια	14	10,6	10,6
	Μερικές φορές	18	13,6	24,2
	Συχνά	48	36,4	60,6
	Πολύ συχνά	52	39,4	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στον παραπάνω πίνακα μπορούμε να δούμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά υποστηρίζονται μεταξύ τους. Οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως υποστηρίζονται μεταξύ τους πολύ συχνά ή συχνά, με τις απαντήσεις αυτές να συγκεντρώνουν ποσοστά 40% και 36% αντίστοιχα. Πολύ λιγότεροι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές ή σπάνια, με τις απαντήσεις αυτές να συγκεντρώνουν ποσοστά 14% και 11% αντίστοιχα.

Στη συνέχεια οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν αν συναναστρέφονται μεταξύ τους καθημερινά. Οι απαντήσεις που έδωσαν παρουσιάζονται παρακάτω

V42 Οι εκπαιδευτικοί συναναστρέφονται μεταξύ τους σε καθημερινή βάση

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	16	12,1	12,1
	Μερικές φορές	30	22,7	34,8
	Συχνά	64	48,5	83,3
	Πολύ συχνά	22	16,7	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι μισοί σχεδόν από τους εκπαιδευτικούς, με ποσοστό 49%, δήλωσε πως βρίσκεται καθημερινά με τους συναδέλφους του συχνά. Το 23% του δείγματος δήλωσε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές και το 17% πως συμβαίνει πολύ συχνά. Σπάνια συναναστρέφεται με τους συναδέλφους του σε καθημερινή βάση το 12% του δείγματος.

V47 Οι εκπαιδευτικοί υπερασπίζονται τους συναδέλφους τους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	10	7,6	7,6
	Μερικές φορές	20	15,2	22,7
	Συχνά	62	47,0	69,7
	Πολύ συχνά	40	30,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στον παραπάνω πίνακα βλέπουμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά υπερασπίζονται τους συναδέλφους τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε πως στο συγκεκριμένο σχολείο οι εκπαιδευτικοί υπερασπίζονται μεταξύ τους συχνά ή πολύ συχνά, με ποσοστά 47% και 30% αντίστοιχα. Το 15% του δείγματος απάντησε πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές και μόνο το 8% δήλωσε πως σπάνια οι εκπαιδευτικοί υπερασπίζονται ο ένας τον άλλο.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Διασπορά
Οι καλύτεροι φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλοι συνάδελφοι	2,26	0,825
Οι εκπαιδευτικοί έχουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και εκτός σχολικού χώρου	2,65	0,810
Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους	2,39	0,836
Οι εκπαιδευτικοί περνούν ευχάριστα όταν συναναστρέφονται μεταξύ τους στο σχολείο	3,17	0,830
Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται μεταξύ τους	3,05	0,980
Οι εκπαιδευτικοί συναναστρέφονται μεταξύ τους σε καθημερινή βάση	2,70	0,890
Οι εκπαιδευτικοί υπερασπίζονται τους συναδέλφους τους	3,00	0,874

Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν οι συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων είναι μάταιες.

V13 Οι Συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων είναι μάταιες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	50	37,9	37,9
Μερικές φορές	52	39,4	77,3
Συχνά	26	19,7	97,0
Πολύ συχνά	4	3,0	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Παρατηρούμε πως η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε ότι σπάνια ή μερικές φορές οι συνελεύσεις του Συλλόγου είναι μάταιες. Μόνο 4 εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι αυτό συμβαίνει συχνά.

V18 Μια μικρή ομάδα εκπαιδευτικών φέρνει πάντα αντίρρηση στην πλειοψηφία

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	52	39,4	39,4
	Μερικές φορές	54	40,9	80,3
	Συχνά	18	13,6	93,9
	Πολύ συχνά	8	6,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Στον πίνακα που βρίσκεται πιο πάνω μπορούμε να δούμε τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το αν μια ομάδα εκπαιδευτικών είναι αντίθετη με την πλειοψηφία. Παρατηρούμε πως αυτή είναι μια αντίδραση που εκδηλώνεται μερικές φορές ή σπάνια. Πολύ μικρός είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που δήλωσε πως αυτή είναι μια συμπεριφορά που εκδηλώνεται συχνά.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών για το πόσο συχνά ασκείται πίεση και κριτική σε όσους συναδέλφους φέρνουν αντίρρηση στην πλειοψηφία.

