



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής**

Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών  
Εκπαιδευτική πολιτική και διοίκηση

Η νοηματοδότηση του έργου του εκπαιδευτικού  
και η σχέση της με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών  
και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη  
σε σχολικούς οργανισμούς

Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία

Αγγελική Α. Γριβοπούλου

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:  
Καρακατσάνη Δέσποινα, Καθηγήτρια, Επιβλέπουσα  
Δημόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής  
Νικολακάκη Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Κόρινθος, Ιανουάριος 2017

Copyright © Αγγελική Α. Γριβοπούλου, 2017

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

*Αφιερώνεται στην οικογένειά μου,  
στο σύζυγό μου Γιάννη  
και στα παιδιά μου Μαρία, Τζένη, Γιώργο,  
για την κατανόηση και τη συμπαράστασή τους  
στην επιτυχή ολοκλήρωση της προσπάθειάς μου*



## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια Δέσποινα Καρακατσάνη αλλά και τη διδάσκουσα στο Πρόγραμμα, Ευαγγελία Παπαλόη που ανέλαβαν την καθοδήγησή μου. Τις ευχαριστώ για την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης, όλους τους συναδέλφους που με τη συμβολή τους, πραγματοποιήθηκε η συλλογή των ερωτηματολογίων για την επιτυχή και ουσιαστική ολοκλήρωση της έρευνας της διπλωματικής αυτής εργασίας.

Τέλος, δε μπορώ να μην αναφερθώ και στους δικούς μου ανθρώπους, τη μητέρα μου Ευγενία, τη θεία μου Ελένη, την πεθερά μου Μαρία και τον πεθερό μου Γιώργο, οι οποίοι κάλυψαν το κενό της παρουσία μου στην οικογένειά μου και ήταν αρωγοί σε κάθε βήμα αυτής της προσπάθειας.

Τους χρωστάω ένα μεγάλο ευχαριστώ!



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	23
Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....	29
Η νοηματοδότηση στην εργασία και η σημασία της.....	29
1.1 Η νοηματοδότηση στην εργασία .....	29
1.2 Η έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης .....	31
1.3 Σχέση νοηματοδότησης στην εργασία και οργανωσιακής νοηματοδότησης ....	32
1.4 Πηγές νοηματοδότησης στην εργασία.....	34
1.5 Προεκτάσεις της νοηματοδότησης: δέσμευση & δημιουργικότητα.....	37
1.6 Η νοηματοδότηση στο χώρο της εκπαίδευσης .....	38
1.7 Νοηματοδότηση και συμπεριφορές των εκπαιδευτικών .....	40
Σύνοψη 1ου κεφαλαίου.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....	45
Δημοκρατικές διαδικασίες και ιδιότητα του πολίτη στον εκπαιδευτικό οργανισμό... 45	
2.1 Εισαγωγή .....	45
2.2 Η ιδιότητα του πολίτη.....	45
2.3 Δημοκρατικές διαδικασίες στο σχολείο.....	48
2.3.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις δημοκρατικές διαδικασίες στο σχολείο .....	49
2.3.2 Αναλυτικό Πρόγραμμα .....	52
2.3.3 Η χρήση των ΤΠΕ.....	53
2.3.4 Η εκπαιδευτική ηγεσία και οι δημοκρατικές διαδικασίες .....	54
2.3.5 Η δικαιοσύνη .....	56
2.3.6 Λήψη αποφάσεων, συμπεριφορά και αποτελεσματικότητα στον σχολικό οργανισμό .....	58
Σύνοψη 2ου κεφαλαίου.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....	61
Προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών και απόδοση νοήματος στην εργασία των εκπαιδευτικών.....	61
3.1. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και τα χαρακτηριστικά του – Ο ρόλος της αυτονομίας .....	61
3.2 Η νοηματοδότηση στο ελληνικό σχολείο του σήμερα .....	65
3.3 Η σχέση της νοηματοδότησης με πρακτικές δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη.....	67
3.4 Εκπαιδευτική ηγεσία & Στρατηγικές ενίσχυσης των δημοκρατικών διαδικασιών .....	67
3.5 Θεσμικό Πλαίσιο & πρωτοβουλίες για την άρση ανισοτήτων και την υποστήριξη της ιδιότητας του πολίτη σε εθνικό και διεθνές επίπεδο .....	69
Σε ευρωπαϊκό επίπεδο .....	69
Στην Ελλάδα.....	73
Αυστραλία .....	74
3.6 Έρευνες στην Ελλάδα.....	75
3.7 Έρευνες στο εξωτερικό.....	77
3.8 Η νοηματοδότηση της εργασίας .....	82
3.9 Λήψη αποφάσεων στο σχολείο - ρόλος εκπαιδευτικών .....	84
Σύνοψη θεωρητικού μέρους .....	87
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....	89
Μεθοδολογία της έρευνας .....	89
4.1 Ερευνητική διαδικασία .....	89
4.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα .....	89
4.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	90
4.3.1 Διάρθρωση ερωτηματολογίου .....	93
4.4 Δείγμα .....	96



4.5 Έλεγχος αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων .....	97
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 .....	103
Αποτελέσματα .....	103
5.1 Το προφίλ του δείγματος .....	103
5.1.1 Φύλο.....	103
5.1.2 Ηλικία .....	104
5.1.3 Πόλη-Νομός.....	104
5.1.4 Τύπος σχολείου.....	106
5.1.5 Χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός.....	107
5.1.6 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικού.....	108
5.1.7 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης .....	109
5.2 Τρόπος ανάλυσης των αξόνων.....	110
5.2.1 Ανάλυση Άξονα Α: Το έργο μου στο σχολείο.....	110
5.2.2 Ανάλυση Άξονα Β: Αναφορικά με την καθημερινή ζωή στο σχολείο μου, θεωρώ ότι:.....	133
5.2.3 Ανάλυση Άξονα Γ: Θεωρώ ότι ο διευθυντής: .....	159
5.2.4 Ανάλυση Άξονα Δ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι οι μαθητές.....	169
5.2.5 Ανάλυση Άξονα Ε: Θεωρώ ότι το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι: .....	181
5.2.6 Ανάλυση Άξονα Ζ: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή;.....	184
5.2.7 Ανάλυση Άξονα Η: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας; .....	189
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 .....	193

Ανάλυση Συσχέτισης.....	193
6.1 Ανάλυση συσχετίσεων μεταβλητών .....	193
6.2 Έλεγχος συνάφειας μεταξύ δύο μεταβλητών .....	193
6.2.1 Αίσθημα δικαίου και νοηματοδότηση στην εργασία.....	193
6.2.2 Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα - Προωθείται η ιδιότητα του πολίτη	194
6.2.3 Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα – Ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές .....	194
6.3 Έλεγχος διαφοράς παραγόντων .....	196
6.4 Συσχετίσεις μεταβλητών με δημογραφικά στοιχεία .....	197
6.4.1 Φύλο-Αλλαγή σχολείου .....	197
6.4.2 Φύλο-Ελεύθερη έκφραση της άποψης.....	198
6.4.3 Φύλο και εργασία με νόημα.....	199
6.4.4 Φύλο-Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου.....	201
6.4.5 Φύλο-Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που θέματα που αφορούν τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς .....	201
6.4.6 Ηλικία – Εργασία με νόημα.....	203
6.5 Συμβολή παραγόντων σε βασικούς άξονες .....	203
6.5.1 Συμβολή παραγόντων στην εξάλειψη ανισοτήτων.....	203
6.5.2 Συμβολή παραγόντων στην απόδοση νοήματος στην εργασία .....	204
6.5.3 Συμβολή παραγόντων στην κοινωνική αποστολή του σχολείου.....	206
6.5.4 Συμβολή παραγόντων στην ιδιότητα του πολίτη.....	207
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 .....	209
Συμπεράσματα-Ανάλυση.....	209
7.1 Ανάλυση ερευνητικών ερωτημάτων.....	209
7.2 Ανάλυση Αποτελεσμάτων ανά άξονα .....	211
7.2.1 Αποτελέσματα Άξονα Α: Το έργο μου στο σχολείο.....	211

7.2.2 Αποτελέσματα Άξονα Β: Αναφορικά με την καθημερινή ζωή στο σχολείο μου, θεωρώ ότι:.....	212
7.2.3 Αποτελέσματα Άξονα Γ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι ο διευθυντής:.....	213
7.2.4 Αποτελέσματα Άξονα Δ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι οι μαθητές:.....	214
7.2.5 Αποτελέσματα Άξονα Ε: Θεωρώ ότι, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι: .....	215
7.2.6 Αποτελέσματα Άξονα Ζ: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας; .....	215
7.2.7 Αποτελέσματα Άξονα Η: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή; .....	215
7.3 Συζήτηση .....	216
7.4 Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή και μελλοντικές έρευνες .....	217
ΠΗΓΕΣ –ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	219
Ηλεκτρονικές διευθύνσεις .....	231
Νόμοι .....	232
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 .....	233
Ερωτηματολόγιο έρευνας .....	233
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 .....	238
Δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος.....	238
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 .....	239
Χρονοδιάγραμμα φάσεων εκπόνησης διατριβής.....	239
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	241
ABSTRACT .....	243

## ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha Άξονα Α.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Συσχετίσεις μεταβλητών άξονα Α.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Β .....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Β .....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Γ.....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Γ .....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Δ .....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Δ .....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Φύλο εκπαιδευτικών.....	103
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Ηλικία εκπαιδευτικών .....	104
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Πόλη εκπαιδευτικών δείγματος.....	105
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Νομός εκπαιδευτικών δείγματος .....	106
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Τύπος σχολείου .....	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Χρόνια υπηρεσίας ως εκπαιδευτικός.....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικού .....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης.....	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Συνολικός πίνακας στατιστικών ποσοστών Άξονα Α.....	111
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το κατά πόσο το εκπαιδευτικό έργο αποτελεί σκοπό ζωής.....	115
ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το αν νοιώθουν έντονη την επιθυμία να εργάζονται στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό.....	116
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το αν νοιώθουν αφοσιωμένοι στο εκπαιδευτικό έργο τους .....	117
ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών αν τον αν πιστεύουν ότι ο ρόλος τους στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός .....	118

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν ότι έχουν ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 23 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό τους έργο.....	120
ΠΙΝΑΚΑΣ 24 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθω ότι συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο.....	121
ΠΙΝΑΚΑΣ 25 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών..... για το αν θεωρούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα.....	122
ΠΙΝΑΚΑΣ 26 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το κατά πόσο είναι πάντα πρόθυμοι να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή.....	123
ΠΙΝΑΚΑΣ 27 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν ότι έχουν ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη .....	124
ΠΙΝΑΚΑΣ 28 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νοιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους.....	125
ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το κατά πόσο νιώθουν ότι έχουν περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς τους στο σχολείο.....	126
ΠΙΝΑΚΑΣ 30 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με την αυτονομία της εργασίας για τους εκπαιδευτικούς .....	127
ΠΙΝΑΚΑΣ 31 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί μπορούν αν εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους στο σχολείο .....	128
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με τον αν οι εκπαιδευτικοί έχουν καλή σχέση με τους συναδέλφους τους .....	129
ΠΙΝΑΚΑΣ 33 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το αν οι εκπαιδευτικοί θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο .....	130
ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχουν και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσουν στο σχολείο .....	131

ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με τη φύση της δουλειάς των εκπαιδευτικών, την διαφοροποίηση από άλλες και την θετική συμβολή της στην κοινωνία.....	132
ΠΙΝΑΚΑΣ 36 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Β.....	134
ΠΙΝΑΚΑΣ 37 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το σχολείο εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του.....	137
ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με αν τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα .....	138
ΠΙΝΑΚΑΣ 39 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων.....	139
ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων.....	140
ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση της χρήσης των ΤΠΕ .....	141
ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τον αν οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου .....	142
ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών .....	143
ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη.....	144
ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ τους.....	145
ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αίσθημα δικαίου.....	146
ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες .....	147

ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	148
ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση του εθελοντισμού.....	149
ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ιδιότητα του πολίτη .....	150
ΠΙΝΑΚΑΣ 51 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός μέσα από δράσεις και δραστηριότητες.....	151
ΠΙΝΑΚΑΣ 52 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εξάλειψη της ξενοφοβίας μέσα από δράσεις και δραστηριότητες.....	152
ΠΙΝΑΚΑΣ 53 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται ώστε να μην εκδηλωθούν φαινόμενα εκφοβισμού.....	153
ΠΙΝΑΚΑΣ 54 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν το κλίμα είναι θετικό και φιλικό .....	154
ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών.....	155
ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων .....	156
ΠΙΝΑΚΑΣ 57 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές .....	157
ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται δράσεις δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα .....	158
ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Γ .....	159
ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών από τον διευθυντή του σχολείου .....	162
ΠΙΝΑΚΑΣ 61 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς.....	163

ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την βοήθεια που προσφέρει ο διευθυντής του σχολείου στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού .....	164
ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την άποψη ότι ο διευθυντής του σχολείου δεν αρκείται στον τυπικό του ρόλο.....	165
ΠΙΝΑΚΑΣ 64 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τον αν ο διευθυντής του σχολείου δίνει πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης .....	166
ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση της χρήσης νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών από τον διευθυντή του σχολείου .....	167
ΠΙΝΑΚΑΣ 66 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες της άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το ενδιαφέρον τον διευθυντή του σχολείου για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα .....	168
ΠΙΝΑΚΑΣ 67 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Δ.....	169
ΠΙΝΑΚΑΣ 68 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές τους είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα .....	172
ΠΙΝΑΚΑΣ 69 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο στη μάθηση.....	173
ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια.....	174
ΠΙΝΑΚΑΣ 71 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα του τυπικού αναλυτικού προγράμματος.....	175
ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία.....	176



ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε διάφορες δράσεις κοινωνικής φύσεως.....	177
ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές δεν εκδηλώνουν παραβατικές συμπεριφορές.....	178
ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού.....	179
ΠΙΝΑΚΑΣ 76 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας.....	180
ΠΙΝΑΚΑΣ 77 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Ε.....	182
ΠΙΝΑΚΑΣ 78 Τάσεις Άξονα Ε.....	182
ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Ζ.....	185
ΠΙΝΑΚΑΣ 80 Τάσεις Άξονα Ζ.....	186
ΠΙΝΑΚΑΣ 81 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Η.....	190
ΠΙΝΑΚΑΣ 82 Τάσεις Άξονα Η.....	190
ΠΙΝΑΚΑΣ 83 Συσχέτιση μεταξύ Νοηματοδότησης και αισθήματος δικαίου.....	193
ΠΙΝΑΚΑΣ 84 Συσχέτιση μεταξύ Νοήματος στην εργασία και ιδιότητας του πολίτη.....	194
ΠΙΝΑΚΑΣ 85 Έλεγχος συσχέτισης Νοηματοδότησης - Δημοκρατικότητας.....	195
ΠΙΝΑΚΑΣ 86 Έλεγχος συσχέτισης Νοηματοδότησης – Δημοκρατικών πρακτικών.....	195
ΠΙΝΑΚΑΣ 87 Έλεγχος διαφοράς παραγόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	196
ΠΙΝΑΚΑΣ 88 Μεταβλητή Φύλο-Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο.....	197
ΠΙΝΑΚΑΣ 89 Μεταβλητή Φύλο * Ελεύθερη έκφραση της άποψης.....	198
ΠΙΝΑΚΑΣ 90 Μεταβλητή Φύλο * Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.....	199
ΠΙΝΑΚΑΣ 91 Ηλικία – Νοηματοδότηση.....	203
ΠΙΝΑΚΑΣ 92 Η συμβολή των παραγόντων στην εξάλειψη ανισοτήτων.....	204
ΠΙΝΑΚΑΣ 93 Η συμβολή των παραγόντων στην απόδοση νοήματος στην εργασία.....	204
ΠΙΝΑΚΑΣ 94 Η συμβολή των παραγόντων στην νοηματοδότηση της εργασίας.....	205

ΠΙΝΑΚΑΣ 95 Η συμβολή των παραγόντων στην κοινωνική αποστολή του σχολείου 206

ΠΙΝΑΚΑΣ 96 Η συμβολή των παραγόντων στην ιδιότητα του πολίτη..... 208

### ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Το φύλο των εκπαιδευτικών του δείγματος.....	103
ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Ηλικιακή κατανομή εκπαιδευτικών.....	104
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 Κατανομή Πόλης εκπαιδευτικών.....	105
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Κατανομή Νομών.....	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 5 Κατανομή τύπου σχολείου.....	107
ΓΡΑΦΗΜΑ 6 Κατανομή χρόνων προϋπηρεσίας.....	108
ΓΡΑΦΗΜΑ 7 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικών του δείγματος.....	109
ΓΡΑΦΗΜΑ 8 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης.....	109
ΓΡΑΦΗΜΑ 9 Τάσεις Άξονα Α.....	113
ΓΡΑΦΗΜΑ 10 Συνιστώσες Άξονα Α.....	114
ΓΡΑΦΗΜΑ 11 Ερώτηση Α.1.....	115
ΓΡΑΦΗΜΑ 12 Ερώτηση Α.2.....	116
ΓΡΑΦΗΜΑ 13 Ερώτηση Α.3.....	117
ΓΡΑΦΗΜΑ 14 Ερώτηση Α.4.....	118
ΓΡΑΦΗΜΑ 15 Ερώτηση Α.5.....	119
ΓΡΑΦΗΜΑ 16 Ερώτηση Α.6.....	120
ΓΡΑΦΗΜΑ 17 Ερώτηση Α.7.....	121
ΓΡΑΦΗΜΑ 18 Ερώτηση Α.8.....	122
ΓΡΑΦΗΜΑ 19 Ερώτηση Α.9.....	123
ΓΡΑΦΗΜΑ 20 Ερώτηση Α.10.....	124
ΓΡΑΦΗΜΑ 21 Ερώτηση Α.11.....	125
ΓΡΑΦΗΜΑ 22 Ερώτηση Α.12.....	126
ΓΡΑΦΗΜΑ 23 Ερώτηση Α.13.....	127

ΓΡΑΦΗΜΑ 24 Ερώτηση Α.14.....	128
ΓΡΑΦΗΜΑ 25 Ερώτηση Α.15.....	129
ΓΡΑΦΗΜΑ 26 Ερώτηση Α.16.....	130
ΓΡΑΦΗΜΑ 27 Ερώτηση Α.17.....	131
ΓΡΑΦΗΜΑ 28 Ερώτηση Α.18.....	132
ΓΡΑΦΗΜΑ 29 Τάσεις Άξονα Β .....	135
ΓΡΑΦΗΜΑ 30 Συνιστώσες Άξονα Β .....	136
ΓΡΑΦΗΜΑ 31 Ερώτηση Β.1.....	137
ΓΡΑΦΗΜΑ 32 Ερώτηση Β.2.....	138
ΓΡΑΦΗΜΑ 33 Ερώτηση Β.3.....	139
ΓΡΑΦΗΜΑ 34 Ερώτηση Β.4.....	140
ΓΡΑΦΗΜΑ 35 Ερώτηση Β.5.....	141
ΓΡΑΦΗΜΑ 36 Ερώτηση Β.6.....	142
ΓΡΑΦΗΜΑ 37 Ερώτηση Β.7.....	143
ΓΡΑΦΗΜΑ 38 Ερώτηση Β.8.....	144
ΓΡΑΦΗΜΑ 39 Ερώτηση Β.9.....	145
ΓΡΑΦΗΜΑ 40 Ερώτηση Β.10.....	146
ΓΡΑΦΗΜΑ 41 Ερώτηση Β.11.....	147
ΓΡΑΦΗΜΑ 42 Ερώτηση Β.12.....	148
ΓΡΑΦΗΜΑ 43 Ερώτηση Β.13.....	149
ΓΡΑΦΗΜΑ 44 Ερώτηση Β.14.....	150
ΓΡΑΦΗΜΑ 45 Ερώτηση Β.15.....	151
ΓΡΑΦΗΜΑ 46 Ερώτηση Β.16.....	152
ΓΡΑΦΗΜΑ 47 Ερώτηση Β.17.....	153
ΓΡΑΦΗΜΑ 48 Ερώτηση Β.18.....	154
ΓΡΑΦΗΜΑ 49 Ερώτηση Β.19.....	155

ΓΡΑΦΗΜΑ 50 Ερώτηση Β.20.....	156
ΓΡΑΦΗΜΑ 51 Ερώτηση Β.21.....	157
ΓΡΑΦΗΜΑ 52 Ερώτηση Β.22.....	158
ΓΡΑΦΗΜΑ 53 Τάσεις Άξονα Γ.....	160
ΓΡΑΦΗΜΑ 54 Συνιστώσες Άξονα Γ.....	161
ΓΡΑΦΗΜΑ 55 Ερώτηση Γ.1.....	162
ΓΡΑΦΗΜΑ 56 Ερώτηση Γ.2.....	163
ΓΡΑΦΗΜΑ 57 Ερώτηση Γ.3.....	164
ΓΡΑΦΗΜΑ 58 Ερώτηση Γ.4.....	165
ΓΡΑΦΗΜΑ 59 Ερώτηση Γ.15.....	166
ΓΡΑΦΗΜΑ 60 Ερώτηση Γ.6.....	167
ΓΡΑΦΗΜΑ 61 Ερώτηση Γ.7.....	168
ΓΡΑΦΗΜΑ 62 Τάσεις Άξονα Δ.....	170
ΓΡΑΦΗΜΑ 63 Συνιστώσες Άξονα Δ.....	171
ΓΡΑΦΗΜΑ 64 Ερώτηση Δ.1.....	172
ΓΡΑΦΗΜΑ 65 Ερώτηση Δ.2.....	173
ΓΡΑΦΗΜΑ 66 Ερώτηση Δ.3.....	174
ΓΡΑΦΗΜΑ 67 Ερώτηση Δ.4.....	175
ΓΡΑΦΗΜΑ 68 Ερώτηση Δ.5.....	176
ΓΡΑΦΗΜΑ 69 Ερώτηση Δ.6.....	177
ΓΡΑΦΗΜΑ 70 Ερώτηση Δ.7.....	178
ΓΡΑΦΗΜΑ 71 Ερώτηση Δ.8.....	179
ΓΡΑΦΗΜΑ 72 Ερώτηση Δ.9.....	180
ΓΡΑΦΗΜΑ 73 Συνιστώσες Άξονα Ε.....	183
ΓΡΑΦΗΜΑ 74 Τάσεις Άξονα Ε.....	184
ΓΡΑΦΗΜΑ 75 Τάσεις Άξονα Ζ.....	187

ΓΡΑΦΗΜΑ 76 Συνιστώσες Άξονα Ζ .....	188
ΓΡΑΦΗΜΑ 77 Τάσεις Άξονα Η.....	191
ΓΡΑΦΗΜΑ 78 Συνιστώσες Άξονα Η.....	192
ΓΡΑΦΗΜΑ 79 Τάσεις ως προς την νοηματοδότηση στην εργασία.....	200
ΓΡΑΦΗΜΑ 80 Σχέση Φύλου Συμμετοχής στην διαδικασία λήψης αποφάσεων σε διοικητικά θέματα.....	201
ΓΡΑΦΗΜΑ 81 Σχέση Φύλου Συμμετοχής στην διαδικασία λήψης αποφάσεων σε θέματα μαθητών, εκπαιδευτικών.....	202

### **ΕΙΚΟΝΕΣ**

ΕΙΚΟΝΑ 1 Επιδράσεις στη δέσμευση των εκπαιδευτικών.....	39
ΕΙΚΟΝΑ 2 Επιπτώσεις της συμμετοχής των μαθητών.....	50
ΕΙΚΟΝΑ 3 Μαθητικά συμβούλια.....	51
ΕΙΚΟΝΑ 4 Μεγαλύτεροι μαθητές διδάσκουν μικρότερους μαθητές σε γυμνάσιο στην Σουηδία.....	51
ΕΙΚΟΝΑ 5 Θεωρητικές σχέσεις μεταξύ της οργανωσιακής δικαιοσύνης, της ικανοποίησης από την εργασία, και της οργανωτικής συμπεριφοράς πολιτεϊότητας με τα εμφωλευμένα μοντέλα που χρησιμοποιούνται για να αξιολογηθεί η σημασία αυτών των σχέσεων .....	57
ΕΙΚΟΝΑ 6 Ηγεσία για τη μάθηση στο πλαίσιο της δημοκρατικής κοινότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης .....	68
ΕΙΚΟΝΑ 7 Σχέση μεταξύ των πολιτικών παροχής κινήτρων, συνθηκών εργασίας και δέσμευσης των εκπαιδευτικών .....	79
ΕΙΚΟΝΑ 8 Το πλαίσιο της απόδοσης νοήματος στην εργασία .....	83
ΕΙΚΟΝΑ 9, Διαγραμματική αναπαράσταση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος .....	238



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε μια δύσκολη εποχή με πολλαπλά προβλήματα, οικονομικά και εργασιακά, οι εργαζόμενοι, προσπαθούν να αποδώσουν νόημα σε αυτό που καλούνται καθημερινά να πράξουν, συνδέοντας την εργασία τους, με θετικά ή αρνητικά συναισθήματα. Η έννοια που μελετάται σε αυτή την εργασία, η νοηματοδότηση του έργου, συνδέεται με τον σκοπό και τις αξίες του οργανισμού, αλλά και την ατομική με την οργανωσιακή προσπάθεια και απόδοση των εργαζομένων. Είναι η έννοια που προωθεί την ενεργό συμμετοχή και το διάλογο, συνδέεται με την δημιουργικότητα και την γνώση μέσω της εμπειρίας, αποτελεί πηγή ανανέωσης των πρακτικών του οργανισμού, καθώς βάζει τον οργανισμό σε συνεχή αλληλεπίδραση με το περιβάλλον, δίνοντας έμφαση στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού, αλλά και την ευζωία των μελών του.

Μέσα σε ένα νοηματοδοτούμενο οργανισμό, ο εργαζόμενος νιώθει ευημερία, ευτυχία, ικανοποίηση, υπερηφάνεια για το έργο του. Παράλληλα, η νοηματοδότηση οδηγεί τον εργαζόμενο να αναγνωρίσει τον εαυτό του ως μέρος της οργανωτικής δομής, συνδεδεμένης με τους στόχους, τις αξίες και τις πεποιθήσεις που ενστερνίζεται η οργάνωση. Σ' αυτό το πλαίσιο ο εργαζόμενος μπορεί να λειτουργήσει ως ουσιαστικός παράγοντας δέσμευσης και παραμονής στην εργασία. Για να αντιληφθούμε όμως την αξία του νοήματος που αποδίδεται στην εργασία, απαιτείται να μελετήσουμε τους τρόπους με τους οποίους εκφράζεται η δημοκρατία στο επίπεδο εργασίας, αλλά και στο επίπεδο της οργάνωσης. Οι δημοκρατικές πρακτικές σε έναν οργανισμό εργασίας, εμποτισμένες από σχέσεις συνεργασίας, συμμετοχής και ιδιότητας του πολίτη, προσδίδουν σε όλα τα δρώντα υποκείμενα, το αίσθημα της ισότητας και της δικαιοσύνης.

Ιδιαίτερα στο σχολείο, οι κλασικές αξίες της δημοκρατίας και της ιδιότητας του πολίτη αποτελούν, ισχυρές δυνάμεις, οι οποίες εμπλέκονται με τις αξίες και τους σκοπούς του σχολικού οργανισμού. Μέσα από το σύστημα δημοκρατίας στον σχολικό οργανισμό, πηγάζει και η έννοια της νοηματοδότησης.

Η πρόκληση της διερεύνησης του θέματος της νοηματοδότησης ήταν μεγάλη, αφού η εργασία αυτή στηρίχθηκε σε μελέτη τριών αξόνων, που εμπειρείχαν στοιχεία από τα επιστημονικά πεδία της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας και της εκπαίδευσης.

Ως ανοικτά συστήματα, τα σχολεία επηρεάζονται από τις σύγχρονες οικονομικές και τεχνολογικές συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος. Οι εκπαιδευτικοί, κύριοι αποδέκτες αρνητικών καταστάσεων που επηρεάζουν το έργο τους, βάζονται συνεχώς από τις παραπάνω συνθήκες.

## Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ

Το σχολείο είναι μια κοινωνική κατασκευή που υπόκειται σε πιέσεις από εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Η λειτουργία του σχολείου καθορίζεται από οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές δυνάμεις της κοινωνίας, της οποίας αποτελεί μέρος (Wallin & Berg, 1982). Μέσα στο σχολείο, όπως και σε άλλους οργανισμούς, επιδρούν άτομα που ακολουθούνται από γνώσεις, διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης, κοινωνικές τάξεις, κώδικες επικοινωνίας, πεποιθήσεις και αξίες. Ως θεσμός αναπαραγωγής, κοινωνικοποίησης και διαφοροποίησης, το σχολείο με πρωταγωνιστές τα δρώντα υποκείμενα, προσπαθεί να επιτύχει συγκεκριμένους στόχους, μέσα από μια οργανωσιακή δομή που στηρίζεται στην κατανομή ρόλων, σε μεθόδους εργασίας και στον συντονισμό των μελών, χαρακτηριστικά που συναντώνται σε όλους τους οργανισμούς (Gutiérrez)<sup>1</sup>. Σημαντικό χαρακτηριστικό του σχολικού οργανισμού<sup>2</sup>, αποτελεί η κατανομή της εργασίας. Διαφορετικοί κάθε φορά άνθρωποι, αναλαμβάνουν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους, έχοντας παράλληλα και την ευθύνη για αυτό που εκτελούν. Ο συντονισμός και η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών μελών, διασφαλίζει, ότι οι δραστηριότητες του σχολείου, θα επιτελεστούν σωστά. Η σαφώς καθορισμένη οργανωτική δομή που συναντάμε στο σχολείο, μπορεί να οδηγήσει, κάτω από προϋποθέσεις, σε αποτελεσματικές τεχνικές και πρακτικές βελτίωσης, σε όλα τα επίπεδα. Αντίθετα, όταν ορισμένα τμήματα ενός οργανισμού δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των άλλων τμημάτων, δημιουργείται ένταση μεταξύ των τμημάτων και ίσως μεταξύ των μελών των τμημάτων αυτών (Bell, 1980).

Το σχολείο «γράφει» μια δική του ιστορία, που αποτελεί την κουλτούρα του. Η κουλτούρα του σχολείου περιλαμβάνει συστήματα κανόνων, στάσεων και συμπεριφορών, που αναπτύσσονται από τους φορείς του σχολείου, μέσα από τις ενέργειές τους (Wallin & Berg, 1982). Αλλά και ως οργανισμός<sup>3</sup> μάθησης, το σχολείο

---

<sup>1</sup> Παρουσίαση της Gutiérrez, M., με τίτλο «Citizenship education key point in educational planning documents», <http://bit.ly/2dpaNQL>

<sup>2</sup> Το σχολείο ως οργανισμός είναι συνάρτηση ενός συστήματος κανόνων και δραστηριοτήτων, που βασίζεται σε ένα σύστημα στόχων (Wallin & Berg, 1982). Έχει τη δική του αυτονομία, τις δικές του αρχές, απαντά στις απαιτήσεις της κοινωνίας και αποτελεί την κινητήρια δύναμη της κοινωνικής αλλαγής (Gutiérrez). Οι διαφορετικές ομάδες συμφερόντων μέσα στον σχολικό οργανισμό, συμμετέχουν στη διαμόρφωση των στόχων (Wallin & Berg, 1982), για την εξέλιξη και την βελτίωση πρακτικών του οργανισμού.

<sup>3</sup> Η λέξη «οργανισμός» είναι ελληνική. Προέρχεται ετυμολογικά από τη λέξη «όργανον», η οποία με τη σειρά της, εμπεριέχει την έννοια του εργαλείου ή της εφαρμογής (Berg & Söderström, 1988). Έτσι, ένας οργανισμός, μπορεί να θεωρηθεί ως ένα μέσο για την επίτευξη ορισμένων στόχων, σημείο πολύ



έχει ένα κοινό όραμα, που χρησιμεύει ως δυναμικός μηχανισμός για την επίτευξη ατομικών και ομαδικών στόχων. Είναι μια διαδικασία εκκίνησης που περιλαμβάνει τους μαθητές, τους γονείς, αλλά και όλο το προσωπικό (OECD, 2016)<sup>4</sup>. Το σύστημα των στόχων του σχολείου επηρεάζει άμεσα τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τις δραστηριότητες του σχολείου.

Σύμφωνα με τους Pratt & Ashforth (2003), οι οργανώσεις αποτελούνται από ομάδες ατόμων που προσπαθούν να επιτύχουν ένα κοινό σκοπό, «προωθώντας την υπέρβαση», όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι μελετητές, δημιουργώντας ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για τους εργαζόμενους. Σε αυτό το περιβάλλον, ο εργαζόμενος αισθάνεται πολύτιμος και απαραίτητος, έχοντας την αίσθηση ότι διαμορφώνει τον εξωτερικό κόσμο, αλλά και ότι η εργασία του είναι κοινωνικά πολύτιμη και συμβάλει στο κοινό καλό (Steger & Dik, 2009). Η ύπαρξη νοηματοδότησης των μελών, μέσα στο σχολείο, εξαρτάται από την κατάσταση των διαφόρων παραγόντων. Για τους Berg & Söderström (1988), αυτό αποτελεί μια σημαντική μεταβλητή που σχετίζεται με τον αντίκτυπο, στον τρόπο που ενεργούν τα μέλη του οργανισμού. Άρα, ο τρόπος που ένα σχολείο επιλέγει να οργανώσει το έργο του, μπορεί να θεωρηθεί ως μια συνειδητή διαδικασία, η οποία εξαρτάται άμεσα από τις εκπαιδευτικές αρχές, που ακολουθεί ο σχολικός οργανισμός και προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών, των μαθητών και του λοιπού προσωπικού σε διάφορες μορφές αλληλεπίδρασης. Για να λειτουργήσει σωστά το σχολικό σύστημα και να επιτελέσει την αποστολή του, πρέπει η δομή του, τα άτομα, το περιβάλλον και η άτυπη οργάνωση να συνυπάρχουν αρμονικά (Πασιαρδής, 2004:23). Η συνύπαρξη των οργάνων διοίκησης του σχολικού οργανισμού, των εκπαιδευτικών, των μαθητών, των γονέων, καθώς και η προσδοκία για ένα ανοιχτό, αποδοτικό και αποτελεσματικό σχολείο, σε σύνδεση με το εξωτερικό κοινωνικό περιβάλλον, είναι ένα έργο που παρουσιάζει πολλές δυσκολίες.

Μέσα λοιπόν σε ένα οργανωμένο σχολικό περιβάλλον η νοηματοδότηση, ως βασική

---

σημαντικό, όταν μελετάται η οργανωσιακή δομή του σχολείου. Τα σχολεία, αποτελούν οργανώσεις με κάθετη και οριζόντια κατανομή εργασίας και σαφώς εξειδικευμένο προσωπικό (Berg & Söderström, 1988), όπου η οργανωσιακή δομή είναι ιεραρχική-τουλάχιστον σε δύο επίπεδα: στο επίπεδο αποφάσεων και στο επίπεδο δράσης (Wallin & Berg, 1982).

<sup>4</sup> Policy Advice and Implementation, 2016, What makes a school a learning organization? A guide for policy makers, school leaders and teachers, p. 2 <https://www.oecd.org/education/school/school-learning-organisation.pdf>

συνιστώσα της ψυχολογικής διάθεσης των εκπαιδευτικών, έρχεται να εκπληρώσει για τους εργαζόμενους, όλα όσα έχουν ανάγκη, για να αποκτήσουν θετικό νόημα για ολόκληρη τη ζωή τους με ευεργετικές προεκτάσεις (Pratt & Ashforth, 2003). Καθώς η εργασία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων (Wrzesniewski, 2003), η νοηματοδότηση της εργασίας οδηγεί τόσο στην ευημερία και στη θετική συμβολή των εργαζομένων στον οργανισμό, όσο και στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Martela, 2010). Η απόδοση νοήματος στην εργασία, έχει σημαντικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους, όπως η ικανοποίηση που πηγάζει από την εργασία, η κινητροδότηση για την εργασία, η δέσμευση, η απόδοση, συμπεριφορές πολιτειότητας και η προσήλωση στο επάγγελμα και στον οργανισμό (Michaelson et al., 2013).

Η νοηματοδότηση, φαίνεται να είναι μια δυναμική κατάσταση, η οποία επηρεάζει θετικά τη στάση και τη δέσμευση απέναντι στην εργασία. Οδηγεί τους εργαζόμενους να αναθεωρούν πλήρως το ρόλο τους, δίνοντας έμφαση σε πρακτικές και μεθόδους που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή του πολίτη και τις δημοκρατικές διαδικασίες (Karakatsani & Papaloi, 2016). Όταν ο εργαζόμενος αποδίδει νόημα στην εργασία του, προσανατολίζεται με τις αξίες και τα ιδανικά του οργανισμού και στοχεύει στην βελτίωση του οργανισμού. Η αφοσίωση στο έργο του, η προθυμία της προσφοράς μέσα στην εργασία και ο κοινωνικός ρόλος του, οδηγούν σε πρακτικές πολιτειότητας και εκφράσεις δημοκρατίας.

Το ιδανικό της δημοκρατίας συνδέεται άμεσα με την έννοια της συμμετοχής και αποτελεί βασικό πυλώνα διαμόρφωσης ενεργών και υπεύθυνων πολιτών.

Ιδιαίτερα στο σχολείο, η δημοκρατικότητα, αποτελεί βασικό μέλημα των σχολικών ηγετών και όλων των δρώντων μελών του σχολικού οργανισμού, καθώς προσανατολίζει και κατευθύνει την ισότητα, τη δικαιοσύνη, τον αλτρουισμό για μια πιο ανθρώπινη κοινωνία, χωρίς η κοινωνική τάξη, το φύλο ή η εθνικότητα, να αποτελεί εμπόδιο της λειτουργίας του οργανισμού. Ο Veugelers (2007) υποστηρίζει χαρακτηριστικά, την έννοια του «σχολείου ως κοινότητα». Το σχολείο του πολιτισμού και της κοινότητας, με εμπειρίες για την ανάπτυξη της ταυτότητας των μαθητών, το σχολείο που προωθεί τον διάλογο μεταξύ των μαθητών και ενθαρρύνει τη μάθηση μέσω της συνεργατικότητας, το σχολείο που οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, είναι ένα δημοκρατικό σχολείο.

Η ενεργός συμμετοχή των μαθητών στην οργάνωση της σχολικής ζωής,

διαμορφώνει κατάλληλο σχολικό κλίμα που υποστηρίζει τη μάθηση, συμβάλλει στη μείωση της σχολικής βίας και της σχολικής διαρροής, αλλά και στην επίλυση των συγκρούσεων. Η ενίσχυση της ανθρώπινης επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των υποκειμένων του σχολικού οργανισμού, η ανάπτυξη της συνυπευθυνότητας, ο σεβασμός στην διαφορετικότητα και στις απόψεις των άλλων, ενηλίκων και μαθητών, η ευκαιρία συμμετοχών σε δράσεις σύνδεσης του σχολείου με την κοινότητα, μετασχηματίζει το σχολείο σε ένα δυναμικό δημοκρατικό περιβάλλον, που όλοι έχουν ανάγκη.

Μια καλή πρακτική αποτελεί η υποστήριξη των ίσων ευκαιριών, μέσα από το πρόγραμμα σπουδών, αποδίδοντας νόημα στην προσωπική και διαπροσωπική ζωή, σε κοινωνικο-πολιτικό επίπεδο, στη δημιουργία μιας κοινωνικής κοινότητας στα σχολεία που συνεπάγεται διαδικασίες άρσης των ανισοτήτων και ανάπτυξης κοινωνικής συνείδησης, ηθικών αξιών και κοινωνικών δεξιοτήτων (Veugelers, 2007). Παράλληλα, η πολιτειότητα συνδέεται με την αυτονομία των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών στα σχολεία. Τα αναλυτικά προγράμματα στο σχολείο, πρέπει να υποστηρίζουν την δημοκρατία και τη συμμετοχή μέσα από πρακτικές και δράσεις, στην καθημερινή ζωή του σχολείου. Η γνώση δεν είναι ικανή από μόνη της να φέρει αλλαγές, αλλά απαιτείται η εξάσκηση σε δεξιότητες συμπεριφοράς, ώστε η μετάβαση στην δημοκρατικότητα και την ιδιότητα του πολίτη να έχει ουσιώδες αποτέλεσμα. Προγράμματα σπουδών τα οποία είναι δομημένα πάνω στην έννοια της νοηματοδότησης και προσανατολισμένα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των δεξιοτήτων ζωής των μαθητών στην έννοια της ιδιότητας του πολίτη, βοηθούν τους μαθητές να αναπτύξουν κοινωνικο-συναισθηματικές και γνωστικές πτυχές της προσωπικότητάς τους, ώστε να αντιμετωπίσουν με επιτυχία προκλήσεις, όπως ο εκφοβισμός, οι διακρίσεις, ενώ, τους δίνει φωνή να συμμετέχουν ενεργά και να συνεισφέρουν θετικά στο σχολείο, την κοινότητα και την κοινωνία τους (Karakatsani & Papaloi, 2016).

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών, αλλά και τα αισθήματα που απορρέουν από την εργασία τους στον σχολικό οργανισμό, αποτελεί σημαντικό ζήτημα μελέτης, τόσο για τον ίδιο τον σχολικό οργανισμό, όσο και για την άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής, σε όλα τα επίπεδα. Οι οργανισμοί έχουν συνειδητοποιήσει ότι πρέπει να στηρίζονται όλο και περισσότερο στους εργαζόμενους τους, ώστε εκείνοι να πάρουν αποφάσεις για το πώς η εργασία θα πρέπει να ολοκληρωθεί. Αυτό απαιτεί περισσότερη αυτονομία των εργαζομένων, ευελιξία, ενδυνάμωση, συνεχή μάθηση, ανάληψη κινδύνων και

δημιουργικότητα (Chalofsky & Krishna, 2009). Οι εκπαιδευτικοί, μέσα στο σχολικό σύστημα, πρέπει να νοιώθουν ως επιστημονικό προσωπικό και όχι απλά ως διεκπεραιωτές αποφάσεων κάποιων άλλων. Πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς και να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες λήψης και εκτέλεσης των εκπαιδευτικών αποφάσεων, αναλαμβάνοντας τις ευθύνες του ρόλου τους. Σύμφωνα με τους Hoy, Tarter & Kottkamp (1991), η έμπνευση της αξίας στον οργανισμό, παράγει μια ξεχωριστή ταυτότητα της οργάνωσης, που διακατέχει όλες τις πτυχές της οργανωτικής ζωής και παρέχει μια κοινωνική ένταξη, που πηγαίνει πολύ πιο πέρα από τον επίσημο συντονισμό και την διοίκηση. Αυτό το διακριτικό χαρακτηριστικό, συνδέει το άτομο με τον οργανισμό και δημιουργεί στα μέλη, μια αίσθηση πίστης και δέσμευσης για αυτόν.

Οι έννοιες της νοηματοδότησης της εργασίας εμπλέκονται με τις έννοιες της δημοκρατίας και της ιδιότητας του πολίτη. Διότι, ως ψυχολογικός μηχανισμός, η νοηματοδότηση της εργασίας, ενισχύει την ταυτότητα του εργαζομένου, σαν μέλος ενός οργανισμού, κάνοντας τον να συνδέει τις ατομικές αξίες με εκείνες του οργανισμού. Τότε, αντανακλάται όλη τη θετική επιρροή του εργαζομένου προς την εργασία του, γεγονός που αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα βελτίωσης όλου του οργανισμού. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος δρα δυναμικά για τον οργανισμό που εργάζεται και προσπαθεί να εφαρμόσει όλο και πιο δημοκρατικές διαδικασίες, αποδεικνύοντας την ικανότητά του προς την αποτελεσματικότητα του οργανισμού. Αντίθετα, όταν ο εργαζόμενος δεν νιώθει ότι η εργασία του έχει νόημα, παρουσιάζεται αδυναμία στο να ικανοποιήσει τα συμφέροντά του και τα συμφέροντα του οργανισμού, δεν είναι σε θέση να βιώσει την αξία της αυτονομίας και της αξιοπρέπειας, με αποτέλεσμα την έλλειψη δημοκρατικότητας και πολιτειότητας.

Στην παρούσα εργασία, θα μελετήσουμε μέσα από το θεωρητικό πλαίσιο και την ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας που θα ακολουθήσει, τη σχέση των τριών εννοιών, της νοηματοδότησης (meaningfulness) στην εργασία, της προώθησης δημοκρατικών πρακτικών (democracy) και της καλλιέργειας της ιδιότητας του πολίτη (citizenship), στον σχολικό οργανισμό, μέσα σε ένα ιδιαίτερα δύσκολο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό συγκείμενο στην Ελλάδα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Η νοηματοδότηση στην εργασία και η σημασία της

#### 1.1 Η νοηματοδότηση στην εργασία

Οι άνθρωποι προσπαθούν να αποδώσουν ένα νόημα, έναν σκοπό στην καθημερινή τους ζωή, που θα τους κάνει να κινητοποιούνται, να είναι δραστήριοι, δημιουργικοί, να αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου, να είναι ευτυχισμένοι. Καθώς η εργασία θεωρείται το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτυσσόμαστε (Steger & Dik, 2010), οι άνθρωποι αναζητούμε την απόδοση νοήματος και μέσα στο εργασιακό μας περιβάλλον, ικανοποιώντας διάφορες ανάγκες, που σύμφωνα με την θεωρία της ιεράρχησης αναγκών του Maslow, μπορεί να είναι: βιολογικές, ανάγκες ασφάλειας, ανάγκες κοινωνικές, ανάγκες εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Η νοηματοδότηση είναι μια ψυχολογική κατάσταση, που συμβάλει στην απόδοση θετικών συναισθημάτων των ατόμων για την εργασία τους και κατ' επέκταση και για την οργάνωση που ανήκουν. Οι Steger et al. (2012), ερμηνεύουν διττά την νοηματοδότηση στην εργασία. Από την μια ως την επιθυμία που νιώθει ο εργαζόμενος για την εργασία του και από την άλλη ως το θετικό νόημα που του αποφέρει αυτή η εργασία. Για τους Pratt & Ashforth, (2003), η νοηματοδότηση αναφέρεται στον βαθμό σημαντικότητας της εργασίας για ένα άτομο. Η νοηματοδότηση εμπλουτίζει την αίσθηση ότι η εργασία είναι χρήσιμη και πολύτιμη για τον εργαζόμενο και εκείνος με την σειρά του, αξίζει τον κόπο να αφιερώσει πολλές από τις φυσικές, γνωστικές και συναισθηματικές δυνάμεις του (Kahn, 1990). Είναι η απάντηση στο υπαρξιακό ερώτημα: «Γιατί βρίσκομαι εδώ» (Pratt & Ashforth, 2003, May et al., 2004), απάντηση που για κάθε άνθρωπο είναι διαφορετική και εξαρτάται από σύνθετους παράγοντες<sup>5</sup>.

Ειδικότερα, οι άνθρωποι διακατέχονται από μια βασική επιθυμία να ανήκουν σε μια κοινωνική ομάδα μέσα στην οποία μπορούν να συνεργάζονται και να αποδίδουν τα μέγιστα. Τότε αισθάνονται ότι ανήκουν σε έναν οργανισμό και αυτός είναι ένας από τους μηχανισμούς που εξηγεί τον τρόπο απόκτησης νοήματος στην εργασία (Rosso et al., 2010). Οι Rosso et al. (2010), υποστηρίζουν ότι η εμπειρία των εργαζομένων στην

---

<sup>5</sup> Σε κάθε περίπτωση, για κάθε εργαζόμενο, η νοηματοδότηση είναι μια υποκειμενική έννοια με προσωπική σημασία (Rosso et al., 2010).

απόδοση νοήματος στην εργασία τους, μπορεί να επηρεαστεί από τέσσερις παράγοντες: από τον ίδιο τον εαυτό τους, από άλλα πρόσωπα, από το πλαίσιο της εργασίας και τις πνευματικές σχέσεις. Σύμφωνα με τους Steger & Dik (2010), τρεις είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν την νοηματοδότηση της εργασίας από τους εργαζόμενους: η κατανόηση της εργασίας, ο σκοπός της εργασίας και η αίσθηση της εξυπηρέτησης του γενικού καλού. Το μοντέλο των Steger & Dik (2010), προτείνει μια αμοιβαία σχέση μεταξύ της κατανόησης της εργασίας και του σκοπού, έτσι ώστε η κατανόηση της εργασίας να αποτελεί τα θεμέλια πάνω στα οποία βασίζεται ο σκοπός. Ο σκοπός για την επίτευξη της εργασίας, ενθαρρύνει την εμπάθουνη της κατανόησης της εργασίας. Η κατανόηση της εργασίας μαζί με τον σκοπό, δίνει στους ανθρώπους την αίσθηση ότι η εργασία τους έχει πραγματικό νόημα για τους ίδιους και για την ζωή τους.

Οι Steger et al. (2012)<sup>6</sup> ερεύνησαν ψυχομετρικές ιδιότητες σε 370 εργαζομένους ενός πανεπιστημίου στηριζόμενοι σε προηγούμενες μελέτες σχετικές με την απόδοση νοήματος και δημιούργησαν ένα νέο πολυδιάστατο μοντέλο που περιέχει νέες πτυχές: (α) τις θετικές προεκτάσεις της απόδοσης νοήματος μέσα στην εργασία, (β) την αίσθηση ότι η εργασία παρέχει μια διαδρομή για την κατασκευή του νοήματος και (γ) την αντίληψη ότι ο εργαζόμενος μέσα από την εργασία προωθεί το γενικό καλό.

Η νοηματοδότηση στο χώρο εργασίας, αντανακλά τον βαθμό που οι άνθρωποι βλέπουν την εργασία τους ως ενισχυτικό παράγοντα της συμμετοχής τους και της σύνδεσής τους με τον οργανισμό (Pratt & Ashforth, 2003). Η νοηματοδότηση δρα για να εκπληρώσει την ανάγκη της ενίσχυσης, της αξίας και της ταυτότητας του ατόμου ως μέλος ενός οργανισμού (Cohen-Meitar et al, 2009). Ψυχολογικοί και κοινωνικοί μηχανισμοί, οδηγούν στην καλλιέργεια της οργανωσιακής νοηματοδότησης. Οι μηχανισμοί αυτοί περιλαμβάνουν τον ίδιο τον εργαζόμενο, τους άλλους γύρω του, το εργασιακό πλαίσιο και τον πνευματικό προσανατολισμό του εργαζομένου (Dik et al., 2013).

---

<sup>6</sup> Η υπόθεσή τους βασίστηκε στις θετικές συσχετίσεις της νοηματοδότησης της εργασίας με τα εσωτερικά κίνητρα για τους εργαζόμενους, την ικανοποίηση από την εργασία τους, την ικανοποίηση από τη ζωή, το νόημα της ζωής και την αρνητική συσχέτιση με την ψυχολογική δυσφορία και την απουσία από την εργασία. Επίσης, συμπεριέλαβαν στην υπόθεσή τους, ότι οι άνθρωποι που επιθυμούν να υπηρετήσουν το κοινό καλό, συμμετέχουν στον οργανισμό μέσω της έννοιας της ιδιότητας του πολίτη.

## 1.2 Η έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης

Η έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης συνδέεται στενά με την έκφραση του σκοπού και των αξιών ενός οργανισμού. Είναι εκείνη η αίσθηση της σημαντικότητας που διακατέχει έναν οργανισμό, αποβλέποντας πέρα από την υλική επιτυχία ή την κερδοφορία. Είναι η έννοια που αναφέρεται περισσότερο στο πώς οι οργανισμοί μπορούν να διαδραματίσουν μεγαλύτερο και πιο θετικό ρόλο στον κόσμο, ρόλος που μοιάζει ως συνεισφορά στην κοινωνία. Αναφέρεται στις κοινωνικο-συναισθηματικές και γνωστικές πτυχές της λειτουργίας του οργανισμού και αντανακλάται στη δυναμική ηγεσία, στις διαδικασίες επικοινωνίας και στη διαλεκτική σχέση του οργανισμού με το περιβάλλον. Η οργανωσιακή νοηματοδότηση, αναλύεται ως βασική αντίληψη που συνδέει τις πρακτικές του οργανισμού με στρατηγικές και συμπεριφορές όλων των φορέων και σχετίζεται με την μετασχηματιστική ηγεσία για την κοινωνική δικαιοσύνη.

Η οργανωσιακή νοηματοδότηση, στο μικροεπίπεδο, ενισχύει την συμμετοχή των εργαζομένων στην εργασία, έτσι ώστε να κινητοποιηθεί όλο το ανθρώπινο δυναμικό (Hackman & Oldham, 1980), ενώ σε μακροεπίπεδο, φωτίζει διάφορες πτυχές, όπως η οργανωσιακή ταυτότητα, ο πολιτισμός, η φήμη, η γνησιότητα, η κουλτούρα και ο χαρακτήρας του οργανισμού (Glynn, 2016). Η έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης, συνδέει την ατομική με την οργανωσιακή προσπάθεια και απόδοση, προωθεί την ενεργό συμμετοχή και το διάλογο, συνδέεται με την δημιουργικότητα και την γνώση μέσω της εμπειρίας, αποτελεί πηγή ανανέωσης των πρακτικών, βάζει τον οργανισμό σε συνεχή αλληλεπίδραση με το περιβάλλον, δίνοντας έμφαση στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού, αλλά και την ευζωία των μελών του. Η εξεύρεση νοήματος μέσα στον οργανισμό, αποτελεί σημαντική παράμετρο για τους ανθρώπους, που μπορεί να φτάσει το επίπεδο ασφάλειας στην εργασία (Steger & Dik, 2010). Η αξία που αποδίδει ο άνθρωπος στον οργανισμό που εργάζεται, η οργανωσιακή νοηματοδότηση (organizational meaningfulness), συνδέεται με στοιχεία της εργασίας που δημιουργούν κίνητρα για την προσωπική εμπλοκή του εργαζομένου στις διαδικασίες του οργανισμού (Kahn, 1990), την αυτονομία, την ασφάλεια, την κοινωνική ισότητα, την συμμετοχικότητα, την αποτελεσματικότητα των μελών του οργανισμού.

### 1.3 Σχέση νοηματοδότησης στην εργασία και οργανωσιακής νοηματοδότησης

Οι May et al. (2004), ορίζουν την νοηματοδότηση, ως την απόδοση αξίας στους στόχους και στον σκοπό της εργασίας, που ανταποκρίνεται στα ιδανικά και τα πρότυπα του ατόμου και σχετίζεται με τον βαθμό στον οποίο γίνεται αντιληπτή η σημαντικότητα των αξιών του οργανισμού για τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, στηριζόμενοι στην εθνογραφική μελέτη του Kahn, μελέτησαν την σχέση τριών ψυχολογικών παραγόντων: της νοηματοδότησης, της ασφάλειας και της διαθεσιμότητας, σε σχέση με την δέσμευση<sup>7</sup> του ατόμου για την εργασία του.