V24 Οι εκπαιδευτικοί ασκούν πίεση και κριτική στους συναδέλφους που δεν ακολουθούν την πλειοψηφία

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Σπάνια	46	34,8	34,8
	Μερικές φορές	48	36,4	71,2
	Συχνά	22	16,7	87,9
	Πολύ συχνά	16	12,1	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Παρατηρούμε στον πίνακα πιο πάνω ότι η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε πως αυτή είναι μια συμπεριφορά που εκδηλώνεται μερικές φορές ή σπάνια. Πολύ λιγότεροι είναι οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως συχνά ή πολύ συχνά ασκείται κριτική σε όσους φέρνουν αντίρρηση στην πλειοψηφία.

V31 Οι εκπαιδευτικοί παρεκκλίνουν από το θέμα όταν μιλούν στις συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid Σπάνια	38	28,8	28,8
Μερικές φορές	60	45,5	74,2
Συχνά	28	21,2	95,5
Πολύ συχνά	6	4,5	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών της τάξης του 45%, απάντησε πως μερικές φορές παρεκκλίνουν από το θέμα στις συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων. Δεύτερη επικρατέστερη απάντηση είναι η επιλογή "σπάνια" με ποσοστό απαντήσεων 29%. Τρίτη σε συχνότητα απάντηση είναι η επιλογή "συχνά", με το 21% των εκπαιδευτικών να έχει δώσει αυτή την απάντηση. Μόνο το 5% του δείγματος δήλωσε πως πολύ συχνά οι εκπαιδευτικοί παρεκκλίνουν από το θέμα στις συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

	Μέση τιμή	Διασπορά
Οι Συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων είναι μάταιες	1,88	0,829
Μια μικρή ομάδα εκπαιδευτικών φέρνει πάντα αντίρρηση στην πλειοψηφία	1,86	0,872
Οι εκπαιδευτικοί ασκούν πίεση και κριτική στους συναδέλφους που δεν ακολουθούν την πλειοψηφία	2,06	1,002
Οι εκπαιδευτικοί παρεκκλίνουν από το θέμα όταν μιλούν στις συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων	2,02	0,829

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι δηλώσεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα για τις παραμέτρους του σχολικού κλίματος που πρέπει να βελτιωθούν στο σχολείο τους.

V52 Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς

Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
-----------	---------	--------------------

Valid	Καθόλου	20	15,2	15,2
	Λίγο	40	30,3	45,5
	Πολύ	50	37,9	83,3
	Πάρα πολύ	22	16,7	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Επικρατέστερη απάντηση είναι πως η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου πρέπει να βελτιωθεί πολύ ή πάρα πολύ. Πιο συγκεκριμένα τις απαντήσεις αυτές έδωσαν περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς με ποσοστό 55%. Το υπόλοιπο 45% του δείγματος απάντησε πως οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς πρέπει να βελτιωθούν λίγο ή καθόλου.

V53 Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Καθόλου	16	12,1	12,1
	Λίγο	40	30,3	42,4
	Πολύ	40	30,3	72,7
	Πάρα πολύ	36	27,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Από τον πίνακα που βρίσκεται πιο πάνω μπορούμε να δούμε τις απόψεις των εκπαιδευτικών για το αν πρέπει να βελτιωθεί η συνεργασία και επικοινωνία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή. Οι απαντήσεις τους φαίνεται να είναι μοιρασμένες ανάμεσα στο "λίγο" και το "πολύ". Αρκετοί εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως πρέπει να βελτιωθεί πάρα πολύ και λιγότεροι ήταν εκείνοι που δήλωσαν πως δεν πρέπει να βελτιωθεί καθόλου.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών για το αν πρέπει να βελτιωθεί η επικοινωνία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές.

V54 Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Καθόλου	6	4,5	4,5
	Λίγο	52	39,4	43,9

Πολύ	48	36,4	80,3
Πάρα πολύ	26	19,7	100,0
Σύνολο	132	100,0	

Οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών είναι κυρίως μοιρασμένες ανάμεσα στο "λίγο" και το "πολύ", με μόλις 4 απαντήσεις διαφορά. Πολύ λίγοι είναι οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν πως οι σχέσεις ανάμεσα στους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς δεν πρέπει να βελτιωθούν καθόλου.

Στη συνέχεια οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να απαντήσουν αν πρέπει να βελτιωθούν οι σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους γονείς των μαθητών

V55 Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στο σχολείο και τους γονείς των μαθητών

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Καθόλου	2	1,5	1,5
	Λίγο	42	31,8	33,3
	Πολύ	56	42,4	75,8
	Πάρα πολύ	32	24,2	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να υποστηρίζουν πως οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους γονείς των μαθητών πρέπει να βελτιωθούν πολύ. Ωστόσο αρκετά μεγάλος αριθμός του δείγματος απάντησε πως πρέπει να βελτιωθούν λίγο. Ελάχιστοι ήταν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν πως δεν πρέπει να βελτιωθούν καθόλου.

V56 Πρέπει να βελτιωθεί η υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Καθόλου	2	1,5	1,5
	Λίγο	26	19,7	21,2
	Πολύ	58	43,9	65,2
	Πάρα πολύ	46	34,8	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Ως προς την υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών απάντησε πως πρέπει να βελτιωθεί πολύ ή

πάρα πολύ. Λίγοι είναι αυτοί που φαίνονται ικανοποιημένοι και απαντούν πως πρέπει να βελτιωθεί λίγο, ενώ ελάχιστες είναι οι απαντήσεις πως πρέπει να παραμείνουν όπως είναι.

V57 Πρέπει να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της διεύθυνσης του σχολείου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Valid	Καθόλου	28	21,2	21,2
	Λίγο	32	24,2	45,5
	Πολύ	36	27,3	72,7
	Πάρα πολύ	36	27,3	100,0
	Σύνολο	132	100,0	

Σε ό, τι αφορά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της διεύθυνσης του σχολείου, οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών φαίνεται πως είναι μοιρασμένες. Ίδιος αριθμός εκπαιδευτικών απάντησε πως πρέπει να βελτιωθεί πολύ ή πάρα πολύ. Με μικρή διαφορά στον αριθμό απαντήσεων δήλωσαν πως πρέπει να βελτιωθεί λίγο, ενώ αρκετοί ήταν όσοι απάντησαν πως δεν πρέπει να βελτιωθεί καθόλου.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και η διασπορά των παραπάνω ερωτήσεων.

Μέσες τιμές

	Μέση τιμή	Διασπορά
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς	2,56	0,943
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή	2,73	0,997
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές	2,71	0,834
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στο σχολείο και τους γονείς των μαθητών	2,89	0,784
Πρέπει να βελτιωθεί η υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου	3,12	0,772
Πρέπει να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της διεύθυνσης του σχολείου	2,61	1,1039

Συμπεράσματα

Ένας από τους στόχους της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν το κλίμα μιας σχολικής μονάδας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται πως το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζεται από τον τρόπο με τον οποίο διοικείται, από το μέγεθός του και από τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αυτό. Τα αποτελέσματα αυτά βρίσκονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που διερευνούσαν τους παράγοντες που διαμορφώνουν το κλίμα ενός σχολείου (Σαϊτής, 2008, Μαρούδας & Μπελαδάκης, 2006, Κατσαρού κ. ά., 2016). Ακόμη, από τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύεται ο ρόλος του διευθυντή στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα τον κατέταξαν ως τον σημαντικότερο παράγοντα που συμβάλλει στη δημιουργία ενός θετικού ή αρνητικού κλίματος σε ένα σχολείο. Η άποψη αυτή συμφωνεί με άλλες έρευνες που έδειξαν ότι το κλίμα ενός σχολείου εξαρτάται περισσότερο από την ικανότητα του διευθυντή να χειριστεί το προσωπικό του, το στυλ ηγεσίας που ακολουθεί και την προσωπικότητα του ως ηγέτη (Σαϊτής, 2008).