Τα αποτελέσματα της μελέτης των May et al., (2004), έδειξαν, ότι η νοηματοδότηση, συνδέεται ισχυρά με την δέσμευση του εργαζομένου στον οργανισμό. Συγκεκριμένα, ο εμπλουτισμός της εργασίας (job enrichment) και ο κατάλληλος ρόλος του εργαζομένου μέσα στον οργανισμό (work-role fit), έχουν στενή σχέση με την νοηματοδότηση. Η απόδοση νοήματος δημιουργείται με την ενσωμάτωση της προσωπικής ταυτότητας του εργαζομένου και του ρόλου του μέσα στον οργανισμό, καθώς και τον τρόπο ένταξης του μέσα σε αυτόν (Pratt & Ashforth, 2003). Καθώς η νοηματοδότηση αποτελεί μια κοινωνική δραστηριότητα μεταξύ των ατόμων στο πλαίσιο των ομάδων εργασίας, οι οργανισμοί μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο που τα μέλη ερμηνεύουν και αποδίδουν νόημα στην εργασία τους (Weick, 1995). Μέσα σε έναν οργανισμό, ο εργαζόμενος δεν βρίσκει μόνο νόημα σε αυτό που κάνει, αλλά αναγνωρίζει τον εαυτό του ως μέρος της οργανωτικής δομής, συνδεδεμένης με τους στόχους, τις αξίες και τις πεποιθήσεις που ενστερνίζεται η οργάνωση (Pratt & Ashforth, 2003). Οι εργαζόμενοι βιώνουν την εργασία τους ως νόημα, όταν η πλειοψηφία των μηνυμάτων που πηγάζουν από την εργασία είναι θετικά και το αντίθετο (Vuori, San & Kira, 2012). Για να αυξηθεί το ποσοστό των θετικών μηνυμάτων και να μειωθεί το ποσοστό των αρνητικών, χρησιμοποιούνται τρεις τακτικές κατασκευής νοήματος. Η πρώτη τακτική αναφέρεται σε χαρακτηριστικά, όπως η αντίληψη σεβασμού για το επάγγελμα, ένα υψηλό επίπεδο αυτονομίας στην εργασία ή ένα ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών. Η δεύτερη τακτική αναφέρεται στην ανάπτυξη διαπροσωπικών δεξιοτήτων και ομαλών κοινωνικών

---

<sup>7</sup> Η δέσμευση στην εργασία ποικίλλει ανάλογα τους πόρους που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι μπορούν να διαθέσουν. Ο Kahn (1990) διαπίστωσε, ότι αυτές οι ψυχολογικές καταστάσεις που σχετίζονται με την εμπλοκή ή την απεμπλοκή από την εργασία είναι: η νοηματοδότηση της εργασίας, η ασφάλεια και η διαθεσιμότητα. Η εργασιακή δέσμευση (work engagement), σχετίζεται με την ενεργητικότητα (vigor), την αφοσίωση (dedication) και την απορρόφηση (absorption) των εργαζομένων και μπορεί να ωφελήσει όχι μόνο το άτομο, αλλά κατ' επέκταση και τον οργανισμό (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).



καταστάσεων και η τρίτη τακτική αναφέρεται στην αλλαγή του πλαισίου της εργασίας από τους ίδιους τους εργαζομένους (Vuori, San & Kira, 2012).

Οι άνθρωποι που συνδέονται με τον οργανισμό μέσω της απόδοσης νοήματος, δείχνουν ιδιαίτερο ζήλο για την δουλειά τους και κάνουν καθημερινά υπέρβαση. Η εργασία για αυτούς είναι αυτοσκοπός (Rosso et al., 2010). Είναι εκείνοι που πιστεύουν ότι εργάζονται σε κάτι μεγαλύτερο από αυτούς, σε ένα όραμα, μια αποστολή για το κοινωνικό σύνολο. Οι εργαζόμενοι τότε αισθάνονται ότι αποτελούν μέλος μιας κοινότητας ή «μιας οικογένειας» με συναισθηματικούς δεσμούς και υψηλή συντροφικότητα και συναδελφικότητα, χωρίς ταυτόχρονα να χάνουν τον στόχο για αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Οι αξίες του ατόμου ευθυγραμμίζονται με τις αξίες του οργανισμού. Τότε το άτομο νιώθει θετικά συναίσθημα, έχει θετικές ανθρώπινες σχέσεις στον χώρο εργασίας, διακατέχεται από αίσθημα προόδου στην εργασία του μέσα στον οργανισμό και προχωρά στην αυτοπραγμάτωση.

Μια άλλη παράμετρος που προέρχεται από την νοηματοδότηση και ερευνήθηκε από τους Steger & Dik (2010), είναι η αποτελεσματικότητα. Οι μελετητές πιστεύουν ότι, όταν οι άνθρωποι κατανοούν τις δυνάμεις και τα όριά τους, κατανοούν καλύτερα τον τύπο της εργασίας μέσα στην οποία θα είναι πιο αποτελεσματικοί. Παράλληλα αποκτούν μια σαφέστερη αίσθηση της αποτελεσματικότητας που απαιτείται για τα καθήκοντα που συναιπάγονται ικανοποιητικές επιλογές σταδιοδρομίας. Όταν οι άνθρωποι κατανοούν τους οργανισμούς εργασίας τους, γίνονται πιο αποτελεσματικοί στις διαδικασίες του οργανισμού, του πολιτισμού και του σκοπού των εργασιακών οργανώσεων που ανήκουν. Η ταύτιση και προσήλωση του εργαζομένου με τον εργασιακό οργανισμό, δημιουργεί τάσεις κοινωνικοποίησης και εργασίας σε ομάδες. Όλες μαζί αυτές οι πηγές κατανόησης, προβλέπουν πιο ακριβή και αποτελεσματική λειτουργία των εργαζομένων μέσα στους οργανισμούς (Steger & Dik, 2010).

Σημαντική όμως είναι και η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ εργαζομένου και οργανισμού και η οποία προϋποθέτει ότι υπάρχει ένας βαθμός νοηματοδότησης στο χώρο εργασίας (Geldenhuis et al., 2014) που δημιουργεί μια δέσμευση στην εργασία για το άτομο. Αυτή η δέσμευση είναι ζωτικής σημασίας και σχετίζεται με την οργανωτική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου (Rosso et al., 2010; Steger, Dik & Duffy, 2012). Οι Pratt & Ashforth (2003), θεωρούν ότι η εργασία και το περιβάλλον εργασίας είναι σημαντικοί παράγοντες, όταν το άτομο αντιλαμβάνεται μια σχέση ή μια

ευθυγράμμιση μεταξύ της ταυτότητάς του, του έργου του και του περιβάλλοντος εργασίας του.

Οι Steger & Dik (2010), υποστηρίζουν ότι η νοηματοδότηση στην εργασία προκύπτει, όταν οι άνθρωποι έχουν μια σαφή αίσθηση του εαυτού τους, κατανοούν με ακρίβεια την φύση και τις προσδοκίες του περιβάλλοντος εργασίας τους και τον τρόπο αλληλεπίδρασης με τον οργανισμό εργασίας τους πετυχαίνοντας τους στόχους του οργανισμού. Η κατανόηση του εαυτού τους μέσα στην εργασία, παρέχει τα θεμέλια για τους ανθρώπους να αναπτύξουν το αίσθημα του σκοπού και της αποστολής, παρακινεί την εμπλοκή τους και την απόδοσή τους στην εργασία, αλλά παράλληλα τους βοηθά να ξεπεράσουν τα δικά τους άμεσα συμφέροντα για να συμβάλουν στο γενικό καλό της οργάνωσης.

Σύμφωνα με το μοντέλο των Steger & Dik (2010), η νοηματοδότηση στην εργασία προκύπτει από την αναζήτηση ενός σημαντικού σκοπού στο πλαίσιο του οργανισμού και το ταίριασμα του εργαζομένου με το σκοπό και τη λειτουργία του οργανισμού. Η κατανόηση εμπεριέχει την αυτογνωσία του εργαζομένου, την κατανόηση της οργάνωσης για την οποία κάποιος εργάζεται, αλλά και τη σύμπτωση των δύο αυτών συνιστωσών. Ο σκοπός της εργασίας για τους ανθρώπους, είναι αυτοπαραγόμενος. Επηρεάζεται από την αποστολή του οργανισμού και ενθαρρύνεται από την αποτελεσματική ηγεσία. Το μοντέλο των Steger & Dik (2010), δείχνει ότι, όταν η κατανόηση και ο σκοπός εργασίας αλληλεπιδρούν και συμβαδίζουν, οι άνθρωποι αναπτύσσουν μια αίσθηση υπέρβασης του εαυτού τους, που είναι, η επιθυμία να εξυπηρετήσουν ένα μεγάλο κοινωνικό αγαθό μέσα από την εργασία τους.

#### **1.4 Πηγές νοηματοδότησης στην εργασία**

Ίσως ακούγεται παράξενο, αλλά για τους ψυχολόγους, ο εαυτός του εργαζομένου είναι μια πηγή νοηματοδότησης, όταν οι πεποιθήσεις, οι στάσεις και οι ποικίλες συμπεριφορές, επηρεάζουν τις αντιλήψεις του, καλλιεργώντας αξίες, κίνητρα και πεποιθήσεις που έχουν σχέση με τον οργανισμό στον οποίο ανήκει (Rosso et al., 2010). Η έννοια του εαυτού του εργαζομένου στην απόδοση νοήματος, περιγράφεται ως η αντίληψη που αποκτούν οι εργαζόμενοι για τον εαυτό τους, όταν εργάζονται (Wrzesniewski et al., 2003). Η έρευνα δείχνει ότι, όταν τα άτομα βλέπουν τον εαυτό τους να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, προσανατολισμένο στις δραστηριότητες του οργανισμού, τότε αποδίδουν νόημα στην εργασία τους (Rosso et al., 2010).

Μια δεύτερη πηγή νοηματοδότησης, περιλαμβάνει το κοινωνικό περίγυρο του εργαζομένου. Οι άνθρωποι (*others*) (Dik et al., 2013), μπορεί να ανήκουν τόσο εντός όσο και εκτός του περιβάλλοντος εργασίας. Στους άλλους (*others*) συμπεριλαμβάνονται οι συνεργάτες, τα διευθυντικά στελέχη και οι ηγέτες, η οικογένεια. Οι τρόποι με τους οποίους οι εργαζόμενοι βιώνουν την ένταξη και την επικοινωνία μέσα από διάφορες κοινωνικές ομάδες και η συνεισφορά τους σε αυτές τις ομάδες, επηρεάζουν την απόδοση νοήματος (Wrzesniewski et al., 2013). Οι κοινωνικές επαφές μέσα και έξω από το εργασιακό περιβάλλον, επηρεάζουν την καλλιέργεια νοηματοδότησης. Ο ρόλος των ηγετών του οργανισμού, η υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον, η ταύτιση με ομάδες στον χώρο εργασίας, οδηγούν το άτομο στην εξεύρεση νοήματος (Dik et al., 2013).

Η τρίτη πηγή νοηματοδότησης αφορά στο πλαίσιο της ίδιας της εργασίας, που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό των καθηκόντων εργασίας των εργαζομένων, το όραμα και την αποστολή του οργανισμού, τις οικονομικές συνθήκες, αλλά και την κουλτούρα του οργανισμού (Wrzesniewski et al., 2013). Το εργασιακό πλαίσιο μπορεί να παράσχει κατάλληλους πόρους για τη διαμόρφωση τέτοιων συνθηκών εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να καλλιεργούν ένα θετικό νόημα για την εργασία τους (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010). Σύμφωνα με τους Dik et al. (2013), το εργασιακό πλαίσιο διαμορφώνει την νοηματοδότηση, ανάλογα τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν στον οργανισμό και την συσχέτιση με άλλους τομείς στη ζωή των εργαζομένων.

Μια άλλη πηγή, από την οποία προέρχεται η νοηματοδότηση στους οργανισμούς, είναι η έννοια της πνευματικότητας. Η πνευματικότητα αναφέρεται σε εργαζομένους οι οποίοι βλέπουν τον εαυτό τους μέσα στους οργανισμούς ως πνευματικά όντα που οι ψυχές τους έχουν ανάγκη να «τραφούν» από την εργασία. Αυτά τα άτομα, βιώνουν μια αίσθηση του σκοπού και του νοήματος στη δουλειά τους, αλλά και μια αίσθηση έντονης συνδεσιμότητας με την κοινότητα στον χώρο εργασίας τους (Milliman et al. 2003). Η πνευματικότητα στα άτομα αυτά, δεν συνδέεται άμεσα ή απαραίτητα με την θρησκεία, αλλά επικεντρώνεται σε ουσιαστικά συναισθήματα της πνευματικής δέσμευσης στον χώρο εργασίας. Υπάρχουν τρεις βασικές διαστάσεις της πνευματικότητας, που περιλαμβάνουν τον σκοπό για την νοηματοδοτούμενη εργασία (σε ατομικό επίπεδο), την αίσθηση της κοινότητας (επίπεδο ομάδας) και την ευθυγράμμιση με τις αξίες και την αποστολή του οργανισμού (επίπεδο οργάνωσης)

(Milliman et al. 2003). Το πνευματικό πρότυπο αναγνωρίζει, ότι οι άνθρωποι εργάζονται, όχι μόνο με τα χέρια τους, αλλά και με τις καρδιές ή το πνεύμα τους (Ashmos & Duchon, 2000). Έτσι, τα πνευματικά προσανατολισμένα άτομα αντλούν μια αίσθηση του νοήματος από την εργασία τους, επειδή θεωρούν ότι εξυπηρετούν ένα μεγαλύτερο σκοπό πέρα από τον εαυτό τους (Lips-Wiersma, 2002).

Το 1971 ο Maslow<sup>8</sup> υποστήριξε ότι τα άτομα που δεν αποδίδουν στον εργασιακό τους χώρο ένα ουσιαστικό νόημα σημαντικότητας και σκοπιμότητας, δεν μπορούν να λειτουργήσουν με επαγγελματικές ικανότητες. Στον οργανισμό, η αφοσίωση και η δέσμευση των εργαζομένων έχουν αναδειχθεί πολύ σημαντικές κατασκευές, που ευνοούν την απόδοση του οργανισμού (Chalofsky & Krishna, 2009).

Η καλλιέργεια νοηματοδότησης στην εργασία δεν πηγάζει μόνο από την αμειβόμενη εργασία. Είναι μια αίσθηση μοναδική που οδηγεί τον άνθρωπο σε έναν διαφορετικό τρόπο ζωής. Είναι η ευθυγράμμιση του σκοπού και των αξιών του οργανισμού με τις σχέσεις και τις δραστηριότητες που επιδιώκει το άτομο στη ζωή του. Είναι το νόημα που απορρέει από μια εργασία με ακεραιότητα (Chalofsky & Krishna, 2009). Ο Chalofsky (2003), εντόπισε τρία ζητήματα που αντιπροσωπεύουν ένα βαθύτερο επίπεδο των κινήτρων και οδηγούν το άτομο σε παραδοσιακά εγγενείς αξίες, όπως η αίσθηση της ολοκλήρωσης, της υπερηφάνειας, της ικανοποίησης από την εργασία, του επαίνου από κάποιον ανώτερο. Η αίσθηση του εαυτού, η ίδια η εργασία και η αίσθηση της ισορροπίας, είναι τα ζητήματα που προέκυψαν από την έρευνα του Chalofsky (2003) και αφορούν τη σημασία της εργασίας, ως κινητήρια δύναμη. Η έννοια της ισορροπίας αναφέρεται στο ιδανικό, ότι η ζωή του ατόμου είναι τόσο ολοκληρωμένη που δεν έχει σημασία αυτό που κάνουμε, αρκεί να έχει νόημα. Αλλά δεδομένου ότι, οι περισσότεροι άνθρωποι δεν ζουν σε έναν ιδανικό κόσμο, η αίσθηση της ισορροπίας αφορά στις επιλογές που κάνουν μεταξύ του χρόνου που δαπανάται μεταξύ της αμειβόμενης ή μη εργασίας, (εργασία στο σπίτι, χρόνος με την οικογένεια, χρόνος ως εθελοντές) και των ευχάριστων αναζητήσεων. Έτσι, όλοι οι τομείς στην ζωή των ατόμων είναι κυρίαρχοι, ώστε επέρχεται ισορροπία (Chalofsky & Krishna, 2009).

---

<sup>8</sup> Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin

### 1.5 Προεκτάσεις της νοηματοδότησης: δέσμευση & δημιουργικότητα

Αποδίδοντας θετικές προεκτάσεις στην νοηματοδότηση, θα πρέπει να σταθούμε και στην έννοια της δέσμευσης των εργαζομένων στον οργανισμό που εργάζονται. Ο Kahn (1990), αποδίδει τον όρο προσωπική δέσμευση ως την αξιοποίηση των μελών του οργανισμού στους ρόλους που έχουν μέσα στην εργασία. Οι άνθρωποι, σύμφωνα με τον Kahn (1990), εμπλέκονται στις διαδικασίες των οργανισμών, χρησιμοποιώντας και εκφράζοντας τους εαυτούς τους σωματικά, νοητικά, συναισθηματικά, κατά τη διάρκεια των ρόλων τους στην εργασία. Μέσα από την μελέτη του<sup>9</sup>, διαπίστωσε ότι η προσωπική δέσμευση εκφράζεται για τον εργαζόμενο με την έννοια του «προτιμώμενου εαυτού», "*preferred self*", ενός εαυτού με συμπεριφορές μέσα στην εργασία, που προωθούν την σύνδεση της εργασίας για τους άλλους, την προσωπική παρουσία (σωματική, γνωστική, συναισθηματική) και την ενεργό συμμετοχή. Οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας, συμφωνούν με συμβάσεις που περιέχουν σαφή και επιθυμητά οφέλη και προστατευτικές εγγυήσεις, όταν οι ίδιοι πιστεύουν ότι διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που δημιουργούνται μέσα στον οργανισμό. Οι προσωπικές δεσμεύσεις των ανθρώπων ποικίλλουν από τον τρόπο που αντιλαμβάνονται τις καταστάσεις, από τις αντιλήψεις τους για τα οφέλη ή την απόδοση νοήματος και τις εγγυήσεις, ή την ασφάλεια μέσα στην εργασία.

Με βάση τα παραπάνω, είναι προφανές ότι, προκύπτουν οφέλη από την νοηματοδότηση που οδηγούν τους ανθρώπους στην ευτυχία, την ευημερία, την ικανοποίηση από την εργασία, την μεγαλύτερη βεβαιότητα και την αυτο-αποτελεσματικότητα για τις αποφάσεις σταδιοδρομίας τους, το αίσθημα μεγαλύτερης

---

<sup>9</sup> Ο Kahn (1990), μελέτησε δύο διαφορετικούς οργανισμούς (ένα καλοκαιρινό camp και μια αρχιτεκτονική εταιρία, με διαφορετικούς ιεραρχικούς δεσμούς. Στην πρώτη περίπτωση οι δεσμοί ήταν χαλαροί, ενώ στην δεύτερη περίπτωση δεσμοί ήταν ισχυροί. Χρησιμοποίησε τρεις ερωτήσεις: (1) Πόσο σημαντικό είναι για μένα να φέρω τον εαυτό μου σε αυτή την θέση; (2) Πόσο ασφαλές είναι να το πράξω; και (3) Πόσο διαθέσιμος/η είμαι να το πράξω; Η έννοια της δέσμευσης των εργαζομένων αποτελεί μια θετική στάση του εργαζομένου προς τον οργανισμό και τις αξίες του οργανισμού. Όταν ο εργαζόμενος εμπλέκεται στις εργασίες του οργανισμού με προθυμία, επικεντρώνεται και αφιερώνεται σωματικά, γνωστικά, συναισθηματικά στο έργο του, με ενέργεια και πάθος, αντιλαμβανόμενος το καθήκον του (Kahn, 1990). Η δέσμευση των εργαζομένων αποτελεί μια έννοια που περιλαμβάνει τις μεταβολές στην συμπεριφορά των ατόμων, την ποσότητα ενέργειας και την αφοσίωση που συνεισφέρουν στην εργασία (Kahn, 1990). Η οργανωσιακή δέσμευση (*organizational commitment*) καθορίζεται από ποικίλους παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τον ρόλο του εργαζομένου μέσα στην εργασία, την αυτονομία και σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή απόδοση και την ηθική συμπεριφορά (Βακόλα & Νικολάου: 177-178, 2012).

ικανοποίησης από την εργασία και ουσιαστικότερης σημασίας για την ζωή στο σύνολό της (Steger & Dik, 2010).

Μια άλλη παράμετρος των θετικών προεκτάσεων της νοηματοδότησης στην εργασία, είναι η έννοια της δημιουργικότητας. Οι Cohen-Meitar, Carmeli & Waldman (2009), μελέτησαν την σύνδεση της νοηματοδότησης στην εργασία με την δημιουργικότητα. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν ένα μοντέλο, όπου η νοηματοδότηση, συνδέεται θετικά με την δημιουργικότητα των εργαζομένων και με θετικές ψυχολογικές πρακτικές, όπως η ζωτικότητα, η θετική σχέση, η αμοιβαιότητα, η αυτοεκτίμηση. Η βιβλιογραφία για την νοηματοδότηση στην εργασία, αναφέρει την πρόκληση για την δουλειά και την ελευθερία, ως βασικούς παράγοντες της δημιουργικότητας, όπως διαπιστώθηκε στο μοντέλο για τα χαρακτηριστικά της εργασίας των Hackman & Oldham (1980). Η αυτονομία στην εργασία και η αίσθηση της ελευθερίας κατά την εργασία, είναι επίσης μια κρίσιμη πτυχή του εμπλουτισμού της εργασίας με θετικές παραστάσεις και νοήματα από τον εργαζόμενο (Hackman & Oldham, 1980). Η νοηματοδότηση μπορεί να προέλθει για το άτομο από ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας και μπορεί να το βοηθήσει να αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως δημιουργικό. Οι εργαζόμενοι που εμφανίζουν δημιουργικότητα μέσα στον οργανισμό, ταυτίζονται με την οργάνωση, αισθάνονται ότι η εργασία είναι ζωτικής σημασίας για αυτούς και διακατέχονται από αίσθημα αμοιβαιότητας (Cohen-Meitar, Carmeli & Waldman, 2009).

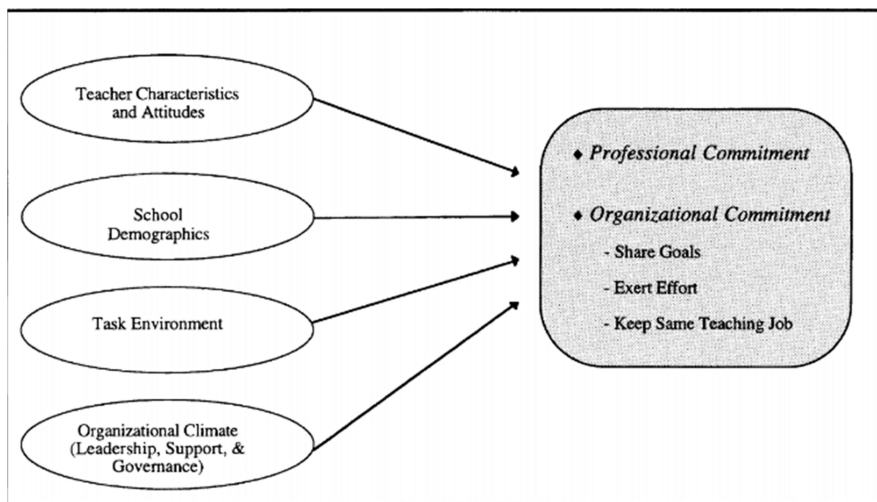
### **1.6 Η νοηματοδότηση στο χώρο της εκπαίδευσης**

Πιο συγκεκριμένα στο σχολείο, η νοηματοδότηση φαίνεται να είναι μια δυναμική κατάσταση η οποία επηρεάζει θετικά τους εκπαιδευτικούς, όσον αφορά στη στάση και τη δέσμευση απέναντι στην εργασία τους και τους κάνει να αναθεωρήσουν πλήρως το ρόλο τους, δίνοντας έμφαση σε πρακτικές και μεθόδους που ενθαρρύνουν τα επιτεύγματα των μαθητών και τη συμμετοχή του πολίτη (Karakatsani & Papaloi, 2016). Στον χώρο της εκπαίδευσης, η νοηματοδότηση πηγάζει από την αρμονία των στόχων του οργανισμού, με τα συστήματα αξιών των ίδιων των εκπαιδευτικών. Όταν οι εκπαιδευτικοί βλέπουν ότι ο ρόλος τους στην εργασία είναι σημαντικός και εξυπηρετεί έναν πραγματικό σκοπό, κατασκευάζουν ένα θετικό νόημα, που διευκολύνει τις συνεργασίες μέσα στο σχολείο, την απόδοσή τους, την δημιουργικότητά τους, την ενεργή παραμονή τους σε αυτή.

Οι Rothmann & Hamukang'andu (2013) προσέγγισαν ποσοτικά την μελέτη της νοηματοδότησης σε εκπαιδευτικούς<sup>10</sup>, ερευνώντας διάφορες μεταβλητές και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, η νοηματοδότηση επηρεάζεται άμεσα από τον προσανατολισμό μέσω δεξιοτήτων και έμμεσα από τον εργασιακό προσανατολισμό<sup>11</sup>.

Η έννοια της νοηματοδότησης για τους εκπαιδευτικούς, μπορεί να επηρεαστεί επίσης από το βαθμό συναίνεσης στους εκπαιδευτικούς στόχους, την αίσθηση της επιρροής των αποτελεσμάτων της διδασκαλίας τους, την υποστήριξη που έχουν από τους γύρω τους, τις θετικές προσδοκίες από τα αποτελέσματα της εργασίας τους. Για τους εκπαιδευτικούς, η διδασκαλία βιώνεται ως μια σημαντική δραστηριότητα. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις, που οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται λιγότερο συμμετέχοντες στις εκπαιδευτικές επιλογές τους και κατά συνέπεια, λιγότερο αφοσιωμένοι (Firestone & Pennell, 1993).

**ΕΙΚΟΝΑ 1** Επιδράσεις στη δέσμευση των εκπαιδευτικών



Πηγή: Riehl & Sipple (1996), p. 880

Ερευνώντας την έννοια της δέσμευσης, ως σημαντική πτυχή της οργανωσιακής νοηματοδότησης, θα διαπιστώσουμε ότι η δέσμευση στο σχολείο, συνδέεται με διάφορους παράγοντες, όπως το σχολικό κλίμα. Μια τέτοια έρευνα των Riehl & Sipple

<sup>10</sup> Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 150 εκπαιδευτικών, στην Ζάμπια της Αφρικής.

<sup>11</sup> Τα άτομα με εργασιακό προσανατολισμό, περιγράφουν συχνά την εργασία τους ως αναπόσπαστο μέρος της ζωής τους και της ταυτότητά τους. Βλέπουν την καριέρα τους ως μια μορφή αυτο-έκφρασης και προσωπικής ολοκλήρωσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί με προσανατολισμό μέσω δεξιοτήτων, εμφανίζουν ζωτικότητα και την αφοσίωση στην εργασία.

(1996), σε δείγμα 14.844 εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έδειξε, ότι οι μεταβλητές που σχετίζονταν με το σχολικό κλίμα, έχουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επαγγελματική δέσμευση των εκπαιδευτικών. Το θετικό σχολικό κλίμα, ευνοεί επίσης την κοινή δέσμευση για πολιτικές που ενθαρρύνουν την συνεργατική αλληλεπίδραση, μεταξύ του σχολείου και της κοινότητας (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006).

Η διαμόρφωση κατάλληλου σχολικού κλίματος από τα μέλη του οργανισμού που αναφέρεται στις εντυπώσεις, τις πεποιθήσεις και τις προσδοκίες του οργανισμού, καλλιεργεί θετικά αισθήματα για τα μέλη της σχολικής κοινότητας και προσδιορίζει το σχολείο τους, ως ένα μαθησιακό περιβάλλον. Το σχολικό κλίμα, αντανακλά τα πρότυπα, τους στόχους, τις αξίες, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις πρακτικές διδασκαλίας και μάθησης, τις οργανωτικές δομές, την ποιότητα και τον χαρακτήρα της σχολικής ζωής και βασίζεται σε εμπειρίες των ανθρώπων (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006).

Ταυτόχρονα, η οικοδόμηση της σχολικής κουλτούρας, που διαμορφώνουν οι κανόνες συμπεριφοράς, οι αξίες, τα σύμβολα, οι παραδοχές της λειτουργίας της σχολικής μονάδας που την διακρίνουν από άλλες σχολικές μονάδες, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο θετικό σχολικό κλίμα, το οποίο δημιουργεί υγιή περιβάλλοντα μάθησης, ενεργοποιεί τη δημιουργικότητα και τον ενθουσιασμό των εκπαιδευτικών. Η ύπαρξη ισχυρής κουλτούρας σε έναν οργανισμό προάγει την συνοχή, την αφοσίωση και τη νομιμοφροσύνη (Πασιαρδής, 2004:152) και δημιουργεί συνθήκες ανάπτυξης αισθήματος δέσμευσης και συνοχής στον οργανισμό (Χατζηπαναγιώτου, 2008).

Ειδικότερα για τους εκπαιδευτικούς, οι τύποι της δέσμευσης είναι: δέσμευση για το σχολείο, δέσμευση για το μαθητή, δέσμευση για τη διδασκαλία, δέσμευση στο επάγγελμα και δέσμευση σε ένα σώμα γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων (Razak et al., 2009).

### **1.7 Νοηματοδότηση και συμπεριφορές των εκπαιδευτικών**

Σύμφωνα με τους Janik & Rothmann (2015), όταν η εργασία για τους εκπαιδευτικούς στο σχολείο, χαρακτηρίζεται ως ταιριασμένη με τον ρόλο τους (Work-role fit) και



«εμπλουτισμένη» (job enrichment<sup>12</sup>), έχει άμεση θετική επίδραση στην κατασκευή ψυχολογικού νοήματος, ενώ αντίθετα, η έλλειψη νοήματος στην εργασία, δημιουργεί το αίσθημα της απομάκρυνσης και της φυγής από το σχολείο.

Η διάθεση των εκπαιδευτικών διαμορφώνεται από το σχολικό κλίμα, σε μεγάλο βαθμό και επηρεάζει την εκτέλεση του εκπαιδευτικού τους έργου (ψυχολογικό κλίμα), τον ενθουσιασμό τους για το εκπαιδευτικό και διδακτικό έργο (συναισθήματα, στάσεις), την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών (διεκπεραίωση συγκεκριμένης εργασίας σε καθορισμένο χρόνο), την επίτευξη των στόχων και γενικά όλη την απόδοσή τους (Πασιαρδής, 2004:114).

Οι εκπαιδευτικοί, μέσα από την διαδικασία της κοινωνικής ανταλλαγής, ως αποτέλεσμα των θετικών εμπειριών του εργαζομένου στην εργασία (είτε λόγω της απόλαυσης που βιώνουν στο σχολείο, είτε λόγω της ταύτισής τους με τις αξίες του οργανισμού), νιώθουν μια δέσμευση για το έργο τους. Αποτέλεσμα της αίσθησης της δέσμευσης για τον εκπαιδευτικό, είναι η αύξηση των κινήτρων και η επιθυμία να συμβάλει και να κάνει περισσότερα για την προώθηση της επιτυχίας και τους στόχους του οργανισμού (Holsblat, 2014).

Όσον αφορά στις διαδικασίες διοίκησης του σχολείου, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να συμμετέχουν περισσότερο στο τεχνικό-επιχειρησιακό τομέα διοίκησης, παρά στις πολιτικές του διαχειριστικού-στρατηγικού τομέα και αισθάνονται πιο υποβαθμισμένο τον ρόλο τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Conley, 1991, οπ. αν. Saha & Dworkin, p. 323). Επίσης, αισθάνονται αποξένωση και δυσφορία, όταν παραβιάζονται τα δικαιώματα και οι επαγγελματικοί κανόνες τους. Σύμφωνα με τον Tse (2009:332), η ουσιαστική ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών, οι δημοκρατικές και αποτελεσματικές μορφές ηγεσίας στο σχολείο είναι σπάνιες, αν όχι ουτοπίες και το έργο της δημιουργίας και της διαχείρισης ενός δημοκρατικού σχολείου, είναι γεμάτο απογοητεύσεις και περιορισμούς.

---

<sup>12</sup> Η εμπλουτισμένη εργασία (job enrichment), αναφέρεται στην αύξηση των συναισθημάτων της αναγνώρισης και της επίτευξης για τον εργαζόμενο, στην παροχή ευκαιριών για ανέλιξη των εργαζομένων (δηλαδή προαγωγές σε θέσεις εργασίας που απαιτούν περισσότερες δεξιότητες), στην παροχή ευκαιριών για την ανάπτυξη των εργαζομένων (δηλαδή την αύξηση των δεξιοτήτων και της γνώσης). Ο σκοπός του εμπλουτισμού της εργασίας, είναι να καταστεί πιο ικανοποιητική η εργασία για τον εργαζόμενο και να οδηγηθεί ο οργανισμός στην βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Η νοηματοδότηση συνδέει την εμπειρία της σχολικής ζωής με την ανάγκη για συμβολή σε μια κοινωνία που ενδιαφέρεται να βελτιωθεί, ενώ ενθαρρύνει τους ενδιαφερόμενους να κατανοήσουν, να καθοδηγήσουν, να επηρεάσουν και να διαχειριστούν αυτούς τους μετασχηματισμούς. Προάγει την ενεργό συμμετοχή και το διάλογο μέσα στο σχολείο, αγκαλιάζει τη δημιουργικότητα και την βιωματική μάθηση ως πηγή ενέργειας και ανανέωσης, διευκολύνει τις σχολικές κοινότητες να γνωρίζουν και να αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους και τους επιτρέπει να δουν πέρα από το άμεσο περιβάλλον. Ταυτόχρονα, προωθεί την κατανόηση και την ανθρώπινη ευημερία, τις δημοκρατικές διαδικασίες, την προώθηση της ιδιότητας του πολίτη καθώς και τις πρακτικές ενάντια στον κοινωνικό αποκλεισμό.

### **Σύνοψη 1ου κεφαλαίου**

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αυτής, παρουσιάστηκαν βασικές θεωρητικές πτυχές της νοηματοδότησης, ως μιας ψυχολογικής και κοινωνικής διαδικασίας, που οδηγεί τον εργαζόμενο στην έκφραση θετικών συναισθημάτων, από την συνύπαρξή του με τους άλλους και την εκτέλεση της εργασίας του μέσα στον οργανισμό. Η απόδοση νοήματος στην εργασία, συνδέεται με αρκετές θετικές συνέπειες για το άτομο και τον οργανισμό (Vuori et al, 2012).

Η καλλιέργεια της νοηματοδότησης στην εργασία, αποτελεί μηχανισμό που ευθυγραμμίζει τον εαυτό, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα κίνητρα του εργαζομένου, με τα ιδανικά και τους απώτερους σκοπούς του οργανισμού. Ενώ τα κίνητρα είναι μια ατομική και προσωπική διαδικασία, επηρεάζονται και διαμορφώνονται σημαντικά από το οργανωσιακό πλαίσιο και τους οργανωσιακούς παράγοντες (Chalofsky & Krishna, 2009). Στην εκπαίδευση, η νοηματοδότηση, συνδέει τις προσωπικές αξίες των εκπαιδευτικών με τις αξίες του οργανισμού, γεγονός που οδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην δέσμευση, την κινητροδότηση για την βελτίωση του σχολείου και την συμμετοχή στις οργανωτικές διαδικασίες.

Η σημασία της νοηματοδότησης για τον εργαζόμενο, φαίνεται από την βιβλιογραφία, να είναι πολύτιμη για την εξέλιξη του ίδιου του εργαζομένου, την παρουσία του στην εργασία, την έκφραση δημιουργικότητας και αυθεντικότητας, την γνωστική, συναισθηματική και ψυχολογική μέθεξή του στα ιδανικά του οργανισμού, αλλά και για μια συνολικά ευτυχισμένη ζωή.

Οι εκπαιδευτικοί όμως, εκτός από την εμπειρία της απόδοσης νοήματος στον εκπαιδευτικό οργανισμό, αναζητούν αξίες, όπως η δημοκρατία και η ιδιότητα του πολίτη, για να αισθάνονται ασφάλεια, υποστήριξη, ισονομία και δικαιοσύνη. Όταν ο εκπαιδευτικός αποδίδει νόημα στην εργασία του, το νόημα αυτό τον οδηγεί να μετασχηματίσει την άποψη που έχει για την εργασία του και να οδηγηθεί σε ένα ανώτερο επίπεδο, το επίπεδο της αυτενέργειας και της προσφοράς. Σε αυτό το επίπεδο, μπορεί να βοηθήσει τον σχολικό οργανισμό, εμπλέκοντας τα μέλη της σχολικής κοινότητας, σε συνεργατικές δραστηριότητες προς όφελος όλων. Μπορεί να προωθήσει πρακτικές συμμετοχικής δημοκρατίας και πολιτειότητας, τέτοιες που θα καταστήσουν έναν δυναμικό οργανισμό κοινωνικής αλληλεπίδρασης, κυρίως με το εξωτερικό περιβάλλον. Η νοηματοδότηση στην εργασία εμπεριέχει, την αυτονομία και την ελευθερία, απαραίτητες έννοιες για τη δημιουργία και τη διατήρηση θετικών αξιών στο σχολείο.

Οι πρακτικές παρέμβασης αφενός της συμμετοχής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, της συμμετοχής στην διοίκηση του σχολείου και αφετέρου της ουσιαστικής δράσης σε κοινωνικά ζητήματα, είναι παράγοντες που πρέπει να αναζητηθούν και να ερευνηθούν οι σχέσεις μεταξύ τους.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **Δημοκρατικές διαδικασίες και ιδιότητα του πολίτη στον εκπαιδευτικό οργανισμό**

#### **2.1 Εισαγωγή**

Ο κοινωνικός προσανατολισμός του εκπαιδευτικού οργανισμού, έχει πολλές εκφάνσεις. Δύο από αυτές είναι η αυτοπραγμάτωση του ατόμου σε μια δημοκρατική κοινωνία και η εκπαίδευση για τις δημοκρατικές αξίες (Wallin & Berg, 1982). Η διαχρονικότητα της αξίας της δημοκρατίας και της ιδιότητας του πολίτη, παράλληλα με τις αξίες και το όραμα του σχολείου, συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός πλαισίου κινητοποίησης των εκπαιδευτικών, ώστε να δρουν δυναμικά για ζητήματα του σχολείου και του κοινωνικού συνόλου. Οι εκπαιδευτικοί έχουν μια μεγάλη αποστολή: να βοηθήσουν τους μαθητές τους, με όλους τους δυνατούς τρόπους, για να αντιμετωπίσουν το ανταγωνιστικό κόσμο του σήμερα, μέσω της παγκόσμιας ευαισθητοποίησης, του προβληματισμού, της ισότητας και της δικαιοσύνης (Subba, 2014). Τα χαρακτηριστικά στοιχεία του σχολείου ως οργανισμού, ο ρόλος του σχολικού ηγέτη, οι διοικητικές πολιτικές σε επίπεδο σχολικής μονάδας, οδηγούν, σύμφωνα με τους επιστήμονες, στην προώθηση συμπεριφορών πολιτειότητας, που είναι σημαντικές, τόσο για τους εκπαιδευτικούς, όσο και για τους μαθητές.

Η πολιτειότητα βοηθά τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας να επικοινωνήσουν με τους άλλους, να κατανοήσουν την κοινότητα και την κοινωνία τους και να αποκτήσουν ευκαιρίες για υπεύθυνη και ενεργό συμμετοχή. Ενδυναμώνει επίσης την ικανότητα των ατόμων στον σχολικό οργανισμό, να διαχειρίζονται συγκρουσιακές καταστάσεις και να αναγνωρίζουν τις ευθύνες που προέρχονται από τις πράξεις τους. Η δικαιοσύνη, με την έννοια της ισότιμης και απρόσκοπτης εκπροσώπησης και συμμετοχής όλων των ομάδων, σε όλα τα δρώμενα του σχολείου, είναι επίσης σημαντική αξία για τον σχολικό οργανισμό.

#### **2.2 Η ιδιότητα του πολίτη**

Στην σημερινή εποχή, μέσα σε ένα σύνθετο και γρήγορα μεταβαλλόμενο κοινωνικο-πολιτικό πλαίσιο, η εκπαίδευση διέρχεται κρίση. Αυτή η κρίση, φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της ηγεμονίας της οικονομίας της γνώσης. Οι στόχοι των σχολείων,

συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων για την δημοκρατία, μειώνονται στον βωμό της οικονομικής προοπτικής. Η δημοκρατία μετατρέπεται από πολιτική, σε μια πλήρως οικονομική έννοια που ορίζεται από την δυνατότητα κατανάλωσης, αλλά και ο πολίτης μετατρέπεται σε αγοραστής (Apple, 1998) για τις ανάγκες της σύγχρονης πραγματικότητας και νοηματοδοτείται από την αγοραστική του ικανότητα. Σε αυτό το σημείο, έκανε την εμφάνισή της η έννοια της πολιτειότητας ή της ιδιότητας του πολίτη, που αναφέρεται στη σχέση πολίτη - κράτους, δηλαδή στην ιθαγένεια, «φωτίζοντάς τη περισσότερο από τη σκοπιά του πολίτη, ως ενεργού πολιτικού υποκειμένου»<sup>13</sup>, με τα λεγόμενά του και με τις πράξεις του. Η ιδιότητα του πολίτη ορίζεται ως έννοια, όπου ο πολίτης δρα και αναλαμβάνει δικαιώματα και υποχρεώσεις, πάνω από το ατομικό του συμφέρον έχοντας την ευθύνη του καθήκοντος. Είναι στενά συνδεδεμένη με την ελευθερία και την ισότητα των ατόμων και έχει ως στόχο να εξετάσει τα άτομα ως ενεργούς και υπεύθυνους φορείς μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο (Gutiérrez & Lozano, 2012). Η ιδιότητα του πολίτη, ως έννοια στην αρχαία ελληνική δημοκρατία, σήμαινε την συμμετοχή όσων κατείχαν τα δικαιώματα των πολιτών σε δημόσιες συζητήσεις, ώστε με άμεσο ή έμμεσο τρόπο να διαμορφώνουν τους νόμους και τις αποφάσεις του κράτους. Οι νέες προσεγγίσεις για την ιδιότητα του πολίτη γεφυρώνουν το χάσμα μεταξύ του πολίτη και του κράτους και αναγνωρίζουν την υπηρεσία των πολιτών ως «ιθύνοντες και διαμορφωτές» και όχι ως «χρήστες και επιλογείς»<sup>14</sup>. Στο πλαίσιο των σύγχρονων δημοκρατικών κοινωνιών, λόγω της παγκοσμιοποίησης, αλλά και πολλών έντονων κοινωνικών μεταβολών, όπως η μετανάστευση και το προσφυγικό ζήτημα, η έννοια της ιδιότητας του πολίτη, απέκτησε διαφορετικές διαστάσεις, απομακρυσμένη από το εθνικό κράτος και οδηγούμενη περισσότερο σε δράσεις υπεράσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, του περιβάλλοντος, της δημοκρατίας, της ειρήνης.

Στα εκπαιδευτικά δρώμενα, η ιδιότητα του πολίτη, περιλαμβάνει την ανάπτυξη στάσεων, απέναντι σε πλευρές της κοινωνικής ζωής και της ενεργούς συμμετοχής όλης της σχολικής κοινότητας στα κοινά. Η εκπαίδευση για την πολιτειότητα (citizenship

---

<sup>13</sup> Ίδρυμα της Βουλής των Ελλήνων, Έθνος – Λαός – Κράτος

[http://foundation.parliament.gr/VouhFoundation/VouhFoundationPortal/images/site\\_content/vouhFoundation/file/Ekpaideytika%20New/nazismos/0\\_4nazismos.pdf](http://foundation.parliament.gr/VouhFoundation/VouhFoundationPortal/images/site_content/vouhFoundation/file/Ekpaideytika%20New/nazismos/0_4nazismos.pdf)

<sup>14</sup> Democracy and Citizenship, The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation, p.30

[https://www.powercube.net/wp-content/uploads/2009/11/newweave\\_chapter2.pdf](https://www.powercube.net/wp-content/uploads/2009/11/newweave_chapter2.pdf)

education), δίνει έμφαση στο ρόλο των γνωστικών δεξιοτήτων για την προετοιμασία των νέων ανθρώπων, ώστε να εκπληρώσουν το ρόλο τους ως μελλοντικοί πολίτες. Οι Chapman, Froumin & Aspin (1995), αναφέρουν, ότι για την διασφάλιση του μέλλοντος κάθε δημοκρατίας, αποτελεί παράγοντα ζωτικής σημασίας, το γεγονός ότι η εκπαίδευση θα πρέπει να παρέχει υψηλής ποιότητας προγράμματα σπουδών στα σχολεία και να ενισχύει αποτελεσματικά την πολιτειότητα, σύμφωνα με τις δημοκρατικές αρχές. Η εκπαίδευση της ιδιότητας του πολίτη αποτελεί απάντηση από τα σχολεία προς τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της κοινωνίας. Ένα σχολείο που διδάσκει και προωθεί την πολιτειότητα, είναι ένα σχολείο που λαμβάνει υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί, εξυπηρετεί τις προσωπικές ανάγκες των μελών του και λειτουργεί σύμφωνα με τις δημοκρατικές αξίες, ως μια πραγματική κοινότητα (Gutiérrez, 2013).

Ο Dewey (1916), υπερασπίστηκε σθεναρά, μια δημοκρατική κοινωνία που προβλέπει τη συμμετοχή όλων, για το καλό των μελών επί ίσοις όροις και εξασφαλίζει ευέλικτη αναπροσαρμογή των θεσμών, μέσα από την αλληλεπίδραση των διαφόρων μορφών που συνδέονται με τη ζωή. Η δημοκρατία προϋποθέτει την εκπαίδευση, αφού ο απώτερος σκοπός της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε μια δημοκρατική κοινωνία, είναι η διάπλαση του δημοκρατικού πολίτη. Αλλά και η εκπαίδευση προϋποθέτει τη δημοκρατία, με την έννοια ότι το εκπαιδευτικό ιδεώδες, πρέπει να είναι απόλυτα εναρμονισμένο με το δημοκρατικό ιδεώδες (Dewey, 1916). Από τότε, μέχρι σήμερα, η εκπαίδευση έχει διέλθει σε μεγάλη κρίση, η οποία εξηγείται από την νέα τάση της παγκόσμιας οικονομίας της γνώσης. Η κρίση αυτή έχει μειώσει τους στόχους των σχολείων για τις αξίες της δημοκρατίας και της ιδιότητας του πολίτη, στο βωμό της οικονομικής ανάπτυξης. Οι Lawy & Biesta (2006), εισάγουν μια νέα έννοια της ιδιότητας του πολίτη, κάνοντας διάκριση της πολιτειότητας ως επίτευγμα και της πολιτειότητας ως πρακτική. Η πρώτη έννοια πολιτειότητα ως επίτευγμα (citizenship as achievement) συνδέεται με την φιλοσοφία του καθήκοντος και της ευθύνης, με την παθητική μορφή, με την οποία εμφανίστηκε στη δεκαετία του 1950 και του 1960 ή αργότερα με πιο ενεργές εκδηλώσεις στην δεκαετία του 1980. Η δεύτερη έννοια (citizenship as practice) αποτελεί μια πιο περιεκτική και σχεσιακή έννοια και περιλαμβάνει όχι μόνο τα προβλήματα και τα ζητήματα του πολιτισμού και της ταυτότητας, αλλά αντλεί αυτές τις διαφορετικές δυναμικές πτυχές σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο της διαφοράς.

Η ιδιότητα του πολίτη, ως έννοια ευαίσθητη και πολυδιάστατη, επικεντρώνει πολλά ζητήματα, όπως η αύξηση του βαθμού εμπλοκής και συμμετοχικότητας των πολιτών στις διαδικασίες μιας δημοκρατικής κοινότητας, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον ίδιο τον σχολικό οργανισμό. Η ιδιότητα του πολίτη συμβολίζει την αυτονομία, την ελεύθερη έκφραση, τις δράσεις για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων όλων των μελών της σχολικής κοινότητας, την διαβούλευση για ζητήματα του σχολείου, την από κοινού λήψη αποφάσεων, την συνεργασία με την τοπική κοινωνία, ώστε να επιτευχθεί η αλλαγή και η βελτίωση του σχολικού οργανισμού. Σύμφωνα με τον Biesta (2011), η ιδιότητα του πολίτη είναι μια πρακτική αναγνώρισης. Πιο συγκεκριμένα αποτελεί μια πρακτική της συνταύτισης με δημόσια ζητήματα, δηλαδή, με ζητήματα για τα οποία ανησυχούν όλοι. Αυτό σημαίνει ότι η κουλτούρα συμμετοχής σε διάφορα ζητήματα, θα πρέπει να είναι κεντρικό και ουσιαστικό στοιχείο της δημοκρατικής ιδιότητας του πολίτη.

Παρόλο που η δημοκρατία είναι μια έννοια σχετική, γίνεται αντιληπτή ως ένας τρόπος ζωής που απαιτεί την εφαρμογή γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών χαρακτηριστικών των μελών κάθε κοινωνικού συνόλου (West-Burnham, 2011). Οι Hyde & LaPrad (2015), βασιζόμενοι στο έργο του Dewey και του Freire, αναφέρουν ότι, τα σχολεία είναι απαραίτητα για το όραμα της δημοκρατίας και ότι η δημοκρατία πρέπει να είναι ανοικτή σε αναθεωρήσεις, με βάση τις ανάγκες της κοινωνίας καθώς αυτή αλλάζει. Αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί, ως η ευθύνη της δημοκρατικής ιδιότητας του πολίτη. Οι Gutiérrez & Lozano (2012), πιστεύουν ότι το σχολείο είναι ένα ευνοϊκό σκηνικό για την προώθηση της ανάπτυξης ορισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων, στάσεων και συνηθειών, που σχετίζονται με τις πρακτικές της δημοκρατίας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μια «μικρογραφία της κοινωνίας», ένα «εμβρυϊκό» μέρος της δημοκρατικής κοινωνίας και ένας οργανισμός αυτοσχηματισμού των ατόμων, ανεξάρτητα από την κοινωνική τους θέση (Dewey, 1902).

### **2.3 Δημοκρατικές διαδικασίες στο σχολείο**

Καμία δημοκρατία δεν είναι τέλεια. Κανένα σχολείο δεν είναι τέλειο. Κανένα σχολείο δεν είναι απόλυτα δημοκρατικό (Bäckman & Trafford, 2007). Οι εκφάνσεις της δημοκρατίας στο σχολείο ποικίλλουν. Μπορούμε να τις αναζητήσουμε σε όλη την εκπαιδευτική ιεραρχία. Από την σχολική τάξη, όπου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να



προωθήσουν πρακτικές δημοκρατικού διαλόγου, λήψης ομαδικών αποφάσεων και συμμετοχικότητας με τους μαθητές τους, μέχρι την εκπαιδευτική ηγεσία, που έχει την δυνατότητα να ενεργοποιήσει ή να καθλώσει την δημοκρατικότητα στον σχολικό οργανισμό, απέναντι στους εκπαιδευτικούς, στους μαθητές και στο υπόλοιπο προσωπικό. Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης, η εκπαίδευση για την δημοκρατική πολιτειότητα, στηρίζεται σε τρεις αρχές: τα δικαιώματα και τις ευθύνες των πολιτών, την ενεργό συμμετοχή και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα (Bäckman & Trafford, 2007). Ο West-Burnham (2011), πιστεύει ότι η δημοκρατία και η ιδιότητα του πολίτη, δεν μπορούν να διδαχθούν, αλλά πρέπει να γίνουν βίωμα μέσα από την αυθεντική εμπειρία. Αυτή η αυθεντική εμπειρία, πηγάζει από το κατάλληλο περιβάλλον στα σχολεία, όπου τα μέλη βιώνουν τις αρχές της δημοκρατικής κοινωνίας με ενεργό τρόπο.

Οι δημοκρατικές διαδικασίες που μπορούν να αναπτυχθούν στον σχολικό οργανισμό, σχετίζονται με τον ενεργό ρόλο των μαθητών (Fletcher, 2003) μέσα από την δημοκρατική επιλογή των σχολικών συμβουλίων, την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για διάφορα θέματα του σχολικού οργανισμού, την αντιμετώπιση των συγκρούσεων, του θυμού και της βίας μεταξύ των μαθητών, την ανάπτυξη πρωτοβουλιών από την πλευρά της εκπαιδευτικής ηγεσίας και τη δικτύωση και το άνοιγμα του σχολείου στις ανάγκες του διαρκώς μεταβαλλόμενου κοινωνικού περιβάλλοντος.

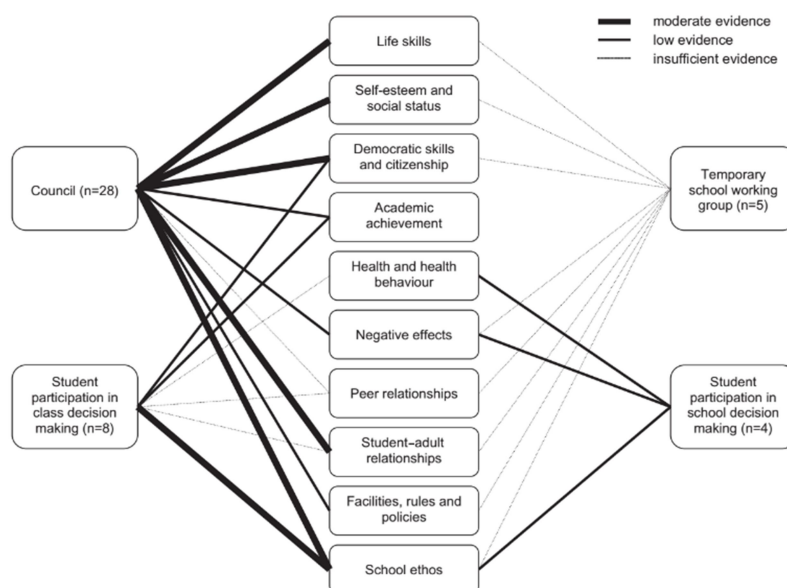
### **2.3.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις δημοκρατικές διαδικασίες στο σχολείο**

Στον κυρίαρχο λόγο σχετικά με την εκπαίδευση της πολιτειότητας, φαίνεται ότι η συμμετοχή των μαθητών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, παίζει σημαντικό ρόλο. Στόχος της εκπαίδευσης, είναι να παρέχονται στους νέους, τέτοιες ευκαιρίες, ώστε να βιώνουν τη δημοκρατία και να αναπτύσσουν γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, που θα τους επιτρέπουν να ενημερώνονται, να είναι υπεύθυνοι πολίτες και να συμμετέχουν σε όλα τα ζητήματα της σχολικής κοινότητας. Σημαντικό είναι επίσης, η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των μαθητών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, αλλά και η αίσθηση των ευθυνών που απαιτούνται για την εξέλιξη των μαθητών σε ενεργούς πολίτες, ώστε να είναι ουσιαστική η συμμετοχή τους στην τοπική και την ευρύτερη κοινότητα (Citizenship Advisory Group, 1998). Όταν οι σχολικές κοινότητες εμπλέκονται σκόπιμα στη διαδικασία της σχολικής βελτίωσης του κλίματος,

προωθούνται για τους μαθητές, αλλά και για τους ενήλικες, δεξιότητες και διαθέσεις που οικοδομούν τη συμμετοχή σε μια δημοκρατία (Cohen et al., 2009).

Οι Mager & Nowak (2012), σε εμπειρική έρευνα μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης 3.102 τίτλων και περιλήψεων και αξιολόγησης 242 κειμένων, εντόπισαν 32 δημοσιεύσεις, που συγκλίνουν στις υποθέσεις τους, σχετικά με τις επιδράσεις των μαθητών, στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό. Οι ερευνητές, ανέδειξαν σημαντικές θετικές επιδράσεις της συμμετοχής των μαθητών στις δεξιότητες ζωής, στην αυτοεκτίμηση και στην κοινωνική θέση, στις δημοκρατικές δεξιότητες και την πολιτειότητα, στις σχέσεις των μαθητών με τους ενήλικες και σε σχέση με το “ήθος” του σχολείου, όπως παρουσιάζεται σχηματικά στην Εικόνα 2<sup>15</sup>.

**ΕΙΚΟΝΑ 2 Επιπτώσεις της συμμετοχής των μαθητών**



Πηγή: Mager & Nowak (2012), p. 48

<sup>15</sup> Το συμβούλιο (council), είναι ένα σχολικό μικτό συμβούλιο, με εκπροσώπους από διάφορες ομάδες συμφερόντων στο σχολείο και διαφορετικές ηλικιακές ομάδες. Η συμμετοχή των φοιτητών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της τάξης, (student participation in class decision making), αποτελείται από όλους τους μαθητές ή την πλειοψηφία των μαθητών. Οι προσωρινή ομάδα εργασίας στο σχολείο (Temporary school working group), περιλαμβάνει μια ομάδα εργασίας για τη βελτίωση του σχολείου που αποτελείται από το ενήλικο προσωπικό, αρχηγούς μαθητών και εργάζονται για το πώς θα βελτιώσουν τις ακαδημαϊκές επιδόσεις και μια σχολική ομάδα που αποτελείται από διάφορους παράγοντες του σχολείου και βοηθούν τους μαθητές που πιέζονται με τα μαθήματα. Η συμμετοχή των φοιτητών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο σχολείο (Student participation in school decision making), αναφέρεται σε όλους τους μαθητές ή τη πλειοψηφία των μαθητών εμπλέκονται με τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το σχολείο.

**ΕΙΚΟΝΑ 3 Μαθητικά συμβούλια**



*Πηγή: Democratic governance of schools, p. 13*

**ΕΙΚΟΝΑ 4 Μεγαλύτεροι μαθητές διδάσκουν μικρότερους μαθητές σε γυμνάσιο στην Σουηδία**



*Πηγή: Democratic governance of schools, p. 74*

### 2.3.2 Αναλυτικό Πρόγραμμα

Μια άλλη μορφή εκδημοκρατισμού των σχολικών δομών και διαδικασιών, περιλαμβάνει την μορφή της δημοκρατίας, με την οποία σχεδιάζεται το πρόγραμμα σπουδών για τα μαθήματα του σχολείου. Το πρόγραμμα σπουδών είναι ένας μηχανισμός για την προετοιμασία του πολίτη (Kubow & Fischer, 2006). Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις, όπου το πρόγραμμα σπουδών οδηγεί σε ανεπίσημες, μη συνειδητές, διδασκαλίες σχετικά με τις αξίες του σχολείου. Είναι το «κρυφό» πρόγραμμα σπουδών<sup>16</sup>, με τον οποίο οι άνθρωποι παίρνουν σημαντικά μαθήματα για τη δικαιοσύνη, τη δύναμη, την αξιοπρέπεια, την αυτοεκτίμηση (Williams, 1989). Η ανάγκη δημιουργίας πολιτών με παγκόσμια οικουμενική συνείδηση, με πολιτική ευαισθησία απέναντι σε ένα συνεχώς διαμορφούμενο πολυπολιτισμικό παρόν, είναι επιτακτική. Τα νέα δεδομένα καθιστούν πολύπλοκο και ιδιαίτερος δύσκολο το έργο της πολιτικής διαπαιδαγώγησης που αναλαμβάνει το σύγχρονο σχολείο, (Καρακατσάνη, 2001), όπου ο ρόλος των εκπαιδευτικών στην προώθηση της δημοκρατικής γνώσης μέσω ενεργητικών, συμμετοχικών προσεγγίσεων, είναι ουσιώδης (Καρακατσάνη, 2005)<sup>17</sup>. Σύμφωνα με τον Ball (2013), πρέπει να αναγνωριστεί η σπουδαιότητα της εκπαίδευσης σε θέματα δημοκρατίας και οικοδόμησης κοινοτήτων. Τα σχολεία θα πρέπει να έχουν την ευθύνη να αναπτύξουν στους γονείς, στους μαθητές, στους εκπαιδευτικούς και σε άλλους τοπικούς φορείς, κατάλληλες ικανότητες, ώστε να είναι ικανοί να αναπτύξουν συμμετοχικό διάλογο, να συζητούν, να αμφισβητούν και να κρίνουν.

---

<sup>16</sup> Παραδείγματα πρακτικών δημοκρατίας εκπαιδευτικών προς τους μαθητές τους, υπάρχουν πολλά. Εξαιρετικοί δάσκαλοι έδωσαν με το δημοκρατικό παράδειγμά τους, ένα σημαντικό στίγμα στην εκπαίδευση για την πολιτειότητα και την δημοκρατία. Ξεκινώντας με τον Celestin Freinet, ως παράδειγμα εκπαιδευτικού, ο οποίος από το 1920 έως τη δεκαετία του 1950, δημιούργησε το κίνημα της συνεργατικής τάξης και του σχολείου με βάση τις δημοκρατικές αρχές, έως τον John Dewey, που θεωρούσε χρέος των σύγχρονων δημοκρατικών κρατών να θεμελιώσουν σχολεία που να απευθύνονται σε όλους τους πολίτες, χωρίς κανένα αποκλεισμό, αλλά και τον Freire, που αγωνίστηκε για την καταπολέμηση του αναλφαριθμητισμού στην Κούβα, η εκπαίδευση φαίνεται να πηγάζει από την δημοκρατία και η δημοκρατία από την εκπαίδευση, μέσα από μια αμφίδρομη σχέση. Το σχολείο του Summerhill επίσης, που παρουσίαζε μορφές εναλλακτικής εκπαίδευσης, υπενθυμίζοντας, ότι η ιδέα της δημοκρατίας σε ένα σύγχρονο σχολείο, πρέπει να προετοιμάζει τους μαθητές για την πολιτειότητα. Το σχολείο του Summerhill, διοικούνταν μέσω των σχολικών συνελεύσεων, στις οποίες μπορούσαν να συμμετέχουν όλοι, προσωπικό και μαθητές, και όπου όλοι είχαν δικαίωμα ισότιμης ψήφου. <http://www.summerhillschool.co.uk/>

<sup>17</sup> Καρακατσάνη, Δ., (2005) Στρατηγικές Πολιτικής Διαπαιδαγώγησης στην Εκπαίδευση και Επαναπροσδιορισμός του Ρόλου του Εκπαιδευτικού, Εισήγηση στην ημερίδα «Ενεργοί Πολίτες και Εκπαίδευση» στο πλαίσιο των εκδηλώσεων του «Ευρωπαϊκού Έτους Ενεργών Πολιτών μέσω της Εκπαίδευσης», Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πατρών

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, γίνονται προσπάθειες ώστε μέσα από τα αναλυτικά προγράμματα να επιτευχθεί ο γραμματισμός ενεργών και υπεύθυνων πολιτών, αλλά και ο κοινωνικός και πολιτικός γραμματισμός που προωθεί εκτός από τις γνώσεις, την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, πληροφόρησης, κριτικής ανάλυσης, μελέτης και επίλυσης προβλημάτων<sup>18</sup>. Όμως σύμφωνα με την Καρακατσάνη (2013), το μάθημα της Κοινωνικής και Πολιτικής Αγωγής στο Δημοτικό και το Γυμνάσιο, συνεχίζει να αποτελεί ένα δευτερεύον μάθημα με μικρή ως ελάχιστη παρουσία στο πρόγραμμα. Διατηρεί έναν έντονο γνωστικό χαρακτήρα, δεν παρέχει δυνατότητες εμπέδωσης δημοκρατικών αρχών, αντίληψης δράσεως και διεξαγωγής διαλόγου, ενεργοποίησης και συμμετοχής εντός και εκτός εκπαιδευτικού πλαισίου» (Καρακατσάνη, 2013: 169-170).

### 2.3.3 Η χρήση των ΤΠΕ

Στην ανάπτυξη δημοκρατικών πρακτικών, μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά και η τεχνολογία. Η χρήση των ΤΠΕ, βοηθά τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν συνεργασίες με άλλα σχολεία, ακόμα και σε μακρινές χώρες, ενσωματώνοντας στο πρόγραμμα σπουδών ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων σε θέματα όπως, ο ρατσισμός, η ξενοφοβία, η δίωξη και η μισαλλοδοξία. Με αυτούς τους τρόπους, οι μαθητές αναπτύσσουν μια παγκόσμια προοπτική για την πολιτειότητα (West-Burnham, 2011). Η γνώση των άλλων, μέσω ενός δικτύου, μπορεί να αξιοποιηθεί για να προωθήσει μια παγκόσμια, κοσμοπολίτικη ιθαγένεια, ενθαρρύνοντας την κριτική και την δημιουργική σκέψη, αφυπνίζοντας τους μαθητές για δράσεις συνεργασίας και αλληλεπίδρασης. Οι μαθητές μπορούν να αναλάβουν σημαντικό ρόλο, ως διαχειριστές των ΤΠΕ του σχολείου (ιστοσελίδα, ηλεκτρονικά περιοδικά, κοινωνικά μέσα δικτύωσης), ως μέντορες για το προσωπικό, ακόμα και ως εκπαιδευτές για τους ενήλικες. Μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες διαχείρισης και οργάνωσης του σχολείου<sup>19</sup>, σε διαθεματικά προγράμματα, ακόμη και στην αξιολόγηση του σχολείου (φωτογραφική αξιολόγηση, δημιουργία εντύπων).

---

<sup>18</sup> Το νέο Πρόγραμμα Σπουδών για το πεδίο «Κοινωνικές Επιστήμες» στο Γυμνάσιο, Οδηγός για τον Εκπαιδευτικό, Κοινωνική & Πολιτική Αγωγή, <http://bit.ly/2kmi5qN>

<sup>19</sup> Μια άλλη πρακτική έκφρασης δημοκρατικού ρόλου, μπορεί να είναι η συμμετοχή των μαθητών στην διαχείριση ενός εβδομαδιαίου ενημερωτικού ραδιοφωνικού ή τηλεοπτικού δελτίου, ως πηγή αμφίδρομης επικοινωνίας και συζήτησης ή η συμμετοχή τους στη διαδικασία χάραξης πολιτικής του σχολείου. Οι

### 2.3.4 Η εκπαιδευτική ηγεσία και οι δημοκρατικές διαδικασίες

Η εκπαιδευτική ηγεσία, είναι εκείνη που υποστηρίζει ή όχι την δημοκρατικότητα στον σχολικό οργανισμό, τόσο ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, όσο και στους μαθητές. Η δημοκρατική διοίκηση του σχολείου, βασίζεται στις αξίες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ενδυνάμωση και τη συμμετοχή των μαθητών, του προσωπικού και των ενδιαφερομένων σε όλες τις σημαντικές αποφάσεις στο σχολείο. Ο ηγέτης εργάζεται για την οικοδόμηση συναίνεσης και εμπιστοσύνης μεταξύ των διαφόρων επιπέδων του οργανισμού, αναγνωρίζει τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών και χρησιμοποιεί τη δική του εμπειρία για να επηρεάσει τις αποφάσεις (Bäckman & Trafford, 2007).

Στο σημείο αυτό, ο ρόλος των ηγετών της εκπαίδευσης, γίνεται κομβικός. Οι σχολικοί ηγέτες είναι εκείνοι που θα δημιουργήσουν ένα περιβάλλον στα σχολεία, στα οποία θα μπορούν όλα τα μέλη να βιώσουν τις αρχές της δημοκρατικής κοινωνίας με κατανοητό τρόπο ή να δημιουργήσουν αντίξοες συνθήκες<sup>20</sup>.

Οι Ryan & Rottmann (2009), μελέτησαν τις προσπάθειες 30 διευθυντών να προωθήσουν δημοκρατικές πρακτικές στα σχολεία τους, επιτυγχάνοντας συγκεκριμένους στόχους, μέσα από πρακτικές διαλόγου μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας.

Ο West-Burnham (2011), μελετώντας την εκπαιδευτική ηγεσία και την σχέση της με την δημοκρατία και την πολιτειότητα, ανέδειξε μια λίστα κριτηρίων για την ανάπτυξη των δημοκρατικών πρακτικών στα σχολεία. Υποστηρίζει ως κριτήρια:

- τις δημοκρατικές πρακτικές, που θεμελιώνονται σε δικαιώματα και ευθύνες,

---

μαθητές γίνονται ερευνητές, επιδίδονται σε έρευνες αγοράς, λειτουργούν σε ομάδες συνεργασίας, λύνουν προβλήματα και έτσι είναι σε θέση να συμβάλουν ως μια τεκμηριωμένη, έγκυρη φωνή στην ανάπτυξη του σχολείου (West-Burnham, 2011). Σε άλλες περιπτώσεις, οι μαθητές εμπλέκονται στα σχολικά δρώμενα ως φορείς λήψης αποφάσεων και συνεργάζονται με τους εκπαιδευτικούς να πάρουν αποφάσεις σχετικά με τα προγράμματα σπουδών, τον σχεδιασμό του ημερολογιακού έτους, το σχεδιασμό των κτιρίων και άλλα θέματα (Fletcher, 2003:19).

<sup>20</sup> Υπάρχουν στην βιβλιογραφία περιπτώσεις, όπου οι σχολικοί ηγέτες, αποφεύγουν να δημιουργήσουν γέφυρες επικοινωνίας μεταξύ του σχολείου και της σχολικής κοινότητας, γεγονός που αποσυνθέτει τις σχέσεις των μελών του οργανισμού (Cohen, 2006). Ο Cohen (2006), παρουσίασε μέσα από την έρευνά του, βασικές δεξιότητες και διαθέσεις που απαιτούνται για την συμμετοχή σε δημοκρατικές διαδικασίες. Θεωρεί, ότι η κοινωνική, συναισθηματική, ηθική και ακαδημαϊκή εκπαίδευση, μπορούν να δημιουργήσουν θετικό κλίμα για τη μάθηση, τη συμμετοχικότητα στη δημοκρατία και να οδηγήσουν στην ευημερία και την ευτυχία του ατόμου (Cohen, 2006 p.204).

- την αποτελεσματική μάθηση που περιλαμβάνει την μετακίνηση από τη θεωρία στην πράξη, από το γενικό στο ειδικό, από την πληροφορία στη γνώση,
- την δέσμευση του σχολικού ηγέτη στις δημοκρατικές δραστηριότητες, μέσα από μια σειρά από ιδιότητες, διαθέσεις, συμπεριφορές και δεξιότητες,
- την εκμάθηση για τη δημοκρατία και την πολιτειότητα, που πρέπει να είναι αυθεντική, ισχυρή και συνεπής.

Τα παραπάνω κριτήρια, μπορούν να εφαρμοστούν σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων στα σχολεία, αναπτύσσοντας αντιπροσωπευτικά και συμβουλευτικά μαθητικά όργανα που με υπευθυνότητα θεσπίζουν αποφάσεις, όπου οι μαθητές επιλέγουν και διαπραγματεύονται μαζί με τους καθηγητές τους τον σχεδιασμό μαθημάτων και που οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν δραστηριότητες που αποδεικνύουν και ενισχύουν δημοκρατικές πρακτικές (West-Burnham, 2011).

Λόγω του ότι το σχολείο είναι μια ιεραρχική οργάνωση άκαμπτη και ανελαστική που αποτυγχάνει να προσελκύσει το σωστό ανθρώπινο κεφάλαιο «human capital» και να παράγει σωστές οργανωτικές ικανότητες, θα πρέπει να στηριχτεί σε μορφές οργάνωσης που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στις ομάδες, την τεχνολογία των πληροφοριών, τα δίκτυα, την από κοινού ηγεσία και τους εμπλεκόμενους εργαζομένους. Η δημοκρατική ηγεσία στα σχολεία, είναι πράγματι μια προκλητική ιδέα, καθώς η εκπαίδευση είναι ουσιαστικά μια ηθική επιχείρηση (Lawler, 2001). Η ηγεσία που είναι θεμελιωμένη στην ηθική έννοια της δημοκρατικής κοινότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και η κοινωνικά δίκαιη παιδαγωγική, δημιουργεί και διατηρεί το πλαίσιο των διεργασιών της βαθιάς δημοκρατίας (Furman & Shields, 2005). Η ηγεσία, διαπερνά και διευκολύνει τη δημοκρατική κοινότητα, την κοινωνική δικαιοσύνη και τη μάθηση, χωρίς να είναι αρμοδιότητα μόνο εκείνων που διακατέχουν επίσημες θέσεις, αλλά προκύπτει από την σκόπιμη και προσεγμένη παρέμβαση όλων των μελών της κοινότητας αφιερωμένη στους ηθικούς σκοπούς της εκπαίδευσης (Furman & Shields, 2005).

Στο σχολικό περιβάλλον, η δημοκρατία δεν επιβάλλεται από την ηγεσία, αλλά κατακτάται μέσα από καθημερινό αγώνα. Ο Chomsky (2000:27)<sup>21</sup>, αναφέρει

---

<sup>21</sup> Chomsky, N., 2000, Chomsky on Miseducation, p. 27 [https://books.google.gr/books?id=5tI8-zT5IGEC&printsec=frontcover&hl=el&source=gsb\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.gr/books?id=5tI8-zT5IGEC&printsec=frontcover&hl=el&source=gsb_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

χαρακτηριστικά, ότι κάθε σχολείο που επιβάλει τη διδασκαλία της δημοκρατίας, είναι ύποπτο. Η δημοκρατικότητα, δεν πρέπει να θεωρείται προφανής και δεδομένη εκ των προτέρων (Δημητρίου, 2015).

### 2.3.5 Η δικαιοσύνη

Μια σημαντική παράμετρος στον σχολικό οργανισμό που επηρεάζει τις δημοκρατικές πρακτικές, είναι η έννοια της δικαιοσύνης. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη δίκαιη μεταχείριση στο χώρο εργασίας, αυτό έχει θετικές επιπτώσεις και επηρεάζει και άλλες πτυχές του οργανισμού. Η αίσθηση του δικαίου, επηρεάζει το πώς νοιώθουν οι εργαζόμενοι μέσα στον οργανισμό, πως αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους μέσα σε αυτόν, αν νοιώθουν ικανοποίηση ή όχι στην εργασία τους, αλλά και αν και πώς υποστηρίζουν τις δράσεις του οργανισμού (Moorman, 1991). Ο Moorman (1991), μέσα από την έρευνά του παρουσίασε ένα μοντέλο πέντε παραγόντων (Εικόνα 6), που απεικονίζει τα μονοπάτια που δημιουργούνται ανάμεσα σε τρεις έννοιες:

- την ικανοποίηση από την εργασία (Job Satisfaction),
- την οργανωσιακή φιλότιμη και συνεργατική συμπεριφορά (Organizational Citizenship Behaviors)
- την οργανωσιακή δικαιοσύνη<sup>22</sup>

Αντίθετα, το αίσθημα αδικίας στις διαδικασίες του οργανισμού πλήττει τη εργασιακή ικανοποίηση, (Βακόλα & Νικολάου, 2012:174), ενώ, το αίσθημα δικαιοσύνης, αναπτύσσει εμπιστοσύνη και διάθεση στον εργαζόμενο, να προσφέρει κάτι παραπάνω ('to do the extra mile'), εκτός από αυτά που του ζητούνται επίσημα από την εργασία του (Βακόλα & Νικολάου, 2012:175).

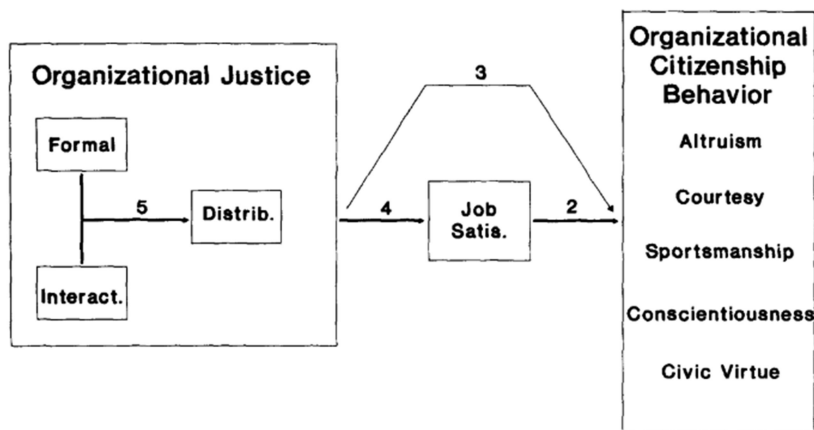
Η επιρροή των εκπαιδευτικών στην πολιτική του σχολείου, η αποτελεσματικότητα της σχολικής διοίκησης, οι σχέσεις του προσωπικού, η συμπεριφορά των μαθητών, η διαβούλευση με τα μέλη του οργανισμού, πριν από τη λήψη σημαντικών για το σχολείο αποφάσεων (Boyd et al., 2011), είναι ουσιαστικές μεταβλητές, που καλλιεργούν αίσθημα ισότητας και δικαιοσύνης.

---

<sup>22</sup> Αν και η δικαιοσύνη μετρήθηκε έμμεσα, μέσα από την ηγετική συμπεριφορά, η ανταμοιβή, η στήριξη του ηγέτη, η συμμετοχική συμπεριφορά και η δικαιοσύνη, βρέθηκαν να σχετίζονται με την οργανωσιακή συμπεριφορά και να επηρεάζουν την εμφάνιση συμπεριφορών πολιτεϊότητας.



**ΕΙΚΟΝΑ 5 Θεωρητικές σχέσεις μεταξύ της οργανωσιακής δικαιοσύνης, της ικανοποίησης από την εργασία, και της οργανωτικής συμπεριφοράς πολιειότητας με τα εμφωλευμένα μοντέλα που χρησιμοποιούνται για να αξιολογηθεί η σημασία αυτών των σχέσεων**



Πηγή: Moorman, R., 1991, p. 849

Οι εκπαιδευτικοί βιώνουν την δημοκρατικότητα του σχολείου, μέσα από πρακτικές συνεργασίας και αυτενέργειας, ισχυρής αυτοαντίληψης, υποστήριξης του ρόλου τους και του έργου τους, γεγονός που τους ικανοποιεί και τους κάνει να νοιώθουν ασφαλείς. Ο αυταρχισμός οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση και είναι αποτέλεσμα ενός μη δημοκρατικού σχολείου (Dworkin, Saha & Hill, 2003). Ο βαθμός συμμετοχής των εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων, τοπικών παραγόντων, στις διαδικασίες λήψης απόφασης για την εκπαιδευτική πολιτική και την οργάνωση της σχολικής ζωής σε τοπικό επίπεδο, αποτελεί σημαντικό δείκτη εκδημοκρατισμού της σχολικής κοινότητας. Ο Ελευθεράκης (2011), υποστηρίζει ότι σε ένα αποκεντρωτικό σύστημα εκπαίδευσης, η δομή είναι δημοκρατικότερη και οι ευκαιρίες για δημοκρατικές εμπειρίες εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων είναι πολλαπλές, παρόλο που μπορεί να δημιουργηθούν παροδικά προβλήματα, επειδή οι εμπλεκόμενοι-μαθητές, γονείς, εκπαιδευτικοί και τοπικοί παράγοντες, δεν θα είναι εθισμένοι στις δημοκρατικές διαδικασίες, όπως η συνεργασία, ο διάλογος και η λήψη αποφάσεων με τη συναίνεση όλων (consensus). Η επίλυση τέτοιων προβλημάτων είναι εφικτή, αν όλοι είναι σταθερά προσανατολισμένοι και προσηλωμένοι στις δημοκρατικές διαδικασίες και στη διαμόρφωση δημοκρατικών σχολικών δομών.

### 2.3.6 Λήψη αποφάσεων, συμπεριφορά και αποτελεσματικότητα στον σχολικό οργανισμό

Η σημασία της διαδικασίας λήψης ορθών αποφάσεων είναι καθοριστική για το μέλλον των οργανώσεων, αφού από αυτό εξαρτάται και η αποτελεσματική άσκηση κάθε λειτουργίας της διοίκησης (Καψάλης, 2005:43). Οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων οδηγούν σε οφέλη για τους οργανισμούς. Οι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν νέους ρόλους και έχουν πιο άμεση επίπτωση στη σχολική ζωή, η οποία με τη σειρά της, μπορεί να τους οδηγήσει να επενδύσουν επιπλέον προσπάθειες για την επίτευξη των στόχων του σχολείου (Bogler & Somech, 2005). Βέβαια, είναι ένα έργο επώδυνο, που οδηγεί πολλές φορές τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς σε αδράνεια λήψης αποφάσεων, τους κάνει να απογοητεύονται, να παραλύουν και να γίνονται αναποφάσιστοι (Ρέππα, 2008:252).

Ο Organ (1988) οπ. αν. στο DiPaola, & Tschannen-Moran (2001), αναφέρει, πέντε ειδικές κατηγορίες διακριτικής συμπεριφοράς και εξηγεί πώς κάθε μια συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας στον οργανισμό. Ο αλτρουισμός (βοηθώντας τους νέους συναδέλφους και δίνοντας ελεύθερο χρόνο για τους άλλους), χαρακτηριστικό που συνήθως κατευθύνεται προς άλλα άτομα, αλλά συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα της ομάδας με την ενίσχυση της απόδοσης των ατόμων. Η *ευσυνειδησία* (αποτελεσματική χρήση του χρόνου και πέρα από τις ελάχιστες προσδοκίες), χαρακτηριστικό που ενισχύει την αποτελεσματικότητα σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο. Η *ευγενής άμιλλα* (ο εργαζόμενος αποφεύγει να διαμαρτύρεται και να κλαψουρίζει), χαρακτηριστικό που βελτιώνει την ποσότητα του χρόνου που δαπανάται για την εποικοδομητική προσπάθεια στην οργάνωση. Η *ευγένεια* (εκ των προτέρων ειδοποιήσεις, υπενθυμίσεις και επικοινωνία με κατάλληλες πληροφορίες), χαρακτηριστικό που βοηθά στην πρόληψη των προβλημάτων και διευκολύνει την εποικοδομητική χρήση του χρόνου. Η *αρετή* (παίρνει μέρος σε επιτροπές και συμμετέχει εθελοντικά στις λειτουργίες του οργανισμού), χαρακτηριστικό που προωθεί τα συμφέροντα της οργάνωσης.

Η αρνητική συμπεριφορά, μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις μεταξύ των δρώντων μελών. Οι Getzels & Guba (1957), εξέτασαν το πρόβλημα των θεσμικών και ατομικών συγκρούσεων στον σχολικό οργανισμό, το πρόβλημα της αποτελεσματικότητας του προσωπικού, της αποδοτικότητας και της ικανοποίησης στο σχολείο, της φύσης των

διαφόρων στυλ ηγεσίας και το πρόβλημα της ηθικής. Οι ερευνητές θεωρούν, ότι οι προσδοκίες, οι ανάγκες και οι στόχοι των δρώντων μελών του σχολείου, βρίσκονται σε μια τριγωνική σχέση, όπου κάθε ένας από αυτούς τους παράγοντες, μπορούν να επικαλύπτουν τους άλλους δύο, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Αν οι προσδοκίες και οι ανάγκες των ατόμων σε έναν σχολικό οργανισμό, εναρμονιστούν με τους στόχους του συστήματος, οδηγούμαστε στην εύρυθμη λειτουργία του σχολικού μηχανισμού και το αντίθετο.

### **Σύνοψη 2ου κεφαλαίου**

Η δημοκρατικότητα και η ιδιότητα του πολίτη, αποτελούν βασικά συστατικά για την διαμόρφωση κλίματος ισότητας μεταξύ των μελών σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό. Το σχολείο ως ένας κοινωνικός μηχανισμός με άτυπη και τυπική οργανωτική δομή, απαρτίζεται από μέλη που ανάλογα τις συνθήκες και τον ρόλο της εκπαιδευτικής ηγεσίας, μπορούν να διαμορφώσουν συνθήκες βελτίωσης, ανάπτυξης και εξέλιξης του οργανισμού, αίροντας τις ανισότητες και αναπτύσσοντας πρακτικές ενίσχυσης της ιδιότητας του πολίτη.

Η έννοια της ιδιότητας του πολίτη, μπορεί να μεταμορφώσει το σχολείο σε μια δημοκρατική κοινότητα και να επηρεάσει τις εκπαιδευτικές πρακτικές για τους μελλοντικούς πολίτες του κόσμου. Οι δυνάμεις δημοκρατικότητας της σχολικής κοινότητας, που στηρίζονται στον διάλογο και την συνεργασία, καθώς και ο κυρίαρχος ρόλος της εκπαιδευτικής ηγεσίας, επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές πρακτικές, τους τρόπους συμμετοχής των εκπαιδευτικών και μαθητών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του σχολείου, δημιουργώντας κλίμα συνεργασίας και άρσης ανισοτήτων στο σχολείο.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών και απόδοση νοήματος στην εργασία των εκπαιδευτικών

#### 3.1. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και τα χαρακτηριστικά του – Ο ρόλος της αυτονομίας

Ένα εκπαιδευτικό σύστημα αναπτύσσεται και λειτουργεί μέσα σε μια ιστορική και κοινωνική πραγματικότητα και αποτελεί ένα υποσύστημα του όλου κοινωνικοοικονομικού συστήματος (Ρέππα, 2008)<sup>23</sup>.

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα<sup>24</sup>, μέρος του ελληνικού διοικητικού συστήματος, προσπαθεί να προσδιορίσει τον τρόπο αποτελεσματικότητας των εκροών του, μέσα στις απαιτήσεις που επιβάλλονται από εσωτερικά και εξωτερικά κέντρα εξουσίας, διεθνή και ευρωπαϊκά<sup>25</sup>. Αποτελεί ένα ανοιχτό σύστημα που παρουσιάζει μεγάλη διαφοροποίηση, εξαιτίας της επίδρασης του περιβάλλοντος και της προσαρμογής του σε μεταβαλλόμενες συνθήκες λειτουργίας που οφείλονται στον τρόπο οργάνωσης του (Μπουρής, 2008).

Από το τελευταίο τέταρτο του 19<sup>ου</sup> αιώνα, στην Ελλάδα, η κεντρική εξουσία, ανέλαβε ολικά την διοίκηση, την εποπτεία και την χρηματοδότηση της ελληνικής εκπαίδευσης, μέσα από μια μονόδρομη διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης, από το υπουργείο παιδείας προς την βάση (σχολεία, εκπαιδευτικοί)<sup>26</sup>. Αργότερα, με τις διατάξεις του Ν.1566/1985, όπως τροποποιήθηκε από νεότερους, όπως ο Ν.2817/2000 και Ν.2986/2002, τα επίπεδα διοίκησης του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος διακρίνονται:

Α) σε εθνικό, όπου το Υπουργείο Παιδείας ασκεί τη διοίκηση της εκπαίδευσης για όλη της επικράτεια και αποτελεί την έδρα κάθε δραστηριότητας που αφορά ζητήματα εκπαίδευσης

---

<sup>23</sup> Ρέππα, Α., 2008, Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Η παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Έλλην, σελ.95

<sup>24</sup> Βλ. Παράρτημα Δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος

<sup>25</sup> Διεθνή κέντρα όπως: ο ΟΟΣΑ, η Διεθνής Τράπεζα, το TIMS, το PISA.

<sup>26</sup> Ρέππα, Α., 2008, Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Η παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Έλλην, σελ.117

Β) σε περιφερειακό, όπου κάποιες ειδικές αρμοδιότητες ασκούνται κατά το αποκεντρωτικό σύστημα από τις 13 περιφερειακές διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στην έδρα κάθε μιας από τις διοικητικές περιφέρειες

Γ) σε νομαρχιακό, όπου η διοίκηση της σχολικής εκπαίδευσης ασκείται από εξειδικευμένα όργανα της διοικητικής περιφέρειας του νομού

Δ) σε τοπικό, όπου η σχολική μονάδα καλύπτει θέματα οργάνωσης και διοίκησης<sup>27</sup>.

Στα παραπάνω επίπεδα, μπορούμε να συμπεριλάβουμε και το δημοτικό, διότι υπηρεσίες του δήμου, όπως η σχολική επιτροπή πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ασκούν τη διοίκηση της σχολικής εκπαίδευσης για διάφορα ζητήματα (π.χ. οικονομικά) και λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν τη λειτουργία του σχολείου.

Το Υπουργείο Παιδείας, είναι εκείνο που αποφασίζει κεντρικά για όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και διανέμει την εκπαιδευτική πολιτική, μέσα από νόμους, εγκυκλίους και αποφάσεις. Λόγω της ιεραρχικής δομής οργάνωσης της εκπαίδευσης, η διαδικασία ελέγχου παρέχεται από επάνω προς τα κάτω, για όλες τις διοικητικές βαθμίδες.

Από τα παραπάνω, διαφαίνεται ότι το σύστημα διοίκησης στην ελληνική εκπαίδευση, χαρακτηρίζεται από **συγκεντρωτισμό**, μιας και δεν διαθέτει αυτονομία αποφάσεων. Ο συγκεντρωτισμός αναφέρεται, σύμφωνα με την Χατζηπαναγιώτου (2003), στον βαθμό εξουσίας του κέντρου σε σχέση με τις περιφερειακές δομές και την εκχώρηση αρμοδιοτήτων σ' αυτές<sup>28</sup>.

Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, αποτρέπει από την εκπαιδευτική μονάδα να αποκτήσει εμπειρία στη λήψη αποφάσεων για διάφορα ζητήματα. Ο εκπαιδευτικός οργανισμός παραμένει ο τελικός αποδέκτης της

---

<sup>27</sup> Ρέππα, Α., 2008, Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Η παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης, Εκδόσεις Έλλην, σελ.137

<sup>28</sup> Πολλοί ερευνητές θέτουν ως επιχείρημα, ότι ένα από τα πλεονεκτήματα του συγκεντρωτικού διοικητικού συστήματος, είναι η εξασφάλιση ισότητας ευκαιριών και πόρων για τη δημόσια και δωρεάν εκπαίδευση. Ο Καψάλης (2005), αναφέρει ως πλεονεκτήματα της συγκεντρωτικής διοίκησης, την διασφάλιση της ενότητας του οργανισμού, την επίτευξη ομοιόμορφου ελέγχου στα περιφερειακά όργανα, τον συντονισμό των ενεργειών σε όλο το σύστημα και την αξιοποίηση των στελεχών και των πόρων. Όμως, υπάρχουν και μειονεκτήματα, αφού λόγω του συγκεντρωτισμού, διογκώνεται ο όγκος των εργασιών που πρέπει να επιτελέσει το κέντρο, η λήψη αποφάσεων καθυστερεί ή γίνεται περίπλοκη, αλλά και οι εκπαιδευτικές περιφέρειες, στερούνται δικαιωμάτων διευθέτησης ή επίλυσης τοπικών προβλημάτων (Καψάλης, 2005). Στην περίπτωση της Ελλάδας, οι κοινωνικές, πολιτισμικές και γεωγραφικές συνθήκες, επηρεάζουν την εκπαίδευση, δημιουργώντας διαφορετικές ανάγκες εφαρμογής της εκπαιδευτικής πολιτικής.

εκάστοτε εκπαιδευτικής πολιτικής<sup>29</sup>, που η χάραξή της διαμορφώνεται από τα κεντρικά όργανα<sup>30</sup>.

Το εκπαιδευτικό σύστημα θεωρείται ως ένα ανοικτό σύστημα, το οποίο επηρεάζει, αλλά και επηρεάζεται από το περιβάλλον, το οποίο ενεργεί τόσο πάνω στις επιμέρους δομές του συστήματος, όσο και στο σύστημα ολόκληρο (Μπουρής, 2008). Ο τρόπος που κάθε εκπαιδευτικό σύστημα είναι οργανωμένο και διοικείται, επηρεάζει παράλληλα και τον τρόπο διοίκησης των εκπαιδευτικών οργανισμών. Τα χαρακτηριστικά του συγκεντρωτισμού ή της αυτονομίας<sup>31</sup> της διοίκησης και οργάνωσης του εκπαιδευτικού συστήματος, έχουν άμεση επίπτωση αντίστοιχα στον συγκεντρωτισμό ή στην αυτονομία, με την οποία διοικείται η σχολική μονάδα και κατ' επέκταση στις αρμοδιότητες του διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Πιο συγκεκριμένα, στο ελληνικό σχολείο, οι εκπαιδευτικοί και ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, διαθέτουν πολύ λίγα περιθώρια αυτονομίας. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, ο διευθυντής της σχολικής μονάδας είναι ένα πρόσωπο-κλειδί. Έχοντας το δικό του όραμα και σύστημα εργασίας, θέτει τα χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη των στόχων, επιδιώκει την συζήτηση με τα άλλα εμπλεκόμενα μέλη και προσπαθεί να αξιοποιήσει με τον κατάλληλο τρόπο το εκπαιδευτικό του προσωπικό (Πασιαρδής, 2004:110). Μια άλλη μεγάλη αποστολή για τους εκπαιδευτικούς ηγέτες, είναι να δημιουργήσουν το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, ώστε οι εκπαιδευτικοί να έχουν κίνητρα για να επιτελέσουν την βέλτιστη εργασία και να είναι αποδοτικοί<sup>32</sup>. Βήμα εκδημοκρατισμού του ελληνικού σχολείου, αποτέλεσε ο θεσμός του συλλόγου

<sup>29</sup> Ρέππα, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Νιτσόπουλος, Β., Χαλκιάτης, Δ., (1999), Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, ΕΑΠ, Τόμος Α', σελ. 117

<sup>30</sup> Μέσα στον σχολικό οργανισμό, τα όργανα διοίκησης της σχολικής μονάδας, ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων, μαζί με διαχειριστικά όργανα, όπως η σχολική επιτροπή και υποστηρικτικά όργανα, όπως οι σύλλογοι γονέων και κηδεμόνων, το σχολικό και μαθητικό συμβούλιο, τον σχολικό σύμβουλο παιδαγωγικής ευθύνης, οργανώνουν σε τοπικό επίπεδο την εκπαιδευτική πολιτική, ανάλογα με τα εκάστοτε προβλήματα που προκύπτουν, στηριζόμενοι πάντα στην εκχώρηση των αρμοδιοτήτων στα διάφορα επίπεδα ιεραρχίας.

<sup>31</sup> Με τον όρο «αυτονομία» ορίζεται η ανεξάρτητη άσκηση όλων των εξουσιών και αρμοδιοτήτων και με τον όρο «αποκεντρωση» (decentralization), ορίζεται η μεταφορά εξουσιών και αρμοδιοτήτων από τους κεντρικούς μηχανισμούς εξουσίας σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο (Ανδρέου, 1999:170).

<sup>32</sup> Η ηγεσία μπορεί να επηρεάσει θετικά όλες τις σημαντικές πτυχές του έργου των εκπαιδευτικών. Την συναισθηματική διάσταση: την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, τα κίνητρα, την αυτοεκτίμηση, την εμπιστοσύνη, την ασφάλεια, την αίσθηση της ένταξης, την ταύτιση με την ομάδα και το έργο τους. Την παιδαγωγική διάσταση: την καινοτομία των εκπαιδευτικών, τη δημιουργικότητα, τον προβληματισμό, την αυτονομία, την εξατομίκευση της διδασκαλίας, την επαγγελματική ανάπτυξη, την αποτελεσματικότητα στην τάξη. Την ευρύτερη διάσταση του σχολείου: την έκφραση των εκπαιδευτικών, την κυριότητα, τη δέσμευση και την αποτελεσματικότητα του σχολείου (Blase & Blase, 2002).

διδασκόντων, ο οποίος νομοθετήθηκε το 1985<sup>33</sup>. Όσον αφορά στην εκπαιδευτική διαδικασία, το υπουργείο ορίζει με μεγάλη λεπτομέρεια τον τρόπο διδασκαλίας των μαθημάτων, μέσω εγκυκλίων, με ασφυκτικές οδηγίες ακόμα και χρονοπρογραμματισμού της διδασκαλίας, αλλά και συγκεκριμένων σχολικών χειριδίων. Ταυτόχρονα, η παιδαγωγική αυτονομία, που αφορά στους παιδαγωγικούς χειρισμούς, στις διαπροσωπικές σχέσεις, στην ενσωμάτωση μαθητών, δεν υφίσταται σε πολλές περιπτώσεις, ενώ περιοριστικές μπορούν να χαρακτηριστούν και οι ενέργειες του συλλόγου διδασκόντων για την αντιμετώπιση ζητημάτων της σχολικής μονάδας. Στην περίπτωση των συλλόγων διδασκόντων, φαίνεται να χρειάζεται περαιτέρω διαδικασίες διεύρυνσης του συστήματος λήψης εκπαιδευτικών αποφάσεων και εμπλοκή των εκπαιδευτικών στην συμμετοχική διοίκηση (Κουσουλός, Μπούνιας, Καμπουρίδης, 2004).

Σε ασφυκτικό πλαίσιο εδράζεται και η σχέση του σχολείου με το εξωτερικό του περιβάλλον, γεγονός που εμποδίζει δράσεις και συνεργασίες της σχολικής μονάδας με το κοινωνικό σύνολο, προς όφελος των μαθητών και του σχολείου γενικότερα. Οι σχολικές δραστηριότητες, η είσοδος τρίτων στο σχολείο<sup>34</sup> για ομιλίες, οι παιδαγωγικές εκδρομές, δεν επιτρέπονται ή υλοποιούνται μετά από ατελείωτη γραφειοκρατία. Η αυτονομία εκλείπει και από την οικονομική διαχείριση του σχολείου, όπου η σχολική μονάδα συνεπάγεται παροχή οικονομικών πόρων, κυρίως από τα προηγούμενα επίπεδα διοίκησης. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι, η ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα είναι ιδιαίτερα ελλειμματική, όσον αφορά στην αποκέντρωση και στην αυτονομία της σχολικής μονάδας (Καψάλης, 2005:86). Ο εκπαιδευτικός διαθέτει μικρά περιθώρια πρωτοβουλιών και αυτενέργειας, γεγονός που τον οδηγεί πολλές φορές στην ανασφάλεια και την χειραγώγηση, παρεμποδίζοντας την καινοτομία και την δημιουργικότητά του. Αλλά και ο ηγέτης δυσκολεύεται να εφαρμόσει δημοκρατικές πρακτικές, όντας ριζωμένος σε ιεραρχικές σχέσεις και γραφειοκρατικά πλαίσια (Ryan & Rottmann, 2009). Τις περισσότερες φορές, αδυνατεί να εφαρμόσει πολιτικές και

---

<sup>33</sup> Νόμος 1566/1985

<sup>34</sup> Φ1/30545/Δ2, 22-02-2016 με θέμα: «Άδεια εισόδου σε σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», αναφέρεται ότι: «επισημαίνεται ότι σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η είσοδος τρίτων σε σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς την έγκριση από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΠ.Π.Ε.Θ. και τη σύμφωνη γνώμη του Διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων, προκειμένου να μην παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία του σχολείου.»



πρακτικές, τέτοιες που θα επιτρέψουν στον σχολικό οργανισμό να λειτουργήσει προς το συμφέρον όλων, των εκπαιδευτικών, των γονέων, των μαθητών, του προσωπικού (Ryan & Rottmann, 2009).

Όμως, το σχολείο πρέπει να υιοθετεί και να οικοδομεί την έννοια του «κοσμοπολίτη» (Πασιαρδής, 2004), για όλα τα μέλη του σχολικού οργανισμού, που θα συμμετέχουν ενεργά στα σχολικά δρώμενα και θα δραστηριοποιούνται για να ακουστεί η φωνή τους<sup>35</sup>.

### 3.2 Η νοηματοδότηση στο ελληνικό σχολείο του σήμερα

Το σχολείο αποτελεί ένα ανοικτό κοινωνικό σύστημα το οποίο βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση με το εξωτερικό περιβάλλον και το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό συγκείμενο (Παπαχρήστου & Μαζέρας, 2016). Οι εκπαιδευτικοί σήμερα, στο ελληνικό σχολείο, βιώνουν μια πολύ δύσκολη κατάσταση, που χαρακτηρίζεται από αστάθεια, ανασφάλεια και απογοήτευση. Οι οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν (η ανεργία συζύγου ή τέκνων, η μονομισθία, η μείωση των μισθών, η υπερφορολόγηση), η εργασιακή ανασφάλεια (διαθεσιμότητα εκπαιδευτικών τεχνικών ειδικοτήτων), οι συνεχείς αλλαγές στις αναθέσεις και στο ωράριο των εκπαιδευτικών, η σχέση εργασίας με τον σχολικό οργανισμό (μόνιμος, αναπληρωτής), η μετακίνηση σε πολλά σχολεία, οι συγχωνεύσεις σχολικών μονάδων, που συνεπάγονται μειώσεις θέσεων εργασίας, αποτελούν μερικά από τα προβλήματα που σχετίζονται με την σημερινή αρνητική ψυχολογική διάθεση των εκπαιδευτικών<sup>36</sup>.

Άλλες φορές, οι σχέσεις με τον διευθυντή ή με τους συναδέλφους της σχολικής μονάδας, είναι τόσο αρνητικές, που δημιουργούνται εντάσεις και διαμορφώνουν ένα δυσάρεστο κλίμα πίεσης και ανταγωνισμού ή οργανωσιακής σιωπής. Η συνεργατική κουλτούρα και η κουλτούρα σχεδιασμού και εκτέλεσης σχεδίων δράσης για τη βελτίωση του σχολείου, εκλείπει από τα ελληνικά σχολεία<sup>37</sup>. Καθημερινά τίθενται

<sup>35</sup> Η σχολική μονάδα, πρέπει να είναι ανοιχτή στην κοινότητα, με τη συμμετοχή της σχολικής κοινότητας, με αύξηση της δυνατότητας εκπαιδευτικών επισκέψεων σε μουσεία και σε χώρους πολιτισμικής αναφοράς, συνδεδεμένη με την γειτονιά και την τοπική αγορά (Πασιαρδής, 2004).

<sup>36</sup> Αποτελεί άποψη της συγγραφέως μετά από καθημερινή επαφή με τους εκπαιδευτικούς, στον σχολικό οργανισμό.

<sup>37</sup> Ελληνική Εταιρεία Περιβάλλοντος και Πολιτισμού, 2015, Διευρύνοντας τη δημοκρατία και τη συμμετοχή στη σχολική κοινότητα Καλά παραδείγματα για την προαγωγή του σχολικού κλίματος και της συνεργασίας <http://bit.ly/2fpO2gk>

ερωτήματα, σχετικά με το ποιο είναι εκείνο το νόημα της εργασίας, που μπορεί να κάνει τους εκπαιδευτικούς χαρούμενους, δημιουργικούς, αποδοτικούς και ενθουσιώδεις. Στο ελληνικό σχολείο, ο εκπαιδευτικός, πιεσμένος και πολιορκημένος από αρνητικά μηνύματα του εξωτερικού περιβάλλοντος, δέχεται πολλές φορές αβίαστα, την υποβάθμιση του ρόλου του και την απαξίωση του έργου του. Ταυτόχρονα, νοιώθει ότι αποτελεί το πειραματόζωο της ελληνικής εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία αλλάζει συνεχώς και με αβέβαια αποτελέσματα. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών μέσα στο σχολείο, δεν είναι αποσπασμένος από το κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο (Ντούσκας, 2007). Το έργο τους σε εποχή κρίσης είναι δύσκολο και απαιτητικό, περισσότερο από τις άλλες εποχές, καθώς θα πρέπει να αποδείξουν τον επαγγελματισμό τους, τόσο στο σχολικό περιβάλλον, υποστηρίζοντας μαθητές και γονείς, όσο και γενικά στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Παρ' όλες όμως τις δυσκολίες, οι εκπαιδευτικοί, κάνουν πολλές φορές την υπέρβαση, συμμετέχοντας σε δράσεις εντός και εκτός σχολείου, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες και εξωσχολικά προγράμματα, υποστηρίζοντας εθελοντικά το κοινωνικό σύνολο (κοινωνικά φροντιστήρια)<sup>36</sup>. Κινητήριες δυνάμεις, που νοηματοδοτούν το έργο προσδιορίζουν την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού στο σχολείο, φαίνεται είναι η αλληλεπίδραση και η συνεργασία με τους μαθητές του, η αγάπη για την εργασία του, το φιλότιμο, οι σχέσεις με τα άλλα μέλη του σχολικού οργανισμού, η διδασκαλία και το αίσθημα ισονομίας και δικαιοσύνης στο σχολείο<sup>36</sup>. Η νοηματοδότηση, ως χαρακτηριστικό της εργασίας, μελετήθηκε στους έλληνες εκπαιδευτικούς από τους Romaki & Anagnostopoulou (2003) και βρέθηκε να είναι σημαντικός προγνωστικός δείκτης για την εξατομίκευση και την προσωπική επιτυχία των εκπαιδευτικών. Η σχέση όμως της νοηματοδότησης με πρακτικές δημοκρατίας και πολιτειότητας, δεν έχουν ερευνηθεί στην Ελλάδα, ούτε στο εξωτερικό. Τους παράγοντες που εμπλέκονται με την έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης στο σχολικό οργανισμό και τη σχέση της με δημοκρατικές πρακτικές και την ιδιότητα του πολίτη αναζητούμε στην έρευνα που ακολουθεί.

### **3.3 Η σχέση της νοηματοδότησης με πρακτικές δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη**

Από την βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε, η έννοια της οργανωσιακής νοηματοδότησης στον σχολικό οργανισμό, καθώς και η σχέση της με την δημοκρατία και την ιδιότητα του πολίτη, αποτελεί πεδίο, το οποίο δεν έχει μελετηθεί στα ελληνικά σχολεία. Μερικοί ερευνητές, έχουν μελετήσει την συσχέτιση της οργανωσιακής νοηματοδότησης με ζητήματα ικανοποίησης από την εργασία και δέσμευσης στον σχολικό οργανισμό.

Θέματα όμως όπως, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, το σχολικό κλίμα και η οργανωσιακή συμπεριφορά, ως σημαντικές συνιστώσες της δημοκρατικότητας στο σχολείο και της ικανοποίησης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, έχουν απασχολήσει αρκετά τους ερευνητές, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Παρακάτω παρατίθενται έρευνες που βρέθηκαν σχετικές με τις διαστάσεις της οργανωσιακής νοηματοδότησης, της δημοκρατικότητας και της πολιτειότητας στον σχολικό οργανισμό, από την πλευρά των εκπαιδευτικών.

### **3.4 Εκπαιδευτική ηγεσία & Στρατηγικές ενίσχυσης των δημοκρατικών διαδικασιών**

Ο Dewey (1916), πιστεύει ότι οι σχολικοί ηγέτες πρέπει να εργάζονται, ώστε να αναπτυχθεί στο σχολικό οργανισμό, η συνείδηση των συνεπειών, η συνείδηση των ενεργών συμμετεχόντων μέσα στη δημοκρατική κοινότητα, καθώς και η επιθυμία υποστήριξης δράσεων για δημοκρατικούς σκοπούς. Η κοινωνική συνείδηση, είναι απαραίτητη για την επιτυχία του σχολείου, το οποίο καθορίζεται από συγκεκριμένα κοινωνικά πλαίσια, αλλά εξαρτάται και από τις απαιτήσεις μιας μεταβαλλόμενης κοινωνίας.

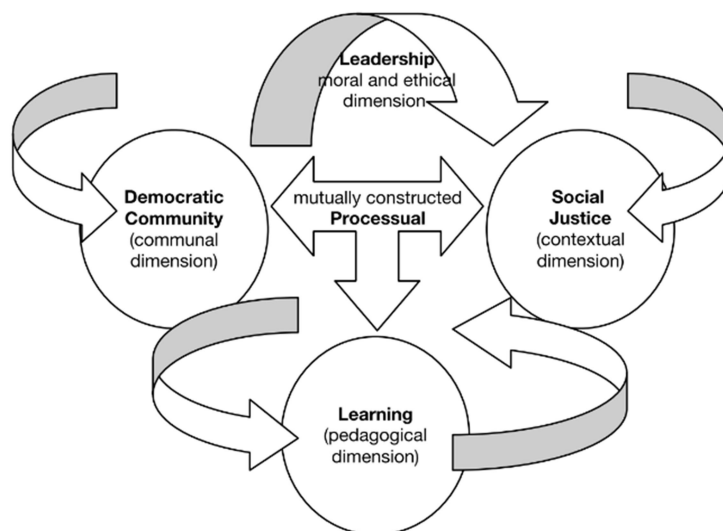
Η προσπάθεια του σχολικού ηγέτη να δημιουργήσει δικαιότερα σχολεία και να επικρατήσει η αίσθηση της ισότητας, βρίσκει σε πολλές περιπτώσεις σθεναρή αντίσταση. Για να θεσπιστεί η κοινωνική δικαιοσύνη στον σχολικό οργανισμό, οι ηγέτες καταφεύγουν σε κατάλληλες στρατηγικές για να στηρίξουν τον εαυτό τους, τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά. Η κοινωνική δικαιοσύνη στο σχολείο, δεν συμβαίνει κατά τύχη, αλλά είναι πράγματι αυτό που θα μπορεί να ονομαστεί ως «ηγεσία για την κοινωνική δικαιοσύνη» (Theoharis, 2007).