Απόκλιση με τη βιβλιογραφία Η παρούσα εργασία διαφοροποιείται από άλλες αντίστοιχες όσον αφορά στη θετική συσχέτιση του σχολικού κλίματος με την υλικοτεχνική υποδομή. Σε προηγούμενο κεφάλαιο αναφέρθηκε πως η υλικοτεχνική υποδομή ενός σχολείου μπορεί να επηρεάσει σημαντικά το κλίμα που επικρατεί σε μια σχολική μονάδα (Κατσαρού κ.ά. , 2016, Καρατάσιου & Καραμήτρου, 2008, Creemers & Reezigt, 1999, Marshall, 2004). Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας όμως δεν φαίνεται πως η υλικοτεχνική υποδομή ενός σχολείου μπορεί να καθορίσει το κλίμα του.

Ο δεύτερος στόχος της έρευνας ήταν να περιγράψει τις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή του σχολείου.

Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών του Νομού Ροδόπης φαίνεται πως οι διευθυντές των σχολείων ακολουθούν υποστηρικτική στάση απέναντι στους εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζονται ως ισότιμα μέλη, και οι απόψεις τους εισακούγονται από τον διευθυντή. Ο διευθυντής του σχολείου τους επαινεί, φροντίζει για την ευημερία τους, προσπαθεί να τους δείξει την

εκτίμησή του και να τους βοηθήσει όπως μπορεί. Ασκή κριτική η οποία είναι εποικοδομητική, εξηγεί τον λόγο για τον οποίο τους ασκή κριτική και το όραμά του και οι προθέσεις του γίνονται εύκολα κατανοητά.

Το στιλ διοίκησης που ακολουθείται από τον διευθυντή δεν είναι αυταρχικό. Σπάνια παρακολουθεί στενά τους εκπαιδευτικούς και παρατηρεί ό,τι κάνουν. Οι εκπαιδευτικοί προγραμματίζουν το διδακτικό τους έργο και τις δραστηριότητες της τάξης τους χωρίς την παρέμβαση του διευθυντή. Ωστόσο δεν διορθώνει πάντα τα λάθη τους.

Οι εκπαιδευτικοί δεν φαίνεται να επιβαρύνονται με μεγάλο φόρτο εξωδιδασκτικής ή γραφειοκρατικής εργασίας. Έτσι μπορούν να αφοσιωθούν απερίσπαστοι στο διδακτικό τους έργο.

Τα αποτελέσματα αυτά βρίσκονται σε συμφωνία με αποτελέσματα άλλων ερευνών σύμφωνα με τα οποία στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επικρατεί ανοιχτό κλίμα με υψηλό βαθμό υποστήριξης του διευθυντή (Καβούρη, 1998, Κούλα Β., 2011).

Ο τρίτος στόχος της έρευνας ήταν να περιγραφούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου. Από τα αποτελέσματα φάνηκε πως οι σχέσεις τους είναι πολύ καλές και υπάρχει οικειότητα ανάμεσά τους. Συναναστρέφονται μεταξύ τους σχεδόν καθημερινά ακόμα και εκτός του σχολικού χώρου. Είναι καλοί φίλοι μεταξύ τους και γνωρίζουν ακόμα και την προσωπική ζωή των άλλων. Η παρέα τους είναι ευχάριστη τόσο στα πλαίσια του σχολείου, όσο και έξω από αυτό.

Ως προς τις επαγγελματικές σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς στο χώρο του σχολείου φαίνεται να υπερισχύει ο αλληλοσεβασμός, η αλληλοβοήθεια και η αποδοχή απέναντι στα ελαττώματα των άλλων.