Μια άλλη πτυχή της εκπαιδευτικής ηγεσίας για την επικράτηση δημοκρατικών διαδικασιών είναι να διευκολύνει την άρση των «παθολογιών της σιωπής », όπως χαρακτηριστικά τις ονομάζει η Sields (2004).

Η σχέση της ηγεσίας με τους εκπαιδευτικούς και τα άλλα μέλη της σχολικής κοινότητας, διαμορφώνει θετικό ή αρνητικό κλίμα. Οι αρνητικές συμπεριφορές που μπορεί να εκδηλωθούν από την πλευρά του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές, η αδιαφορία για τα δικαιώματά τους, η κακή κριτική, η άδικη συμπεριφορά, η αγένεια, ο αυταρχισμός, διαμορφώνουν μια σχολική κουλτούρα μακριά από τα δημοκρατικά ιδεώδη, που δεν ενισχύει την ελεύθερη έκφραση και δηλητηριάζει τις διαπροσωπικές σχέσεις, μέσα στον σχολικό οργανισμό, επηρεάζοντας την απόδοση στην εργασία.

Γνωρίζοντας ότι, ένα βασικό χαρακτηριστικό των δημοκρατικών κοινοτήτων, είναι ότι επιτρέπουν στα μέλη τους ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, δημιουργικότητα, καλλιτεχνική έκφραση και κοινωνική εκπλήρωση (West-Burnham, 2011), ο σχολικός ηγέτης πρέπει να διαμορφώνει συνθήκες ανάπτυξης και ενδυνάμωσης για το προσωπικό του και να βοηθά με τις αποφάσεις του στην ισότητα, την δικαιοσύνη, την συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού.

### **ΕΙΚΟΝΑ 6 Ηγεσία για τη μάθηση στο πλαίσιο της δημοκρατικής κοινότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης**



Πηγή: Furman, G., and Shields, C., (2005), p. 131

### **3.5 Θεσμικό Πλαίσιο & πρωτοβουλίες για την άρση ανισοτήτων και την υποστήριξη της ιδιότητας του πολίτη σε εθνικό και διεθνές επίπεδο**

Οι πρακτικές στο σχολείο, που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μαθητών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο σχολείο, την άρση ανισοτήτων, την επίλυση συγκρούσεων και την υποστήριξη της ιδιότητας του πολίτη, που προωθούν το δημοκρατικό σχολείο, έχουν αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και έρευνας, εδώ και πολλές δεκαετίες. Ιδιαίτερα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, υπάρχουν πλέον επίσημα όργανα που προορίζονται να ενισχύσουν την ενσωμάτωση της φωνής των μαθητών σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών συστημάτων και σε τοπικό επίπεδο, στα σχολεία.

#### *Σε ευρωπαϊκό επίπεδο*

Η Ευρωπαϊκή Ένωση θέσπισε τα τελευταία 50 χρόνια, δικαιώματα σε τομείς όπως η ισότητα και η πολιτειότητα για τους κατοίκους της Ευρώπης. Αυτά τα δικαιώματα, η Ε.Ε. βοηθά να προστατευθούν και να προωθηθούν μέσω διαφόρων πρακτικών. Το πρόγραμμα «Δικαιώματα, Ισότητα και Πολιτειότητα<sup>38</sup>» ασχολείται ακριβώς με αυτό. Ενεργεί για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, για την καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε είδους και την καταπολέμηση του ρατσισμού. Το πρόγραμμα αντιμετωπίζει το επιτακτικό ζήτημα της βίας κατά των γυναικών, των νέων και των παιδιών, τα δικαιώματα των παιδιών, την πλήρη ένταξη των Ρομά στην Ευρωπαϊκή κοινωνία, τα δικαιώματα των καταναλωτών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Οι ευρωπαϊκές χώρες βασίζονται σε ποικίλους τρόπους για να προωθήσουν τη συμμετοχή των νέων σε δραστηριότητες που συνδέονται με την πολιτειότητα μέσα και έξω από το σχολείο. Αρχικά, μέσα από κείμενα αναφοράς, όπως τα εθνικά προγράμματα σπουδών, καθώς και συστάσεις και κανονισμούς που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των μαθητών στην τοπική και στην ευρύτερη κοινότητα. Έπειτα, υποστηρίζοντας εκπαιδευτικά ιδρύματα για την παροχή ευκαιριών στους μαθητές για να μάθουν τις δεξιότητες του πολίτη, μέσα και έξω από το σχολείο, μέσα από ποικιλία προγραμμάτων και έργων. Οι μαθητές συνεργάζονται με την τοπική κοινότητα,

---

<sup>38</sup> Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020  
[http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm)

ανακαλύπτουν και βιώνουν τη δημοκρατική συμμετοχή στην κοινωνία και αντιμετωπίζουν επίκαιρα θέματα, όπως η προστασία του περιβάλλοντος, η συνεργασία με άλλα κράτη. Αυτές οι δραστηριότητες, υποστηρίζονται από εθνικά δημόσια χρηματοδοτούμενα προγράμματα. Υπάρχουν επίσης πολιτικές δομές, κυρίως στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, που έχουν σκοπό να παρέχουν στους μαθητές φόρουμ συζήτησης όπου τους επιτρέπει να εκφράζουν τις απόψεις τους σε θέματα που τους αφορούν. Σε ορισμένες χώρες, τα ζητήματα αυτά συνδέονται στενά με τη σχολική ζωή, ενώ σε άλλες περιπτώσεις μπορεί να σχετίζονται με οποιοδήποτε θέμα αφορά άμεσα στα παιδιά και στους νέους (Eurydice, 2012). Τομείς που είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένοι με την παροχή της εκπαίδευσης για την ιδιότητα του πολίτη είναι: η οργάνωση και η προσέγγιση του προγράμματος σπουδών για την πολιτειότητα, η συμμετοχή των μαθητών και των γονέων στην διοίκηση του σχολείου, η αξιολόγηση των μαθητών, του σχολείου και της απόδοσης του εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς και η κατάρτιση και υποστήριξη εκπαιδευτικών και διευθυντών του σχολείου (Eurydice, 2012).

Από το 1989 η οργάνωση Citizenship Foundation<sup>39</sup> με μια σειρά από δράσεις όπως διαγωνισμούς, δημοσίους διαλόγους, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στην εκπαίδευση, αναπτύσσονται διάφορες δυνατότητες της εκπαίδευσης στην ιδιότητα του πολίτη. Πολλές φορές συζητούνται ευαίσθητα θέματα που προκαλούν γενικότερες κοινωνικές αντιπαραθέσεις. Σκοπός είναι η κατανόηση των πολιτικών, νομικών και οικονομικών λειτουργιών της κοινωνίας, καθώς και η ευδοκίμηση της κοινωνικής και ηθικής συνείδησης. Υπάρχουν χώρες που εφαρμόζουν την πολιτειότητα με διάφορους τρόπους, είτε ως ξεχωριστό αντικείμενο, ως ένα σύνολο θεμάτων, ως διαθεματικό θέμα, ή ακόμη και ως εξωσχολικό θέμα (Isac et al., 2014). Οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να διδαχθούν, αλλά και να εξασκήσουν δημοκρατικές πρακτικές στο σχολείο, μέσα από κανονισμούς, από τον συντονισμό και την οργάνωση της σχολικής ζωής για την κοινωνική πολιτειότητα, συμμετέχοντας σε εξωσχολικές δραστηριότητες που οργανώνονται από το σχολείο, ώστε να γίνουν υπεύθυνοι πολίτες, ικανοί να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη και την ευημερία της κοινωνίας στην οποία ζουν.

---

<sup>39</sup> Citizenship Foundation, <http://www.citizenshipfoundation.org.uk/>

Επιπλέον, από τις μελέτες διαφαίνεται ότι, όταν οι μαθητές έχουν περισσότερες ευκαιρίες να ασκήσουν πρακτικές δημοκρατίας στο σχολείο, είναι διατεθειμένοι να συμμετάσχουν σε μελλοντικές πολιτικές και κοινωνικές δραστηριότητες (Isac et al., 2014). Σε πολλές χώρες, όπως στην Αγγλία, έχουν γίνει σημαντικές ενέργειες και πρωτοβουλίες για την πολιτειότητα. Η εκπαίδευση για την πολιτειότητα, ενσωματώθηκε στο Εθνικό Αναλυτικό Πρόγραμμα της Αγγλίας, το 1988, ως ένα από τα πέντε διαθεματικά προγράμματα και από το 2002, συμπεριλήφθηκε υποχρεωτικά στο εθνικό πρόγραμμα σπουδών, για τους μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στη Σκωτία, η έννοια του υπεύθυνου πολίτη, «responsible citizenship», αναφέρεται ως μία από τις τέσσερις ικανότητες που θα πρέπει όλα τα παιδιά και οι νέοι να αναπτύσσουν κατά την διάρκεια της εκπαίδευσής τους. (Biesta, 2008). Στην Γαλλία, η πολιτειότητα ενσωματωμένη στο πρόγραμμα σπουδών, είχε στόχο να βοηθήσει τους μαθητές στην κατανόηση των αρχών της ελευθερίας, της ισότητας και της αλληλεγγύης (ελευθερία, ισότητα, αδελφοσύνη) για τα ανθρώπινα δικαιώματα (Starkey, 2000).

Πολλά είναι τα παραδείγματα άρσης των ανισοτήτων και υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη, που έλαβαν μέρος στα σχολεία διαφόρων χωρών. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα, παρουσιάζει η Gutiérrez (2013). Στην Ισπανία, στο βόρειο τμήμα της Σεβίλλης, σε μια αστική περιοχή βρίσκεται το σχολείο San José Obrero School. Στο σχολείο φοιτούν 450 μαθητές με πάνω από 20 διαφορετικές εθνικότητες, με υψηλό αριθμό μεταναστών. Οι περισσότεροι μαθητές ζουν με τους γονείς τους και σε πολλές περιπτώσεις με τους παππούδες τους. Υπάρχει και ένας μεγάλος αριθμός μη δομημένων και μονογονεϊκών οικογενειών. Σ' αυτό το σχολείο διδάσκουν πάνω από 20 καθηγητές οι οποίοι, μαζί με το κοινωνικό παιδαγωγό, τον διαπολιτισμικό μεσολαβητή και προσωπικό από διάφορες οργανώσεις της περιοχής, συνέθεσαν μια μεγάλη ομάδα. Έχοντας μια ανοιχτή και συμμετοχική εκπαιδευτική φιλοσοφία, δημιούργησαν μια ιστοσελίδα, για όλους, όπου μπορεί κανείς να δει αποσπάσματα από τη σχολική ζωή και εικόνες από το έργο της σχολικής κοινότητας. Από την ιστοσελίδα, μπορεί κανείς να κατεβάσει έγγραφα, να δει σημαντικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στο σχολείο, να μάθει για τα σχέδια και τα προγράμματα που αναπτύσσονται, για ερευνητικά προγράμματα και μελέτες στις οποίες συμμετέχει το σχολείο, ενώ επιτρέπει στο κοινό να συνδεθεί σε άλλες ιστοσελίδες, για αναζήτηση πόρων διδασκαλίας, συνεδρίων ή οποιασδήποτε άλλης πληροφορία παρουσιάζει ενδιαφέρον για καθηγητές,

μαθητές και τις οικογένειες. Η ανοικτότητα της ιστοσελίδας προς όλους, κάνει τον κόσμο να εκτιμήσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα μέλη της σχολικής κοινότητας για την εκπαίδευση ενεργών πολιτών.

Στην Πολωνία, το σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Bednarska στη Βαρσοβία, δημιούργησε ένα σύστημα εσωτερικής δημοκρατίας γνωστό ως «Σχολή Δημοκρατίας και των δύο περιοχών» (School Republic of Both Territories). Μαθητές, δάσκαλοι, γονείς και οι απόφοιτοι, μοιράζονται εξουσίες λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο των οργάνων του σχολείου, που μοιάζουν με τους κρατικούς θεσμούς. Ένα σχολικό σύνταγμα καθορίζει τους ρόλους και τις λειτουργίες του σχολικού κοινοβουλίου, του σχολικού συμβουλίου και του σχολικού δικαστηρίου, όπου οι μαθητές παρουσιάζουν τις διαφορετικές απόψεις τους επί ίσοις όροις με τα άλλα μέλη της σχολικής κοινότητας (Eurydice, 2012).

Ένα άλλο ενδιαφέρον παράδειγμα της ενθάρρυνσης της συμμετοχής των μαθητών στη διαχείριση των σχολείων παρουσιάστηκε στη Λετονία, στην πόλη Ρίγα. Το 2002, ιδρύθηκε το μαθητικό Συμβούλιο για να συντονίζει τις δραστηριότητες των αυτοδιοικούμενων οργάνων των μαθητών στα σχολεία της πόλης. Πρόεδρος του συμβουλίου ήταν ομάδα 13 μαθητών οι οποίοι εκλέγονταν από τους μαθητές των σχολείων που συμμετείχαν. Το συμβούλιο έθετε ένα πρόγραμμα εργασίας κάθε χρόνο, το οποίο παρουσιαζόταν και εφαρμοζόταν στα σχολεία της Ρίγα (Eurydice, 2012). Τον Ιούλιο του 2000, στο Γυμνάσιο Heuss-Knapp στο Heilbronn της Γερμανίας, εκπαιδευτικοί και μαθητές προσπάθησαν να οργανώσουν ολόκληρο το σχολείο ως ένα δημοκρατικό κράτος που ονομάστηκε Elenia. Όλοι οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί του σχολείου αποτελούσαν τους ανθρώπους της Elenia και έπρεπε να δημιουργήσουν όλα τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν μια δημοκρατική κοινότητα: έναν εθνικό ύμνο και μια σημαία, ένα δημοκρατικό σύνταγμα που θα περιλάμβανε τα ανθρώπινων και πολιτικά δικαιώματα για όλους τους πολίτες, ελεύθερα και ανεξάρτητα πολιτικά κόμματα, έναν πρόεδρο (που θα εκλεγόταν άμεσα από όλους τους πολίτες), ένα κοινοβούλιο (που θα εκλεγόταν άμεσα από όλους τους πολίτες), έναν πρωθυπουργό (που θα εκλεγόταν από το κοινοβούλιο) και μια κυβέρνηση. Παράλληλα, έπρεπε να δημιουργήσουν δημόσιες δομές με υπαλλήλους, κεντρική τράπεζα, αστυνομικές δυνάμεις, μια καθημερινή εφημερίδα, νόμισμα, ελεύθερες επιχειρήσεις που θα παρείχαν θέσεις εργασίας, νομικούς θεσμούς και δικαστήρια με δικαστές, ακόμα και πολιτιστικά ιδρύματα. Το



έργο επινοήθηκε και οργανώθηκε από το συμβούλιο των μαθητών σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς. Η αξιολόγηση του προγράμματος έδειξε, ότι το 80% των μαθητών δήλωσε ότι το έργο ήταν πολύ διασκεδαστικό και το 70% ήθελε να το επαναλάβει. Οι μαθητές είπαν ότι έμαθαν πολλά για τη λειτουργία ενός δημοκρατικού κράτους, όπου όλοι έπρεπε να συνεργάζονται και ότι η πολιτική συμμετοχή είχε μεγάλη σημασία (Council of Europe, 2005).

Στο Μαυροβούνιο, προκειμένου να συμβάλουν στην ενίσχυση του δεσμού μεταξύ του Κοινοβουλίου και των νέων, σχεδίασαν τα «δημοκρατική εργαστήρια», ιδιαίτερα για παιδιά δημοτικού σχολείου. Τα «δημοκρατικά εργαστήρια» σχεδιάστηκαν ως πρόγραμμα αγωγής του πολίτη, για να αποκτήσουν οι μαθητές δημοτικού, γνώσεις σχετικά με την κοινοβουλευτική δημοκρατία, τη λειτουργία του κοινοβουλίου, καθώς και το πώς αναπτύσσονται και εφαρμόζονται οι νόμοι. Το έργο υλοποιήθηκε με τη μορφή εργαστηρίων, μέσω των οποίων τα παιδιά μεταξύ των ηλικιών από οκτώ έως δεκαπέντε ετών, μαθαίνουν πώς λειτουργεί η δημοκρατία, από προσεκτικά εκπαιδευμένους καθηγητές, καθώς και μέσω διαδραστικού περιεχομένου, με τρόπο κατάλληλο για την ηλικία τους. Το έργο είχε ως στόχο να ενθαρρύνει το ενδιαφέρον των νέων για τις δημοκρατικές διαδικασίες και να συμβάλλει στην κατανόησή τους. Η γνώση και η εμπειρία που απέκτησαν οι μαθητές, ενσωματώθηκε σε άρθρα εφημερίδων, στο ραδιόφωνο ή την τηλεόραση και δημοσιεύθηκαν στην ιστοσελίδα των «Δημοκρατικών εργαστηρίων» (Council Of Europe, 2013).

Σημαντικές για την υποστήριξη άρσης ανισοτήτων στα σχολεία και προώθησης της ιδιότητας του πολίτη, είναι και οι δραστηριότητες κατάρτισης των εκπαιδευτικών με έμφαση σε θέματα ζωής και εργασίας, αλλά και ειρηνικής επίλυσης συγκρούσεων. Ένα παράδειγμα έχουμε από το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης Δασκάλων, Έρευνας και Καινοτομίας, μια ειδική υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας στην Ισπανία, όπου τέθηκαν σε εφαρμογή θέματα κατάρτισης που αφορούσαν την ισότητα των δικαιωμάτων για διαφορετικές ομάδες πληθυσμού, ειδικά μεταξύ ανδρών και γυναικών και την οικοδόμηση σχέσεων εκπαιδευτικών με γονείς (Eurydice, 2012).

#### *Στην Ελλάδα*

Στην Ελλάδα, ο εκπαιδευτικός νόμος 1566/85, στα άρθρα 45-47, ορίζει ότι:

*«Οι μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τη συμμετοχή τους στη σχολική ζωή συγκροτούν μαθητικές κοινότητες, με τις οποίες συμμετέχουν στην οργάνωση της μαθητικής ζωής και στην οργάνωση και πραγματοποίηση κάθε είδους σχολικών εκδηλώσεων [...] Οι διάφορες μορφές οργάνωσης της μαθητικής ζωής αποσκοπούν να βοηθήσουν τους μαθητές: α) Να αποκτήσουν υπευθυνότητα και άμεση αντίληψη της σημασίας του δημοκρατικού διαλόγου στη διαμόρφωση του συνειδητού και δημιουργικού πολίτη. β) Να συμβάλλουν στην ομαλή και γόνιμη λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ώστε να επιτευχθεί η συστηματική μετάδοση της απαραίτητης και ουσιαστικής γνώσης. γ) Να διαμορφώσουν δική τους αντίληψη για τη ζωή στα πλαίσια της σύνδεσης σχολείου και κοινωνίας, ώστε να έχουν ως νέοι τα απαραίτητα εφόδια για την παραπέρα πορεία και εξέλιξή τους.»<sup>40</sup>*

Στην Ελλάδα, δημοκρατικά σχολεία όπως το δημοτικό σχολείο του Φουρφουρά στο Ρέθυμνο Κρήτης, αποτελεί το πιο πρόσφατο επιτυχημένο παράδειγμα, αλλά και άλλα λιγότερα γνωστά παραδείγματα σε άλλες πόλεις.<sup>41</sup>

### *Αυστραλία*

Οι έννοιες της συμμετοχής των μαθητών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο σχολείο και στην επίλυση των συγκρούσεων, άργησαν να γίνουν βίωμα από τους εκπαιδευτικούς στην Αυστραλία. Υπάρχουν όμως πρόσφατες ενδείξεις, ότι όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί παίρνουν πρωτοβουλίες στα σχολεία και εισαγάγουν την φιλοσοφία της ιδιότητας του πολίτη, περισσότερο μέσω της πράξης και λιγότερο μέσω της διδασκαλίας (Varnham et al, 2015). Πολλές από αυτές τις πρακτικές, συνδέονται με την ενεργό συμμετοχή του πολίτη στην δημοκρατία και βασίζονται στη συμμετοχική λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της αποκατάστασης των διαπροσωπικών

---

<sup>40</sup> Νόμος υπ' αριθ. 1566, Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις. [https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n\\_1566\\_1985.pdf](https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n_1566_1985.pdf)

<sup>41</sup> Δημοκρατικά Σχολεία, Μια απόπειρα καταγραφής και ενημέρωσης αναφορικά με την ελευθεριακή παιδεία και την εφαρμογή της στα ελληνικά δεδομένα, <http://democraticschoolsgr.blogspot.gr/2016/04/blog-post.html?m=1> «Τα τελευταία χρόνια της κρίσης και των μνημονίων έχουν εντείνει τα προβλήματα στο χώρο της εκπαίδευσης λόγω της υποστελέχωσης των σχολείων και της υποβάθμισης των υποδομών, ενώ έχουν κάνει επιτακτική την ανάγκη να αναζητηθούν και να εφαρμοστούν σύγχρονες μέθοδοι και υλικά διδασκαλίας, πιο κοντά στο παιδί και τη φύση. Επίσης, υπάρχουν αυτο-οργανωμένες δομές κυρίως όμως προσχολικής αγωγής.»

σχέσεων. Ωστόσο, φαίνεται ότι η εφαρμογή των μέτρων αυτών, εξαρτάται από την παρότρυνση του διευθυντή ή από τα μέλη του σχολικού οργανισμού. Οι ιδέες αυτές, σε αντίθεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, δεν έχουν ακόμη προσελκύσει την προσοχή των φορέων χάραξης της εκπαιδευτικής πολιτικής, τους νομοθέτες και τους σχεδιαστές πανεπιστημιακών προγραμμάτων σπουδών (Varnham et al, 2015).

### 3.6 Έρευνες στην Ελλάδα

Μια πολύ πρόσφατη έρευνα της Διακουμή (2016), ανέδειξε σημαντικά ζητήματα της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, οι οποίοι υπηρετούν σε σχολική μονάδα και αποσπασμένων εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε διοικητική θέση, μέσα από την οργανωσιακή νοηματοδότηση. Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής, έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί στα ελληνικά σχολεία, βιώνουν μεγάλη ικανοποίηση σε πολλές πτυχές του εργασιακού τους βίου, εμφανίζουν μεγάλη απουσία οργανωσιακής σιωπής και θετική τάση στη νοηματοδότηση της εργασίας τους. Σκοπός της μελέτης των Kefalidou, Vassilakis & Pitsalidis (2015), ήταν να ερευνηθούν οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σε σχέση με την επαγγελματική ενδυνάμωση και οι πεποιθήσεις τους για την ικανοποίηση από την εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι η ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών έχει μεγάλη σημασία για την ικανοποίηση από την εργασία τους και συνεπώς, είναι απολύτως αναγκαία για τη βελτίωση και αναβάθμιση των σχολείων. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τους παραπάνω μελετητές, η διαμόρφωση της πολιτικής σε θέματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης, θα πρέπει να στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών.

Ο Κατηνιώτης (2013)<sup>42</sup>, ερεύνησε τις επιπτώσεις της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής και συναισθηματικής δέσμευσης και τις επιπτώσεις στην εργασιακή συμπεριφορά των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η έρευνα διεξήχθη από τον Δεκέμβριο του 2004 έως τον Απρίλιο του 2005, σε δείγμα 453 καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε 36 δημόσια σχολεία της Αθήνας και του Πειραιά. Η

---

<sup>42</sup> Κατηνιώτης Π., 2013, Σχέση μεταξύ επαγγελματικής και συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης - επιπτώσεις στην εργασιακή συμπεριφορά των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, <http://www.inpatra.gr/kedek/seminario4/dioikisi.pdf>

έρευνα, χώριζε τους εκπαιδευτικούς σε τέσσερα προφίλ με βάση τα επίπεδα ταύτισης με το σχολείο τους και με το επάγγελμά τους. Βρέθηκε ότι, οι καθηγητές που διαθέτουν χαμηλά επίπεδα των δύο δεσμεύσεων, «μη αφοσιωμένοι», είναι οι λιγότερο αποδοτικοί στην εργασία τους, καθώς και οι λιγότερο πρόθυμοι να αναπτύσσονται επαγγελματικά και να βοηθούν τους συναδέλφους τους.

Σε έρευνα των Sarafidou & Chatziioannidis (2012), συλλέχθηκαν στοιχεία από 143 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε δημοτικά σχολεία που βρίσκονται σε διαφορετικές περιοχές στην Ελλάδα, για να μετρηθεί η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η έρευνα αποκάλυψε αρκετά υψηλά επίπεδα της πραγματικής συμμετοχής των εκπαιδευτικών, στις αποφάσεις που αφορούν ζητήματα των μαθητών και των εκπαιδευτικών, αλλά χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στις διευθυντικές αποφάσεις. Η διαφορά μεταξύ των πραγματικών και των επιθυμητών επιπέδων συμμετοχής έδειξαν σημαντική στέρση σε όλους τους τομείς λήψης αποφάσεων. Η έρευνα αποκάλυψε επίσης, ότι οι σχολικοί ηγέτες, θα πρέπει να προωθήσουν μορφές συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων αυξάνοντας την πραγματική συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις αποφάσεις που αφορούν τα καθήκοντα και τις ευκαιρίες τους για ανάπτυξη και προβλέπουν κοινή χρήση σε θέματα που αφορούν τη διαχείριση των σχολείων, ιδίως για τις γυναίκες.

Η έρευνα των Markovits et al., (2007) συνδέει την οργανωσιακή δέσμευση με την επαγγελματική ικανοποίηση οργανωσιακής δέσμευσης και ικανοποίησης στην εργασία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, σε εργαζομένους στον ιδιωτικό (N=1119) και το δημόσιο τομέα (N=476). Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την χρησιμότητα της προσέγγισης του προφίλ των εργαζομένων, για τη μελέτη της οργανωσιακής δέσμευσης. Η συναισθηματική οργανωσιακή δέσμευση, βρέθηκε να έχει μεγαλύτερη επιρροή σε σχέση με τα επίπεδα των ενδογενών και εξωγενών παραγόντων, που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία.

Η Κονταξή (2007), μελέτησε σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, την εργασιακή και συναισθηματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το χώρο εργασίας τους. Η έρευνα έγινε σε δείγμα 198 εκπαιδευτικών στην περιοχή της Θεσσαλίας και έδειξε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα αυτονομίας και ικανοποιητικά επίπεδα στα κίνητρα της «αποδοτικότητας» και των «διαπροσωπικών σχέσεων».

Μια άλλη επισκοπική έρευνα, ανέδειξε τις αδυναμίες της συμμετοχικής διοίκησης στα ελληνικά σχολεία, λόγω συνεχούς αλλαγής των μελών του συλλόγου και της μη δημιουργικής συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων (Κουσουλός, Μπούνιας & Καμπουρίδης, 2004).

Η μελέτη των Pomaki & Anagnostopoulou (2003), διερεύνησε τη σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας, της ικανοποίησης από την εργασία, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εμφάνισης σωματικών διαταραχών, σε 215 εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στην αστική περιοχή της Θεσσαλονίκης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του έργου EUROTEACH, στο οποίο συμμετείχαν 11 χώρες και 2164 εκπαιδευτικοί. Η μελέτη έδειξε, ότι η νοηματοδότηση της εργασίας, αποτελεί ίσως τον πιο σημαντικό παράγοντα των χαρακτηριστικών στην εργασία, που συνδέεται με την προσωπική ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών.

Η έρευνα της Χατζηπαναγιώτου (2001), είχε ως στόχο να διερευνήσει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη διαδικασία λήψης και εκτέλεσης αποφάσεων για θέματα οργάνωσης και διοίκησης της σχολικής μονάδας καταγράφοντας την υποκειμενική πραγματικότητα των εκπαιδευτικών σε σχέση με την καθημερινή σχολική διοικητική πράξη. Η έρευνα έδειξε, μεταξύ άλλων συμπερασμάτων, ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, μπορεί θεσμικά να προβάλλεται ως σημαντική, στη διοικητική πράξη όμως είναι τυπική και μη ουσιαστική.

### **3.7 Έρευνες στο εξωτερικό**

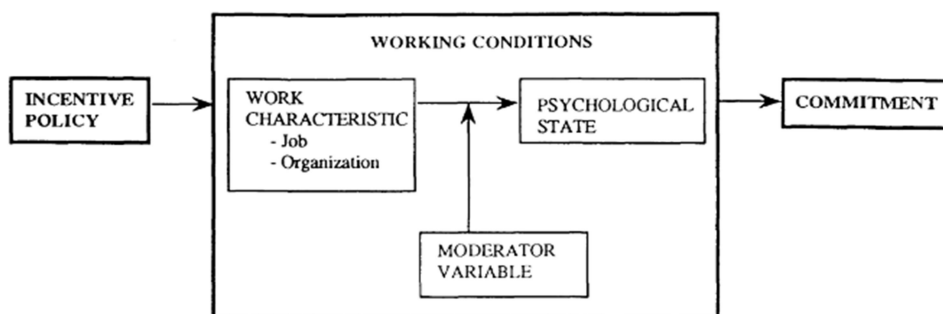
Οι Wallin & Berg (1982), κατέγραψαν σε τρία άρθρα, τα αποτελέσματα ενός σχεδίου που εφάρμοσε το Υπουργείο Παιδείας της Σουηδίας, από το 1976 έως το 1981. Το σχέδιο του υπουργείου, αφορούσε την οργάνωση των σχολείων σε μονάδες εργασίας (work units). Οι ομάδες εργασίας καθιστούσαν ευκολότερο για τους εκπαιδευτικούς να εργάζονται ομαδικά, αποτελώντας σημαντικό παράδειγμα δημοκρατίας για τους μαθητές τους, καθώς στόχευαν στην συνεπή και σκόπιμη ανάπτυξη δεξιοτήτων σε διαφορετικά θέματα (Berg & Söderström, 1988). Οι Berg & Söderström (1988) θεωρούν, ότι η οργάνωση της εργασίας, αποτελεί μια πτυχή του σχολείου ως οργανισμού που μπορεί να οριστεί ως «το μέρος του σχολείου που είναι πιο ορατό στα

οργανωτικά του μέλη» και σχετίζεται με τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες των μελών.

Οι Kraft, Marinell & Yee (2015), μελετώντας τη σχέση του οργανωσιακού σχολικού πλαισίου, με την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών και τα επιτεύγματα των μαθητών, υποστηρίζουν την άποψη, ότι το σχολικό οργανωσιακό πλαίσιο (σχολική ηγεσία, ακαδημαϊκές προσδοκίες, σχέσεις των εκπαιδευτικών μεταξύ τους, ασφάλεια), συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και τα επιτεύγματα των μαθητών. Η επιτυχία του σχολικού οργανισμού, εξαρτάται επίσης από την προθυμία των εκπαιδευτικών να ξεπεράσουν το κάλεσμα του καθήκοντος και να κατορθώσουν την επίτευξη των στόχων και των σκοπών του σχολείου τους. Τα χαρακτηριστικά του οργανισμού, το κλίμα, η οργανωτική κουλτούρα, μπορούν να οδηγήσουν τα μέλη του οργανισμού να δράσουν ατομικά και ομαδικά, με ευρύτερες συνέπειες στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Vigoda-Gadot et al., 2007).

Οι Firestone & Pennell (1993), ερεύνησαν πολιτικές παροχής κινήτρων και τον τρόπο που επηρεάζουν τη δέσμευση των εκπαιδευτικών. Οι μελετητές, προσδιορίζουν επτά βασικές συνθήκες στο χώρο εργασίας, που συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με τη δέσμευση των εκπαιδευτικών, όπως τα χαρακτηριστικά της εργασίας, την ανατροφοδότηση, την αυτονομία, την συμμετοχή, την συνεργασία, τις ευκαιρίες μάθησης και τους επαρκείς πόρους. Προτείνουν επίσης, συνδυαστικές πολιτικές που αυξάνουν τη συμμετοχή, τη συνεργασία, και την ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών στον σχολικό οργανισμό, αντί του πειραματισμού με διαφορετικά κίνητρα. Τα ευρήματα της εργασίας τους έδειξαν, ότι τα παραπάνω χαρακτηριστικά της εργασίας, μειώνουν την αβεβαιότητα των εκπαιδευτικών, προωθούν την αυτονομία και δημιουργούν προϋποθέσεις και ευκαιρίες νοσηματοδότησης για τους εκπαιδευτικούς.

### ΕΙΚΟΝΑ 7 Σχέση μεταξύ των πολιτικών παροχής κινήτρων, συνθηκών εργασίας και δέσμευσης των εκπαιδευτικών



Πηγή: Firestone & Pennell (1993), p. 490

Η βιβλιογραφία δείχνει επίσης, ότι στοιχεία της εργασίας, όπως η ευκαιρία να συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί στη διαδικασία λήψης αποφάσεων επηρεάζουν ψυχολογικές καταστάσεις, όπως η έννοια που αποδίδεται στην εργασία ή η βιωμένη αίσθηση της ευθύνης. Αυτές οι ψυχολογικές καταστάσεις μεσολαβούν ανάμεσα στην εργασία και την αφοσίωση. Ωστόσο, η σχέση μεταξύ των στοιχείων της εργασίας και των ψυχολογικών καταστάσεων επηρεάζεται από μια σειρά μεταβλητών, ορισμένες από τις οποίες έχουν σχέση με το άτομο και άλλες με το περιβάλλον (Firestone & Pennell, 1993).

Οι DiPaola & Tschannen-Moran (2001), σε έρευνα που έκαναν σε 664 εκπαιδευτικούς σε 42 δημόσια σχολεία στο Οχάιο και την Βιργίνια, διαπίστωσαν ισχυρή σύνδεση μεταξύ της φιλότιμης οργανωσιακής συμπεριφοράς (OCB, organizational citizenship behavior) και του σχολικού κλίματος. Η OCB είναι μια ισχυρή ιδέα εννοιολογικά και εμπειρικά, αλλά είναι δύσκολη στην υλοποίησή της<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Οι DiPaola & Hoy (2005), ερεύνησαν την σχέση των οργανωσιακών χαρακτηριστικών του σχολείου με την προώθηση της οργανωσιακής φιλότιμης συμπεριφοράς και βρήκαν ισχυρούς δεσμούς. Οι εκπαιδευτικοί που ήταν πρόθυμοι να συνεργαστούν με τους μαθητές τους, αφιερώνοντας δικό τους χρόνο ακόμα και μετά την διαμονή τους στο σχολείο, ώστε να βοηθήσουν τους μαθητές τους και να αποδείξουν την προσωπική τους ευθύνη για την επιτυχία των μαθητών, επιμένοντας στις προσπάθειες της διδασκαλίας τους, είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα. Καθοριστικοί παράγοντες στον σχολικό οργανισμό, που εμποδίζουν ή διευκολύνουν την ανάπτυξη οργανωσιακής πολιτεότητας είναι: το στυλ της σχολικής ηγεσίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τα επιτεύγματα του σχολείου. Τα χαρακτηριστικά της οργανωσιακής συμπεριφοράς πολιτεότητας, μπορούν να εκφραστούν με τις λέξεις αλtruισμό, ευσυνειδησία, φίλαθλο πνεύμα και ευγένεια, αλλά και με την μοναδική ελληνική λέξη «φιλότιμο». Τα οφέλη της ανάπτυξης οργανωσιακής φιλότιμης συμπεριφοράς στο σχολείο, είναι προφανή: οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς που δαπανούν εθελοντικά επιπρόσθετη προσπάθεια και χρόνο, θέλουν να κάνουν το σχολικό οργανισμό ένα καλύτερο μέρος (DiPaola & Hoy, 2005).

Οι Dworkin, Saha & Hill (2003) ερεύνησαν σε δείγμα εκπαιδευτικών που εργάζονταν σε μια μεγάλη μητροπολιτική περιοχή του Τέξας, την σχέση των οργανωτικών συνθηκών στο σχολείο με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Από την μελέτη τους, διαπίστωσαν ότι η δημοκρατική εκπαίδευση συνήθως βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την εμπιστοσύνη και συχνά θεωρείται ως απελευθέρωση για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές. Ενώ, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών προέρχεται από αυταρχικές πρακτικές και μπορεί να γίνει αντιληπτή, ως αποτέλεσμα ενός μη δημοκρατικού σχολείου.

Η έρευνα των Collie et al. (2012), έγινε σε 664 σχολεία της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Βρετανική Κολούμπια και στο Οντάριο του Καναδά. Μελετήθηκαν σημαντικές μεταβλητές, όπως το σχολικό κλίμα και η κοινωνικο-συναίσθηματική μάθηση, σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν ότι η ευημερία των εκπαιδευτικών στον σχολικό οργανισμό, καθώς και οι αντιλήψεις τους για το σχολικό κλίμα, έχουν στενή σχέση με την ευχαρίστηση που απολαμβάνουν στην εργασία και στην διδασκαλία, αλλά και στην αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών.

Οι Leenders et al. (2008), μελέτησαν σε 150 σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ολλανδία, τις απόψεις των εκπαιδευτικών για το θέμα της ιδιότητας του πολίτη στο σχολείο και πώς οι εκπαιδευτικοί τους στόχοι<sup>44</sup> συνδέονται με τις αξίες και τα είδη της ιδιότητας του πολίτη<sup>45</sup>. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι οι εκπαιδευτικοί κάνουν σαφείς επιλογές, όσον αφορά στη σημασία που αποδίδουν στις αξίες της πολιτειότητας, θεωρούν το ζήτημα της ιδιότητας του πολίτη, ως ένα σταθερό σύστημα αξιών και θέλουν οι μαθητές τους να αποκτήσουν δεξιότητες ώστε να αναλύουν, να επικοινωνούν και να προβληματίζονται πάνω στις αξίες της πολιτειότητας.

Ο Lieberkind (2015), ερεύνησε το πλαίσιο πολιτειότητας και δημοκρατίας που αναπτύχθηκε στα σχολεία των Σκανδιναβικών χωρών (Δανία, Νορβηγία, Σουηδία).

---

<sup>44</sup> Οι στόχοι σχετίζονται με την πειθαρχία και την προσαρμογή, την υπακοή, τους καλούς τρόπους και την αυτοπειθαρχία, την κοινωνική δέσμευση, τον σεβασμό προς τους άλλους, την αλληλεγγύη με τους άλλους, την κριτική σκέψη, την αυτονομία, ο σχηματισμός δικής τους γνώμης και η εκμάθηση να χειριστεί την κριτική.

<sup>45</sup> Σύμφωνα με τους μελετητές, τα είδη της ιδιότητας του πολίτη είναι: Η προσαρμοστική ιδιότητα του πολίτη, η ατομικιστική ιδιότητα του πολίτη και η κριτική δημοκρατική ιδιότητα του πολίτη.



Βασίστηκε σε δεδομένα της έρευνας ICCS (International Civic and Citizenship Education Study). Η έρευνα μελετούσε τις περιγραφές του τρέχοντος εθνικού πλαισίου για την πολιτειότητα, τα αποτελέσματα από δοκιμασίες γνώσεων των μαθητών σχετικά με την πολιτειότητα, αποτελέσματα από την εμπλοκή των μαθητών σε δράσεις πολιτών, αλλά και την αυτοπεποίθησή τους και τις στάσεις τους απέναντι σε κοινωνικά, πολιτικά και δημοκρατικά ζητήματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, οι βόρειες χώρες, σε μεγάλο βαθμό, αναπτύσσουν ένα δημοκρατικό και ανοικτό περιβάλλον μάθησης, όχι πάντα χωρίς προβλήματα. Στην έρευνα του Lieberkind (2015), οι μαθητές κλήθηκαν να βαθμολογήσουν τον τρόπο προσέγγισης διαφόρων θεμάτων από τους εκπαιδευτικούς, μέσα στο περιβάλλον της τάξης. Οι απαντήσεις των μαθητών, συνέκλιναν στο γεγονός ότι, οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνουν τους μαθητές μέσα στην τάξη, να εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους, να συζητούν θέματα με ανθρώπους που έχουν διαφορετικές απόψεις, να συζητούν πολιτικά γεγονότα και να παρουσιάζουν διαφορετικές πλευρές ενός ζητήματος, όταν το εξηγούν στην τάξη.

Οι Varnham et al. (2015), μελέτησαν το θέμα της κατανόησης της έννοιας της δημοκρατίας από τους μαθητές, σε συγκεκριμένα σχολεία της Νέας Νότιας Ουαλίας στην Αυστραλία. Η έρευνα έγινε μέσω της παρατήρησης, της συνέντευξης, αλλά και της ανάλυσης των πολιτικών που ακολουθούν τα σχολεία. Μελετήθηκε ο τρόπος που λειτουργεί η δημοκρατία ως μέρος των τυπικών πρακτικών στα σχολεία, καθώς και ο βαθμός, όπου οι πρακτικές ιδιότητας του πολίτη, μπορούν να οδηγήσουν τους μαθητές, να αναπτύξουν μια καλύτερη αίσθηση της θέσης τους, ως δημοκρατικοί πολίτες στην κοινωνία. Στόχος ήταν, να συγκεντρωθεί ένα σύνολο αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με την ενσωμάτωση των δημοκρατικών πρακτικών στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής πολιτικής. Οι Osler & Starkey (2006), μελέτησαν βιβλία, κριτικά άρθρα, κεφάλαια σε συλλογικούς τόμους και δημοσιευμένες εκθέσεις έρευνας από το 1995-2004, το θέμα της εκπαίδευσης του δημοκρατικού πολίτη. Τα αποτελέσματα της μελέτης αναφέρονται σε όλα τα δρώντα υποκείμενα του σχολικού οργανισμού. Όσον αφορά στους μαθητές, οι μελετητές πιστεύουν ότι θα πρέπει να μάθουν τις πολύπλοκες σχέσεις μεταξύ της ενότητας και της διαφορετικότητας στις τοπικές κοινωνίες τους, στο έθνος και στον κόσμο, να κατανοήσουν την έννοια της αλληλεξάρτησης με τους άλλους, και να διδαχθούν γνώσεις σχετικά με τη δημοκρατία και τους δημοκρατικούς θεσμούς. Για

τους εκπαιδευτικούς, η ιδιότητα του πολίτη, ορίζεται ως φροντίδα για το κοινό καλό και σχετίζεται με την ηθική συμπεριφορά και την ανοχή της διαφορετικότητας.

Οι Torney-Purta et al. (2001), σε έρευνα της IEA μελέτησαν την κοινωνική και πολιτική Αγωγή (International Civic and Citizenship Education) σε 28 χώρες, ανάμεσά τους και η Ελλάδα. Η έρευνα διεξήχθη από το 1996-2000, σε δύο φάσεις και οι ερευνητές διεξήγαγαν ποιοτικές μελέτες περίπτωσης εξετάζοντας την έννοια και το πλαίσιο της κοινωνικής και πολιτικής Αγωγής. Οι μελέτες περίπτωσης που ερευνήθηκαν, οδήγησαν στην ανάπτυξη σχετικά με τη γνώση των μαθητών, τις στάσεις και την εμπλοκή τους με την πολιτειότητα. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι τα σχολεία που λειτουργούν με συμμετοχικό δημοκρατικό τρόπο, προωθούν κλίμα ανοικτής συζήτησης μέσα στην τάξη και καλούν τους μαθητές να λάβουν μέρος στη διαμόρφωση της σχολικής ζωής, είναι αποτελεσματικά στην προώθηση τόσο των πολιτών της γνώσης όσο και της δέσμευσης.

### **3.8 Η νοηματοδότηση της εργασίας**

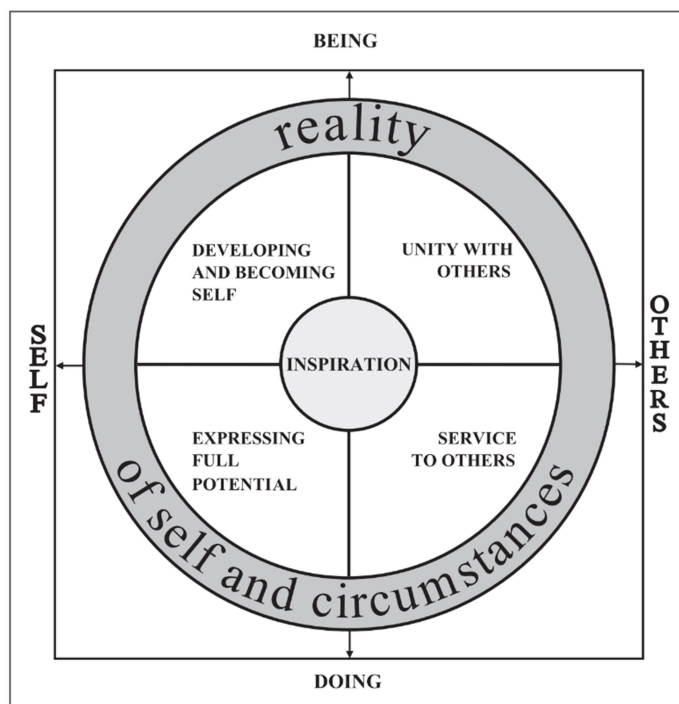
Η νοηματοδότηση της εργασίας έχει μετρηθεί από πολλούς ερευνητές με διάφορα εργαλεία και μεθόδους. Τα ευρήματα των μετρήσεων δείχνουν ότι, η νοηματοδότηση αποτελεί μια σημαντική μεταβλητή για την κατανόηση των κινήτρων και της ευημερίας στην εργασία. Όμως, η μεταβλητή αυτή, δεν είναι αρκετά συγκεκριμένη για να κατανοήσουν οι επιστήμονες, πώς το άτομο και ο οργανισμός μπορεί να συμβάλει στη διαμόρφωση (Wrzesniewski, 2003) ή την προώθηση (Pratt & Ashforth, 2003) της απόδοσης νοήματος στον οργανισμό και στην βιβλιογραφία δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες σχετικά με αυτό.

Σύμφωνα με τους Rosso et al., (2010), σε πολλές έρευνες εξετάζονται απομονωμένες οι πηγές της νοηματοδότησης της εργασίας σε σχέση με άλλες πηγές. Επίσης, αναφέρουν ότι για τις έρευνες απαιτούνται δυναμικά μοντέλα, αντιπροσωπευτικά της πολύπλοκης αλληλεπίδρασης των παραγόντων που συμβάλλουν στην νοηματοδότηση της εργασίας από τους εργαζόμενους. Ο εργαζόμενος βιώνει την εργασία του, ως κάτι πολύ σημαντικό, πολύτιμο και που αξίζει τον κόπο να προσπαθήσει (Hackman & Oldham, 1975, p.162). Οι Hackman & Oldham (1975), έχουν χρησιμοποιήσει στις μελέτες τους για την απόδοση νοήματος μέσω της βιωμένης σημασίας της εργασίας (experienced meaningfulness), το εργαλείο Job Diagnostic Survey (JDS). Το εργαλείο

αυτό μετρά τις ψυχολογικές καταστάσεις που προκύπτουν από την αναζήτηση του σκοπού της εργασίας. Ο Arnold και οι συνεργάτες του χρησιμοποίησαν το εργαλείο Workplace Spirituality Scale (WSS) (Ashmos & Duchon, 2000), για να αξιολογήσουν την νοηματοδοτούμενη εργασία, ως σημαντική συνιστώσα της πνευματικότητας στο χώρο εργασίας. Το εργαλείο WSS, μετρά την πνευματικότητα σε τρία διαφορετικά επίπεδα: σε ατομικό επίπεδο, σε επίπεδο μονάδας εργασίας και σε οργανωτικό επίπεδο.

Οι Lips-Wiersma and Wright (2012), μέσα από δύο ποιοτικές μελέτες σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματιών, μέτρησαν με διάφορα εργαλεία, τους πιο σημαντικούς παράγοντες για τους εργαζόμενους που σχετίζονται με την απόδοση νοήματος στην εργασία. Το πλαίσιο των Lips-Wiersma and Wright (2012), περιλαμβάνει τέσσερις διαστάσεις της νοηματοδότησης: του εαυτού του εργαζομένου, της σχέσης του με τους άλλους, της έννοιας της υπηρετήσης των άλλων και της έκφρασης του ταλέντου, της δημιουργικότητας και του επιτεύγματος. Για την μέτρηση των μεταβλητών, χρησιμοποίησαν το εργαλείο Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS).

#### ΕΙΚΟΝΑ 8 Το πλαίσιο της απόδοσης νοήματος στην εργασία



Πηγή: Lips-Wiersma and Wright (2012) p. 660

Ένα άλλο εργαλείο που σχεδιάστηκε για την μέτρηση της νοηματοδότησης στον χώρο εργασίας, είναι το WAMI (Work as Meaning Inventory). Το εργαλείο αυτό μετρά τις τρεις πτυχές της απόδοσης νοήματος: την ψυχολογική πτυχή της νοηματοδότησης, την ανεύρεση νοήματος μέσα στην εργασία και την επιθυμία να εργάζεται κάποιος για το κοινό καλό (Steger et al., 2012). Η κλίμακα του εργαλείου είναι από το 1 (απολύτως αναληθές) έως το 5 (απολύτως αληθές). Οι Steger et al., (2012), διαπίστωσαν ότι τα αποτελέσματα των υποκατηγοριών του εργαλείου WAMI, συσχετίζονται με την ευημερία και την ικανοποίηση από την εργασία, τα κίνητρα της εργασίας, τις προθέσεις του εργαζόμενου για αποχώρηση από την εργασία, την οργανωσιακή δέσμευση του εργαζόμενου και τις ημέρες απουσίας από την εργασία του.

Σε μια άλλη έρευνα, οι Janik & Rothmann (2015), μελέτησαν ανάμεσα σε 502 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, την σχέση της απόδοσης νοήματος της εργασίας των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με την πρόθεση αποχώρησής τους από την εργασία. Η μελέτη έδειξε ότι η χαμηλή απόδοση νοήματος, επηρέασε την πρόθεση των εκπαιδευτικών να παραμείνουν στην εργασία τους. Τα όργανα μέτρησης που χρησιμοποιήθηκαν στην μελέτη ήταν τα: Work-role Fit Scale, Job Enrichment Scale, Co-worker and Supervisor Relationships Scales, Psychological Meaningfulness Scale and Turnover Intention Scale.

Οι Rothmann & Hamukang'andu (2013), διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της νοηματοδότησης και της δέσμευσης στην εργασία σε 150 εκπαιδευτικούς στη Ζάμπια, χρησιμοποιώντας τα εργαλεία Work Role Fit Scale, Work-Life Questionnaire, Psychological Meaningfulness Scale, and Work Engagement Scale.

Όλα τα παραπάνω εργαλεία μέτρησης της οργανωσιακής νοηματοδότησης, βοηθούν στην καταγραφή της σημαντικότητας της εργασίας για τον εργαζόμενο, της ευημερίας που πηγάζει από την εργασία, της θετικής επίδρασης της νοηματοδότησης της εργασίας για τον άνθρωπο που σε τόσο δύσκολες εποχές που διανύουμε, μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε ένα όραμα, σε έναν προσανατολισμένο σκοπό.

### **3.9 Λήψη αποφάσεων στο σχολείο - ρόλος εκπαιδευτικών**

Τα ευρήματα του Cheng (2002) ρίχνουν φως στη σχέση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών για τις πρακτικές διαχείρισης των σχολείων τους και τις αντιλήψεις τους για τη συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετίζεται σημαντικά με τις αντιλήψεις του γραφειοκρατικού ελέγχου, τη συνεργασία, την επαγγελματική αυτονομία και το κοινό όραμα. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν επίσης ότι η συμμετοχή τους

στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο σχολείο, είναι σταθερά και σημαντικά χαμηλότερη από την επιθυμητή συμμετοχή τους.

Οι Bogler & Somech (2004), μελέτησαν την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο σχολείο, καθώς και τον αντίκτυπο αυτής της διαδικασίας στην ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών. Συνέλεξαν στοιχεία από 983 εκπαιδευτικούς σε 25 γυμνάσια και 27 λύκεια στο Ισραήλ. Οι ερευνητές πιστεύουν, ότι σε θεωρητικό επίπεδο, η διαδικασία λήψης αποφάσεων συνδέεται με την οργανωσιακή ιδιότητα του πολίτη, με διάφορους τρόπους. Αρχικά, γιατί η συμμετοχή των εκπαιδευτικών, μπορεί να ενισχύσει το αίσθημα της δικαιοσύνης και της εμπιστοσύνης στην οργάνωση. Δεύτερον, επειδή οι εκπαιδευτικοί κατανοούν τις διαδικασίες εργασίας και τις προκλήσεις στον σχολικό οργανισμό, καλύτερα από τους φορείς χάραξης πολιτικής. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στον σχολικό οργανισμό, διασφαλίζει την καλύτερη πληροφόρηση για τη λήψη αποφάσεων και διευκολύνει την επιτυχής διδασκαλία. Τότε, οι εκπαιδευτικοί που βλέπουν το σχολείο τους να συμπεριφέρεται προς το συμφέρον τους, βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους και ενεργούν, εμφανίζοντας μεγαλύτερη οργανωσιακή πολιτεότητα (Bogler & Somech, 2004).

Οι Jongmans et al. 2004, μελέτησαν τη σχέση μεταξύ του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών και τη συμμετοχή τους στην πολιτική του σχολείου, σε 1.030 εκπαιδευτικούς στην Ολλανδία και βρήκαν ότι το επίπεδο της συμμετοχικής λήψης αποφάσεων στο σχολείο, επηρεάζει το περιεχόμενο και τη φύση των πρακτικών διδασκαλίας, την αποστολή του σχολείου και την ανάπτυξη του προσωπικού.

Οι James & Connolly (2009), μελέτησαν επίσης τη σχέση μεταξύ της οργανωτικής κουλτούρας και της απόδοσης των ομάδων εργασίας του προσωπικού στα σχολεία. Ανέπτυξαν ένα μοντέλο, όπου η οργανωσιακή κουλτούρα που εξαρτάται από το χρονικό πλαίσιο, την ιστορία και τις παραδόσεις του σχολικού οργανισμού, επηρεάζει σημαντικά τις πρακτικές του ηγέτη της σχολικής μονάδας και την σχέση του με τα μέλη του οργανισμού.

Όταν οι εκπαιδευτικοί ηγέτες, δρουν με δημοκρατικά ιδεώδη, τότε οι δράσεις τους, μετατρέπονται σε διαπραγμάτευση και αλληλεπίδραση με τους μαθητές, τους εκπαιδευτικούς, τους συναδέλφους (Jenlink, 2009).

Μελέτη των Blase & Blase (2006), έδειξε ότι ο τρόπος διοίκησης του σχολείου, από διευθυντές που ήταν απροκάλυπτα αυταρχικοί, που αποφάσιζαν συχνά αυθαίρετα, με μονόδρομο στυλ επικοινωνίας και εκφοβισμούς, οδήγησε τα σχολεία σε δυσμενή

αποτελέσματα, όσον αφορά στις σχέσεις μεταξύ των διδασκόντων, στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στον κτιριακό εξοπλισμό (κατεστραμμένες αίθουσες).

Οι Olorunsola & Olayemi (2011), μελέτησαν μέσω περιγραφικής έρευνας, το βαθμό συμμετοχής των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στα σχολεία και το εάν η συμμετοχή εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων σχετίζονται με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά. Οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα συμμετέχουν με μεγάλο ποσοστό και απολαμβάνουν την ενεργό συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Το φύλο, η ηλικία και τα εκπαιδευτικά προσόντα των διδασκόντων δεν εμποδίζουν τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δείχνει ότι είναι δικαίωμα που αξιοποιεί τη γνώση και την εμπειρία του εκπαιδευτικού δυναμικού. Επίσης, οι ερευνητές αναφέρουν ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διοικητικές δραστηριότητες ενισχύει τους εκπαιδευτικούς να αποκτήσουν μια μεγάλη εμπειρία, μειώνουν την πλήξη, αυξάνουν τη δέσμευση, την ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα στην εργασία.

Η ποσοτική έρευνα του Mosheti (2013), έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, σε θέματα καθοδήγησης των μαθητών στην ακαδημαϊκή τους πορεία και στην επιλογή σταδιοδρομίας για το μέλλον των μαθητών, αλλά μικρότερη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων σχετικά με την ανάπτυξη και τη λειτουργία του σχολικού προϋπολογισμού, σε θέματα διακυβέρνησης του σχολείου, καθώς και θέματα προσωπικού του σχολείου. Επίσης, στην ίδια έρευνα οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν μέτρια ικανοποίηση από τη συνολική σταδιοδρομία τους ως εκπαιδευτικοί, την συμβολή τους στην επιτυχία των μαθητών, τη βοήθεια προς τους μαθητές, αλλά λιγότερη ικανοποίηση από το εισόδημα, την ευκαιρία για την προώθηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

Οι Varnham et al. (2015), στην έρευνά τους, μελετώντας τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό, έδειξαν ότι είναι δυνατόν με πενιχρά μέσα να αποκατασταθούν οι διαδικασίες συμμετοχικότητας στο σχολείο και να αγκαλιάσουν όλα τα μέλη την φιλοσοφία και της κουλτούρα του σχολείου<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Η ανάγκη για την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σε θέματα δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη αναδύθηκε απρόσμενα σε αυτή την έρευνα. Οι εκπαιδευτικοί μίλησαν για την απουσία κατάρτισης και εκπαίδευσης και την ελλειπή ή περιορισμένη, επαγγελματική κατάρτιση σε συγκεκριμένες πρακτικές. Το προσωπικό του σχολείου αναφέρει ότι έχουν πολύ λίγη ή καθόλου γνώση των πρακτικών αυτών. Σε μερικά σχολεία δημιουργούνται ευκαιρίες για ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση σε πρακτικές

### Σύνοψη θεωρητικού μέρους

Η νοηματοδότηση αποτελεί νικητήρια δύναμη για όλους τους εργαζόμενους και συμβάλει στην απόδοση θετικών συναισθημάτων για τους ίδιους και κατ' επέκταση για την βελτίωση όλου του οργανισμού.

Η σύνδεση των ατόμων με τον οργανισμό μέσω της απόδοσης νοήματος, τους βοηθά να δείχνουν ιδιαίτερο ζήλο για την δουλειά τους, να αισθάνονται ότι ανήκουν στον οργανισμό, να υποστηρίζουν το όραμα του οργανισμού, να νοιώθουν ασφάλεια και να κατανοούν καλύτερα τον ρόλο τους. Η απόδοση νοήματος στην εργασία, συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση και κατ' επέκταση με τη δέσμευση του εργαζομένου με την εργασία του (Steger & Dik, 2010).

Η καλλιέργεια της νοηματοδότησης, οδηγεί στην επαγγελματική εξέλιξη και διαμορφώνει έναν εργαζόμενο ισορροπημένο, σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του. Μέσα από τα θετικά συναισθήματα, οι εργαζόμενοι κινητοποιούνται, γεγονός που τους κάνει να αναπτύσσονται σωματικά, νοητικά, συναισθηματικά, αλλά και να δεσμεύονται με τις αξίες της οργάνωσης οδηγούμενοι στην δημιουργικότητα. Όλες οι εκφάνσεις και οι προεκτάσεις της οργανωσιακής νοηματοδότησης, μετρώνται με κατάλληλα εργαλεία που οι ερευνητές έχουν χρησιμοποιήσει στις έρευνές τους, γύρω από την έννοια της νοηματοδότησης στην εργασία.

Ιδιαίτερα, το σχολείο ως κοινωνικός οργανισμός, μέσα από την διοίκηση, προσπαθεί να δημιουργήσει το κατάλληλο πλαίσιο, ώστε να διαμορφώνονται συνθήκες υποστήριξης της δημοκρατίας και της ιδιότητας του πολίτη. Οι έννοιες αυτές, είναι σημαντικές για τις μεταξύ των εκπαιδευτικών σχέσεις, τις σχέσεις εκπαιδευτικών-μαθητών, τις σχέσεις του σχολείου με το εξωτερικό περιβάλλον. Η σημαντικότητα των δημοκρατικών πρακτικών, μετατοπίζεται και στους μαθητές, καθώς μέσα στο κατάλληλο σχολικό πλαίσιο, θα διαμορφωθούν ενεργοί πολίτες, οι αυριανοί υπεύθυνοι κοσμοπολίτες.

Η ανάπτυξη κουλτούρας στο σχολείο και το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας, σύμπνοιας και άρσης ανισοτήτων στον σχολικό οργανισμό, η συμμετοχή των μελών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, είναι δείγματα δικαιοσύνης και ισότητας, που συμβάλλουν στην κοινωνική αλλαγή. Ο συγκεντρωτισμός όμως του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και η έλλειψη αυτονομίας, επηρεάζει ιεραρχικά την εκπαιδευτική πολιτική. Έτσι, τα ελληνικά δημόσια σχολεία, έχοντας ελάχιστα

---

συμμετοχικότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και υπήρξε γενική συμφωνία ότι αυτό ήταν απαραίτητο.

περιθώρια διαμόρφωσης αυτόνομης διοικητικής πρακτικής και λήψης πρωτοβουλιών, φτάνουν να διοικούνται κάποιες φορές, με διεκπεραιωτικό ή απλά με διαχειριστικό τρόπο<sup>47</sup>. Το διοικητικό αυτό στυλ, διαμορφώνει συνθήκες που επηρεάζουν τους εργαζόμενους, άλλοτε θετικά (συμμετοχή στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, οργανωσιακή φωνή) και άλλοτε αρνητικά (εξουθένωση, μη αποδοτικότητα, οργανωσιακή σιωπή).

Τα ποικίλα παραδείγματα από διάφορες χώρες ευρωπαϊκές ή μη, σχετικά με την ιδιότητα του πολίτη και τις δημοκρατικές πρακτικές, μαζί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με πολλές δράσεις, δείχνουν την σημαντικότητα της πολιτειότητας, για όλα τα δρώντα μέλη του κοινωνικού συνόλου.

Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα ευρωπαϊκών χωρών που εφαρμόζουν καλές πρακτικές που αναπτύσσουν διεργασίες άρσης των ανισοτήτων και υποστηρίζουν την ιδιότητα του πολίτη, παρόλο που οι πρακτικές αναφέρονται σε διαφορετικά εκπαιδευτικά και πολιτειακά συστήματα.

Ειδικότερα στο ελληνικό εκπαιδευτικό συγκείμενο, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του, η συσχέτιση των δημοκρατικών διαδικασιών στον εκπαιδευτικό οργανισμό και η απόδοση νοήματος, είναι παράγοντες που πρέπει να μελετηθούν.

Καθώς, το πεδίο της νοηματοδότησης στον σχολικό οργανισμό και η σχέση του με την δημοκρατία και την ιδιότητα του πολίτη, δεν έχει μελετηθεί στην Ελλάδα, αλλά ούτε εκτενώς στο εξωτερικό, θεωρούμε ότι είναι ουσιαστικό για την άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, να κατανοήσουμε το νόημα που αποδίδουν οι έλληνες εκπαιδευτικοί στην εργασία τους και την συσχέτιση που υπάρχει με πρακτικές δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη.

---

<sup>47</sup> Ρέππα, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Νιτσόπουλος, Β., Χαλκιώτης, Δ., (1999), Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, ΕΑΠ, Τόμος Α', σελ. 36



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **Μεθοδολογία της έρευνας**

#### **4.1 Ερευνητική διαδικασία**

Η ερευνητική διαδικασία της παρούσας εργασίας στηρίχθηκε στην ποσοτική έρευνα και αυτό διότι αναζητούνται σχέσεις μεταξύ διαφορετικών παραγόντων. Η στατιστική μέθοδος, στην οποία στηρίζεται η ποσοτική έρευνα για την διερεύνηση παραγόντων, υποστηρίζεται από στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα. Στην συγκεκριμένη έρευνα θα χρησιμοποιηθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα υποκειμένων - εν ενεργεία εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης- και επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό. Η συλλογή δεδομένων θα γίνει δειγματοληπτικά με ερωτηματολόγια, ως ένα είδος δομημένου πρωτοκόλλου και οι ερωτήσεις θα είναι κλειστού τύπου. Από την ερευνητική διαδικασία θα αναδυθεί μια γενική τάση, με σκοπό να επαληθευτούν τα ερευνητικά ερωτήματα.

#### **4.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα**

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση της απόδοσης νοήματος στο έργο των εκπαιδευτικών και η σχέση της με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη σε σχολικούς οργανισμούς.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα τεθούν θα περιλαμβάνουν τις έννοιες που διαπραγματευτήκαμε στο θεωρητικό μέρος. Η μελέτη θα εστιαστεί στην έννοια της νοηματοδότησης, όπως αυτή αποδίδεται από τον εκπαιδευτικό για την εργασία του. Συγκεκριμένα, μας ενδιαφέρει να εξετάσουμε ποιο νόημα αποδίδεται και πως συμβαίνει αυτό. Επίσης, θα ερευνήσουμε ποιες είναι εκείνες οι πτυχές της καθημερινής ζωής στο σχολείο που επηρεάζουν την απόδοση νοήματος.

Η έννοια της δημοκρατίας στον σχολικό οργανισμό, θα μελετηθεί μέσα από τους άξονες, που αναφέρονται σε δράσεις και διαδικασίες που σχετίζονται με την παρέμβαση, την συμμετοχή και τη δράση των μελών του οργανισμού (εκπαιδευτικοί, διευθυντής, μαθητές) σε διοικητικά θέματα του σχολείου. Επίσης, θα διερευνηθεί κατά πόσο εφαρμόζονται δράσεις, διαδικασίες και πρακτικές προώθησης δημοκρατικών

διαδικασιών στο σχολικό οργανισμό. Μια άλλη διάσταση της μελέτης, αφορά στην έννοια της υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη. Θα εξεταστεί το κατά πόσο αναπτύσσονται διεργασίες άρσης ανισοτήτων και υποστήριξης της πολιτειότητας.

Τέλος, ένα άλλο ζήτημα που θα εξεταστεί είναι το νόημα που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην σύνδεση του σχολείου με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, τα ερευνητικά ερωτήματα που θα διατυπωθούν θα αφορούν τα παρακάτω ζητήματα:

1. Ποιο νόημα αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους
2. Πώς νοηματοδοτούν οι εκπαιδευτικοί το ρόλο και το έργο τους μέσα στον σχολικό οργανισμό
3. Πιστεύουν ότι έχουν περιθώρια παρέμβασης, λήψης απόφασης, συμμετοχής και ουσιαστικής δράσης
4. Εφαρμόζονται δράσεις, διαδικασίες και πρακτικές προώθησης των δημοκρατικών διαδικασιών στον σχολικό οργανισμό
5. Αναπτύσσονται διεργασίες άρσης ανισοτήτων και υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη
6. Ποιο νόημα αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στη σύνδεση του σχολικού οργανισμού με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο;

Οι πέντε βασικοί άξονες που τίθενται μέσα στο ερωτηματολόγιο σχετίζονται με το έργο των εκπαιδευτικών στο σχολείο, την καθημερινή ζωή των εκπαιδευτικών στο σχολείο, τον ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας, τους μαθητές στο σχολείο και τα δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων.

#### **4.3 Ερευνητικό εργαλείο**

Το εργαλείο συλλογής πληροφοριών είναι το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζει πλεονεκτήματα προσφέροντας μια απλή προσέγγιση των θεμάτων που διερευνούν, μπορούν να γενικευθούν για κάθε είδος ανθρώπινο πληθυσμό, μπορούν να συμπληρωθούν σε οποιοδήποτε τόπο και χρόνο και χαρακτηρίζονται από ανωνυμία. Τα μειονεκτήματα από την χρήση των ερωτηματολογίων αναφέρονται σε προβλήματα που προκύπτουν σχετικά με την ποιότητα των δεδομένων, την ειλικρίνεια και τη σοβαρότητα των απαντήσεων, τα χαμηλά ποσοστά συμπλήρωσης και τον κίνδυνο παρερμηνείας.

Μελετώντας την ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, δεν προέκυψε ένα ερωτηματολόγιο που να καλύπτει τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας ώστε να χρησιμοποιηθεί χωρίς αλλαγές. Δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις σε βασικά σημεία των αξόνων που μελετώνται. Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε ενεργεία εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 59 ερωτήσεις που αφορούν στο σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα και 7 ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία. Οι ερωτήσεις αντιπροσωπεύουν όλα τα θέματα σχετικά με τους άξονες του περιεχόμενου με στόχο την εξασφάλιση της εγκυρότητας (Creswell, 2011).

Χρησιμοποιήθηκε η κωδικοποιημένη πεντάβαθμη κλίμακα διαστημάτων Likert. Σύμφωνα με τους Morrison, Manion & Cohen (2008), οι κλίμακες ιεράρχησης είναι πολύ χρήσιμοι μηχανισμοί για τον ερευνητή καθώς ενσωματώνουν ένα βαθμό ευαισθησίας και διαφοροποίησης των απαντήσεων, ενώ ταυτόχρονα αποφέρουν ποσοτικά δεδομένα. Η διαβάθμιση της κλίμακας στο ερωτηματολόγιο έγινε ως εξής:

- (1) Διαφωνώ απόλυτα
- (2) Διαφωνώ
- (3) Ούτε διαφωνώ- ούτε συμφωνώ
- (4) Συμφωνώ
- (5) Συμφωνώ απόλυτα

Οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων χαρακτηρίζονται σύντομες. Στο ερωτηματολόγιο υπάρχουν τρεις ακόμη ερωτήσεις ιεραρχικής ταξινόμησης, που σχετίζονται με σημαντικά ζητήματα του θεωρητικού μέρους. Τα ζητήματα αυτά είναι:

1. Ποιο θεωρεί ο εκπαιδευτικός ως πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς του
2. Ποιο θεωρεί ο εκπαιδευτικός ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο, σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη
3. Ποιο θεωρεί ο εκπαιδευτικός ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει αυτή τη στιγμή, αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα

Οι ερωτήσεις είναι δομημένες και επικεντρωμένες, ώστε να περιορίζουν το θέμα, να διευκολύνουν την αποκωδικοποίηση και να προσφέρουν πληροφορίες με αντικειμενικότητα. Όλα τα προηγούμενα θα βοηθήσουν στην ακριβή μέτρηση των

δεδομένων. Η γλώσσα που χρησιμοποιήθηκε είναι απλή και αποφεύχθηκαν ερωτήσεις με ασάφεια.

Το ερωτηματολόγιο (Βλ. Παράρτημα), συνοδεύτηκε από επιστολή στην οποία παρουσιάστηκε ο σκοπός και το θέμα της έρευνας, η σημασία της συμμετοχής των εκπαιδευτικών και κατέστη σαφές ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και δεν αποτελεί εργαλείο αξιολόγησης ή ελέγχου. Πραγματοποιήθηκε προκαταρκτικός έλεγχος από τις επιβλέπουσες, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αντικειμενικότητα, η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των ερωτηματολογίων καθώς και το επίπεδο δυσκολίας των ερωτημάτων. Ο προκαταρκτικός έλεγχος αποτελεί μια δοκιμαστική έκδοση της πραγματικής έρευνας. Ο πιλοτικός έλεγχος έγινε από τέσσερις συναδέλφους και παρείχε ανατροφοδότηση. Οι συμμετέχοντες στον πιλοτικό έλεγχο απάντησαν σε ερωτήθηκαν προφορικά σε ερωτήσεις σχετικά με την αποδοτικότητα του ερωτηματολογίου οι οποίες ήταν οι ακόλουθες:

- Πόση ώρα χρειαστήκατε για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου
- Ήταν σαφείς οι ερωτήσεις
- Υπήρχε δυσκολία να απαντήσετε σε κάποιες ερωτήσεις;
- Η εμφάνιση του ερωτηματολογίου ήταν καλαίσθητη και ευχάριστη;

Οι ερωτήσεις μετά από τον έλεγχο, ώστε να γίνουν σαφείς, απλές και κατανοητές χωρίς δυσκολίες και παρερμηνείες. Προσοχή δόθηκε ιδιαίτερα στην εμφάνιση του ερωτηματολογίου, ώστε να είναι ενδιαφέρον για τον ερωτώμενο και να περιέχει ενδιαφέρουσες ερωτήσεις. Λόγω του ότι οι έννοιες που πραγματεύεται η εργασία, δεν είναι οικείες σε όλους τους εκπαιδευτικούς, στην επιστολή του ερωτηματολογίου, ενσωματώθηκε ο ορισμός της νοσηματοδότησης.

Η διανομή των ερωτηματολογίων ξεκίνησε τον Δεκέμβριο του 2016 και ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2017. Αρχικά εκτυπώθηκαν και μοιράστηκαν έντυπα ερωτηματολόγια σε έξι σχολεία της περιοχής διαμονής της ερευνήτριας. Ταυτόχρονα, έγινε ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου σε μορφή docx αρχείου σε εκπαιδευτικούς της ευρύτερης περιοχής διαμονής της ερευνήτριας, αλλά και άλλων περιοχών της Ελλάδας. Η ηλεκτρονική αποστολή βοήθησε στην καταγραφή απαντήσεων και από συναδέλφους απομακρυσμένων περιοχών από τον τόπο κατοικίας της ερευνήτριας. Η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από την

ίδια την ερευνήτρια. Κατά την έρευνα, έγινε σεβαστό το αίτημα κάποιων συναδέλφων να μην συμμετέχουν στην έρευνα.

Όσον αφορά στις σχολικές μονάδες, υπήρξε δια ζώσης και τηλεφωνική επαφή με τους διευθυντές για την πραγματοποίηση της έρευνας. Τα ηλεκτρονικά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, αποθηκεύτηκαν σε ψηφιακό φάκελο με κατάλληλη κωδικοποίηση, ώστε να μην υπάρξουν διπλότυπα.

Στις 31/12/2016, είχαν συλλεχθεί 31 έντυπα ερωτηματολόγια και 27 ηλεκτρονικά, σύνολο 58 ερωτηματολόγια. Στις 4/1/2017, είχαν συλλεχθεί 37 έντυπα και 48 ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια, σύνολο 85. Μετά το άνοιγμα των σχολείων από τις διακοπές των Χριστουγέννων, συλλέχθηκε ο κατάλληλος αριθμός τόσο ηλεκτρονικών, όσο και έντυπων ερωτηματολογίων. Η έρευνα ολοκληρώθηκε έχοντας συλλεχθεί συνολικά 162 ερωτηματολόγια.

#### **4.3.1 Διάρθρωση ερωτηματολογίου**

Το ερωτηματολόγιο διαρθρώθηκε ως εξής:

Στην αρχή τοποθετήθηκαν ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών. Από τους ερωτώμενους ζητήθηκε να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικές με το φύλο, την ηλικία, την πόλη και τον νομό, τον τύπο σχολείου στο οποίο εργάζονται ως εκπαιδευτικοί, τα χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικοί, την σχέση εργασίας ως εκπαιδευτικοί και τον αριθμό σχολείων που υπηρετούν φέτος.

Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε άξονες. Ο άξονας Α, έχει τίτλο «ΤΟ ΕΡΓΟ ΜΟΥ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ» και οι ερωτήσεις αφορούν στο έργο των εκπαιδευτικών στον σχολικό οργανισμό. Ο άξονας Α περιέχει 18 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις Α.1 έως Α.18, σχετίζονται με το πώς νοηματοδοτείται το εκπαιδευτικό έργο από τον εκπαιδευτικό και μετρούν την απόδοση νοήματος στον σχολικό οργανισμό.

Ο άξονας Β, έχει τίτλο «ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ:» και οι ερωτήσεις αφορούν την καθημερινότητα του εκπαιδευτικού στο σχολείο και την σχέση της με δημοκρατικές πρακτικές και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη. Ο άξονας αυτός, περιέχει 22 (Β.1 έως Β.22) ερωτήσεις.

Ο άξονας Γ, έχει τίτλο «ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ:» και οι ερωτήσεις αναφέρονται στον ρόλο του διευθυντή στην σχολική μονάδα, σε

σχέση με την δημοκρατικότητα, τον σεβασμό, την συνεργασία και την δικτύωση του σχολείου με την τοπική κοινωνία. Ο άξονας Γ, περιέχει 7 ερωτήσεις (Γ.1 έως Γ.7).

Ο άξονας Δ, έχει τίτλο «ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΣ:» και οι ερωτήσεις σχετίζονται με την ευαισθητοποίηση των μαθητών απέναντι σε κοινωνικά ζητήματα, την συμμετοχή τους σε μαθητικά συμβούλια, τον εθελοντισμό και την συμπεριφορά τους απέναντι στην διαφορετικότητα. Ο άξονας Δ, περιέχει 9 ερωτήσεις (Δ.1 έως Δ.9) και μετρούν την συμπεριφορά των μαθητών, ως ενεργοί πολίτες.

Οι ερωτήσεις των αξόνων Α έως και Δ, διαβαθμίζονται με την πεντάβαθμη κλίμακα του Likert.

Οι υπόλοιποι τρεις άξονες Ε, Ζ και Η, περιέχουν δύο ερωτήσεις με ιεραρχική απάντηση από το 1 έως το 7 και μια ερώτηση από το 1 έως το 4 με ιεραρχική απάντηση.

Ο άξονας Ε έχει τίτλο «Θεωρώ ότι, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι:» και ζητείται από τους ερωτώμενους να ιεραρχήσουν τις απαντήσεις σας από 1 έως 7, δίνοντας το 1 στην πιο σημαντική. Οι απαντήσεις που πρέπει να ιεραρχήσουν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί είναι:

E.1 Η δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχω

E.2 Η αυτονομία που μου παρέχει η δουλειά μου

E.3 Η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς μου

E.4 Η σχέση με τους μαθητές μου στην τάξη

E.5 Οι γενικές συνθήκες εργασίας στο σχολείο

E.6 Η αίσθηση ότι προσφέρω στην κοινωνία

E.7 Η ασφάλεια που μου παρέχει

Με την παραπάνω ερώτηση, αναζητείται το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της εργασίας του εκπαιδευτικού.

Ο άξονας Ζ έχει τίτλο: «Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας;». Οι απαντήσεις που πρέπει να ιεραρχήσουν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί είναι:

Z.1 Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων εκφοβισμού

Z.2 Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού

Z.3 Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του διευθυντή για αυτά τα θέματα

Z.4 Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των εκπαιδευτικών για αυτά τα θέματα

Z.5 Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα

Z.6 Μη – ικανοποιητική δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα

Z.7 Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα

Με την παραπάνω ερώτηση, μετράται το πιο σημαντικό πρόβλημα στον σχολικό οργανισμό, σχετικά με το ζήτημα της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ιδιότητας του πολίτη.

Ο τελευταίος άξονας είναι ο Η και έχει τίτλο: «Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή;» και οι εκπαιδευτικοί πρέπει να ιεραρχήσουν τις απαντήσεις από 1 έως 4, δίνοντας το 1 στην πιο σημαντική). Οι απαντήσεις που δίνονται προς ιεράρχηση είναι:

H.1 Μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του

H.2 Υπάρχει ελλιπής ενημέρωση/επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για την προώθηση των κοινωνικών αξιών στο σχολείο

H.3 Δεν υπάρχει ο χρόνος-λόγω φόρτου εργασίας- να ασχοληθούν οι εκπαιδευτικοί και με θέματα κοινωνικής αποστολής του σχολείου στην τάξη

H.4 Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα

Με τις ερωτήσεις E, Z και H, θα μετρηθεί η σημαντικότητα που αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί σε ζητήματα του θεωρητικού μέρους, όπως το πιο θετικό στοιχείο της εργασίας τους, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και την σύνδεση τους με το αναλυτικό πρόγραμμα.

#### 4.4 Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 162 εν ενεργεία εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από αυτούς οι 29 ήταν εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και οι 133 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας.

Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος πληρότητας και καταχωρήθηκαν στην βάση δεδομένων για να ξεκινήσει η επεξεργασία. Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας έγινε χρήση των δυνατοτήτων του στατιστικού πακέτου SPSS 23 for Windows, με άδεια του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Στο λογισμικό, δημιουργήθηκε μια βάση δεδομένων, όπου κάθε γραμμή αντιπροσωπεύει ένα ερωτηματολόγιο και κάθε στήλη αντιπροσωπεύει τις απαντήσεις των ερωτωμένων σε μια συγκεκριμένη ερώτηση του ερωτηματολογίου. Συνεπώς και κάθε στήλη, αποτελεί μια μεταβλητή, την οποία πρέπει να αναλύσουμε.

Η κωδικοποίηση των μεταβλητών ακολούθησε την κλίμακα Likert (1-5) από την ερώτηση Α.1. έως την ερώτηση Δ.9. Για τις ερωτήσεις Ε και Ζ, οι απαντήσεις βρίσκονται στο Ε1-Ε7 και Ζ1-Ζ7 αντίστοιχα. Αυτές οι ερωτήσεις έχουν απαντήσεις σειράς κατάταξης που σύμφωνα με τους Morrison, Manion & Cohen (2008), δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή να διαπιστώσει έναν σχετικό βαθμό προτίμησης, προτεραιότητας και έντασης. Σε αυτές τις ερωτήσεις, χρησιμοποιήθηκε η επτάβαθμη κωδικοποίηση, όσοι δηλαδή και οι αριθμοί ιεράρχησης. Στις ερωτήσεις αυτές, μαζί με τον τίτλο της ερώτησης, υπάρχει διευκρίνιση για τον τρόπο ιεράρχησης από το 1-7, όπου το 1 αποτελεί την πιο σημαντική άποψη για τον ερωτώμενο. Αντίστοιχα και στην τελευταία ερώτηση Η, όπου οι απαντήσεις που πρέπει να δοθούν είναι από το Η1-Η4, χρησιμοποιήθηκε η τετράβαθμη κλίμακα από το 1 έως το 4, με το 1 να αποτελεί την πιο σημαντική άποψη των ερωτώμενων.

Για την ευκολότερη ανάγνωση και κατανόηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, έχουν δημιουργηθεί πίνακες και διαγράμματα, όπου απεικονίζονται τα αποτελέσματα κάθε ερώτησης.

Για κάθε μεταβλητή του ερωτηματολογίου, έγινε εξαγωγή περιγραφικών στατιστικών στοιχείων. Οι συχνότητες εμφάνισης των χαρακτηριστικών για τους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας παρουσιάζονται σε πίνακες και γραφήματα στις παρακάτω υποενότητες.



#### 4.5 Έλεγχος αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων

Η αξιοπιστία των ερωτηματολογίων, ελέγχθηκε μέσω του συντελεστή εσωτερικής συνάφειας Cronbach's Alpha για κάθε άξονα του ερωτηματολογίου. Για τον πρώτο άξονα ο έλεγχος πραγματοποιήθηκε στο σύνολο των 18 ερωτήσεων. Το αποτέλεσμα δείχνει ισχυρή εσωτερική συνάφεια των συνιστωσών του άξονα Α, διότι υπάρχει πολύ υψηλός δείκτης  $\alpha = 0,959$  όπως απεικονίζεται στον Πίνακα 1.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha Άξονα Α**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,959	0,960	18

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Συσχετίσεις μεταβλητών άξονα Α**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Το εκπαιδευτικό μου έργο είναι για μένα σκοπός ζωής	60,31	177,658	0,696	0,592	0,957
Νοιώθω έντονη την επιθυμία να εργάζομαι στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό	60,27	175,317	0,791	0,753	0,956
Νοιώθω αφοσιωμένος/η στο εκπαιδευτικό έργο μου	59,87	177,840	0,815	0,714	0,955
Πιστεύω ότι ο ρόλος μου ως εκπαιδευτικός στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός	59,94	176,419	0,840	0,761	0,955
Νιώθω ότι έχω ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου	60,20	177,327	0,738	0,652	0,957
Νιώθω υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό έργο μου	59,91	177,364	0,802	0,750	0,956
Νιώθω ότι συμμετέχω ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο	60,30	180,980	0,656	0,549	0,958
Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	59,83	178,392	0,797	0,712	0,956
Είμαι πάντα πρόθυμος/η να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή	60,10	180,095	0,640	0,523	0,958
Νιώθω ότι έχω ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη	60,67	180,308	0,623	0,560	0,958
Νοιώθω ικανοποίηση από την εργασία μου	60,04	181,651	0,714	0,649	0,957
Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο	60,27	177,314	0,721	0,663	0,957
Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία	60,24	176,544	0,709	0,616	0,957

Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	60,15	179,485	0,672	0,627	0,958
Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου	59,83	177,034	0,788	0,776	0,956
Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο	60,19	174,500	0,702	0,709	0,957
Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο	59,80	175,853	0,829	0,805	0,955
Η φύση της δουλειάς μου διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία	59,79	177,782	0,775	0,746	0,956

Ο έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τον Άξονα Β είναι 0,974 >0,7 που σημαίνει ότι υπάρχει αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Β

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,974	0,974	22

### ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Β

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	70,07	312,757	0,809	0,791	0,972
Τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα	70,12	313,909	0,811	0,757	0,972
Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων	70,16	310,444	0,779	0,770	0,973
Υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων	70,04	312,479	0,807	0,789	0,972
Ενθαρρύνεται η χρήση των ΤΠΕ	70,07	313,769	0,737	0,726	0,973
Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου	70,24	320,435	0,566	0,566	0,975
Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών	69,86	315,011	0,714	0,653	0,973
Η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη	69,88	313,572	0,793	0,711	0,973

Υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών	70,10	313,240	0,769	0,739	0,973
Επικρατεί αίσθημα δικαίου	70,14	311,781	0,817	0,813	0,972
Πρωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες	70,25	311,441	0,820	0,767	0,972
Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	70,07	309,457	0,802	0,728	0,973
Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	69,99	315,575	0,723	0,694	0,973
Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	70,22	311,137	0,805	0,793	0,972
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός	69,97	315,368	0,752	0,783	0,973
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας	69,97	311,868	0,834	0,814	0,972
Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	69,88	316,505	0,732	0,769	0,973
Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	69,89	313,820	0,791	0,803	0,973
Πρωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών	70,08	311,400	0,813	0,790	0,972
Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	70,09	308,298	0,857	0,846	0,972
Πρωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές	70,07	309,532	0,855	0,859	0,972
Πρωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα	70,16	309,399	0,839	0,793	0,972

Στον άξονα Γ, ελέγχθηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέφειας Cronbach's Alpha για τον Άξονα Γ και βρέθηκε 0,965 > 0,7 που σημαίνει ότι υπάρχει αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Γ**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,965	0,965	7

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6** Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Γ

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Πρωθεί δημοκρατικές πρακτικές	20,70	42,274	0,885	0,838	0,959
Δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς	20,59	41,971	0,895	0,881	0,958
Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού	20,77	41,146	0,927	0,917	0,955
Δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του	20,77	42,090	0,908	0,861	0,957
Δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης	20,67	41,180	0,916	0,861	0,956
Ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών	20,79	43,757	0,755	0,637	0,968
Δείχνει ενδιαφέρον για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	20,68	43,362	0,840	0,762	0,962

Τέλος, όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 7, ο έλεγχος αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής για τον άξονα Δ, βρέθηκε  $0,926 > 0,7$  που σημαίνει ότι υπάρχει αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής και για τις ερωτήσεις του Άξονα Δ.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7** Έλεγχος Αξιοπιστίας Cronbach's alpha στον Άξονα Δ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,926	0,927	9

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8** Συσχετίσεις μεταβλητών Άξονα Δ

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα	26,80	40,632	0,601	0,380	0,926
Ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση	26,35	37,880	0,773	0,666	0,915
Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.	26,23	39,817	0,758	0,666	0,916

Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα	26,37	38,756	0,716	0,610	0,919
Λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία	26,30	39,691	0,741	0,657	0,917
Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως	26,20	39,439	0,809	0,753	0,913
Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές	26,63	39,713	0,690	0,700	0,920
Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού	26,45	38,845	0,765	0,899	0,915
Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας	26,35	39,136	0,750	0,865	0,916



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### Αποτελέσματα

#### 5.1 Το προφίλ του δείγματος

Το δείγμα N=162, αποτελείται από εν ενεργεία εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από το συνολικό πληθυσμό, οι 73 είναι άνδρες (45,1%) και οι 89 γυναίκες (54,9%). 29 εκπαιδευτικοί (17,9%) ανήκουν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και 133 (82,1%) εκπαιδευτικοί ανήκουν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί διαμένουν και εργάζονται στον Νομό Αιτωλοακαρνανίας. Οι συχνότητες εμφάνισης των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών, όσον αφορά στα δημογραφικά στοιχεία και τις απαντήσεις τους στις ερωτήσεις που τέθηκαν, παρουσιάζονται με πίνακες και γραφήματα.

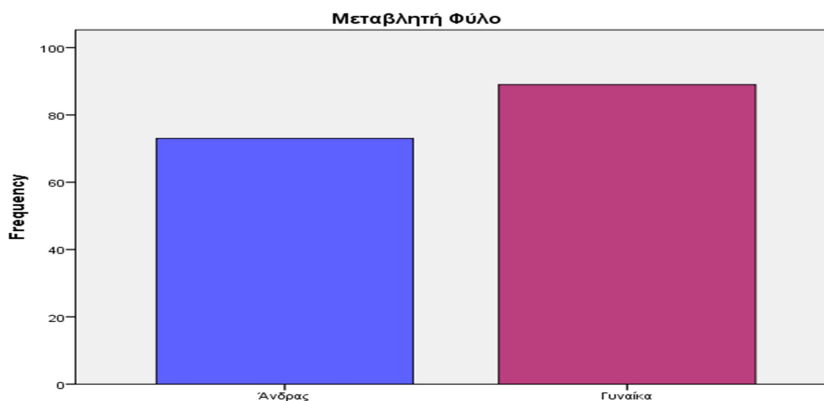
##### 5.1.1 Φύλο

Από τα διαγράμματα παρατηρούμε ότι από τους 162 συνολικά εκπαιδευτικούς, οι 89 είναι γυναίκες (54,9%) και οι 73 είναι άνδρες (45,1%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Φύλο εκπαιδευτικών

		Μεταβλητή Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	73	45,1	45,1	45,1
	Γυναίκα	89	54,9	54,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Το φύλο των εκπαιδευτικών του δείγματος



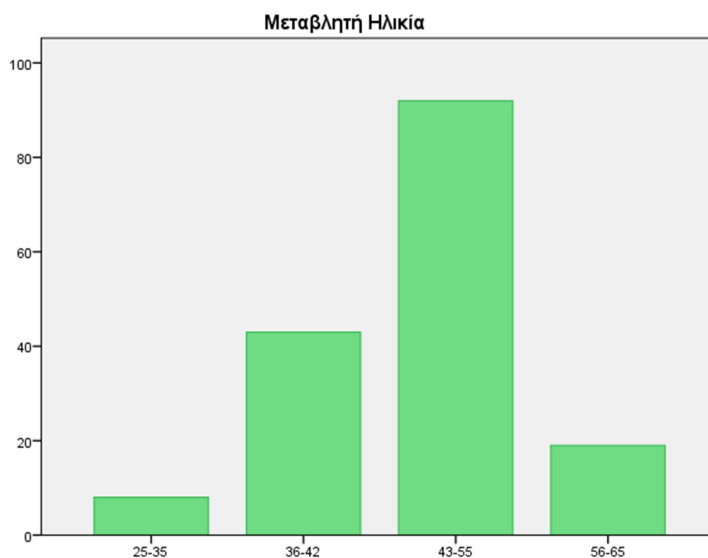
### 5.1.2 Ηλικία

Όσον αφορά στην ηλικία, φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (56,8%) των εκπαιδευτικών ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 43-55. Πράγματι, τα ποσοστά αποδεικνύουν ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό στην εκπαίδευση είναι γερασμένο, όπως ταυτόχρονα αποδεικνύεται και η απουσία νέων εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση (4,9%) στην κλίμακα 25-35. Τέλος, στην κλίμακα 56-65, ανήκει το 11,7%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Ηλικία εκπαιδευτικών**

		Μεταβλητή Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	8	4,9	4,9	4,9
	36-42	43	26,5	26,5	31,5
	43-55	92	56,8	56,8	88,3
	56-65	19	11,7	11,7	100,0
Total		162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Ηλικιακή κατανομή εκπαιδευτικών**



### 5.1.3 Πόλη-Νομός

Όπως φαίνεται και από το γράφημα 3, η πλειοψηφία του δείγματος (38,9%), είναι από το Μεσολόγγι, τόπο διαμονής της ερευνήτριας. 29% είναι από το Αγρίνιο, 9,9% από την Ναύπακτο, περιοχές που βρίσκονται κοντά στον τόπο διαμονής της ερευνήτριας.

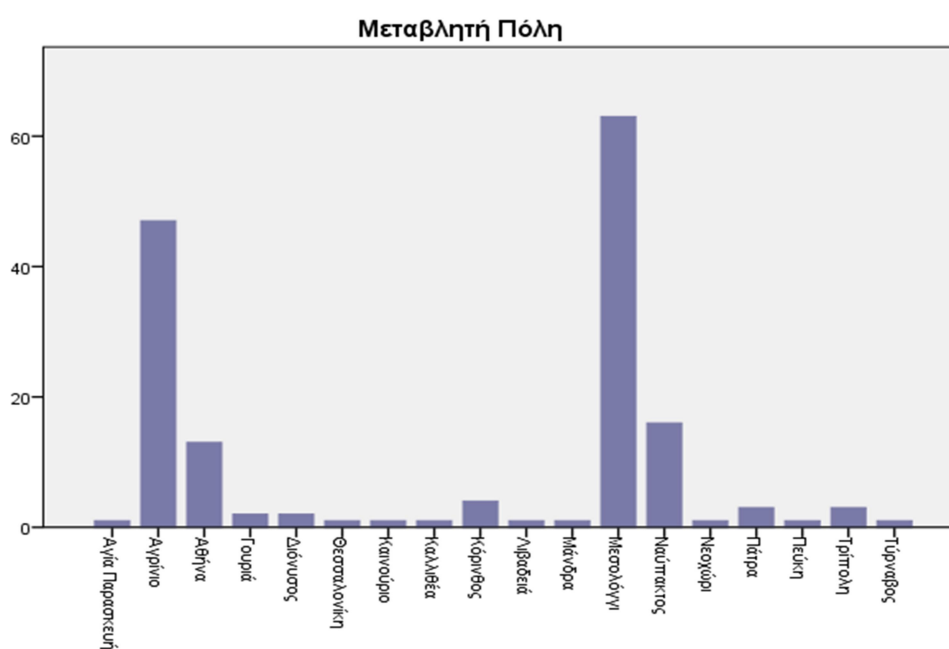


**ΠΙΝΑΚΑΣ 11** Πόλη εκπαιδευτικών δείγματος

**Μεταβλητή Πόλη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Αγία Παρασκευή	1	,6	,6	,6
Αγρίνιο	47	29,0	29,0	29,6
Αθήνα	13	8,0	8,0	37,7
Γουριά	2	1,2	1,2	38,9
Διόνυσος	2	1,2	1,2	40,1
Θεσσαλονίκη	1	,6	,6	40,7
Καινούριο	1	,6	,6	41,4
Καλλιθέα	1	,6	,6	42,0
Κόρινθος	4	2,5	2,5	44,4
Λιβαδειά	1	,6	,6	45,1
Μάνδρα	1	,6	,6	45,7
Μεσολόγγι	63	38,9	38,9	84,6
Ναύπακτος	16	9,9	9,9	94,4
Νεοχώρι	1	,6	,6	95,1
Πάτρα	3	1,9	1,9	96,9
Πεύκη	1	,6	,6	97,5
Τρίπολη	3	1,9	1,9	99,4
Τύρναβος	1	,6	,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 3** Κατανομή Πόλης εκπαιδευτικών

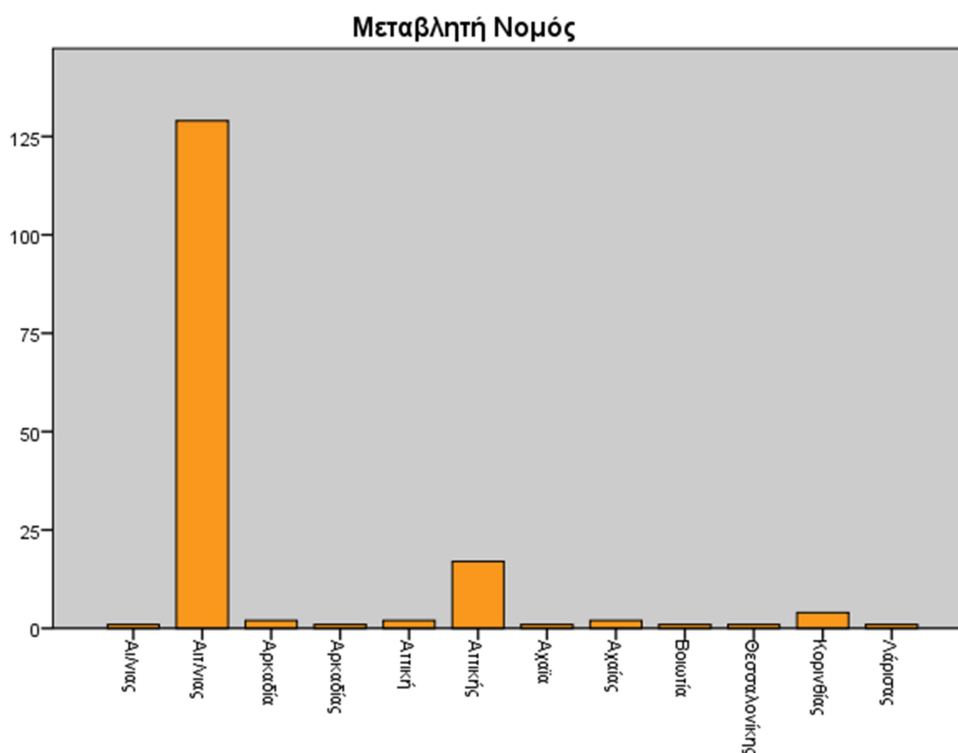


**ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Νομός εκπαιδευτικών δείγματος**

**Μεταβλητή Νομός**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Αιθίας	1	,6	,6	,6
Αιθίας	129	79,6	79,6	80,2
Αρκαδία	2	1,2	1,2	81,5
Αρκαδίας	1	,6	,6	82,1
Αττική	2	1,2	1,2	83,3
Αττικής	17	10,5	10,5	93,8
Αχαΐα	1	,6	,6	94,4
Αχαΐας	2	1,2	1,2	95,7
Βοιωτία	1	,6	,6	96,3
Θεσσαλονίκης	1	,6	,6	96,9
Κορινθίας	4	2,5	2,5	99,4
Λάρισας	1	,6	,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Κατανομή Νομών**



**5.1.4 Τύπος σχολείου**

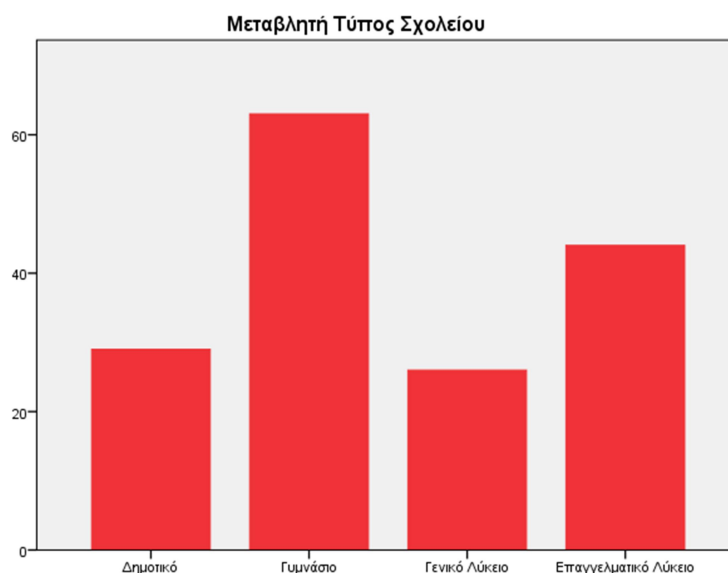
Από τους 162 εκπαιδευτικούς του δείγματος, οι περισσότεροι εργάζονται σε Γυμνάσιο (38,9%). Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε Επαγγελματικό Λύκειο είναι 44, με

ποσοστό 27,2%. Σε Δημοτικό εργάζονται 29 εκπαιδευτικοί, ποσοστό 17,9% και τέλος σε Γενικό Λύκειο 26 εκπαιδευτικοί του δείγματος με ποσοστό 16%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Τύπος σχολείου**

		Μεταβλητή Τύπος Σχολείου			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημοτικό	29	17,9	17,9	17,9
	Γυμνάσιο	63	38,9	38,9	56,8
	Γενικό Λύκειο	26	16,0	16,0	72,8
	Επαγγελματικό Λύκειο	44	27,2	27,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 5 Κατανομή τύπου σχολείου**



### 5.1.5 Χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός

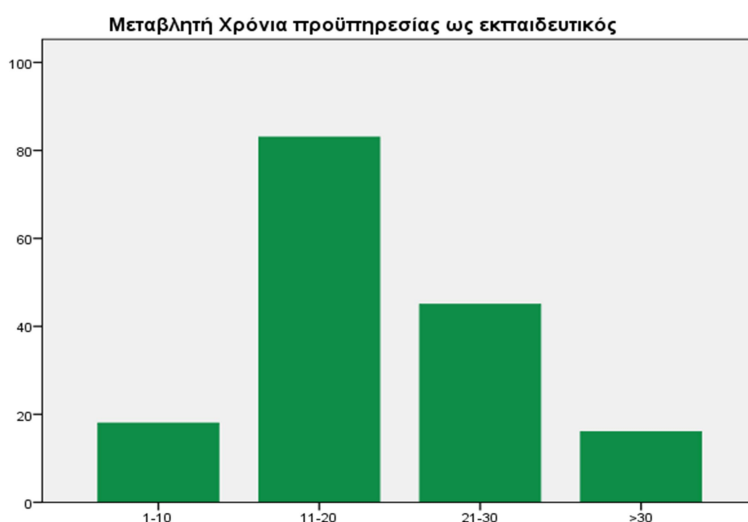
Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (51,2%) έχουν 11-20 χρόνια προϋπηρεσίας. Στην κλίμακα 21-30, ανήκουν 45 εκπαιδευτικοί με ποσοστό 27,8%, στην κλίμακα 1-10, 18 εκπαιδευτικοί, ποσοστό 11,1% και τέλος με πάνω προϋπηρεσία πάνω από 30 έτη, 15 εκπαιδευτικοί με ποσοστό 9,3%. Οι εκπαιδευτικοί με μεγάλη προϋπηρεσία κατέχουν το μικρότερο ποσοστό, γεγονός που αποτυπώνει την τάση συνταξιοδότησης των Ελλήνων εκπαιδευτικών τα προηγούμενα σχολικά έτη.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Χρόνια υπηρεσίας ως εκπαιδευτικός

**Μεταβλητή Χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	18	11,1	11,1	11,1
11-20	83	51,2	51,2	62,3
21-30	45	27,8	27,8	90,1
>30	15	9,3	9,3	99,4
Total	162	100,0	100,0	100,0

### ΓΡΑΦΗΜΑ 6 Κατανομή χρόνων προϋπηρεσίας



#### 5.1.6 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικού

Η πλειοψηφία του δείγματος των εκπαιδευτικών είναι μόνιμοι, με ποσοστό 96,9%, 4 αναπληρωτές, ποσοστό 2,5% και 1 ωρομίσθιος, ποσοστό 0,6%. Από τα παραπάνω ποσοστά, αποτυπώνεται για μια ακόμη φορά η εκπαιδευτική πολιτική, με πολύ μικρά ποσοστά αναπληρωτών και ωρομισθίων στα ελληνικά σχολεία και η αδιοριστία νέων εκπαιδευτικών.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικού

**Μεταβλητή Σχέση Εργασίας Εκπαιδευτικού**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μόνιμος	157	96,9	96,9	96,9
Αναπληρωτής	4	2,5	2,5	99,4
Ωρομίσθιος	1	,6	,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

### ΓΡΑΦΗΜΑ 7 Σχέση εργασίας εκπαιδευτικών του δείγματος



#### 5.1.7 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης

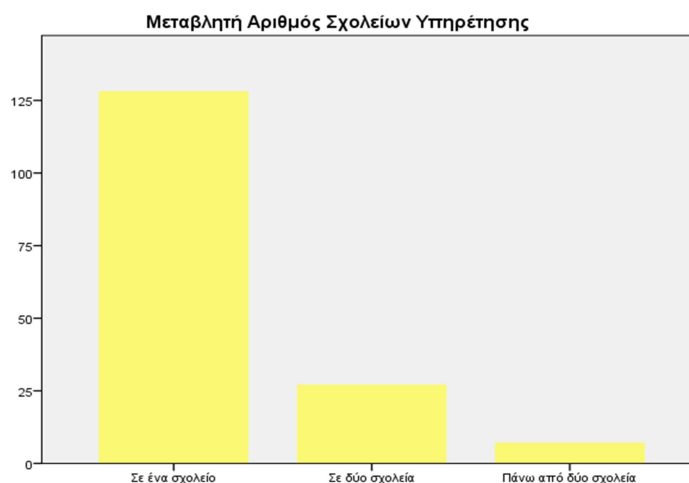
Η πλειοψηφία του δείγματος των εκπαιδευτικών με ποσοστό 79%, υπηρετούν σε ένα σχολείο, ποσοστό 16,7% σε δύο σχολεία και 7% σε πάνω από δύο σχολεία.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης

Μεταβλητή Αριθμός Σχολείων Υπηρετήσης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Σε ένα σχολείο	128	79,0	79,0	79,0
Σε δύο σχολεία	27	16,7	16,7	95,7
Πάνω από δύο σχολεία	7	4,3	4,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

### ΓΡΑΦΗΜΑ 8 Αριθμός σχολείων υπηρετήσης



## 5.2 Τρόπος ανάλυσης των αξόνων

Στα γραφήματα που ακολουθούν, με έντονο (bold) χρώμα απεικονίζεται η τάση με την μεγαλύτερη τιμή. Για την σωστή αποκωδικοποίηση των δεδομένων που συλλέχθηκαν, έχουν συνυπολογιστεί τα ποσοστά «Διαφωνώ απόλυτα» και «Διαφωνώ», ως αρνητική τάση, «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα», ως θετική τάση και «Ούτε Συμφωνώ-Ούτε Διαφωνώ» ως ουδέτερη τάση. Αυτή η κωδικοποίηση θα παρουσιάσει μια πιο αντικειμενική εικόνα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

### 5.2.1 Ανάλυση Άξονα Α: Το έργο μου στο σχολείο

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται μια συνολική εικόνα των στατιστικών δεδομένων των απαντήσεων του δείγματος για τον άξονα Α.

Στον πίνακα 17, καταγράφονται οι διάφορες συνιστώσες του έργου των εκπαιδευτικών. Η θετική τάση (Συμφωνώ-Συμφωνώ απόλυτα) φαίνεται να υπερτερεί στον πρώτο άξονα του ερωτηματολογίου, όσον αφορά στο έργο των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 10, υπερτερεί το κόκκινο και κίτρινο χρώμα, που αντιπροσωπεύουν την συμφωνία των υποκειμένων με όλες τις παραμέτρους του έργου των εκπαιδευτικών. Η πιο θετική τάση καταγράφεται για την άποψη ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν να επιτελέσουν έναν κοινωνικό ρόλο στο σχολείο, πέρα από τα τυπικά τους καθήκοντα (64,8%), ότι νοιώθουν αφοσιωμένοι στο εκπαιδευτικό τους έργο (63,3%) και έχουν πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους τους (63,3%). Η ουδέτερη τάση χαρακτηρίζει κυρίως την άποψη ότι το εκπαιδευτικό έργο είναι για τους εκπαιδευτικούς σκοπός ζωής και ότι νοιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους (37,7%). Η αρνητική τάση διαφαίνεται σχετικά με τις ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (34,6%).

Πράγματι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα, δεν έχουν περιθώρια επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης.

Αναλύοντας λίγο περισσότερο κάθε πτυχή του άξονα Α, διαπιστώνουμε ότι θετική τάση (Συμφωνώ και Συμφωνώ Απόλυτα) παρουσιάζει το ποσοστό της ικανοποίησης από την εργασία (55%) και της ανάπτυξης της δημιουργικότητας των εκπαιδευτικών στο σχολείο (50,6%). Η ικανοποίηση καθώς και η δημιουργικότητα στο σχολείο, αποτελούν σημαντικά στοιχεία που αποτυπώνουν την προσπάθεια που καταβάλλουν οι εκπαιδευτικοί, παρόλα τα αρνητικά μηνύματα του κοινωνικού περιβάλλοντος. Η αυτονομία αποτελεί για το έργο των εκπαιδευτικών σημαντικό παράγοντα που παρουσιάζει ποσοστό 51,2%, αλλά και μια άλλη πτυχή της δημοκρατίας, η ελεύθερη έκφραση των απόψεων, εμφανίζεται με υψηλό ποσοστό 50%.

Επίσης, το 43,2% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι το έργο τους στο σχολείο αποτελεί σκοπό ζωής και το 46,3% νιώθει έντονη την επιθυμία να εργάζεται στο συγκεκριμένο οργανισμό. Υψηλά επίσης ποσοστά, καταγράφονται στις απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με την αφοσίωση του εκπαιδευτικού στο εκπαιδευτικό έργο (62,9%) και την σημαντικότητα του ρόλου τους στο σχολείο (58,6%).