Είναι περήφανοι για το σχολείο τους, χαίρονται να πηγαίνουν στη δουλειά τους και αποκτούν το αίσθημα της ικανοποίησης και της ευχαρίστησης από αυτήν. Ωστόσο δεν παραμένουν στο χώρο του σχολείου και αποχωρούν αμέσως μετά το σχόλασμα.

Από τα σχολεία του νομού Ροδόπης απουσιάζουν οι σχέσεις απάθειας ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς. Οι συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων είναι αποτελεσματικές και εισακούγονται όλες οι προτάσεις, ακόμα και αν είναι αντίθετες με την πλειοψηφία του συνόλου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν με αποτελέσματα άλλων ερευνών σύμφωνα με τα οποία στα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επικρατεί μεγάλος βαθμός οικειότητας ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς (Καβούρη Π., 1998, Κούλα Β., 2011).

Τελευταίος στόχος της έρευνας ήταν να αξιολογηθεί η παράμετρος της επικοινωνίας και η αποτελεσματικότητα της διοίκησης του σχολείου.

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται πως είναι ικανοποιημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις που επικρατούν στα σχολεία όπου εργάζονται, αλλά επιδέχονται βελτίωσης. Αν και ο διευθυντής δεν είναι καταπιεστικός ή αυταρχικός και είναι υποστηρικτικός απέναντί τους, θεωρούν πως η επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών πρέπει να βελτιωθούν ακόμη περισσότερο. Το ίδιο συμβαίνει και με την επικοινωνία και τη συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς. Παρόλο που φαίνεται να έχουν φιλικές σχέσεις και να υποστηρίζονται μεταξύ τους στο σχολείο, δεν είναι ικανοποιημένοι από τα επίπεδα της συνεργασίας τους. Βελτίωση χρειάζεται και η υλικοτεχνική υποδομή των σχολείων και οι σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους γονείς των μαθητών. Ωστόσο φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι από τις σχέσεις που υπάρχουν ανάμεσα στους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς.

Τέλος, δεν είναι ικανοποιημένοι από την αποτελεσματικότητα της διεύθυνσης του σχολείου που εργάζονται.

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα αυτά προκαλούν εντύπωση, καθώς έρχονται σε αντίθεση με τα παραπάνω. Από τις προηγούμενες απαντήσεις φάνηκε πως υπάρχουν καλές σχέσεις και οικειότητα τόσο με τον διευθυντή, όσο και με τους συναδέλφους τους. Δεν επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά γραφείου, αντιμετωπίζονται ως ίσοι από τους διευθυντές, τους παρέχεται κάθε δυνατή βοήθεια και εκτελούν ανεμπόδιστοι το διδακτικό τους έργο. Ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς υπάρχουν φιλικές σχέσεις που συνεχίζονται και έξω από το χώρο του σχολείου και επικρατεί κλίμα αλληλοϋποστήριξης και αλληλοβοήθειας. Ωστόσο δεν φαίνεται είναι ικανοποιημένοι και επιθυμούν περαιτέρω βελτίωση στη συνεργασία και την επικοινωνία τους. Επιπλέον θα ήθελαν να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα της διοίκησης του σχολείου τους.

Ίσως θα έπρεπε να διερευνηθεί περισσότερο το θέμα με μια ποιοτική έρευνα, ώστε να αναδειχτούν τα στοιχεία της επικοινωνίας, της συνεργασίας και της διοίκησης που δεν τους ικανοποιούν. Αν και φαινόταν να περιγράφουν μια πολύ καλή εικόνα για τα σχολεία στα οποία εργάζονται σε θέματα συνεργασίας, φαίνεται τελικά πως δεν είναι απόλυτα ευχαριστημένοι. Θα είχε ενδιαφέρον να περιγράψουν ποια είναι γι' αυτούς τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού διευθυντή και τι θα έκανε καλύτερη την επικοινωνία και τη συνεργασία με όσους αλληλεπιδρούν στο χώρο του σχολείου.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