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν ενσωματωθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου τους (50,6%) και νιώθουν σε μεγάλο βαθμό υπερήφανοι για το έργο τους (56,1%). Η δημοκρατικότητα αντανακλάται στην ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο με ποσοστό της θετικής τάσης 44,5% και η έννοια της νοηματοδότησης της εργασίας αγγίζει το 58,7%. Αξιοσημείωτο ποσοστό για τον έλληνα εκπαιδευτικό, αποτελεί το ποσοστό 49,4% της θετικής στάσης όσον αφορά στην προθυμία των εκπαιδευτικών να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή. Το μέγεθος αυτό αποτυπώνει το φιλότιμο και το μεράκι που συνεχίζουν να έχουν οι έλληνες εκπαιδευτικοί, ακόμα και σε περίοδο κρίσης.

Υψηλές τιμές καταγράφονται από τους εκπαιδευτικούς για την άποψη ότι δεν θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο (54,3%), γεγονός που επιβεβαιώνει την γενική θετική τάση των απαντήσεων του Άξονα Α. Πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα το 64,8% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι έχει και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσει στο σχολείο και 62,9% θεωρεί ότι η φύση της δουλειάς στο σχολείο, διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Συνολικός πίνακας στατιστικών ποσοστών Άξονα Α**

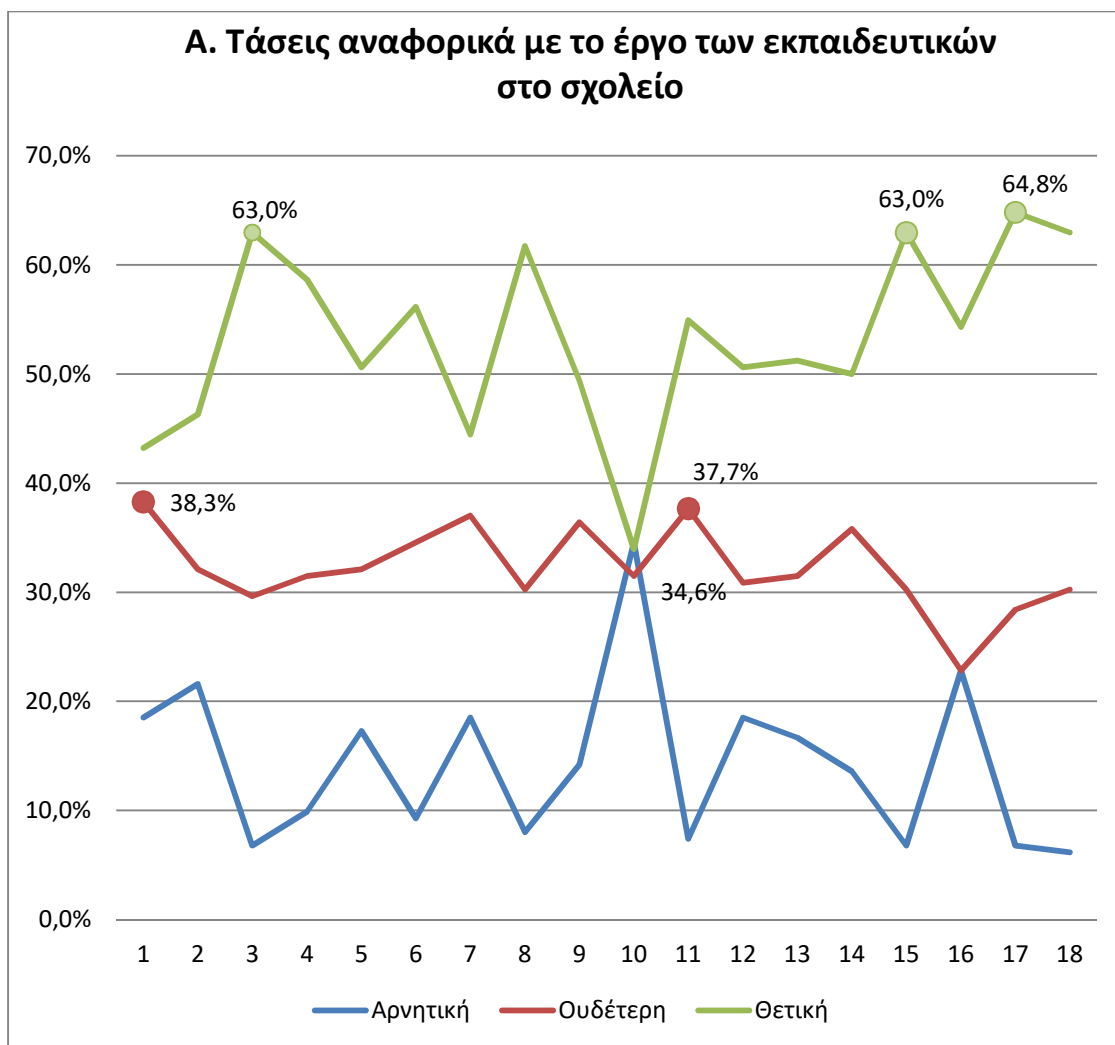
	Δεν απάντησε	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Το εκπαιδευτικό μου έργο είναι για μένα σκοπός ζωής	0,0%	7,4%	11,1%	38,3%	29,0%	14,2%
Νοιώθω έντονη την επιθυμία να εργάζομαι στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό	0,0%	4,3%	17,3%	32,1%	30,9%	15,4%
Νοιώθω αφοσιωμένος/η στο εκπαιδευτικό έργο μου	0,6%	0,6%	6,2%	29,6%	40,7%	22,2%
Πιστεύω ότι ο ρόλος μου ως εκπαιδευτικός στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός	0,0%	1,9%	8,0%	31,5%	36,4%	22,2%
Νιώθω ότι έχω ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου	0,0%	4,9%	12,3%	32,1%	35,8%	14,8%

Νιώθω υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό έργο μου	0,0%	0,6%	8,6%	34,6%	30,2%	25,9%
Νιώθω ότι συμμετέχω ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο	0,0%	3,1%	15,4%	37,0%	34,0%	10,5%
Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	0,0%	0,0%	8,0%	30,2%	35,2%	26,5%
Είμαι πάντα πρόθυμος/η να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή	0,0%	3,1%	11,1%	36,4%	29,0%	20,4%
Νιώθω ότι έχω ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη	0,0%	8,6%	25,9%	31,5%	29,0%	4,9%
Νοιώθω ικανοποίηση από την εργασία μου	0,0%	1,9%	5,6%	37,7%	41,4%	13,6%
Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο	0,0%	7,4%	11,1%	30,9%	38,9%	11,7%
Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία	0,6%	8,0%	8,6%	31,5%	37,0%	14,2%
Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	0,6%	3,1%	10,5%	35,8%	34,0%	16,0%
Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου	0,0%	3,7%	3,1%	30,2%	35,8%	27,2%
Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο	0,0%	9,3%	13,6%	22,8%	32,1%	22,2%
Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο	0,0%	3,7%	3,1%	28,4%	35,8%	29,0%
Η φύση της δουλειάς μου διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία	0,6%	0,6%	5,6%	30,2%	33,3%	29,6%

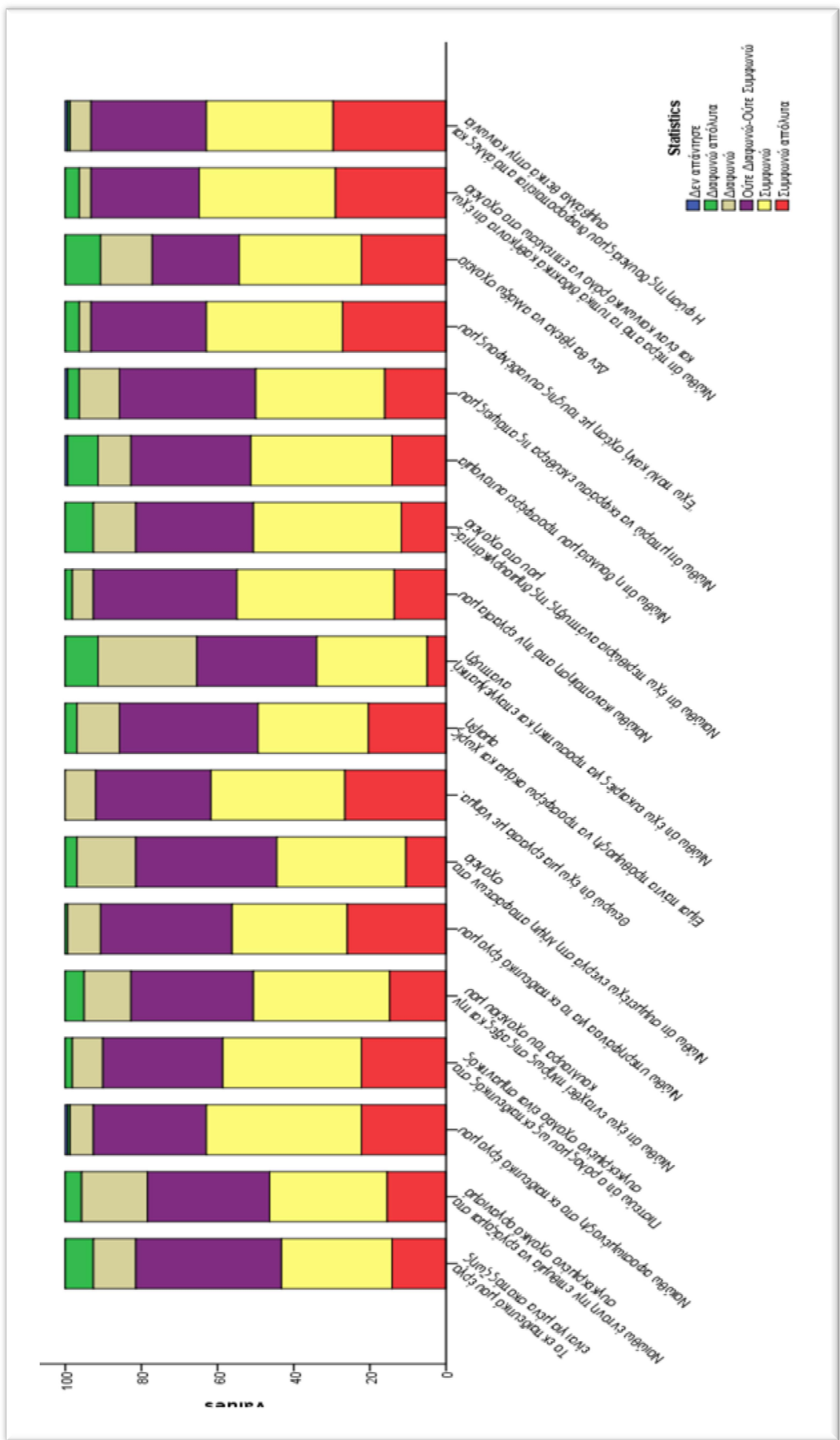
Οι τρεις τάσεις, απεικονίζονται στο Γράφημα 9, Τάσεις αναφορικά με το έργο των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Το πράσινο χρώμα δείχνει την θετική τάση, το κόκκινο την ουδέτερη και το μπλε την αρνητική τάση. Πάνω σε κάθε γραμμή, υπάρχουν τα δύο μεγαλύτερα ποσοστά (αν υπάρχουν ισοβαθμίες τα τρία μεγαλύτερα ποσοστά). Στον κάτω άξονα είναι οι ερωτήσεις του άξονα Α. Η θετική τάση παρουσιάζει υψηλά ποσοστά με το μεγαλύτερο 64,8%, να ανήκει στην ερώτηση Α17, που αφορά στην άποψη ότι ο εκπαιδευτικός πέρα από τα τυπικά διδακτικά του καθήκοντα, επιτελεί κοινωνικό ρόλο στο σχολείο.



ΓΡΑΦΗΜΑ 9 Τάσεις Άξονα Α



ΓΡΑΦΗΜΑ 10 Συνιστώσες Άξονα Α



Στην πρώτη ερώτηση του Άξονα Α, γίνεται μία προσέγγιση του κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν το εκπαιδευτικό τους έργο σημαντικό, ενώ συγχρόνως αποτελεί γι' αυτούς σκοπό ζωής. Στον στατιστικό περιγραφικό Πίνακα 18 απεικονίζονται τα αποτελέσματα των δοθέντων απαντήσεων των συμμετεχόντων στο δείγμα. Μελετώντας και αναλύοντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο δείγμα το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και με ποσοστό 38,3% δεν έχουν σαφή άποψη για το εάν και κατά πόσο το εκπαιδευτικό έργο αποτελεί για αυτούς σκοπό ζωής.

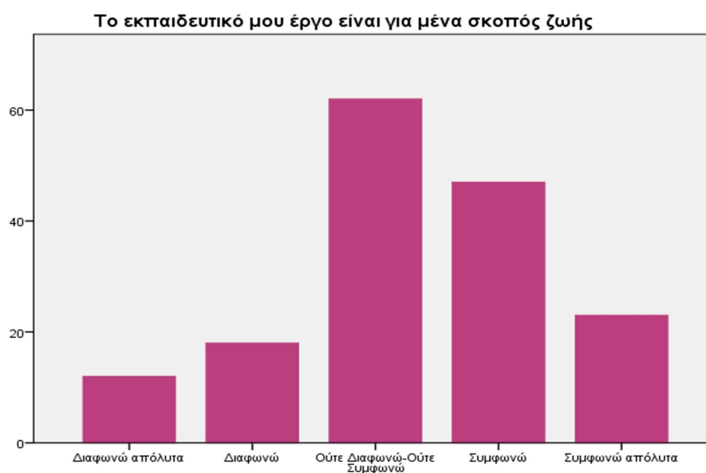
Στη συνέχεια ακολουθεί η απάντηση «Συμφωνώ» με ποσοστό 29% και η «Συμφωνώ απόλυτα» με 14,2%, ενώ τα άτομα που δήλωσαν «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ απόλυτα» κατέχουν μικρότερα ποσοστά της τάξης του 7,4% και 11,1% αντίστοιχα. Επομένως, βάση των ανωτέρω, συμπεραίνουμε ότι για το 43,2% (29+14,2) των ερωτηθέντων έναντι του 30% (18+12%) αυτών, το εκπαιδευτικό έργο αποτελεί για τους εκπαιδευτικούς σκοπό ζωής.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το κατά πόσο το εκπαιδευτικό έργο αποτελεί σκοπό ζωής**

**Το εκπαιδευτικό μου έργο είναι για μένα σκοπός ζωής**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	7,4
Διαφωνώ	18	11,1	11,1	18,5
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>62</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>56,8</b>
Συμφωνώ	47	29,0	29,0	85,8
Συμφωνώ απόλυτα	23	14,2	14,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 11 Ερώτηση Α.1**

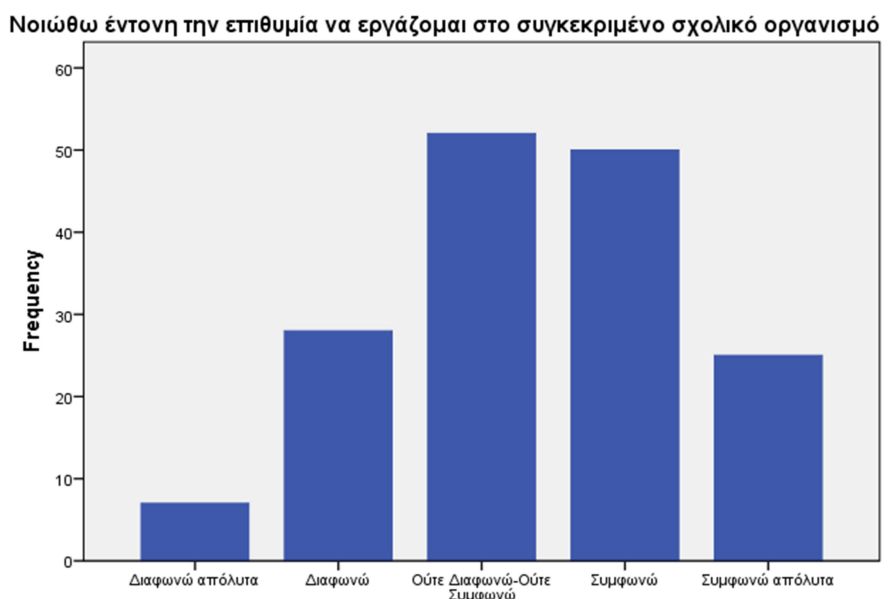


Στην παρακάτω ερώτηση, προσεγγίζεται το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί επιθυμούν έντονα να εργαστούν στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό. Οι απαντήσεις του δείγματος των συμμετεχόντων φαίνονται να διχάζονται σχετικά με τον αν επιθυμούν να εργάζονται στον συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό με την ουδέτερη αυτή τάση να έχει ποσοστό 32,1%. Το 17,3% δείχνει να διαφωνεί και το 4,3% να διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε όμως ότι αν αθροίσουμε τα ποσοστά «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα» (30,9% + 15,4%), το ποσοστό είναι μεγαλύτερο από την ουδέτερη τάση. Άρα, οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ισχυρά ότι νιώθουν έντονη την επιθυμία να εργάζονται στον συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν έντονη την επιθυμία να εργάζονται στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	4,3	4,3	4,3
	Διαφωνώ	28	17,3	17,3	21,6
	<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>52</b>	<b>32,1</b>	<b>32,1</b>	<b>53,7</b>
	Συμφωνώ	50	30,9	30,9	84,6
	Συμφωνώ απόλυτα	25	15,4	15,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 12 Ερώτηση Α.2**



Στην ερώτηση του πίνακα 20, γίνεται μία προσέγγιση του κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί νοιώθουν αφοσιωμένοι στο εκπαιδευτικό τους έργο. Από τα αποτελέσματα των απαντήσεων των ερωτηθέντων σε ποσοστά, όπου και διαπιστώνεται ότι το 40,7% των εκπαιδευτικών συμφωνεί ότι νοιώθουν αφοσιωμένοι στο έργο τους. Αν μάλιστα αθροίσουμε και το «Συμφωνώ απόλυτα», η τάση της ερώτησης είναι υψηλά θετική, με ποσοστό 62,9%. Ουδέτερη τάση καταγράφεται από 29,6% του δείγματος και αρνητική τάση από 6,8% του δείγματος. Άρα, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται πολύ αφοσιωμένοι στο έργο τους.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 20** Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών για το αν νοιώθουν αφοσιωμένοι στο εκπαιδευτικό έργο τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	1,2
	Διαφωνώ	10	6,2	6,2	7,4
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	48	29,6	29,6	37,0
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>66</b>	<b>40,7</b>	<b>40,7</b>	<b>77,8</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	36	22,2	22,2	100,0
Total		162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 13** Ερώτηση Α.3

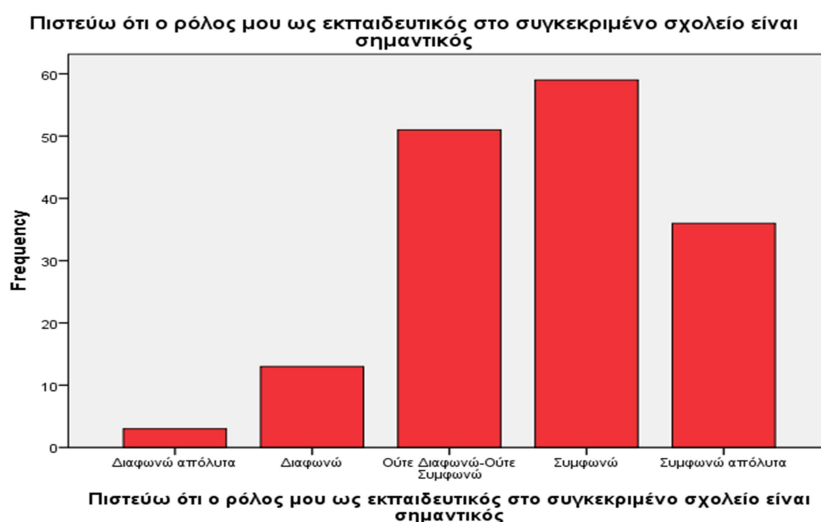


Στην επόμενη ερώτηση καταγράφονται από τα στατιστικά δεδομένα, υψηλές τιμές στην απάντηση «Συμφωνώ» (36,4%). Αθροίζοντας και το ποσοστό της άποψης «Συμφωνώ απόλυτα» (36,4% + 22,2%), παρατηρούμε ότι πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς (58,6%), συμφωνούν ότι ο ρόλος τους είναι σημαντικός στο συγκεκριμένο σχολείο. Η αρνητική τάση «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ απόλυτα», είναι μόλις 9,9%, ενώ η ουδέτερη τάση έχει ποσοστό 31,5%. Άρα οι εκπαιδευτικοί, διαφαίνεται ότι θεωρούν πολύ σημαντικό τον ρόλο τους στο σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης εκπαιδευτικών αν τον αν πιστεύουν ότι ο ρόλος τους στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός**

Πιστεύω ότι ο ρόλος μου ως εκπαιδευτικός στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	1,9	1,9	1,9
	Διαφωνώ	13	8,0	8,0	9,9
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	51	31,5	31,5	41,4
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>59</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>77,8</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	36	22,2	22,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 14 Ερώτηση Α.4**



Στον πίνακα 22, παρουσιάζονται τα ποσοστά σχετικά με το αν οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι έχουν ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου τους. Και σε αυτή την ερώτηση, υπερτερεί η θετική τάση με ποσοστό 35,8%. Μαζί με την κλίμακα «Συμφωνώ απόλυτα», το ποσοστό ανεβαίνει στο 50,6%. Άρα πάνω από τους

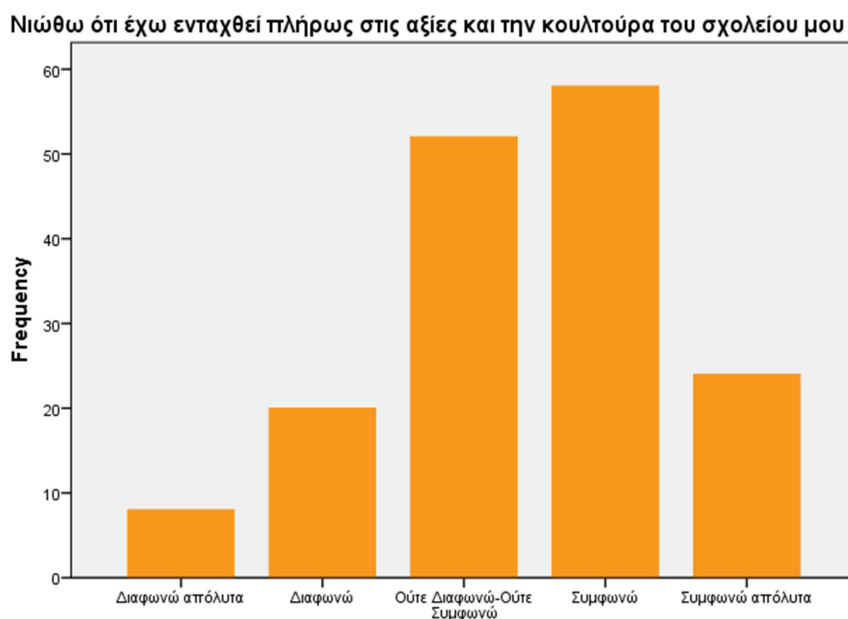
μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος, θεωρούν ότι έχουν ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του οργανισμού. Η ουδέτερη τάση αποτελεί το 32,1% και η αρνητική το 17,2%. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μέρος του σχολικού οργανισμού, υιοθετώντας την κουλτούρα και τις αξίες του.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 22 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν ότι έχουν ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου**

**Νιώθω ότι έχω ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	8	4,9	4,9	4,9
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	17,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	52	32,1	32,1	49,4
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>85,2</b>
Συμφωνώ απόλυτα	24	14,8	14,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 15 Ερώτηση Α.5**



Στην παρακάτω ερώτηση προσεγγίζεται το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί νιώθουν υπερήφανοι για το εκπαιδευτικό τους έργο. Ο πίνακας 23, απεικονίζει μια διχασμένη κατάσταση, διότι το 34,6% των ερωτηθέντων δείχνει να μην έχει σαφή άποψη για το αν νιώθουν περήφανοι ή όχι για το έργο τους. Από την άλλη όμως, η θετική τάση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (30,2% +25,9%), 56,1% αποτελεί μια ισχυρά θετική τάση που μας κάνει να συμπεραίνουμε, ότι πάνω από τους μισούς

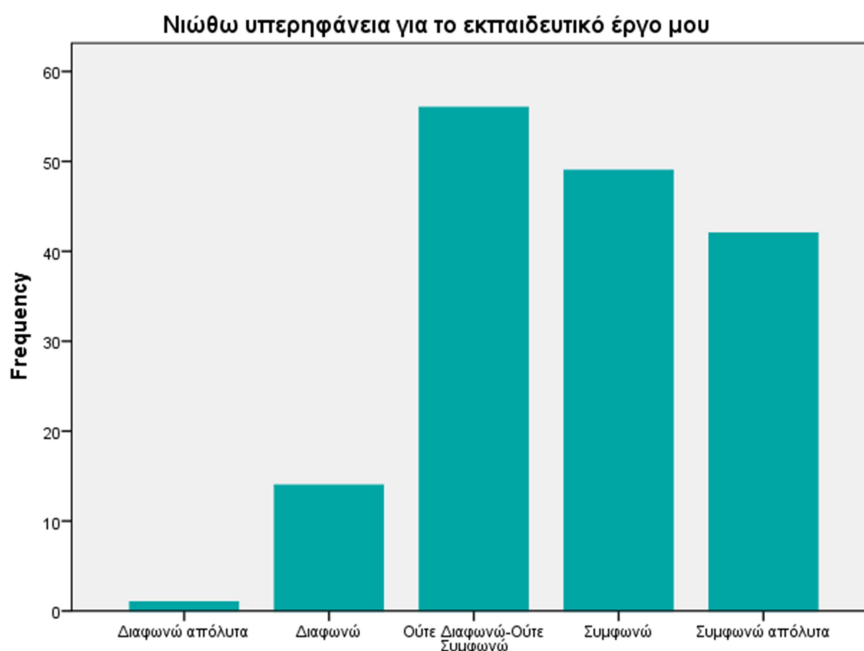
εκπαιδευτικούς, νοιώθουν υπερήφανοι για την προσφορά τους στην εκπαίδευση. Όσον αφορά στην αρνητική τάση «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ απόλυτα», το ποσοστό είναι μικρό 9,2%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 23 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό τους έργο**

**Νιώθω υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό έργο μου**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ	14	8,6	8,6	9,3
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>56</b>	<b>34,6</b>	<b>34,6</b>	<b>43,8</b>
Συμφωνώ	49	30,2	30,2	74,1
Συμφωνώ απόλυτα	42	25,9	25,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 16 Ερώτηση Α.6**



Στην ερώτηση Α.7, γίνεται μία προσέγγιση του κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο. Ο παραπάνω στατιστικός περιγραφικός Πίνακας 24 απεικονίζει τα αποτελέσματα των δοθέντων απαντήσεων των συμμετεχόντων στο δείγμα. Η ουδέτερη τάση έχει ποσοστό 37%, αλλά η θετική τάση

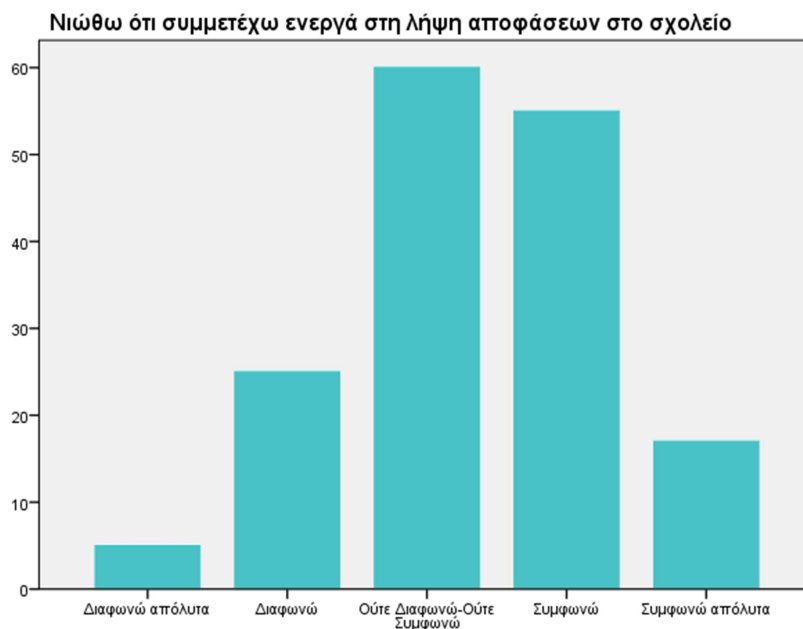


«Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (34%+10,5%), παρουσιάζει υψηλότερα ποσοστά από την ουδέτερη τάση (44,5%). ΟΙ εκπαιδευτικοί με ποσοστό 18,5%, θεωρούν ότι δεν συμμετέχουν ενεργά στο σχολείο, όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων. Άρα, το ποσοστό της θετικής τάσης είναι μεγαλύτερο από των άλλων δύο τάσεων, συνεπώς διαπιστώνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά στην λήψη αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 24 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθω ότι συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο**

Νιώθω ότι συμμετέχω ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,1
	Διαφωνώ	25	15,4	15,4	18,5
	<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>60</b>	<b>37,0</b>	<b>37,0</b>	<b>55,6</b>
	Συμφωνώ	55	34,0	34,0	89,5
	Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 17 Ερώτηση Α.7**



Θετική είναι η τάση των εκπαιδευτικών στην ερώτηση αν θεωρούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα. Η έννοια της νοηματοδότησης του έργου του εκπαιδευτικού, αποτυπώνεται από τους εκπαιδευτικούς με την θετική τάση να είναι πολύ υψηλή (35,2%+26,5%=61,7%) και με ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, ότι είναι η μόνη ερώτηση του άξονα Α, όπου στην επιλογή «Διαφωνώ απόλυτα», υπάρχει μηδενικό ποσοστό. Η αρνητική τάση της ερώτησης, καταγράφεται με ποσοστό μόλις 8% του δείγματος, ενώ 30,2% των εκπαιδευτικών δεν έχει αποσαφηνισμένη άποψη για το εάν η εργασία τους έχει για αυτούς νόημα.

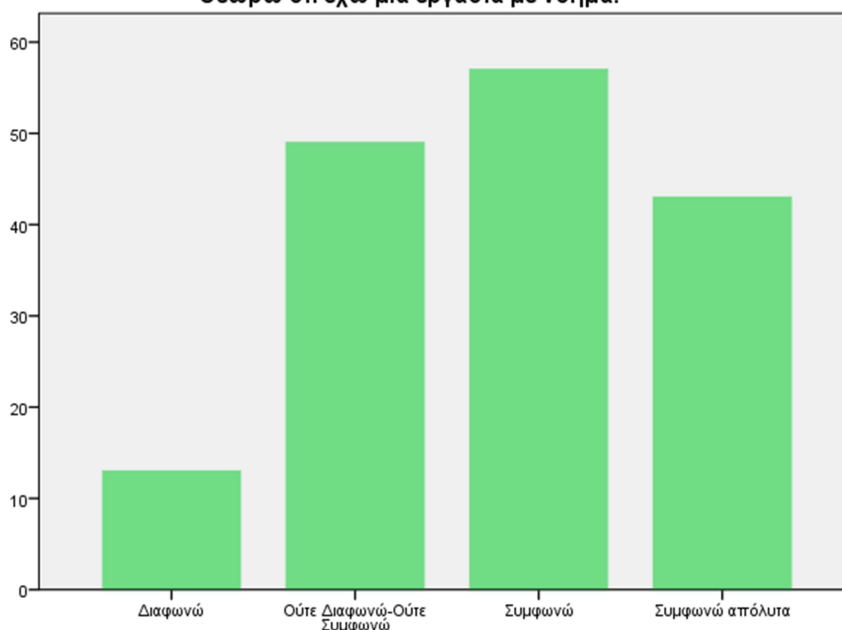
**ΠΙΝΑΚΑΣ 25 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν θεωρούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα**

Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ	13	8,0	8,0	8,0
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	49	30,2	30,2	38,3
<b>Συμφωνώ</b>	<b>57</b>	<b>35,2</b>	<b>35,2</b>	<b>73,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	43	26,5	26,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 18 Ερώτηση Α.8**

Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.

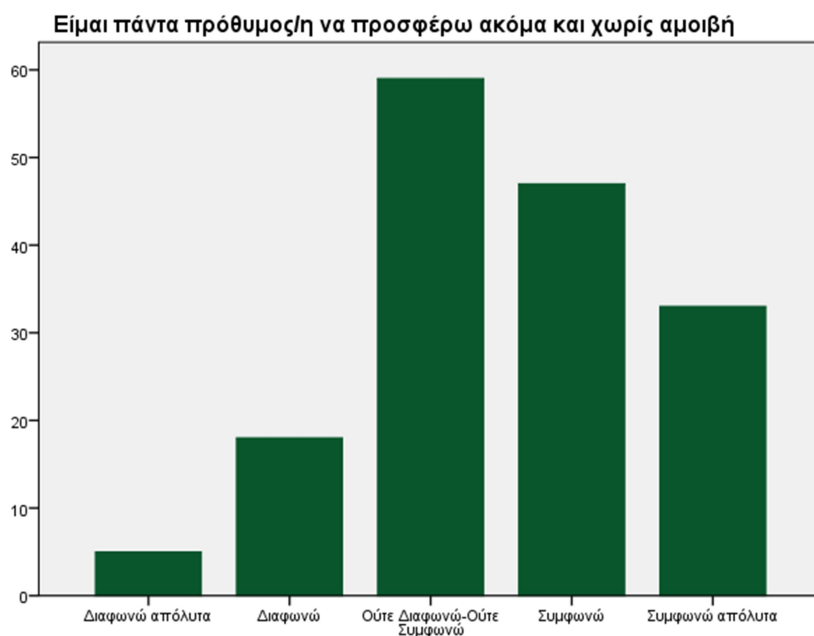


Στον πίνακα 26, απεικονίζονται τα ποσοστά των ερωτηθέντων σχετικά με το αν είναι πάντα πρόθυμοι να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή. Παρουσιάζει ενδιαφέρον το γεγονός ότι η ουδέτερη τάση έχει ποσοστό 36,4%, αλλά η θετική τάση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα», αγγίζει το 49,4% των ερωτηθέντων του δείγματος. Δηλαδή, περίπου μισοί από τους εκπαιδευτικούς, αναφέρουν ότι θα προσέφεραν ακόμη και χωρίς αμοιβή. Η αρνητική τάση «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ απόλυτα», αγγίζει το 14,2%. Άρα οι εκπαιδευτικοί του δείγματος στο ελληνικό σχολείο, υποστηρίζουν τον ρόλο τους και την εργασία τους, βάζοντας πάνω από όλα την προσφορά και όχι τα χρήματα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 26 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το κατά πόσο είναι πάντα πρόθυμοι να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,1
	Διαφωνώ	18	11,1	11,1	14,2
	<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>59</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>50,6</b>
	Συμφωνώ	47	29,0	29,0	79,6
	Συμφωνώ απόλυτα	33	20,4	20,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 19 Ερώτηση Α.9**



Στην ερώτηση Α.10, γίνεται μια προσέγγιση στο κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί έχουν ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Η ουδέτερη τάση φαίνεται να έχει υψηλά ποσοστά 31,5%, αλλά και το άθροισμα των ποσοστών της αρνητικής τάσης είναι και αυτό κοντά στο 30% (8,6%+25,9% =34,5%). Η θετική τάση παρουσιάζεται με ποσοστό 33,9%, άρα το δείγμα των ερωτηθέντων έχει μοιραστεί σε τρεις τάσεις, με ποσοστό γύρω στο 30% η καθεμιά. Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι με μικρή διαφορά υπερέχει η αρνητική τάση, άρα οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι δεν έχουν περιθώρια επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξης μέσα στον σχολικό οργανισμό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 27 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν ότι έχουν ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη**

**Νιώθω ότι έχω ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	14	8,6	8,6	8,6
Διαφωνώ	42	25,9	25,9	34,6
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>51</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>	<b>66,0</b>
Συμφωνώ	47	29,0	29,0	95,1
Συμφωνώ απόλυτα	8	4,9	4,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 20 Ερώτηση Α.10**

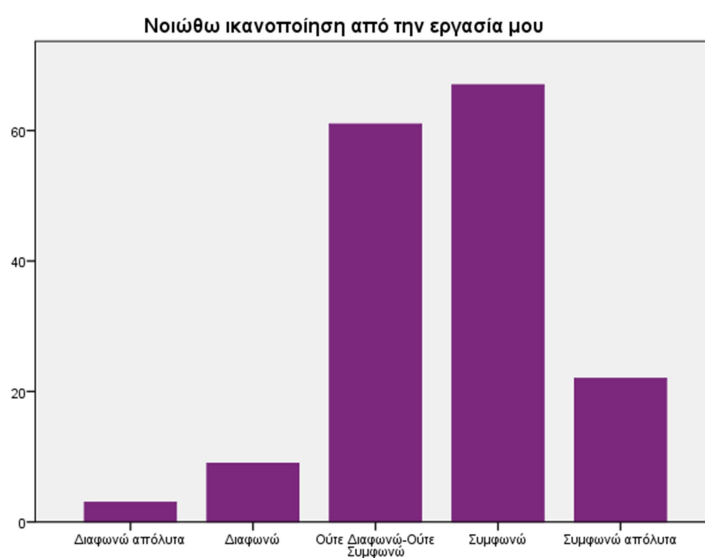


Τα ποσοστά του πίνακα 28, αναπαριστούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την ικανοποίηση που νιώθουν από την εργασία τους. Η θετική τάση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (41,4% + 13,6%=55%) μαρτυρά ότι πάνω από μισοί εκπαιδευτικοί νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους, ενώ το 37,7% του δείγματος δεν έχει αποφασηθεί ακόμη αν υπάρχει ικανοποίηση από την εργασία τους. Μόλις το 7,5% των ερωτηθέντων διαφωνούν με την παραπάνω άποψη. Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς, βρίσκουν ικανοποίηση από την εργασία τους.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 28 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών για το αν νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους**

Νοιώθω ικανοποίηση από την εργασία μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	1,9	1,9	1,9
	Διαφωνώ	9	5,6	5,6	7,4
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	61	37,7	37,7	45,1
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>67</b>	<b>41,4</b>	<b>41,4</b>	<b>86,4</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	22	13,6	13,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 21 Ερώτηση Α.11**



Ο Πίνακας 29, απεικονίζει τα ποσοστά στις απαντήσεις του δείγματος σχετικά με τα περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητας στο σχολείο. Μελετώντας και αναλύοντας

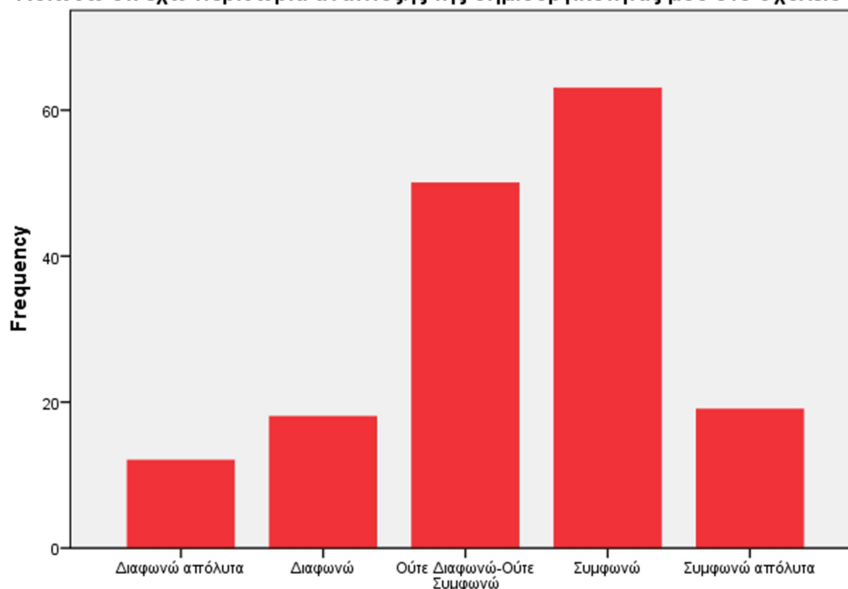
τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο δείγμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και με ποσοστό 38,9% συμφωνεί στην άποψη ότι υπάρχουν περιθώρια δημιουργικότητας στο σχολείο. Η συνολική θετική τάση (38,9% + 11,7%), αγγίζει το ποσοστό του 50,6%. Η ουδέτερη τάση αγγίζει το 30,9%, ενώ η αρνητική τάση το 18,5%. Άρα αποτυπώνεται καθαρά ότι οι εκπαιδευτικοί στο ελληνικό δημόσιο σχολείο, θεωρούν ότι υπάρχουν περιθώρια δημιουργικότητας.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το κατά πόσο νιώθουν ότι έχουν περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς τους στο σχολείο**

Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	7,4
	Διαφωνώ	18	11,1	11,1	18,5
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	50	30,9	30,9	49,4
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>63</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>88,3</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	19	11,7	11,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 22 Ερώτηση Α.12**

Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο



Η θετική τάση με συνολικό ποσοστό (37% + 14,2%) 51,2% είναι η κυρίαρχη τάση στα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τους εκπαιδευτικούς στην ερώτηση σχετικά με την

αυτονομία. Με ποσοστό 31,5% στην ουδέτερη τάση οι εκπαιδευτικοί φαίνεται ότι δεν έχουν ξεκαθαρίσει αν η εργασία τους μπορεί να τους προσφέρει αυτονομία. Με ποσοστό 16,6%, οι εκπαιδευτικοί διαφωνούν ότι η δουλειά που κάνουν τους προσφέρει αυτονομία. Επικρατεί όμως και πάλι η θετική τάση, άρα σύμφωνα με το δείγμα, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η εργασία τους προσφέρει αυτονομία.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 30 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με την αυτονομία της εργασίας για τους εκπαιδευτικούς**

**Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	13	8,0	8,0	8,6
Διαφωνώ	14	8,6	8,6	17,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	51	31,5	31,5	48,8
<b>Συμφωνώ</b>	<b>60</b>	<b>37,0</b>	<b>37,0</b>	<b>85,8</b>
Συμφωνώ απόλυτα	23	14,2	14,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 23 Ερώτηση Α.13**



Στον πίνακα 31, απεικονίζονται οι στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους στο

σχολείο. Η ουδέτερη τάση κυμαίνεται σε ποσοστό (35,8%), αλλά αν αθροίσουμε τα ποσοστά της θετικής τάσης (34% + 16%) το σύνολο φτάνει το 50%, δηλαδή οι μισοί εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους στο σχολείο. Σε ποσοστό 13,6% οι εκπαιδευτικοί διαφωνούν στο παραπάνω ζήτημα, οπότε η κυρίαρχη τάση είναι η θετική. Συνεπώς οι εκπαιδευτικοί μπορούν να έχουν ελεύθερη έκφραση στο σχολείο.

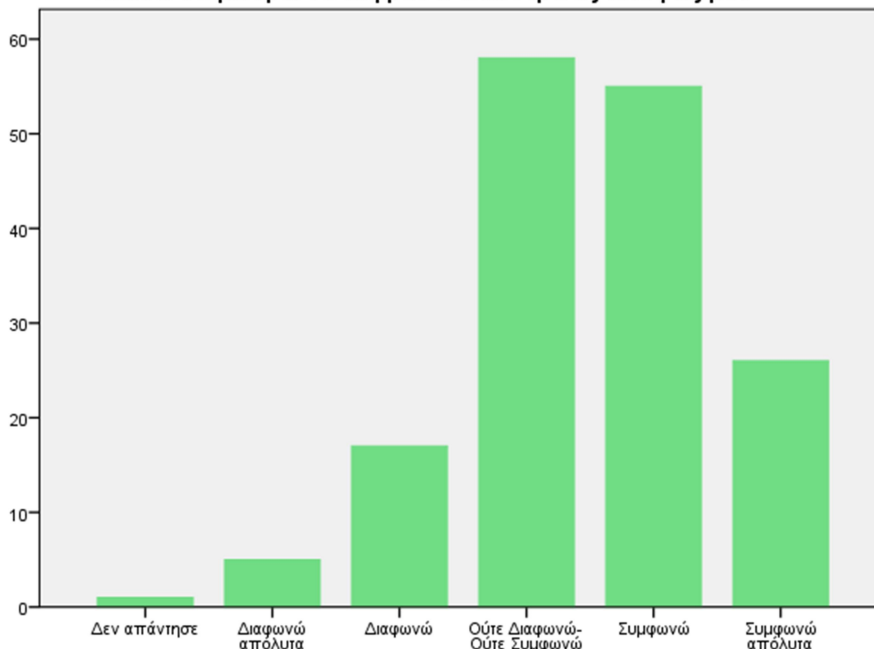
**ΠΙΝΑΚΑΣ 31 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους στο σχολείο**

**Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,7
Διαφωνώ	17	10,5	10,5	14,2
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>50,0</b>
Συμφωνώ	55	34,0	34,0	84,0
Συμφωνώ απόλυτα	26	16,0	16,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 24 Ερώτηση Α.14**

**Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου**



Στην ερώτηση Α.15 σχετικά με την σχέση των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους, το μεγαλύτερο ποσοστό (35,8% + 27,2% = 63%) του δείγματος θεωρεί ότι έχει πολύ



καλή σχέση με τους συναδέλφους του. Ουδέτερη τάση παρουσιάζει το 30,2% και μόλις το 6,8% έχει αρνητική άποψη, δηλαδή δεν έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους στο σχολείο.

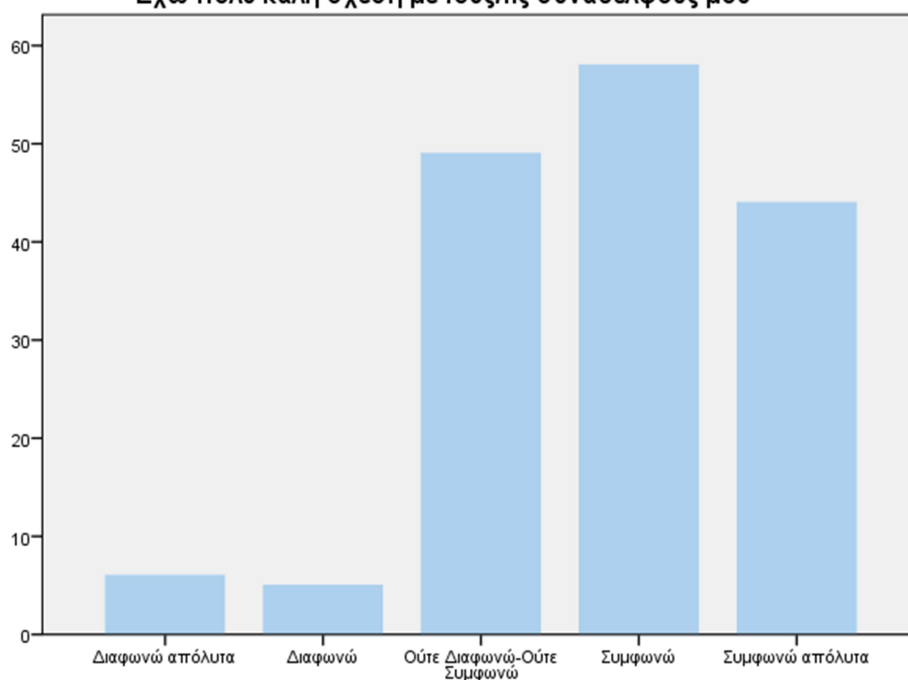
**ΠΙΝΑΚΑΣ 32 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με τον αν οι εκπαιδευτικοί έχουν καλή σχέση με τους συναδέλφους τους**

Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	3,7
Διαφωνώ	5	3,1	3,1	6,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	49	30,2	30,2	37,0
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>72,8</b>
Συμφωνώ απόλυτα	44	27,2	27,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 25 Ερώτηση Α.15**

Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου



Στον πίνακα 33, παρουσιάζονται τα ποσοστά των δεδομένων από τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο. Η κυρίαρχη τάση σε αυτή την ερώτηση είναι η θετική «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ απόλυτα», με ποσοστό

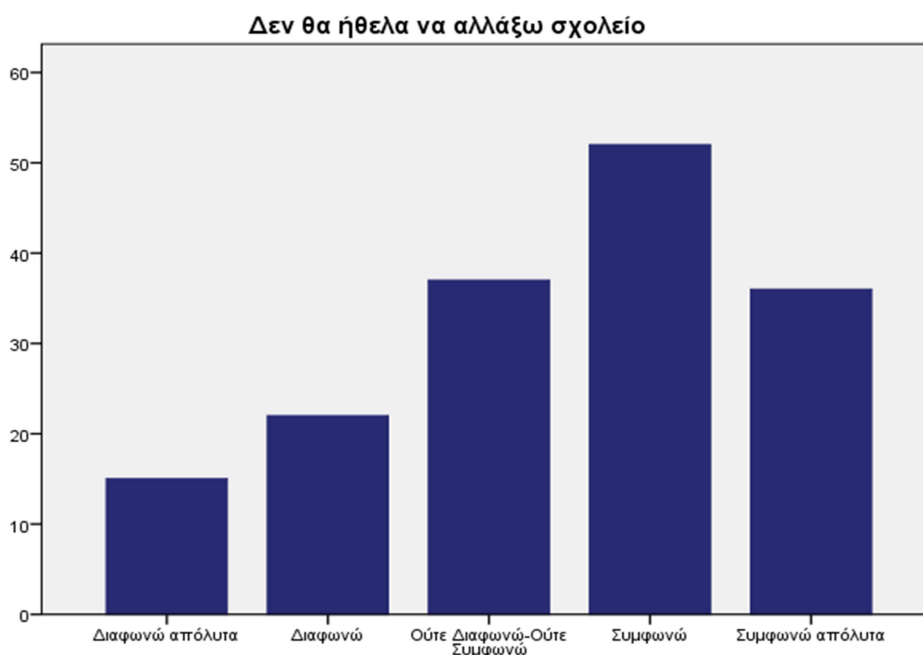
54,3%. 22,8% των εκπαιδευτικών δεν έχουν σταθερή άποψη για το αν θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο, ενώ το 22,9% έχει αρνητική γνώμη, οπότε θα ήθελε να αλλάξει σχολικό περιβάλλον. Συνεπώς, πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος δεν θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 33 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το αν οι εκπαιδευτικοί θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο**

**Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	15	9,3	9,3	9,3
Διαφωνώ	22	13,6	13,6	22,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	37	22,8	22,8	45,7
<b>Συμφωνώ</b>	<b>52</b>	<b>32,1</b>	<b>32,1</b>	<b>77,8</b>
Συμφωνώ απόλυτα	36	22,2	22,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 26 Ερώτηση Α.16**



Ο κοινωνικός ρόλος του εκπαιδευτικού πέρα από τα διδακτικά καθήκοντα, με στατιστικούς δείκτες, παρουσιάζεται στον Πίνακα 34. Η θετική τάση ανέρχεται σε ποσοστό 64,8%. Σε ποσοστό 28,4%, οι εκπαιδευτικοί αμφισβητούν τον κοινωνικό ρόλο

τους στο σχολείο και μόλις σε ποσοστό 6,8% υπάρχει αρνητική τάση, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι δεν νοιώθουν ότι ο ρόλος τους στο σχολείο επιτελεί την κοινωνική του προσαγή. Άρα, πολύ πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος, θεωρούν ότι επιτελούν κοινωνικό ρόλο, πέρα από τα διδακτικά καθήκοντά τους.

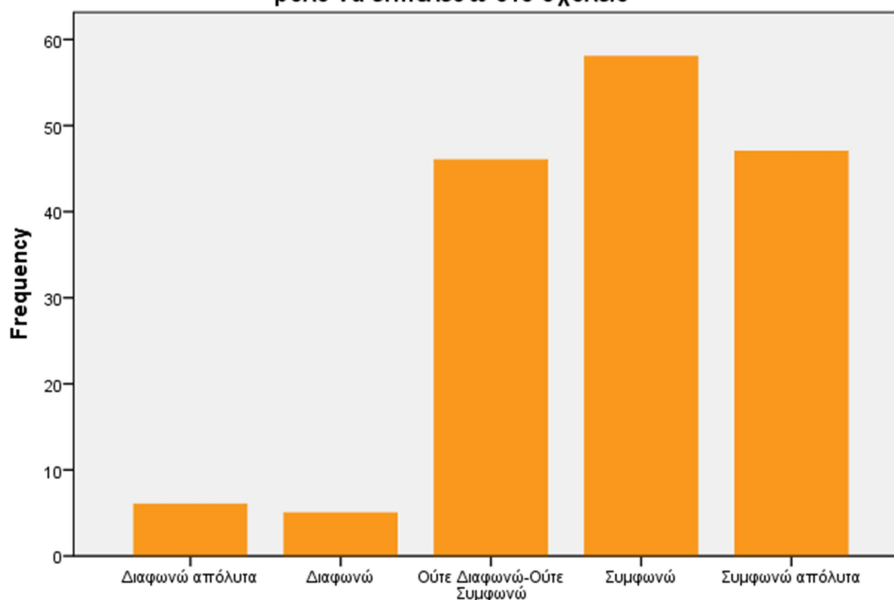
**ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με το κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχουν και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσουν στο σχολείο**

Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	3,7
Διαφωνώ	5	3,1	3,1	6,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	46	28,4	28,4	35,2
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>71,0</b>
Συμφωνώ απόλυτα	47	29,0	29,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 27 Ερώτηση Α.17**

Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο



Στην επόμενη ερώτηση, αναζητούμε την άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την φύση της δουλειάς τους και κατά πόσο αυτή θεωρούν ότι συμβάλλει θετικά στην κοινωνία. Το άθροισμα της θετικής τάσης (33,3% + 29,6%=62,9%), μας δίνει ένα

υψηλό ποσοστό, που σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος συμφωνούν ότι η εργασία των εκπαιδευτικών διαφέρει από άλλες και έχει θετική συμβολή στην κοινωνία. Το υπόλοιπο 30,2% των εκπαιδευτικών δεν έχει ξεκάθαρη άποψη για το ζήτημα αυτό, ενώ το 6,2% αποτελεί την αρνητική τάση. Άρα, περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος, συμφωνούν ότι η εργασία τους είναι διαφορετική και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία.

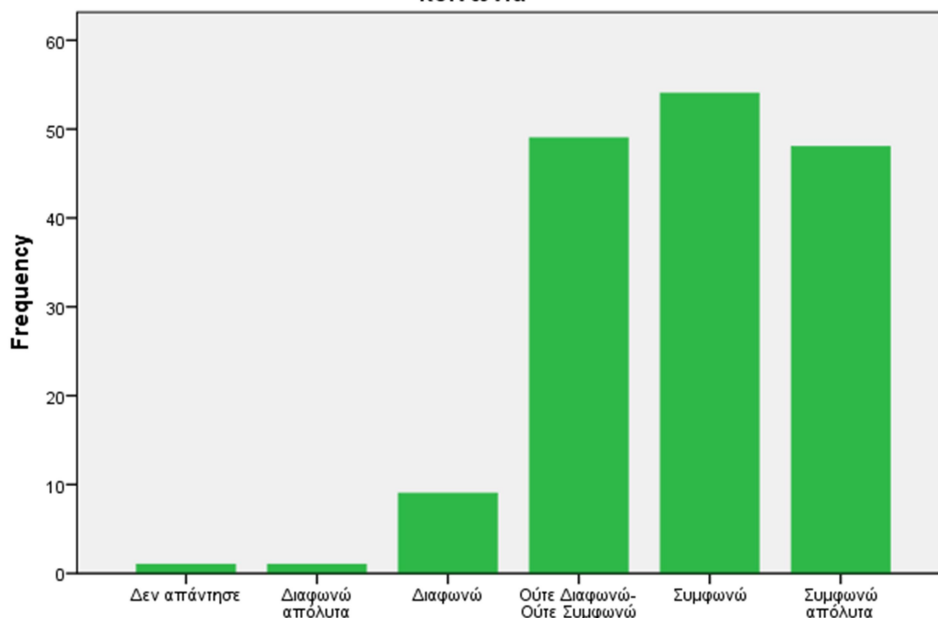
**ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες σχετικά με τη φύση της δουλειάς των εκπαιδευτικών, την διαφοροποίηση από άλλες και την θετική συμβολή της στην κοινωνία**

**Η φύση της δουλειάς μου διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	1,2
Διαφωνώ	9	5,6	5,6	6,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	49	30,2	30,2	37,0
<b>Συμφωνώ</b>	<b>54</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>70,4</b>
Συμφωνώ απόλυτα	48	29,6	29,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 28 Ερώτηση Α.18**

**Η φύση της δουλειάς μου διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία**



### 5.2.2 Ανάλυση Άξονα Β: Αναφορικά με την καθημερινή ζωή στο σχολείο μου, θεωρώ ότι:

Στον πίνακα 36, καταγράφονται οι βασικές συνιστώσες της καθημερινής ζωής των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Η κυρίαρχη τάση είναι η θετική (Συμφωνώ-Συμφωνώ Απόλυτα). Όπως αποτυπώνεται και στο Γράφημα 30, το κόκκινο και το κίτρινο χρώμα υπερτερεί, γεγονός που καταγράφει την συμφωνία των υποκειμένων με όλες τις παραμέτρους της καθημερινής ζωής των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι το σχολείο τους εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του (49,4%), ότι τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα (46,3%) και ότι ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων (46,3%). Την μεγαλύτερη θετική τάση, έχει η άποψη ότι λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού (59,3%) και ότι συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών (58,6%). Ουδέτερη τάση παρουσιάζεται στην άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με το αίσθημα δικαίου στον σχολικό οργανισμό (35,2%) και ισοβαθμούν δύο απόψεις σχετικά με την αποτελεσματική επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν και με την ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν τα διοικητικά ζητήματα του σχολείου (33,3%). Αρνητική τάση καταγράφεται στην άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την προώθηση δράσεων προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες (28,4%).

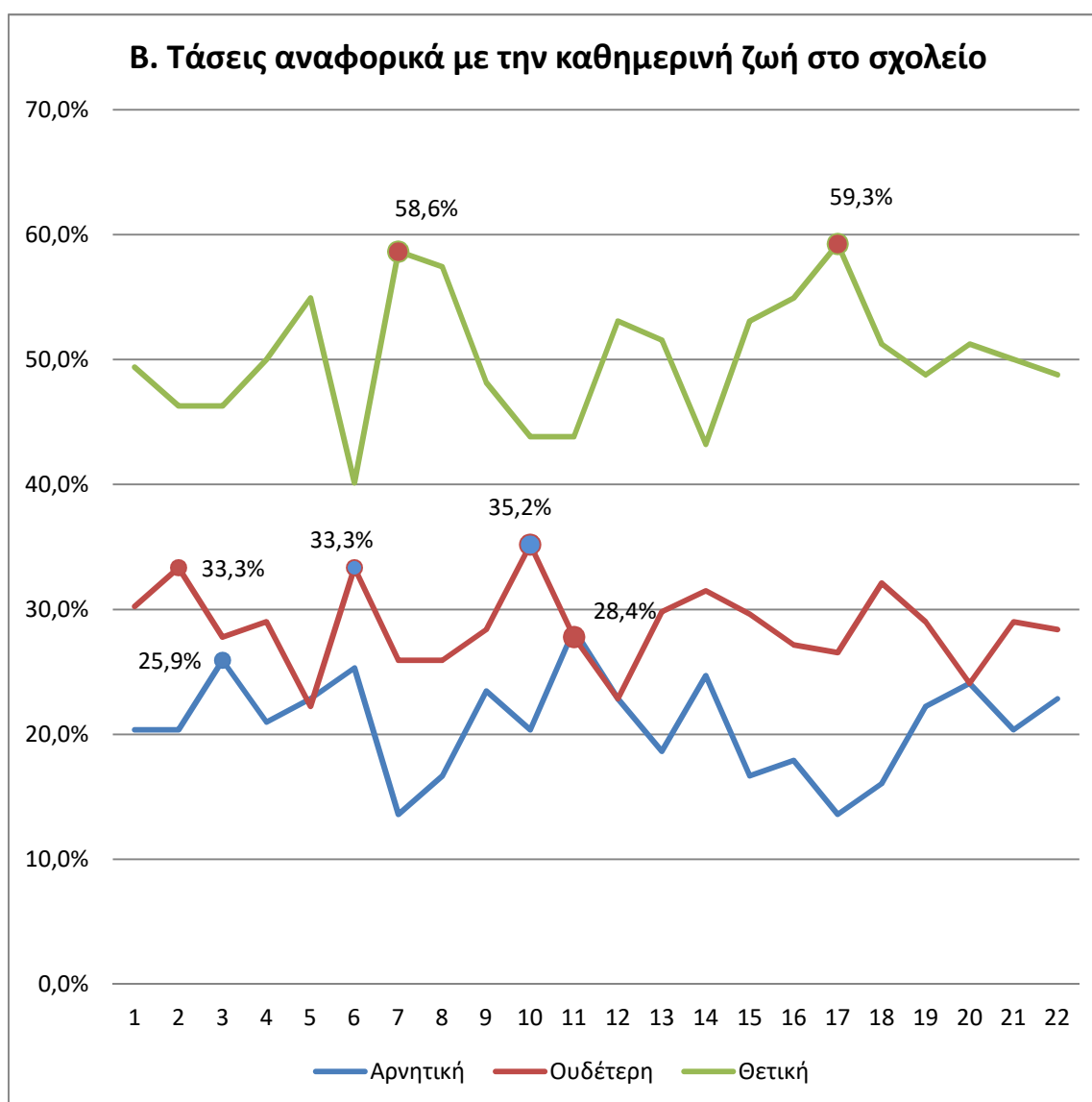
Οι τρεις τάσεις αναφορικά με την καθημερινή ζωή στο σχολείο, απεικονίζονται με γραφικό τρόπο στο Γράφημα 29. Το πράσινο χρώμα δείχνει την θετική τάση, το κόκκινο την ουδέτερη και το μπλε την αρνητική τάση. Πάνω σε κάθε γραμμή, υπάρχουν τα δύο μεγαλύτερα ποσοστά (αν υπάρχουν ισοβαθμίες τα τρία μεγαλύτερα ποσοστά). Στον κάτω άξονα είναι οι ερωτήσεις του άξονα Β. Η θετική τάση ξεχωρίζει αισθητά από τις άλλες δύο τάσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό από όλες τις τάσεις, 59,3%, καταγράφεται στην θετική τάση και για την ερώτηση Β.17, που αφορά στην άποψη ότι στο σχολείο καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 36** Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Β

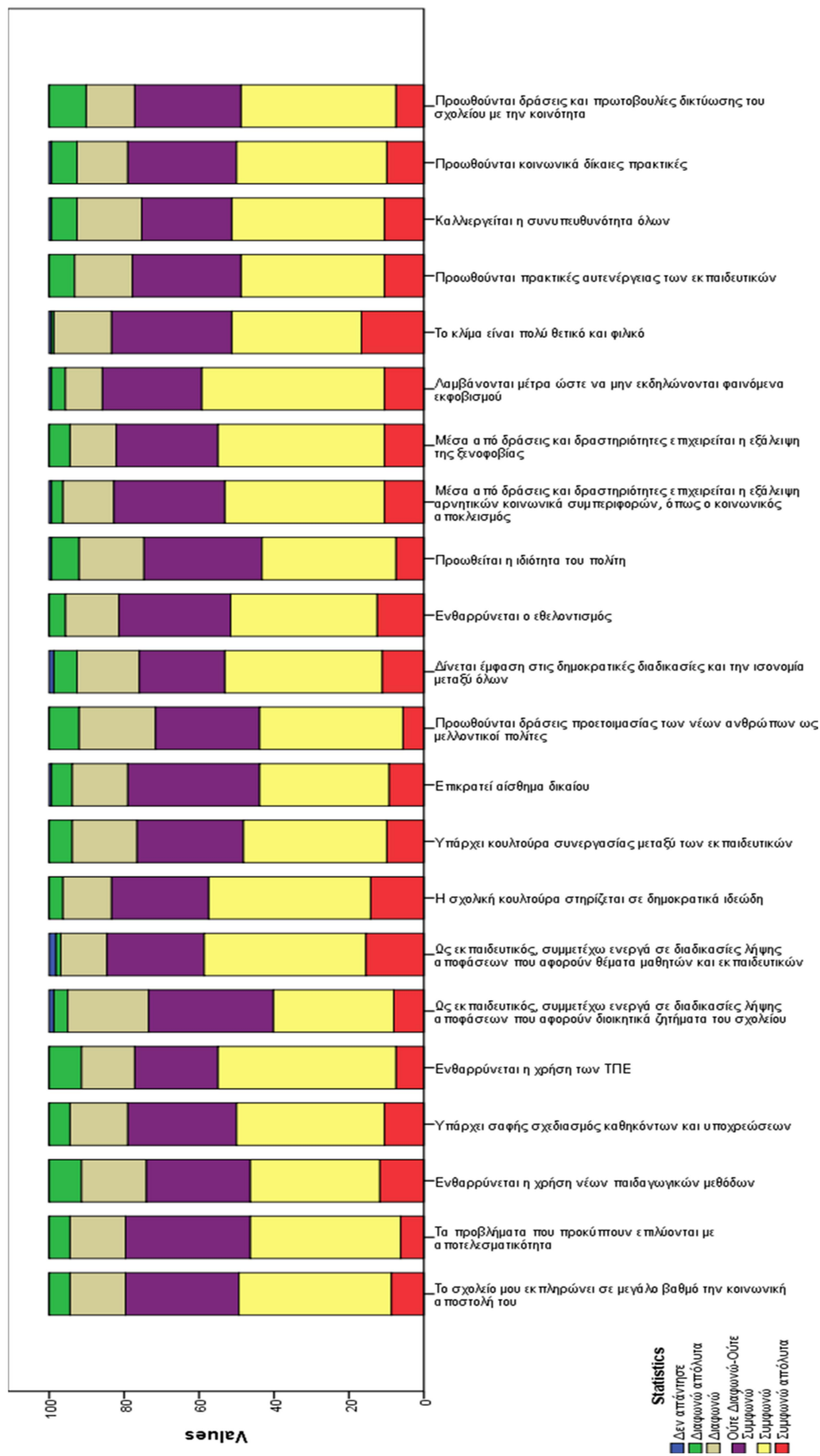
	Δεν απάντησε	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	0,0%	5,6%	14,8%	30,2%	40,7%	8,6%
Τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα	0,0%	5,6%	14,8%	33,3%	40,1%	6,2%
Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων	0,0%	8,6%	17,3%	27,8%	34,6%	11,7%
Υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων	0,0%	5,6%	15,4%	29,0%	39,5%	10,5%
Ενθαρρύνεται η χρήση των ΤΠΕ	0,0%	8,6%	14,2%	22,2%	47,5%	7,4%
Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου	1,2%	3,7%	21,6%	33,3%	32,1%	8,0%
Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών	1,9%	1,2%	12,3%	25,9%	43,2%	15,4%
Η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη	0,0%	3,7%	13,0%	25,9%	43,2%	14,2%
Υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών	0,0%	6,2%	17,3%	28,4%	38,3%	9,9%
Επικρατεί αίσθημα δικαίου	0,6%	5,6%	14,8%	35,2%	34,6%	9,3%
Πρωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες	0,0%	8,0%	20,4%	27,8%	38,3%	5,6%
Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	1,2%	6,2%	16,7%	22,8%	42,0%	11,1%
Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	0,0%	4,3%	14,3%	29,8%	39,1%	12,4%
Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	0,6%	7,4%	17,3%	31,5%	35,8%	7,4%
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός	0,6%	3,1%	13,6%	29,6%	42,6%	10,5%
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας	0,0%	5,6%	12,3%	27,2%	44,4%	10,5%

Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	0,6%	3,7%	9,9%	26,5%	48,8%	10,5%
Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,6%	0,6%	15,4%	32,1%	34,6%	16,7%
Πρωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών	0,0%	6,8%	15,4%	29,0%	38,3%	10,5%
Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	0,6%	6,8%	17,3%	24,1%	40,7%	10,5%
Πρωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές	0,6%	6,8%	13,6%	29,0%	40,1%	9,9%
Πρωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα	0,0%	9,9%	13,0%	28,4%	41,4%	7,4%

ΓΡΑΦΗΜΑ 29 Τάσεις Άξονα Β



ΓΡΑΦΗΜΑ 29 Συνιστώσες Άξονα Β





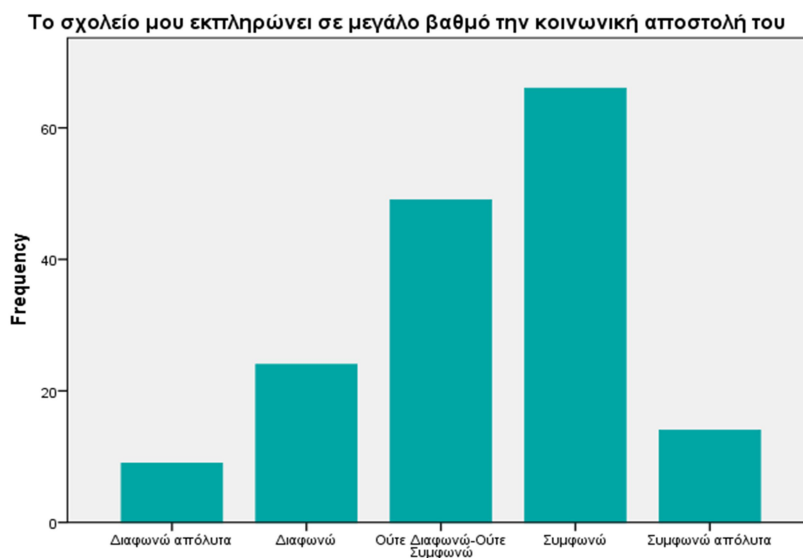
Στην ερώτηση Β.1, αναζητούμε την άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την κοινωνική αποστολή του σχολείου και αν αυτή εκπληρώνεται σε μεγάλο βαθμό. Η τάση που υπερτερεί είναι η θετική (40,7% + 8,6% = 49,3%). Το 30,2% του δείγματος των εκπαιδευτικών δεν έχει σταθερή άποψη για το θέμα, ενώ η αρνητική τάση με ποσοστό 20,4%, δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί διαφωνούν με την άποψη της κοινωνικής εκπλήρωσης του σχολείου. Περίπου οι μισοί εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι το σχολείο επιτελεί την κοινωνική του αποστολή.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 37 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το σχολείο εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του**

**Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	24	14,8	14,8	20,4
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	49	30,2	30,2	50,6
<b>Συμφωνώ</b>	<b>66</b>	<b>40,7</b>	<b>40,7</b>	<b>91,4</b>
Συμφωνώ απόλυτα	14	8,6	8,6	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 30 Ερώτηση Β.1**



Ο πίνακας 38 καταγράφει τα στατιστικά δεδομένα από την ανάλυση των απαντήσεων του δείγματος στην ερώτηση σχετικά με το αν τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα. Το 46,2% των εκπαιδευτικών, συμφωνεί με την άποψη ότι τα προβλήματα λύνονται αποτελεσματικά, ενώ το 33,3% του δείγματος αμφισβητεί την αποτελεσματική επίλυση των προβλημάτων στο σχολείο. Διαφωνεί με το παραπάνω ζήτημα το 20,4% του δείγματος. Από την ανάλυση προκύπτει ότι στο σχολείο τα προβλήματα λύνονται αποτελεσματικά.

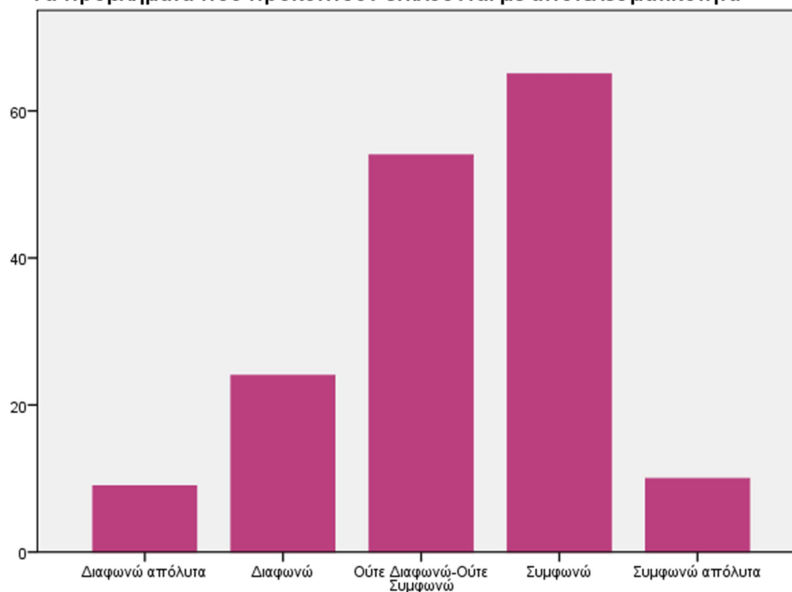
**ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με αν τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα**

Τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	24	14,8	14,8	20,4
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	54	33,3	33,3	53,7
<b>Συμφωνώ</b>	<b>65</b>	<b>40,1</b>	<b>40,1</b>	<b>93,8</b>
Συμφωνώ απόλυτα	10	6,2	6,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 31 Ερώτηση Β.2**

Τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα



Την ενθάρρυνση της χρήσης ή όχι νέων παιδαγωγικών μεθόδων στο σχολείο, αναζητείται με την ερώτηση Β.3. Το άθροισμα των δύο θετικών τάσεων (34,6%+11,7%=46,3%) είναι υψηλό, δηλαδή κοντά στους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος θεωρούν ότι ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων. Το 27,8% δεν έχει σαφή άποψη για το θέμα, ενώ το άθροισμα της αρνητικής τάσης (17,3%+8,6%) είναι 25,9%.

Άρα η άποψη που υπερισχύει είναι ότι ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων στο σχολείο.

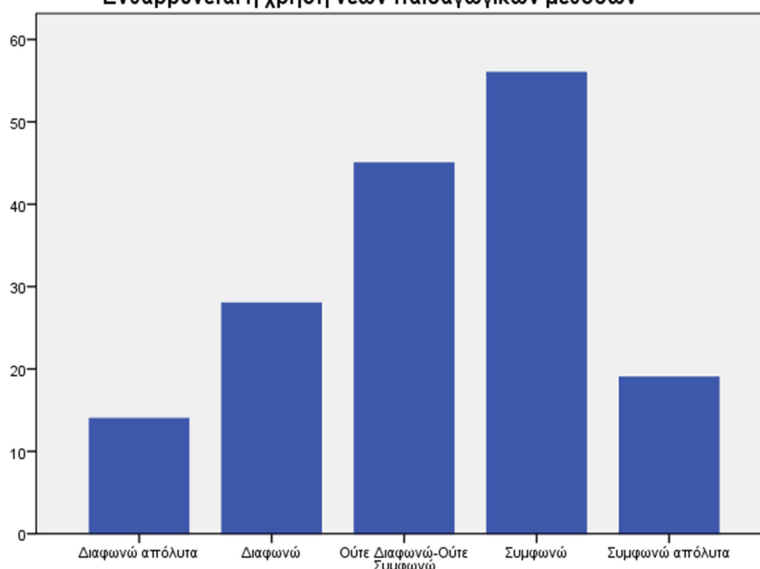
**ΠΙΝΑΚΑΣ 39 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων**

**Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	14	8,6	8,6	8,6
Διαφωνώ	28	17,3	17,3	25,9
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	45	27,8	27,8	53,7
<b>Συμφωνώ</b>	<b>56</b>	<b>34,6</b>	<b>34,6</b>	<b>88,3</b>
Συμφωνώ απόλυτα	19	11,7	11,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 32 Ερώτηση Β.3**

**Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων**



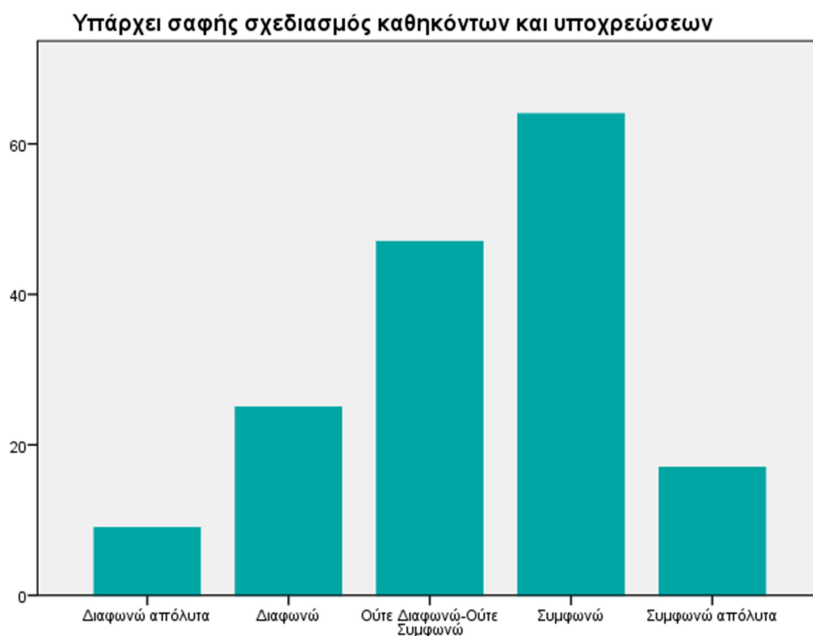
Στον πίνακα 40, καταγράφεται θετική τάση σχετικά με τον σαφή σχεδιασμό καθηκόντων και υποχρεώσεων στο σχολείο. 50% του δείγματος συμφωνούν με το παραπάνω ζήτημα, ενώ 29% δεν έχουν σαφή άποψη για το θέμα. Το σύνολο της αρνητικής τάσης είναι 21%. Από την ανάλυση, διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος θεωρούν ότι υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων**

**Υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	25	15,4	15,4	21,0
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	47	29,0	29,0	50,0
<b>Συμφωνώ</b>	<b>64</b>	<b>39,5</b>	<b>39,5</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 33 Ερώτηση Β.4**



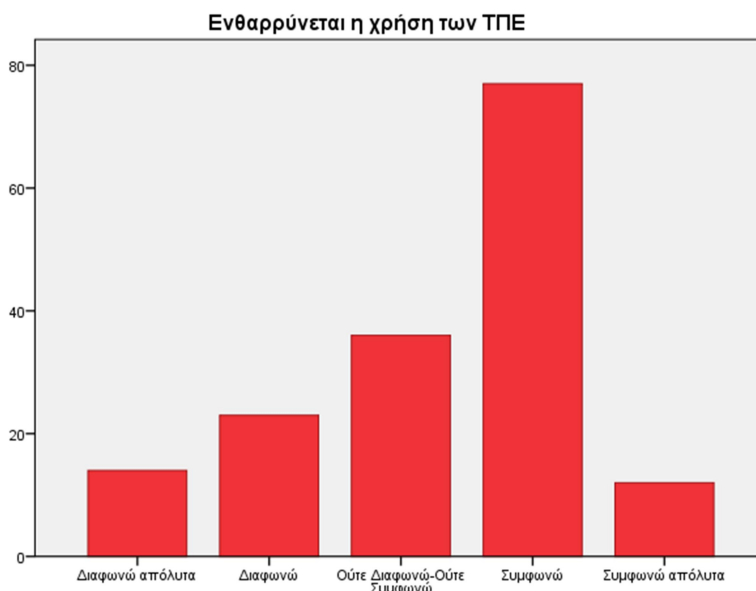
Πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς του δείγματος, έχουν την άποψη ότι στο σχολείο τους ενθαρρύνεται η χρήση εργαλείων ΤΠΕ. Υψηλό είναι το άθροισμα των ποσοστών της θετικής τάσης ( $47,5\%+7,4\%=54,9\%$ ). Οι εκπαιδευτικοί με ποσοστό 22,2% αμφισβητούν το ζήτημα της ενθάρρυνσης της χρήσης ΤΠΕ και περίπου το ίδιο ποσοστό 22,8% των εκπαιδευτικών έχουν αρνητική άποψη σχετικά με την ενθάρρυνση της χρήσης των ΤΠΕ. Άρα οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι ενθαρρύνεται η χρήση ΤΠΕ στο ελληνικό σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση της χρήσης των ΤΠΕ**

**Ενθαρρύνεται η χρήση των ΤΠΕ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	14	8,6	8,6	8,6
Διαφωνώ	23	14,2	14,2	22,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	36	22,2	22,2	45,1
<b>Συμφωνώ</b>	<b>77</b>	<b>47,5</b>	<b>47,5</b>	<b>92,6</b>
Συμφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 34 Ερώτηση Β.5**



Στην παρακάτω ερώτηση (B.6) που αφορά στην ενεργή συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε διοικητικά θέματα, παρατηρείται ένα μικρό ποσοστό 1,2% του δείγματος το οποίο δεν απάντησε. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει σκεπτικισμός ή όχληση για το θέμα. Στην ουδέτερη τάση «Ούτε Συμφωνώ-Ούτε διαφωνώ», καταγράφεται ποσοστό 33,3%. Το σύνολο της θετικής τάσης είναι (38,2%+8%) 40,1%, ενώ το σύνολο της αρνητικής τάσης είναι (21,6%+3,7%) 25,3%. Από την ανάλυση των δεδομένων, διαπιστώνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης που αφορούν διοικητικά ζητήματα του οργανισμού.

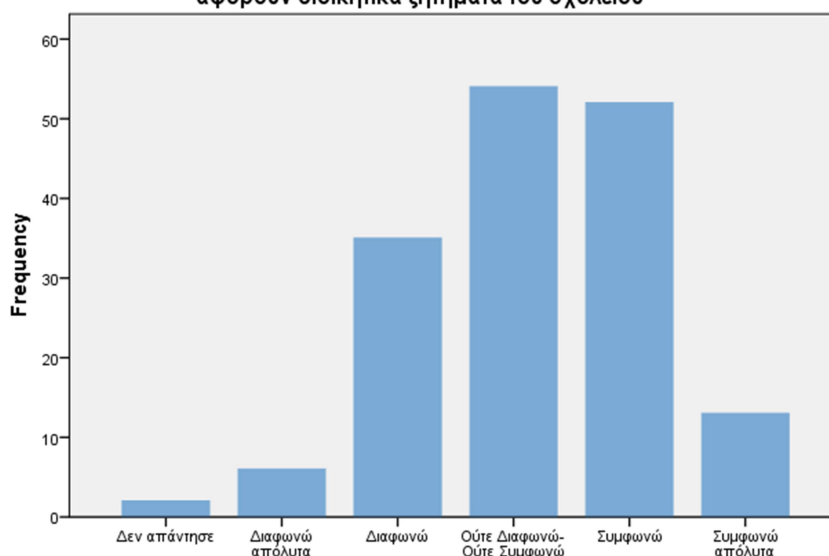
**ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τον αν οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου**

Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	4,9
Διαφωνώ	35	21,6	21,6	26,5
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>54</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>59,9</b>
Συμφωνώ	52	32,1	32,1	92,0
Συμφωνώ απόλυτα	13	8,0	8,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 35 Ερώτηση B.6**

Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου



Στην ερώτηση που σχετίζεται με την συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών, οι εκπαιδευτικοί, φαίνεται να συμφωνούν ότι υφίσταται η συμμετοχή τους σε ζητήματα μαθητών και εκπαιδευτικών, με συνολικό ποσοστό της θετικής τάσης (43,2%+15,4%) 58,6% και μάλιστα με ποσοστό μεγαλύτερο από την συμμετοχή τους σε διοικητικά ζητήματα (40,1%). Η ουδέτερη τάση είναι 25,9%, από όπου και διαφαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν σαφή άποψη για το ζήτημα της συμμετοχής τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό σε θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών. Το συνολικό ποσοστό (12,3+1,2%) της αρνητικής τάσης είναι 13,5% και υπάρχει και ένα ποσοστό 1,9% που δεν απάντησε την ερώτηση. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με ζητήματα μαθητών και εκπαιδευτικών.

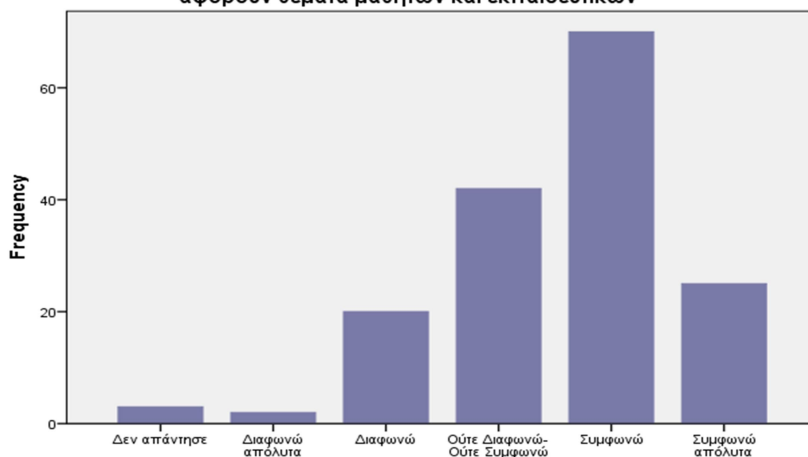
**ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών**

Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	3	1,9	1,9	1,9
Διαφωνώ απόλυτα	2	1,2	1,2	3,1
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	15,4
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	42	25,9	25,9	41,4
<b>Συμφωνώ</b>	<b>70</b>	<b>43,2</b>	<b>43,2</b>	<b>84,6</b>
Συμφωνώ απόλυτα	25	15,4	15,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 36 Ερώτηση Β.7**

Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών



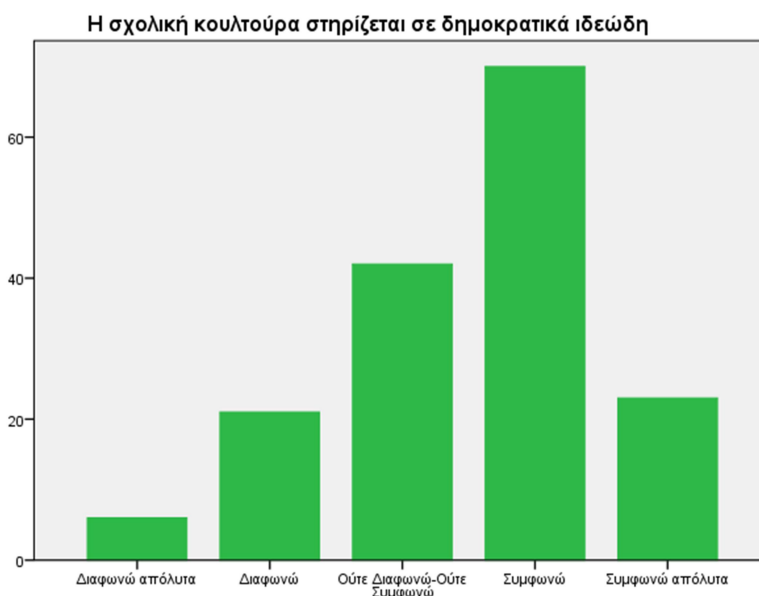
Η άποψη των εκπαιδευτικών για το αν η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη, αποτυπώνεται στον στατιστικό πίνακα 38. Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με ποσοστό 57,4% (43,2%+14,2%), ότι στα σχολεία που υπηρετούν η κουλτούρα εμπεριέχει δημοκρατικά ιδεώδη. 25,9% του δείγματος έχει ουδέτερη στάση απέναντι στο θέμα και 16,7% αρνητική στάση, δηλαδή διαφωνούν ότι στο σχολείο τους η κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη**

**Η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	3,7
Διαφωνώ	21	13,0	13,0	16,7
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	42	25,9	25,9	42,6
<b>Συμφωνώ</b>	<b>70</b>	<b>43,2</b>	<b>43,2</b>	<b>85,8</b>
Συμφωνώ απόλυτα	23	14,2	14,2	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 37 Ερώτηση Β.8**



Το ζήτημα της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών, αναλύει στατιστικά ο παρακάτω πίνακας 45. Υπάρχει υψηλή συνολική θετική τάση (38,3% + 9,9%) που αγγίζει το 48,2%, δηλαδή οι μισοί εκπαιδευτικοί του δείγματος συμφωνούν ότι



συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους. Το 28,4% που εμφανίζει η ουδέτερη τάση, δεν έχει σαφή άποψη για το ζήτημα, ενώ το σύνολο της αρνητικής τάσης είναι (17,3%+6,2%) 23,5%.

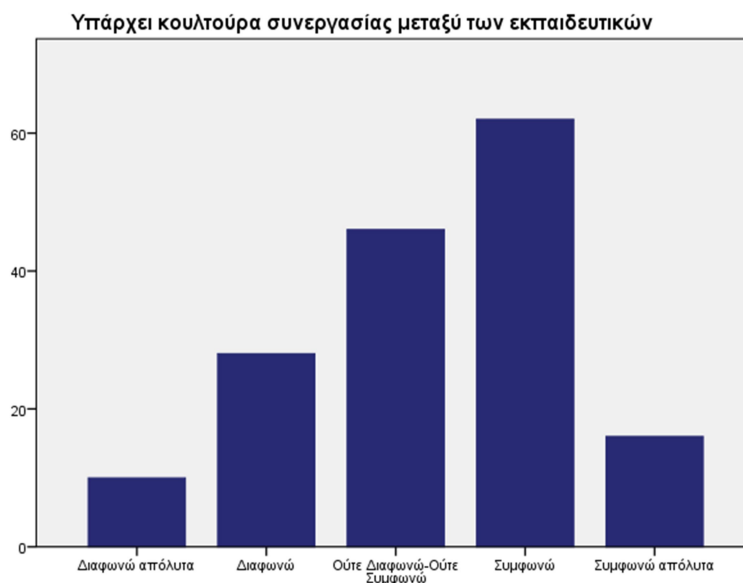
Διαπιστώνουμε ότι η θετική τάση υπερτερεί, άρα υπάρχει συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών στα σχολεία.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ τους**

**Υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	10	6,2	6,2	6,2
Διαφωνώ	28	17,3	17,3	23,5
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	46	28,4	28,4	51,9
<b>Συμφωνώ</b>	<b>62</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>90,1</b>
Συμφωνώ απόλυτα	16	9,9	9,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 38 Ερώτηση Β.9**



Ο πίνακας 46 δείχνει τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το αίσθημα δικαίου. Το 35,2% των εκπαιδευτικών του δείγματος δεν απαντούν με σαφήνεια σχετικά με το εάν επικρατεί αίσθημα δικαίου στον οργανισμό. Το σύνολο της θετικής τάσης (34,6%+9,3%) είναι 43,9%, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι επικρατεί το

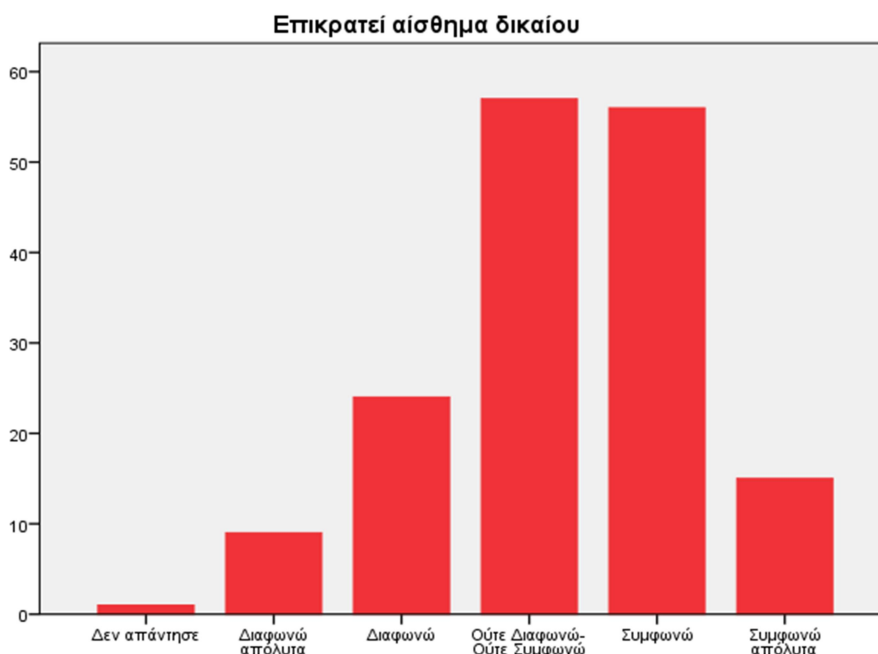
αίσθημα της δικαιοσύνης στο σχολείο. Διαφωνεί το 20,4% των εκπαιδευτικών. Συνεπώς υπερτερεί η θετική τάση που μας κάνει να συμπεράνουμε ότι στο σχολείο υπάρχουν εκφάνσεις δικαιοσύνης.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αίσθημα δικαίου**

**Επικρατεί αίσθημα δικαίου**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	6,2
Διαφωνώ	24	14,8	14,8	21,0
<b>Ούτε Διαφωνώ- Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>57</b>	<b>35,2</b>	<b>35,2</b>	<b>56,2</b>
Συμφωνώ	56	34,6	34,6	90,7
Συμφωνώ απόλυτα	15	9,3	9,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 39 Ερώτηση Β.10**



Ο Πίνακας 47, καταγράφει τα ποσοστά από την επεξεργασία των δεδομένων σχετικά με την προώθηση δράσεων προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες. Οι απόψεις των εκπαιδευτικών στην θετική τάση καταγράφουν συνολικό ποσοστό  $38,3\%+5,6\%=43,9\%$ , αρκετά υψηλότερο από την ουδέτερη τάση που έχει ποσοστό

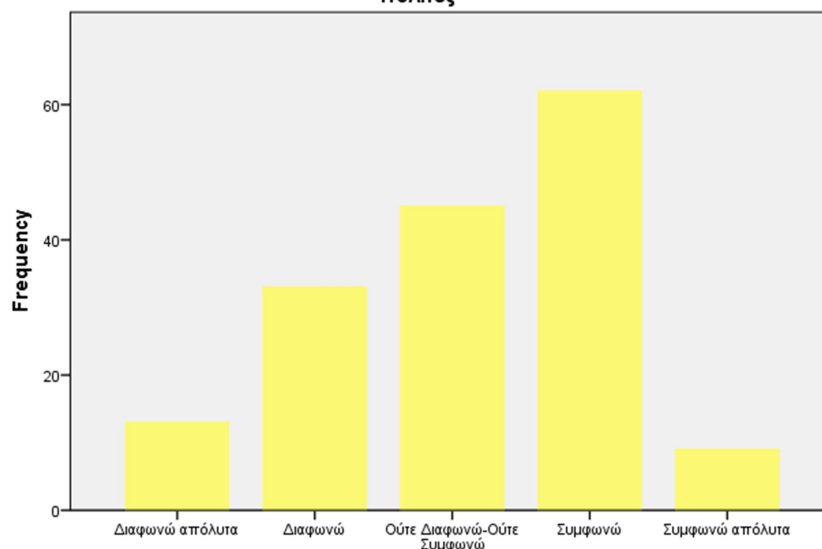
27,8%. Το 28,4% του δείγματος, θεωρεί ότι δεν προωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες. Συνεπώς, σύμφωνα με τα ποσοστά υπερτερεί η θετική τάση το ζήτημα της προετοιμασίας των νέων ως μελλοντικοί πολίτες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες**

Προωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	13	8,0	8,0	8,0
	Διαφωνώ	33	20,4	20,4	28,4
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	45	27,8	27,8	56,2
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>62</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>94,4</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 40 Ερώτηση Β.11**

Προωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες



Στην παρακάτω ερώτηση (Β.12), γίνεται μία προσέγγιση του κατά πόσο στο σχολείο δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ άλλων. Ο στατιστικός περιγραφικός Πίνακας 48 απεικονίζει τα αποτελέσματα των δοθέντων απαντήσεων των συμμετεχόντων στο δείγμα. Μελετώντας και αναλύοντας τις

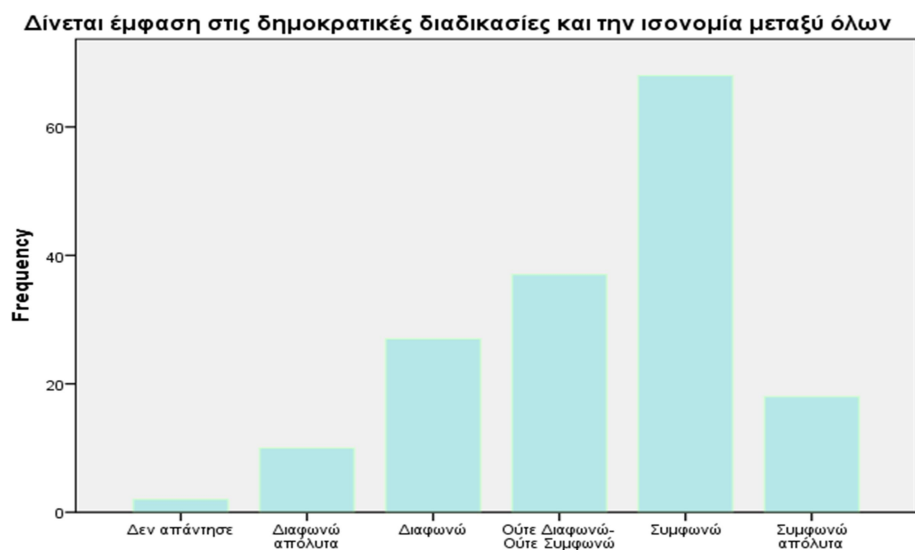
απαντήσεις των συμμετεχόντων στο δείγμα το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων και με ποσοστό 42% συμφωνούν με την άποψη ότι υποστηρίζονται οι δημοκρατικές διαδικασίες και η ισονομία μεταξύ όλων. Το συνολικό θετικό αποτέλεσμα (42%+11%) είναι 53%, γεγονός που μαρτυρά ότι πάνω από τους εκπαιδευτικούς υποστηρίζουν ότι στον σχολικό οργανισμό, πράγματι επικρατούν δημοκρατικές πρακτικές και ισονομία. Με ποσοστό 22,8%, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να μην έχουν ξεκάθαρη άποψη για το θέμα. Το ίδιο περίπου ποσοστό 22,9% του δείγματος, πιστεύει ότι δεν δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές πρακτικές και την ισονομία μεταξύ όλων. Επομένως, βάση των ανωτέρω, συμπεραίνουμε ότι για το 53% των ερωτηθέντων έναντι του 22,9% αυτών, υπάρχει δημοκρατικότητα και ισονομία μεταξύ όλων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων**

**Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	10	6,2	6,2	7,4
Διαφωνώ	27	16,7	16,7	24,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	37	22,8	22,8	46,9
<b>Συμφωνώ</b>	<b>68</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>	<b>88,9</b>
Συμφωνώ απόλυτα	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 41 Ερώτηση Β.12**



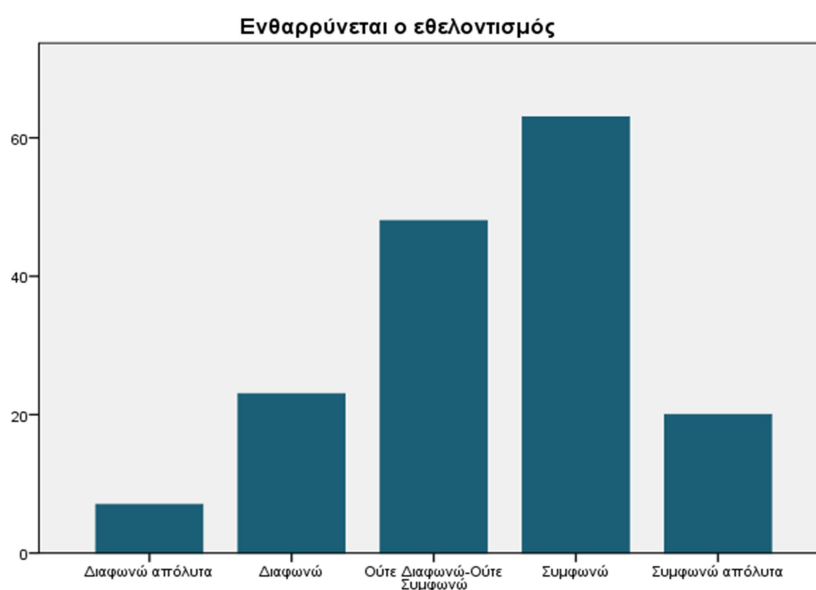
Στον πίνακα 49, απεικονίζονται τα στατιστικά ποσοστά σχετικά με την ενθάρρυνση του εθελοντισμού στο σχολείο. Η μεγαλύτερη τάση είναι η θετική (38,9% + 12,3% = 51,2%), ενώ το 29,6% δεν έχει ξεκάθαρη γνώμη για το ζήτημα της ενθάρρυνσης του εθελοντισμού. Αρνητική τάση 18,5% (14,2%+4,3%) δεν συμφωνεί ότι ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός στο σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση του εθελοντισμού**

**Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	4,3	4,3	4,3
	Διαφωνώ	23	14,2	14,3	18,6
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	48	29,6	29,8	48,4
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>63</b>	<b>38,9</b>	<b>39,1</b>	<b>87,6</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	20	12,3	12,4	100,0
Total		161	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		162	100,0		

**ΓΡΑΦΗΜΑ 42 Ερώτηση Β.13**



Η θετική τάση απεικονίζεται και για την προώθηση της ιδιότητας του πολίτη, με ποσοστό 43,2% (35,8% + 7,4%). Ούτε θετική αλλά ούτε και αρνητική στάση απέναντι στο θέμα, έχει το 31,5% και δεν συμφωνεί με το γεγονός ότι προωθείται η ιδιότητα του πολίτη το 24,7% των εκπαιδευτικών του δείγματος. Από την ανάλυση διαφαίνεται ότι

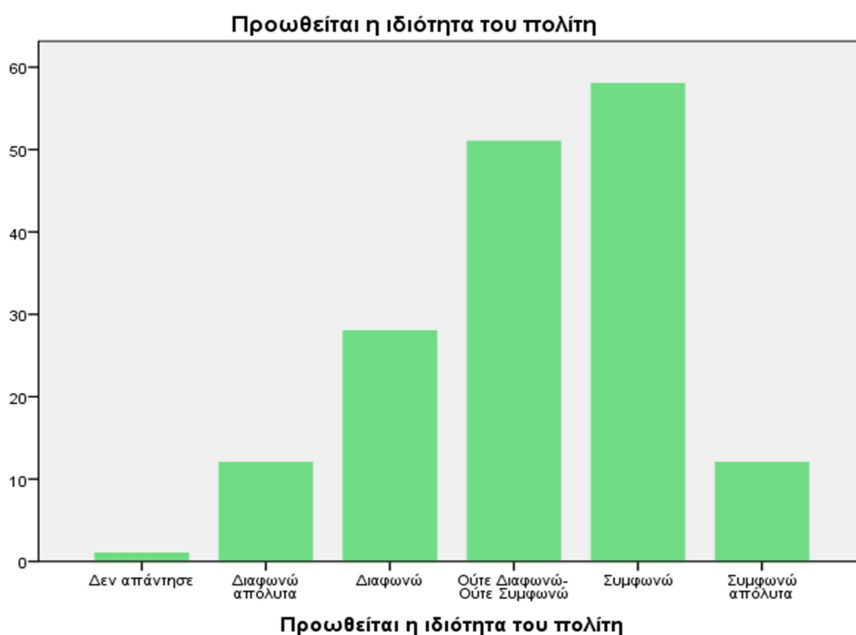
υπερτερεί η θετική τάση έναντι των άλλων δύο, άρα οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι προωθείται η ιδιότητα του πολίτη στο ελληνικό σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ιδιότητα του πολίτη**

**Προωθείται η ιδιότητα του πολίτη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	8,0
Διαφωνώ	28	17,3	17,3	25,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	51	31,5	31,5	56,8
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>92,6</b>
Συμφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 43 Ερώτηση Β.14**



Μεγάλο συνολικό ποσοστό (42,6% + 10,5%) 53,1% παρουσιάζει η θετική τάση στην ερώτηση σχετικά με το εάν επιχειρείται εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός μέσα από δράσεις και δραστηριότητες, στον σχολικό οργανισμό. Το 29,6% δεν έχει ξεκάθαρη άποψη για το θέμα (ουδέτερη τάση), ενώ 16,7% διαφωνούν ότι εξαλείφονται αρνητικά κοινωνικές συμπεριφορές, μέσα από δράσεις και δραστηριότητες. Συνεπώς, η θετική τάση 53,1%, υπερτερεί σε σχέση με τις

άλλες δύο τάσεις και διαπιστώνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι επιχειρείται ο κοινωνικός αποκλεισμός μέσα από ποικίλες δράσεις και δραστηριότητες.

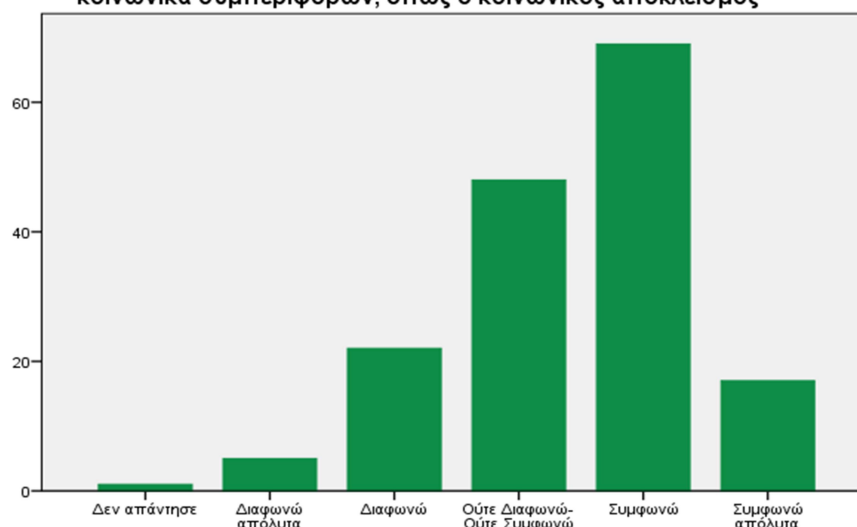
**ΠΙΝΑΚΑΣ 51 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός μέσα από δράσεις και δραστηριότητες**

Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,7
Διαφωνώ	22	13,6	13,6	17,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	48	29,6	29,6	46,9
<b>Συμφωνώ</b>	<b>69</b>	<b>42,6</b>	<b>42,6</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 44 Ερώτηση Β.15**

Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός



Στην ερώτηση σχετικά με την εξάλειψη της ξενοφοβίας στο σχολείο μέσα από δράσεις και δραστηριότητες, οι εκπαιδευτικοί όπως φαίνεται από τον πίνακα 46 συμφωνούν με ποσοστό 44,4% ότι πράγματι επιχειρούνται δράσεις σχετικά με την εξάλειψη της ξενοφοβίας. Αν μάλιστα προστεθεί και το ποσοστό της τάσης «Συμφωνώ απόλυτα» (44,4%+10,5%) τότε το ποσοστό είναι θετικά υψηλό. Δηλαδή πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς 54,9%, συμφωνούν με το ζήτημα. Το 27,2% δεν έχει σαφή

άποψη για το θέμα, ενώ το 17,9% αποτελεί το συνολικό ποσοστό της αρνητικής τάσης του δείγματος. Συνεπώς, διαπιστώνεται ότι υπερισχύει η θετική τάση, άρα οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την άποψη ότι εξάλειψη της ξενοφοβίας στον σχολικό οργανισμό πραγματοποιείται μέσα από δράσεις και δραστηριότητες.