Αντρας Γυναίκα

Ηλικία

22-30 31-40 41-50 51+

Σχέση εργασίας

Μόνιμος Αναπληρωτής

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας

1-5 6-10 11-15 16-20 20+

Έτη προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα

1-4 5-9 10-14 15-19 20+

Οργανικότητα σχολικής μονάδας που εργάζεστε φέτος

<6/θέσιο 6/θέσιο - 10/θέσιο >10/θέσιο

Στις ερωτήσεις που ακολουθούν κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο (1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Συμφωνώ, 4=Συμφωνώ απόλυτα):

Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας.	1	2	3	4
Το σχολικό κλίμα εξαρτάται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας.	1	2	3	4
Το κλίμα ενός σχολείου εξαρτάται από την υλικοτεχνική του υποδομή.	1	2	3	4
Το κλίμα ενός σχολείου επηρεάζεται από τις προσωπικές αντιλήψεις των μελών του.	1	2	3	4
Σημαντικότερος παράγοντας στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος είναι ο διευθυντής του σχολείου.	1	2	3	4

Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος:

(1= Σπάνια, 2=Μερικές φορές, 3=Συχνά, 4=Πολύ συχνά)

Οι εκπαιδευτικοί ολοκληρώνουν τη δουλειά τους με ευχαρίστηση.	1	2	3	4
Οι καλύτεροι φίλοι των εκπαιδευτικών είναι άλλοι συνάδελφοι.	1	2	3	4
Οι συνελεύσεις του Συλλόγου διδασκόντων είναι μάταιες.	1	2	3	4
Ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4
Ο διευθυντής διοικεί με αυστηρό τρόπο.	1	2	3	4

Οι εκπαιδευτικοί φεύγουν από το σχολείο αμέσως μόλις σχολάσουν.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί έχουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και εκτός σχολικού χώρου.	1	2	3	4
Μια μικρή ομάδα εκπαιδευτικών φέρνει πάντα αντίρρηση στην πλειοψηφία.	1	2	3	4
Ο διευθυντής ασκεί εποικοδομητική κριτική.	1	2	3	4
Ο διευθυντής ελέγχει την ώρα προσέλευσης των εκπαιδευτικών.	1	2	3	4
Τα εξωδιδασκτικά καθήκοντα εμποδίζουν το εκπαιδευτικό έργο.	1	2	3	4
Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αποδέχονται τα ελαττώματα των συναδέλφων τους.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν την προσωπική ζωή των συναδέλφων τους	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί ασκούν πίεση και κριτική στους συναδέλφους που δεν ακολουθούν το σύνολο του σχολείου.	1	2	3	4
Ο διευθυντής εξηγεί τον λόγο για τον οποίο ασκεί κριτική τους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4
Ο διευθυντής ακούει και αποδέχεται τις προτάσεις των εκπαιδευτικών.	1	2	3	4
Ο διευθυντής προγραμματίζει το έργο των εκπαιδευτικών.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλο φόρτο εξωδιδασκτικής εργασίας.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί βοηθούν ο ένας τον άλλο.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί περνούν ευχάριστα όταν συναναστρέφονται μεταξύ τους στο σχολείο.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί παρεκκλίνουν από το θέμα όταν μιλούν στις συνελεύσεις του Συλλόγου Διδασκόντων.	1	2	3	4
Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για την ευημερία των εκπαιδευτικών.	1	2	3	4
Ο διευθυντής αντιμετωπίζει τους εκπαιδευτικούς ως ίσους.	1	2	3	4
Ο διευθυντής διορθώνει τα λάθη των εκπαιδευτικών.	1	2	3	4
Η γραφειοκρατική δουλειά είναι κουραστική σε αυτό το σχολείο.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί είναι περήφανοι για το σχολείο τους.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται μεταξύ τους.	1	2	3	4
Ο διευθυντής επαινεί τους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4
Ο διευθυντής γίνεται εύκολα κατανοητός.	1	2	3	4
Ο διευθυντής επιβλέπει στενά το διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών στην τάξη.	1	2	3	4
Καινούριοι εκπαιδευτικοί γίνονται εύκολα αποδεκτοί από τους συναδέλφους τους.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί συναναστρέφονται μεταξύ τους σε καθημερινή βάση.	1	2	3	4
Ο διευθυντής επιβλέπει στενά τους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4
Ο διευθυντής ελέγχει το πλάνο μαθήματος.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται με επιπλέον εργασία γραφείου.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί κάνουν παρέα σε μικρότερες ομάδες.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί υπερασπίζονται τους συναδέλφους τους.	1	2	3	4

Ο διευθυντής είναι αυταρχικός.	1	2	3	4
Οι εκπαιδευτικοί σέβονται τους συναδέλφους τους	1	2	3	4
Ο διευθυντής παρατηρεί ό, τι κάνουν οι εκπαιδευτικοί.	1	2	3	4
Ο διευθυντής κάνει ό, τι μπορεί για να δείξει την εκτίμησή του στους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4

Σημειώστε κατά πόσο χρειάζονται βελτίωση στο σχολείο που εργάζεστε οι παρακάτω παράμετροι:

(1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Συμφωνώ, 4=Συμφωνώ απόλυτα)

Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.	1	2	3	4
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τον διευθυντή.	1	2	3	4
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές.	1	2	3	4
Πρέπει να βελτιωθούν η επικοινωνία και η συνεργασία ανάμεσα στο σχολείο και τους γονείς των μαθητών.	1	2	3	4
Πρέπει να βελτιωθεί η υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου.	1	2	3	4
Πρέπει να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα της διεύθυνσης του σχολείου.	1	2	3	4

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Babalis T. (2013), *The Relation of Classroom Climate to Learning*, Journal of Modern Education Review, ISSN 2155-7993, USA, April 2013, Volume 3, No. 4, pp. 289–301 Academic Star Publishing Company
2. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2007), *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα
3. Creemers B. PM. & Reezigt G. J. (1999) , *The Role of School and Classroom Climate In Elementary School Learning Environments* in School Climate, Measuring, improving and sustaining healthy learning environments edited by Freiberg H. J. , Routledge Falmer, Philadelphia
4. Egley, R. J., & Jones, B. D. (2005). *Principals' inviting leadership behaviors in a time of test-based accountability*. Scholar-Practitioner Quarterly, vol.3 num. 1
5. Hoy A. W. & Hoy W. K. (2006), *Instructional Leadership, A research based guide to learning in schools*, 2nd edition, Pearson, Boston
6. Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. BeverlyHills, CA: Sage.
7. Huang, S. L. (2000). *Investigating high school teachers' perceptions of school environment*. (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από <https://eric.ed.gov/?id=ED440951>)
8. Marshall, M. L. (2004). *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences*, ανακτήθηκε στις 27/01/2019 από Georgia State University Center for School Safety, School Climate and Classroom Management,.
9. Ζμπάινος, Δ. & Γιαννακούρα, Αδ. (2010). *Η αξιολόγηση του σχολικού κλίματος από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μια διερεύνηση σε Γυμνάσια της Αττικής*. Παιδαγωγικός Λόγος, 3, σ. 43-60. (ανακτήθηκε 25/01/2019 από: http://www.plogos.gr/TEYXH/2010_3web/2z bainos.pdf)

10. Καβούρη Π. (1998) *Το σχολικό κλίμα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: ένας σημαντικός παράγοντας αξιολόγησης και αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας*, Παιδαγωγική επιθεώρηση, τ. 27
11. Καρατάσιος Γ., Καραμήτρου Α. (2008) *Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας*, *Εκπαίδευση και ποιότητα στο ελληνικό σχολείο*, Πρακτικά διημερίδων, Αθήνα, Ίδρυμα Ευγενίδου, 20-21 Μαρτίου 2008 & Θεσσαλονίκη, Πολυτεχνική Σχολή ΑΠΘ, 17-18 Απριλίου 2008, (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από <http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/104/2/104.pdf>)
12. Κατσαρού Ε., Πιτσιάβας Δ., Κάκκος Γ. (2016) *Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής μονάδας και ο καταλυτικός ρόλος του διευθυντή*, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»* Τόμος 4, τ.3, (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από http://journal.educircle.gr/images/teuxos/2016/teuxos3/teuxos3_10.pdf)
13. Κιρκιγιάννη Φ. (2011) *Ο Αποτελεσματικός Διευθυντής του Σχολείου*, ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ τεύχος 99-100, (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από <https://docplayer.gr/1720628-O-apotelesmatikos-dieythytis-toy-sholeioly.html>)
14. Κούλα Β. (2011), *Διαπροσωπικές σχέσεις διευθυντή και εκπαιδευτικών και θεωρίες διοίκησης*, εκδ. Αδελφών Κυριακίδη α.ε., Αθήνα
15. Κωτσίκης Β. (1993) *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, εκδ. Έλλην, Αθήνα
16. Μαρούδας Η., Μπελαδάκης Μ. (2006) *Τα δικαιώματα του παιδιού το σχολικό κλίμα και η Αντιαυταρχική Αγωγή του A.S.Neil.*, εκδ. Μετασπουδή, Αθήνα
17. Παμούκτσογλου Α. (2001) *Αποτελεσματικό Σχολείο: Χαρακτηριστικά και αντιλήψεις σε μια προσπάθεια αξιολόγησής του*, *Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων* τ. 5, (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από <http://www.pischools.gr/publications/epitheorisi/teyxos5/>)

18. Πολυμεροπούλου Β., Σόρκος Γ. (2015), *Διερεύνηση των απόψεων εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για το μαθησιακό περιβάλλον του σχολείου τους*, Πρακτικά 5ου Πανελληνίου Συνεδρίου Επιστημών Εκπαίδευσης, Τόμ. 2015, Αρ. 2
19. Σαΐτης Χ. (2008), *Ο διευθυντής στο δημόσιο σχολείο* (όπως ανακτήθηκε στις 16/01/2019 από http://www.pi-schools.gr/programs/epim_stelexoi/epim_yliko/book7.pdf)
20. Σαΐτης Χ. (2008), *Οργάνωση και διοίκηση της Εκπαίδευσης*, 5η έκδοση, αυτοέκδοση, Αθήνα
21. Στραβάκου Π. (2003), *Ο Διευθυντής της Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση.*, εκδ. Αδελφών Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη
22. Σωτηρίου Α., Ιορδανίδης Γ., (2015), *Σχέσεις μεταξύ του σχολικού κλίματος και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων*, Προσχολική & Σχολική Εκπαίδευση, τόμος 3, τ 1, Εργαστήριο Παιδαγωγικών Ερευνών & Εφαρμογών, Π.Τ.Π.Ε. Πανεπιστήμιο Κρήτης (όπως ανακτήθηκε στις 08/01/2019 από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/education/article/view/1879/1825>)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Παράγοντες που επηρεάζουν το σχολικό κλίμα (ερωτήσεις 6, 7, 8, 9, 10)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,586	5

αυξάνεται αν αφαιρεθεί η ερώτηση 7

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	4

Υποστηρικτική στάση διευθυντή (ερωτήσεις 14, 19, 25, 26, 32, 33, 38, 39, 51)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	9

Κατευθυντική στάση διευθυντή (ερωτήσεις 15, 20, 27, 34, 40, 43, 44, 48, 50)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	9

Περιοριστική στάση διευθυντή (ερωτήσεις 21, 28, 35, 45)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	4

Συλλογική συμπεριφορά εκπαιδευτικών (ερωτήσεις 11, 16, 22, 29, 36, 41, 46, 49)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	8

Οικεία συμπεριφορά εκπαιδευτικών (ερωτήσεις 12, 17, 23, 30, 37, 42, 47)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	7

Σχέσεις απάθειας μεταξύ των εκπαιδευτικών (ερωτήσεις 13, 18, 24, 31)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,588	4

η οποία αυξάνεται αν αφαιρεθεί η 31η ερώτηση

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,616	3

Παράμετροι που χρειάζονται βελτίωση (ερωτήσεις 52, 53, 54, 55, 56, 57)

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,587	3

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	6