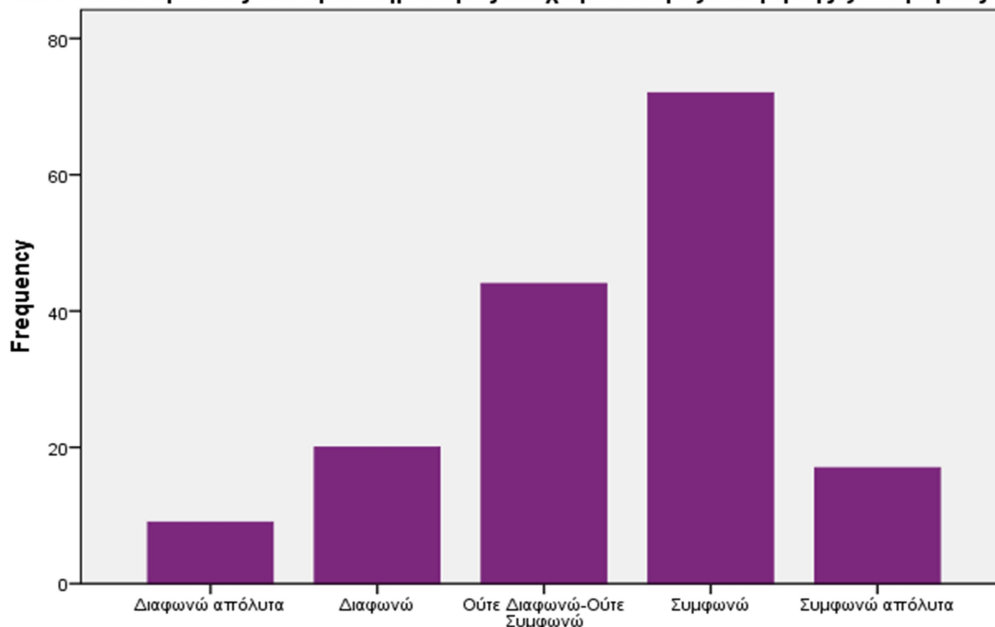
**ΠΙΝΑΚΑΣ 52 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εξάλειψη της ξενοφοβίας μέσα από δράσεις και δραστηριότητες**

**Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	17,9
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	44	27,2	27,2	45,1
<b>Συμφωνώ</b>	<b>72</b>	<b>44,4</b>	<b>44,4</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 45 Ερώτηση Β.16**

**Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας**



Όσον αφορά στο ζήτημα της λήψης μέτρων εκδήλωσης φαινομένων εκφοβισμού, οι εκπαιδευτικοί με μεγάλο ποσοστό που φτάνει το 48,8%, συμφωνούν ότι στο σχολείο λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού. Η πρόσθεση



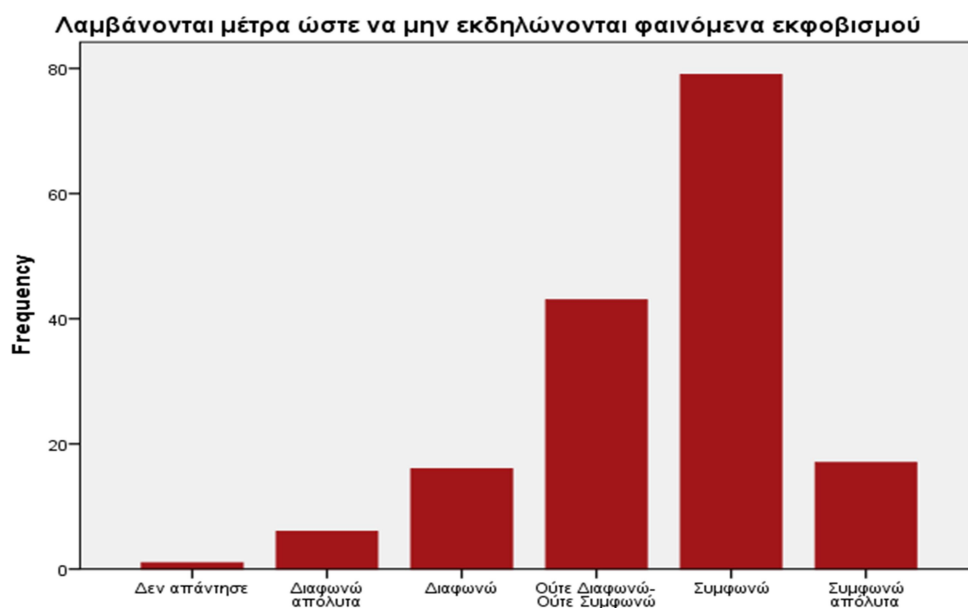
μάλιστα της κλίμακας «Συμφωνώ απόλυτα», ανεβάζει το ποσοστό (48,8%+10,5%) στο 59,3%. Το 26,5% του δείγματος δεν έχει αποκρυσταλλωμένη άποψη για το ζήτημα, ενώ το 13,6%, διαφωνεί με το θέμα. Από την ανάλυση, διαφαίνεται ότι πολύ πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς συμφωνούν ότι στο σχολείο λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 53 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται ώστε να μην εκδηλωθούν φαινόμενα εκφοβισμού**

**Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	4,3
Διαφωνώ	16	9,9	9,9	14,2
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	43	26,5	26,5	40,7
<b>Συμφωνώ</b>	<b>79</b>	<b>48,8</b>	<b>48,8</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 46 Ερώτηση Β.17**



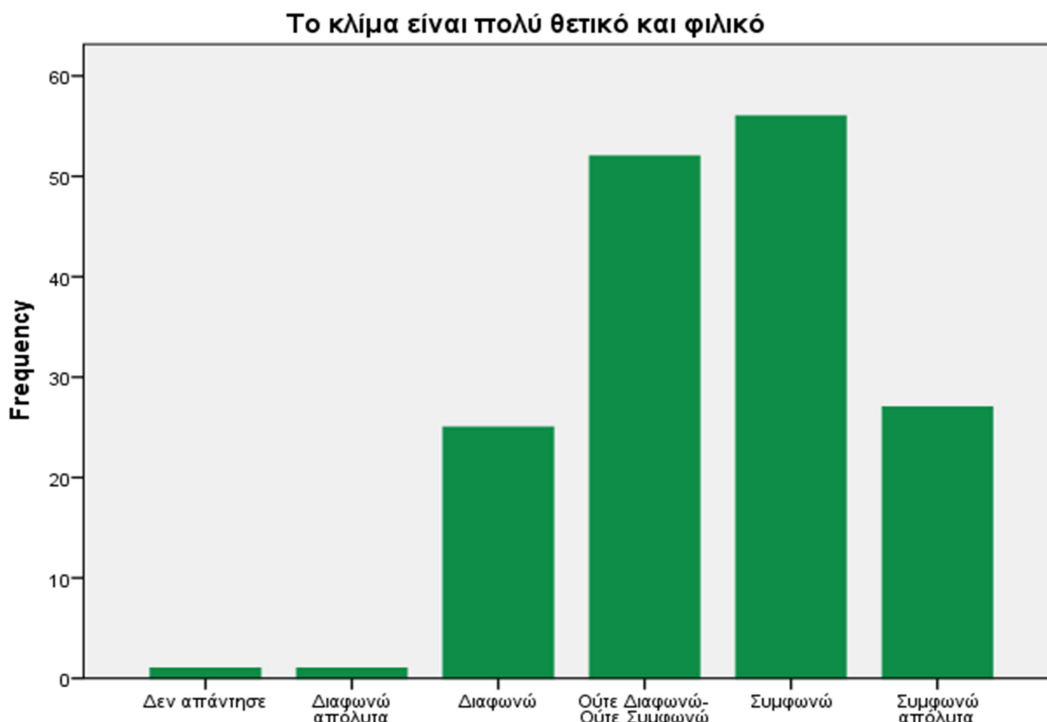
Ο πίνακας 54, δείχνει την θετική τάση (34,6%+16,7%) με ποσοστό 51,3% να αποτελεί την ισχυρή τάση για την ερώτηση σχετικά με το θετικό και φιλικό κλίμα στο σχολείο. Το 32,1% του δείγματος των εκπαιδευτικών δεν έχει καθαρή άποψη για το θέμα, ενώ το 16% (15,4%+0,6%) είναι εκείνοι που διαφωνούν με την ύπαρξη θετικού και φιλικού κλίματος στο σχολείο. Άρα πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς (51,3%) πιστεύουν ότι το κλίμα στο σχολείο είναι θετικό και φιλικό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 54 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν το κλίμα είναι θετικό και φιλικό**

**Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	1	,6	,6	1,2
Διαφωνώ	25	15,4	15,4	16,7
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	52	32,1	32,1	48,8
<b>Συμφωνώ</b>	<b>56</b>	<b>34,6</b>	<b>34,6</b>	<b>83,3</b>
Συμφωνώ απόλυτα	27	16,7	16,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 47 Ερώτηση Β.18**



Με την ερώτηση Β.19, αναζητείται η άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την προώθηση πρακτικών αυτενέργειας στο σχολείο, όσον αφορά στους ίδιους. Η θετική τάση (38,3% + 10,5%) 48,8%, υπερτερεί σε σχέση με τις άλλες δύο τάσεις. Η ουδέτερη τάση αγγίζει το 29% και η αρνητική (15,4% + 6,8%) το 22,2%. Και εδώ λοιπόν σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί (48,8%) πιστεύουν ότι μπορούν να αυτενεργήσουν στο σχολείο τους.

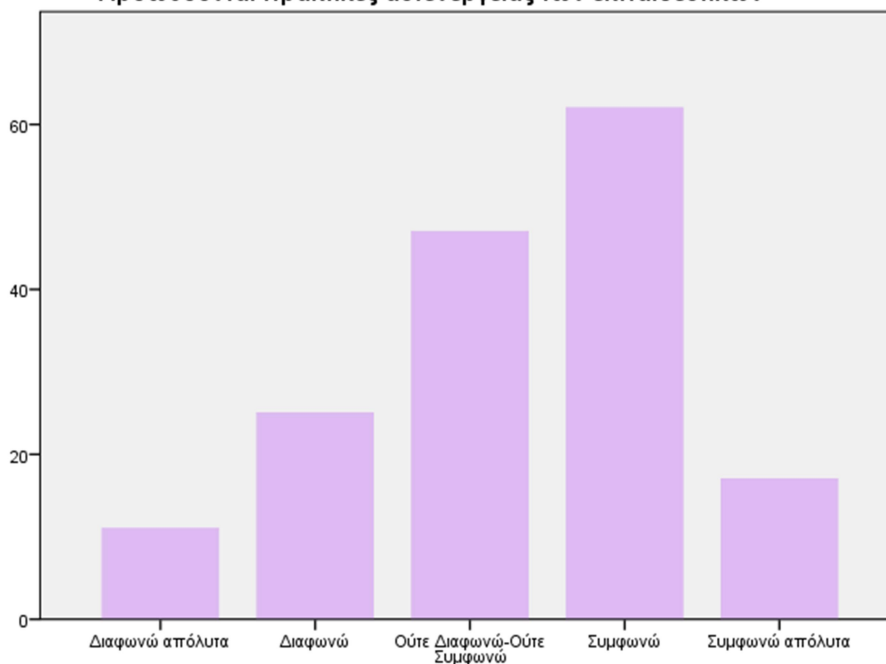
**ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών**

**Προωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	11	6,8	6,8	6,8
Διαφωνώ	25	15,4	15,4	22,2
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	47	29,0	29,0	51,2
<b>Συμφωνώ</b>	<b>62</b>	<b>38,3</b>	<b>38,3</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 48 Ερώτηση Β.19**

**Προωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών**

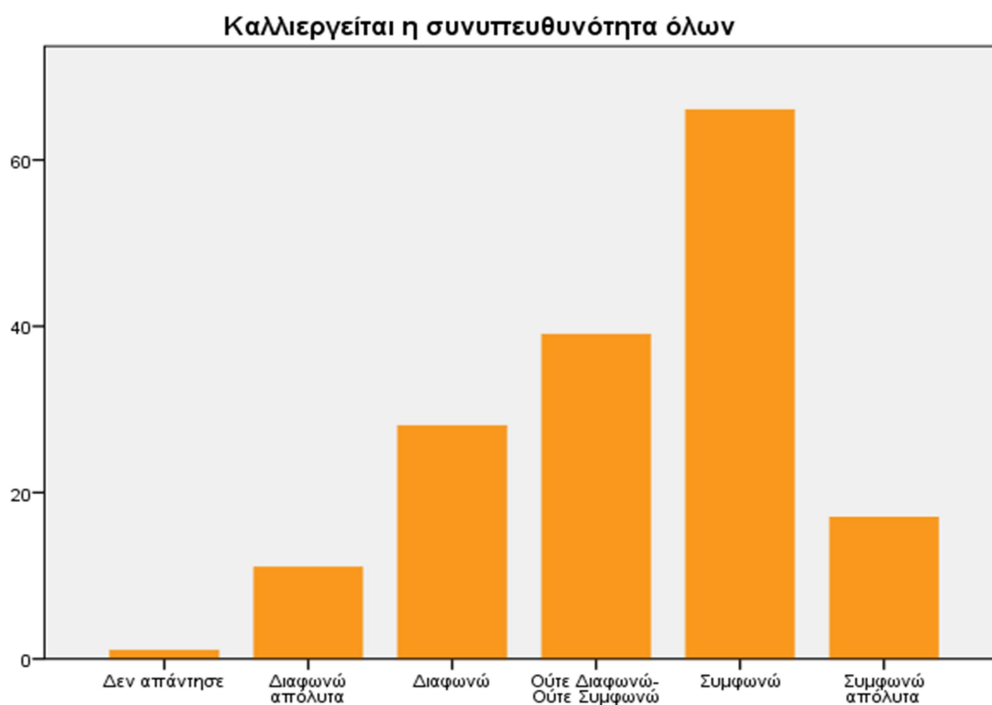


Πάνω από τους μισούς επίσης εκπαιδευτικούς (40,7% + 10,5%) 51,2% συμφωνεί με τη άποψη ότι στο σχολικό οργανισμό καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων. Το 24,1% των εκπαιδευτικών του δείγματος, αποτελεί την ουδέτερη τάση, δηλαδή δεν έχουν σαφή άποψη για το θέμα, ενώ το (17,3% + 6,8%) 24,1% αποτελεί το ποσοστό των εκπαιδευτικών που διαφωνούν με την άποψη της καλλιέργειας συνυπευθυνότητας στο σχολείο. Άρα, προκύπτει ότι πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς (51,2%) διατείνονται θετικά στο ζήτημα της καλλιέργειας συνυπευθυνότητας στο σχολείο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ απόλυτα	11	6,8	6,8	7,4
	Διαφωνώ	28	17,3	17,3	24,7
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	39	24,1	24,1	48,8
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>66</b>	<b>40,7</b>	<b>40,7</b>	<b>89,5</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 49 Ερώτηση Β.20**



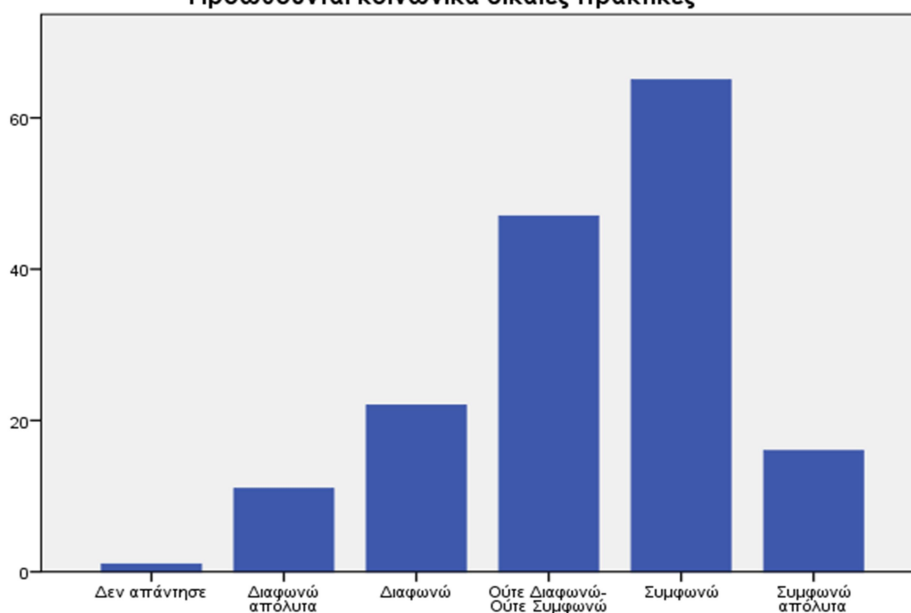
Ο πίνακας 57 απεικονίζει στατιστικά τις τάσεις των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με το ζήτημα της προώθησης κοινωνικά δίκαιων πρακτικών στο σχολείο. Σε αυτόν τον πίνακα φαίνεται ξεκάθαρα η θετική τάση με συνολικό ποσοστό (40,1%+9,9%) 50% να είναι η πιο ισχυρή τάση για αυτή την ερώτηση. Το 29% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, δεν έχει καθαρή άποψη για το θέμα, ενώ το σύνολο των ποσοστών της αρνητικής τάσης (6,8%+13,6%) είναι 20,4%, πολύ μικρότερο και από την ουδέτερη τάση. Συνεπώς, συμπεραίνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την άποψη ότι στο σχολείο προωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 57 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
	Διαφωνώ απόλυτα	11	6,8	6,8	7,4
	Διαφωνώ	22	13,6	13,6	21,0
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	47	29,0	29,0	50,0
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>65</b>	<b>40,1</b>	<b>40,1</b>	<b>90,1</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	16	9,9	9,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 50 Ερώτηση Β.21**

**Πρωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές**



Στην τελευταία ερώτηση του άξονα Β, αναζητείται η άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται δράσεις δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα. Σχεδόν οι μισοί ερωτηθέντες του δείγματος (41,7%+7,4%) 49,1% συμφωνούν ότι πράγματι προωθούνται δράσεις δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα. Το 28,4% αποτελεί την ουδέτερη τάση για αυτή την ερώτηση και το 22,9% αποτελεί το σύνολο των ποσοστών της αρνητικής τάσης (13%+9,9%). Από την στατιστική ανάλυση, διαφαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 49,1% των εκπαιδευτικών, συμφωνεί με την άποψη της προώθησης δράσεων και πρωτοβουλιών δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα.

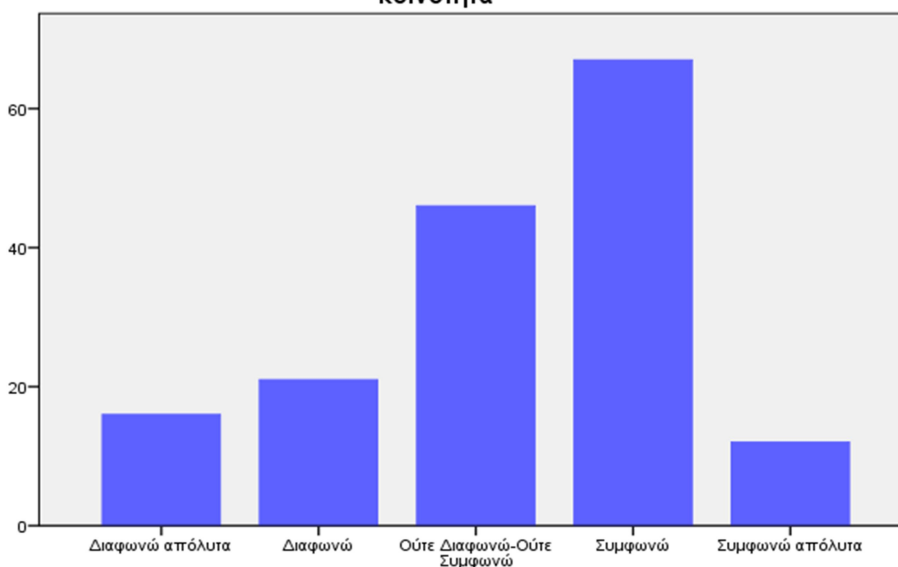
**ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το αν προωθούνται δράσεις δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα**

**Προωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	16	9,9	9,9	9,9
Διαφωνώ	21	13,0	13,0	22,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	46	28,4	28,4	51,2
<b>Συμφωνώ</b>	<b>67</b>	<b>41,4</b>	<b>41,4</b>	<b>92,6</b>
Συμφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 51 Ερώτηση Β.22**

**Προωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα**



### 5.2.3 Ανάλυση Άξονα Γ: Θεωρώ ότι ο διευθυντής:

Στον πίνακα 59, παρουσιάζονται τα συνολικά ποσοστά σχετικά με τις απόψεις των εκπαιδευτικών για τον ρόλο του διευθυντή του σχολείου σε θέματα δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη. Η θετική τάση αποτυπώνεται στην άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με το ότι ο διευθυντής δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς (59,3%) και προωθεί δημοκρατικές πρακτικές (57,4%). Ουδέτερη τάση παρατηρείται στην άποψη ότι ο διευθυντής ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών και ότι δείχνει ενδιαφέρον για την δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα. Τέλος, αρνητική τάση παρατηρείται στην άποψη ότι δεν αρκείται στον τυπικό του ρόλο (22,2%) και ότι βοηθά με τις αποφάσεις του την συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού (21,6%). Διαφαίνεται ότι οι διευθυντές των σχολείων που υπηρετεί το δείγμα των εκπαιδευτικών, εμπιστεύονται και σέβονται τους εκπαιδευτικούς και τους χαρακτηρίζει η δημοκρατικότητα.

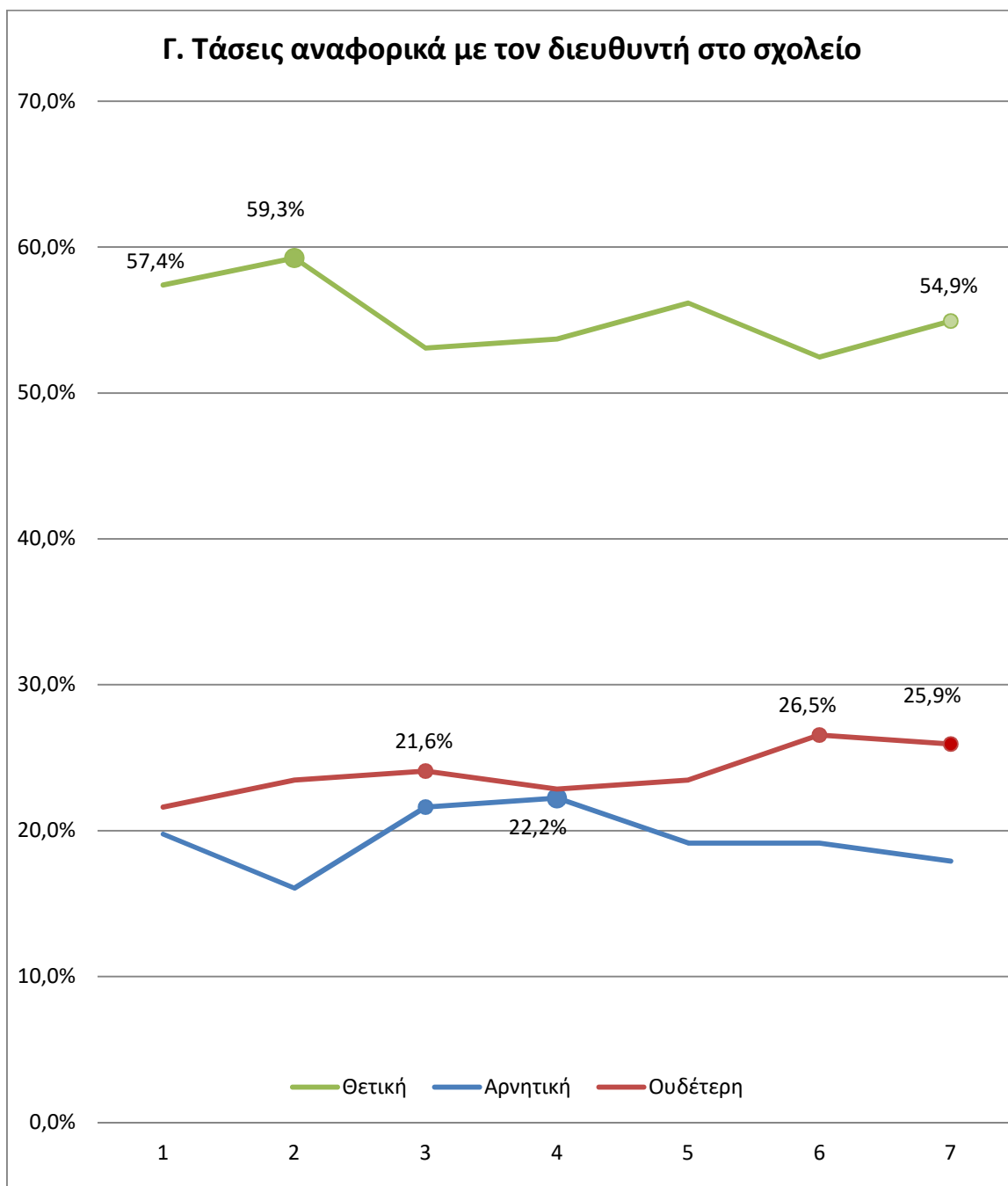
**ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Γ**

	Δεν απάντησε	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Προωθεί δημοκρατικές πρακτικές	1,2%	5,6%	14,2%	21,6%	39,5%	17,9%
Δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς	1,2%	5,6%	10,5%	23,5%	35,8%	23,5%
Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού	1,2%	7,4%	14,2%	24,1%	34,6%	18,5%
Δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του	1,2%	4,9%	17,3%	22,8%	37,7%	16,0%
Δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης	1,2%	6,8%	12,3%	23,5%	33,3%	22,8%
Ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών	1,9%	6,8%	12,3%	26,5%	36,4%	16,0%
Δείχνει ενδιαφέρον για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	1,2%	3,7%	14,2%	25,9%	36,4%	18,5%

Οι τρεις τάσεις αναφορικά με τον διευθυντή στο σχολείο, απεικονίζονται στο Γράφημα 53. Το πράσινο χρώμα δείχνει την θετική τάση, το κόκκινο την ουδέτερη και

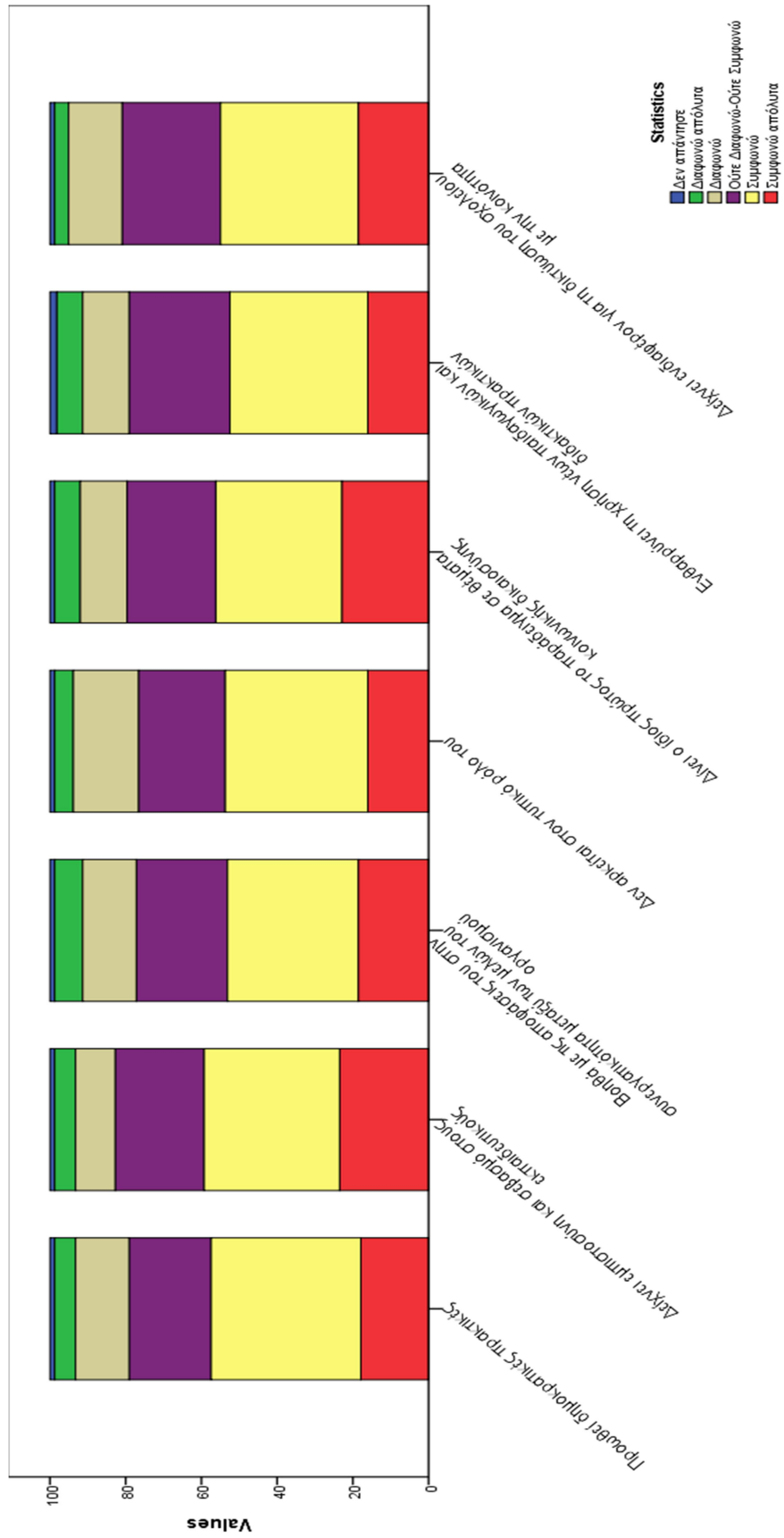
το μπλε την αρνητική τάση. Πάνω σε κάθε γραμμή, υπάρχουν τα δύο μεγαλύτερα ποσοστά (αν υπάρχουν ισοβαθμίες τα τρία μεγαλύτερα ποσοστά). Στον κάτω άξονα αριθμούνται οι ερωτήσεις του άξονα Γ. Το μεγαλύτερο ποσοστό από όλες τις τάσεις 59,3%, καταγράφεται στην θετική τάση και για την ερώτηση Γ.2 που αφορά στην άποψη ότι στο σχολείο ο διευθυντής δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς. Τέλος, στο Γράφημα 54, απεικονίζονται χρωματικά οι συνιστώσες του Άξονα Γ.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 52 Τάσεις Άξονα Γ**





ΓΡΑΦΗΜΑ 53 Συνιστώσες Άξονα Γ

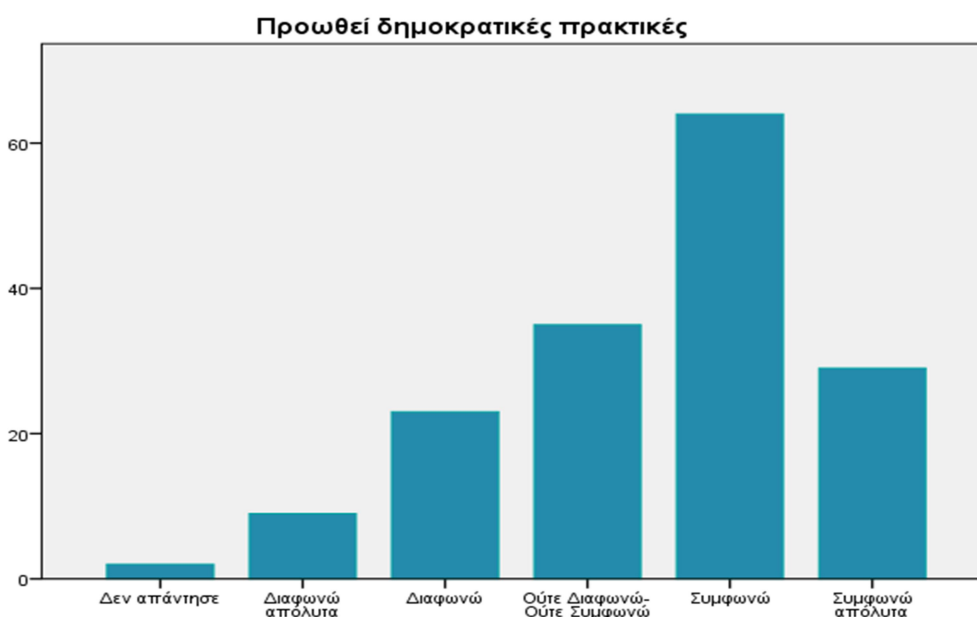


Η πρώτη ερώτηση του Άξονα Γ, αφορά στο εάν ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές στο σχολείο. Πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς 57,4% (39,5%+17,9%) συμφωνούν με την άποψη ότι οι διευθυντές των σχολείων τους προωθούν δημοκρατικές πρακτικές. Το 21,6% κρατά ουδέτερη στάση για το θέμα, ενώ το 19,8% (14,2%+5,6%) διαφωνεί με την άποψη ότι ο διευθυντής στο σχολείο προωθεί δημοκρατικές πρακτικές. Συνεπώς, η θετική τάση υπερέχει σε σχέση με τις άλλες δύο (57,4%) στην άποψη ότι οι διευθυντές των σχολείων χαρακτηρίζονται από δημοκρατικότητα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών από τον διευθυντή του σχολείου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
	Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	6,8
	Διαφωνώ	23	14,2	14,2	21,0
	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	35	21,6	21,6	42,6
	<b>Συμφωνώ</b>	<b>64</b>	<b>39,5</b>	<b>39,5</b>	<b>82,1</b>
	Συμφωνώ απόλυτα	29	17,9	17,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 54 Ερώτηση Γ.1**



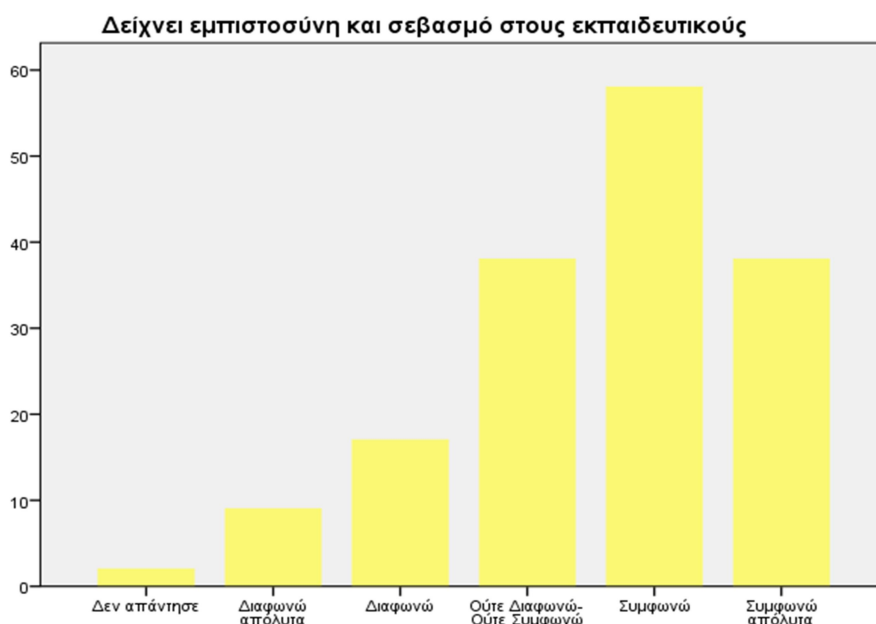
Στην ερώτηση σχετικά με την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό που δείχνει ο διευθυντής προς τους εκπαιδευτικούς, καταγράφεται θετική τάση, άρα οι εκπαιδευτικοί με ποσοστό (35,8%+23,5%) 59,3% συμφωνούν στο ζήτημα. Το 23,5% δεν έχει αποσαφηνίσει αν πράγματι ο διευθυντής στο σχολείο τους δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό απέναντί τους, ενώ το 16,1% (10,5%+5,6%) διαφωνούν με το ζήτημα αυτό. Συνεπώς, επικρατεί η θετική τάση 56,3% και οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν ότι οι διευθυντές τους φέρονται με δημοκρατικότητα και σεβασμό.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 61 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς**

**Δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	6,8
Διαφωνώ	17	10,5	10,5	17,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	38	23,5	23,5	40,7
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>76,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	38	23,5	23,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 55 Ερώτηση Γ.2**



Ο πίνακας 62 απεικονίζει τα στατιστικά δεδομένα της άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το κατά πόσο ο διευθυντής βοηθά με τις αποφάσεις του την συνεργατικότητα μεταξύ των μελών. Επικρατεί η θετική τάση (34,6%+18,5%) 53,1%, ενώ έπεται η ουδέτερη τάση με ποσοστό 24,1%. Η αρνητική τάση αγγίζει το 21,6% του δείγματος. Συνεπώς πάνω από τους μισούς (53,1%), οι εκπαιδευτικοί ενστερνίζονται την άποψη ότι ο διευθυντής τους βοηθά με τις αποφάσεις του την συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού.

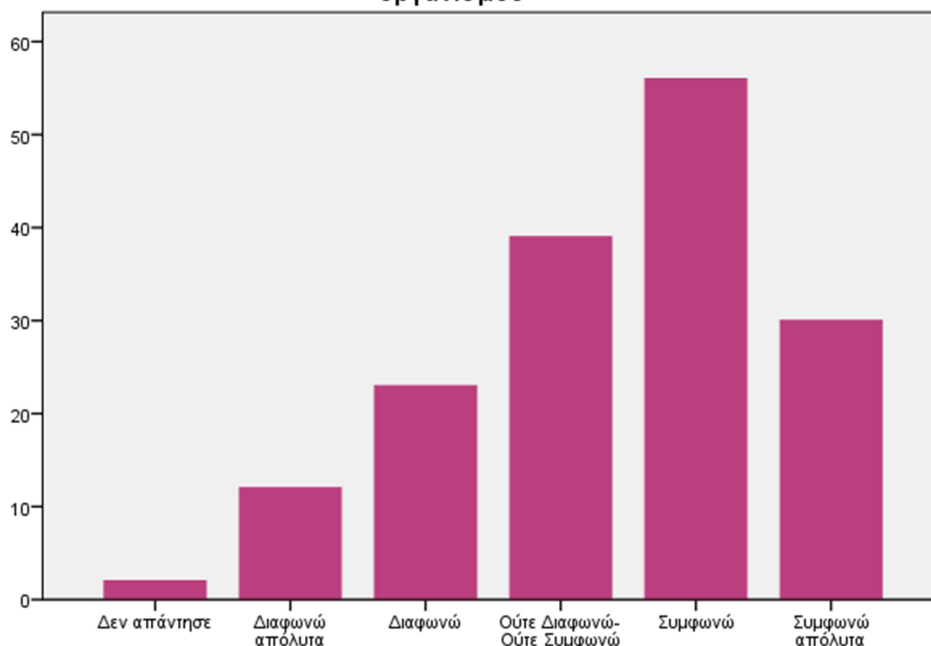
**ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την βοήθεια που προσφέρει ο διευθυντής του σχολείου στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού**

**Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	12	7,4	7,4	8,6
Διαφωνώ	23	14,2	14,2	22,8
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	39	24,1	24,1	46,9
<b>Συμφωνώ</b>	<b>56</b>	<b>34,6</b>	<b>34,6</b>	<b>81,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	30	18,5	18,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 56 Ερώτηση Γ.3**

**Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού**



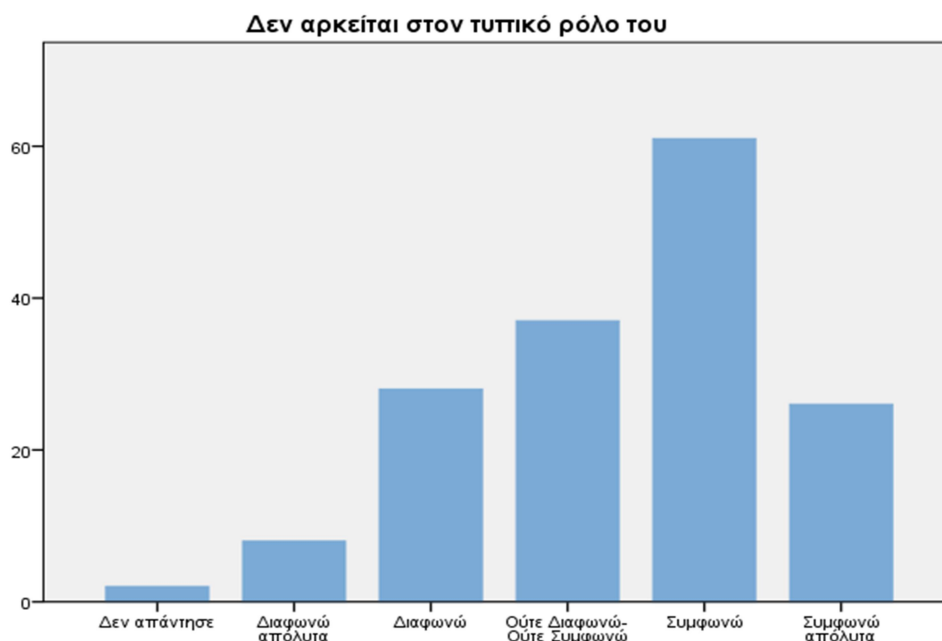
Στην ερώτηση Γ.4 σχετικά με το εάν ο διευθυντής αρκείται στον τυπικό του ρόλο, οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με ποσοστό (37,7%+16%) 53,7% ότι ο διευθυντής του σχολείου τους δεν αρκείται στον τυπικό του ρόλο. Ουδέτερη στάση κρατά το 22,8% του δείγματος ενώ αρνητική στάση για το θέμα έχει το (17,3%+4,9%) 22,2% του δείγματος. Άρα υπερέχει η θετική τάση και οι εκπαιδευτικοί (53,7%) συγκλίνουν στην άποψη ότι ο διευθυντής του σχολείου δεν αρκείται στον τυπικό του ρόλο.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την άποψη ότι ο διευθυντής του σχολείου δεν αρκείται στον τυπικό του ρόλο**

**Δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	8	4,9	4,9	6,2
Διαφωνώ	28	17,3	17,3	23,5
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	37	22,8	22,8	46,3
<b>Συμφωνώ</b>	<b>61</b>	<b>37,7</b>	<b>37,7</b>	<b>84,0</b>
Συμφωνώ απόλυτα	26	16,0	16,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 57 Ερώτηση Γ.4**



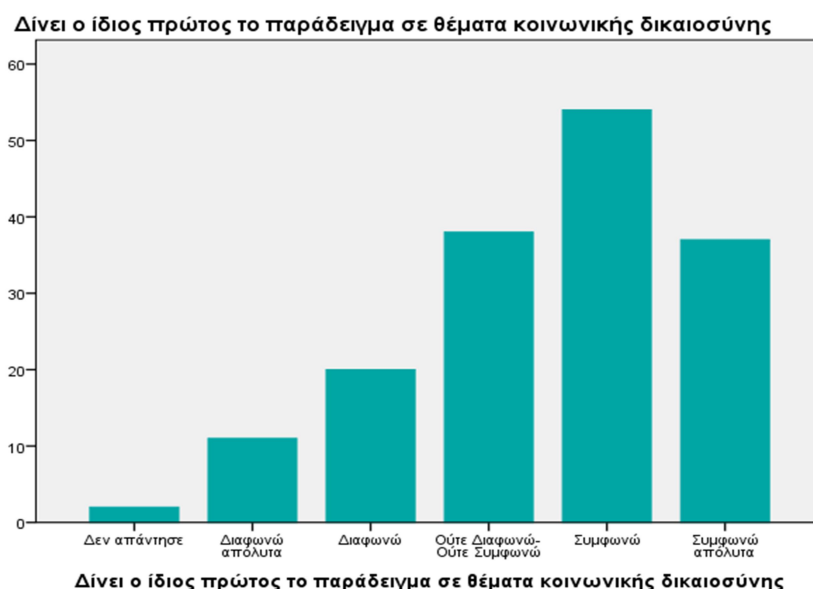
Με την ερώτηση Γ.15, αναζητείται η άποψη των εκπαιδευτικών για τον εάν ο διευθυντής τους αποτελεί πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Το συνολικό ποσοστό (33,3%+22,8%) της θετικής τάσης 56,1%, συμφωνεί με την παραπάνω άποψη, ενώ το 23,5% δεν έχει σταθερή άποψη για αυτό. Αρνητική είναι η στάση (12,3%+6,8%) 19,1% του δείγματος. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς 56,1%, συμφωνούν για την παραδειγματική συμπεριφορά του διευθυντή

**ΠΙΝΑΚΑΣ 64 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με τον αν ο διευθυντής του σχολείου δίνει πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης**

**Δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	11	6,8	6,8	8,0
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	20,4
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	38	23,5	23,5	43,8
<b>Συμφωνώ</b>	<b>54</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>77,2</b>
Συμφωνώ απόλυτα	37	22,8	22,8	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 58 Ερώτηση Γ.15**



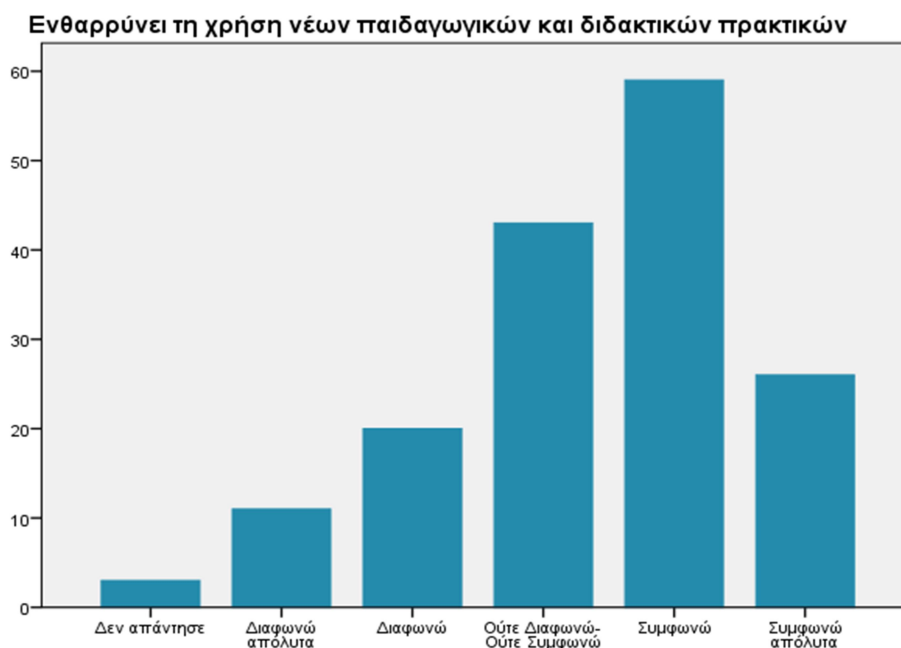
Στον πίνακα 65 παρουσιάζονται με ποσοστά τα αποτελέσματα της άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με τον εάν ο διευθυντής του σχολείου, ενθαρρύνει την χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών από τον διευθυντή του σχολείου. Η θετική τάση (36,4% +16%), αποτυπώνουν την ισχυρή άποψη ότι ο διευθυντής πράγματι ενθαρρύνει πρακτικές εισαγωγής νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών. Διαφωνεί με αυτή την άποψη το 19,1% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με την ενθάρρυνση της χρήσης νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών από τον διευθυντή του σχολείου**

**Ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	3	1,9	1,9	1,9
Διαφωνώ απόλυτα	11	6,8	6,8	8,6
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	21,0
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	43	26,5	26,5	47,5
<b>Συμφωνώ</b>	<b>59</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>84,0</b>
Συμφωνώ απόλυτα	26	16,0	16,0	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 59 Ερώτηση Γ.6**



Τέλος στον πίνακα 66, αποτυπώνονται οι περιγραφικοί δείκτες της άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το ενδιαφέρον τον διευθυντή του σχολείου για τη δικτύωση

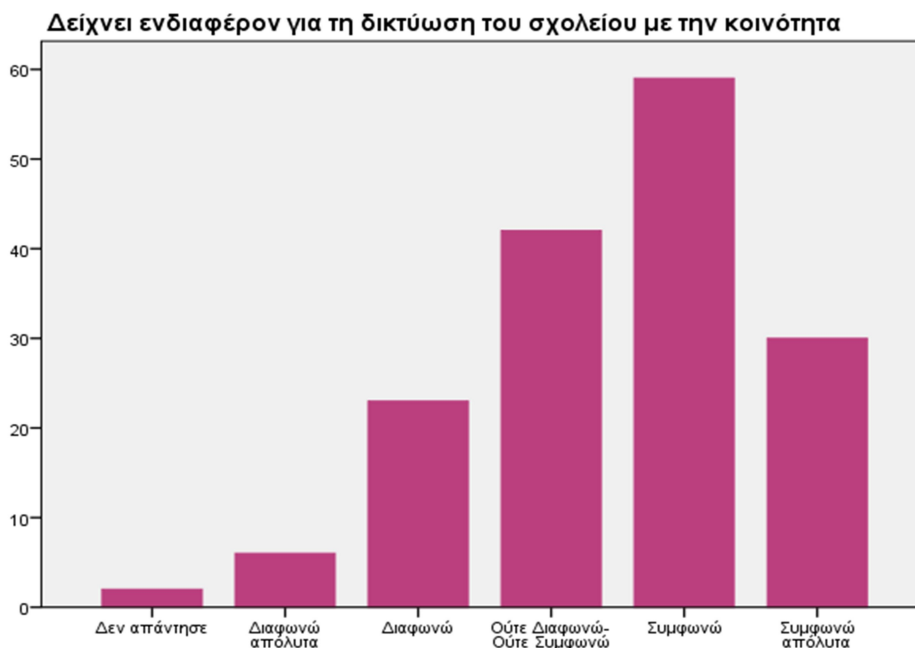
του σχολείου με την κοινότητα. Η θετική τάση είναι ισχυρή, αφού πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς (54,9%), πιστεύουν ότι ο διευθυντής ενδιαφέρεται να φέρνει το σχολείο του σε επαφή με το εξωτερικό περιβάλλον. Το 15,9 του δείγματος, διαφωνεί με αυτή την άποψη.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 66 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες της άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το ενδιαφέρον τον διευθυντή του σχολείου για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα**

**Δείχνει ενδιαφέρον για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	4,9
Διαφωνώ	23	14,2	14,2	19,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	42	25,9	25,9	45,1
<b>Συμφωνώ</b>	<b>59</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>81,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	30	18,5	18,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 60 Ερώτηση Γ.7**





### 5.2.4 Ανάλυση Άξονα Δ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι οι μαθητές

Στον πίνακα 67, αποτυπώνονται με στατιστικά ποσοστά, οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τους μαθητές του σχολείου. Διαφαίνεται και πάλι να υπερτερεί η θετική τάση (Συμφωνώ-Συμφωνώ απόλυτα) με την άποψη ότι οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως (54,9%) και ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση (52,5%). Ουδέτερη τάση (39,5%) παρουσιάζει η άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την ευαισθητοποίησή τους απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα και στο γεγονός ότι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από τον θεσμό των μαθητικών συμβουλίων. Η πιο μεγάλη αρνητική τάση (30,9%) παρουσιάζει η ευαισθητοποίηση των μαθητών απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα και ότι δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές (29%). Διαπιστώνεται ότι περίπου το 70% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι οι μαθητές δεν είναι ευαισθητοποιημένοι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα, γεγονός που απεικονίζει την πραγματικότητα μέσα στο σχολείο αλλά και έξω από αυτό.

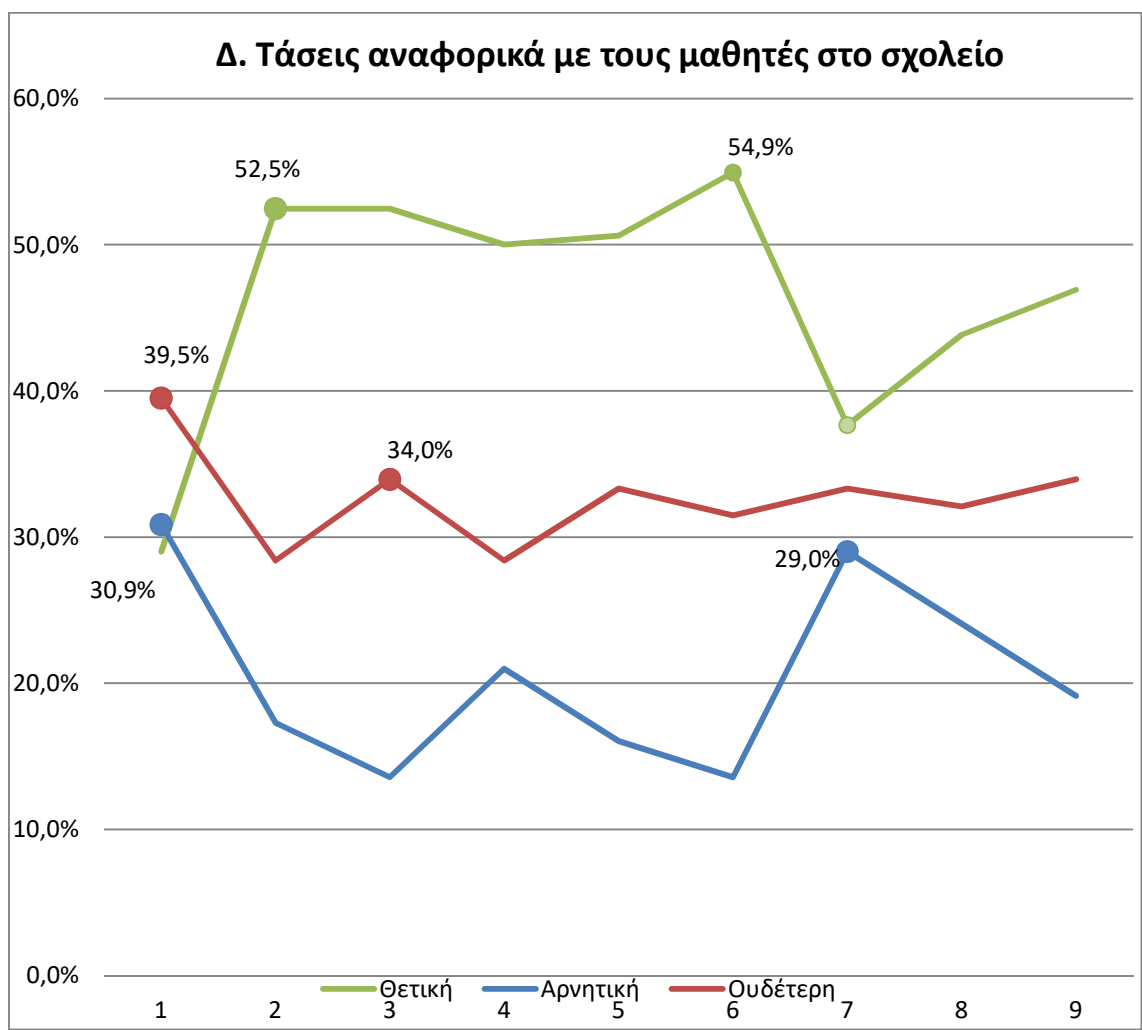
Οι τρεις τάσεις αναφορικά με τους μαθητές στο σχολείο, απεικονίζονται γραφικά στο Γράφημα 62. Το πράσινο χρώμα δείχνει την θετική τάση, το κόκκινο την ουδέτερη και το μπλε την αρνητική τάση. Πάνω σε κάθε γραμμή, υπάρχουν τα δύο μεγαλύτερα ποσοστά (αν υπάρχουν ισοβαθμίες τα τρία μεγαλύτερα ποσοστά). Στον κάτω άξονα τοποθετούνται οι ερωτήσεις του άξονα Δ. Το μεγαλύτερο ποσοστό από όλες τις τάσεις 54,9%, καταγράφεται στην θετική τάση και για την ερώτηση Δ.6 που αφορά στην άποψη των εκπαιδευτικών, ότι οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 67 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Δ**

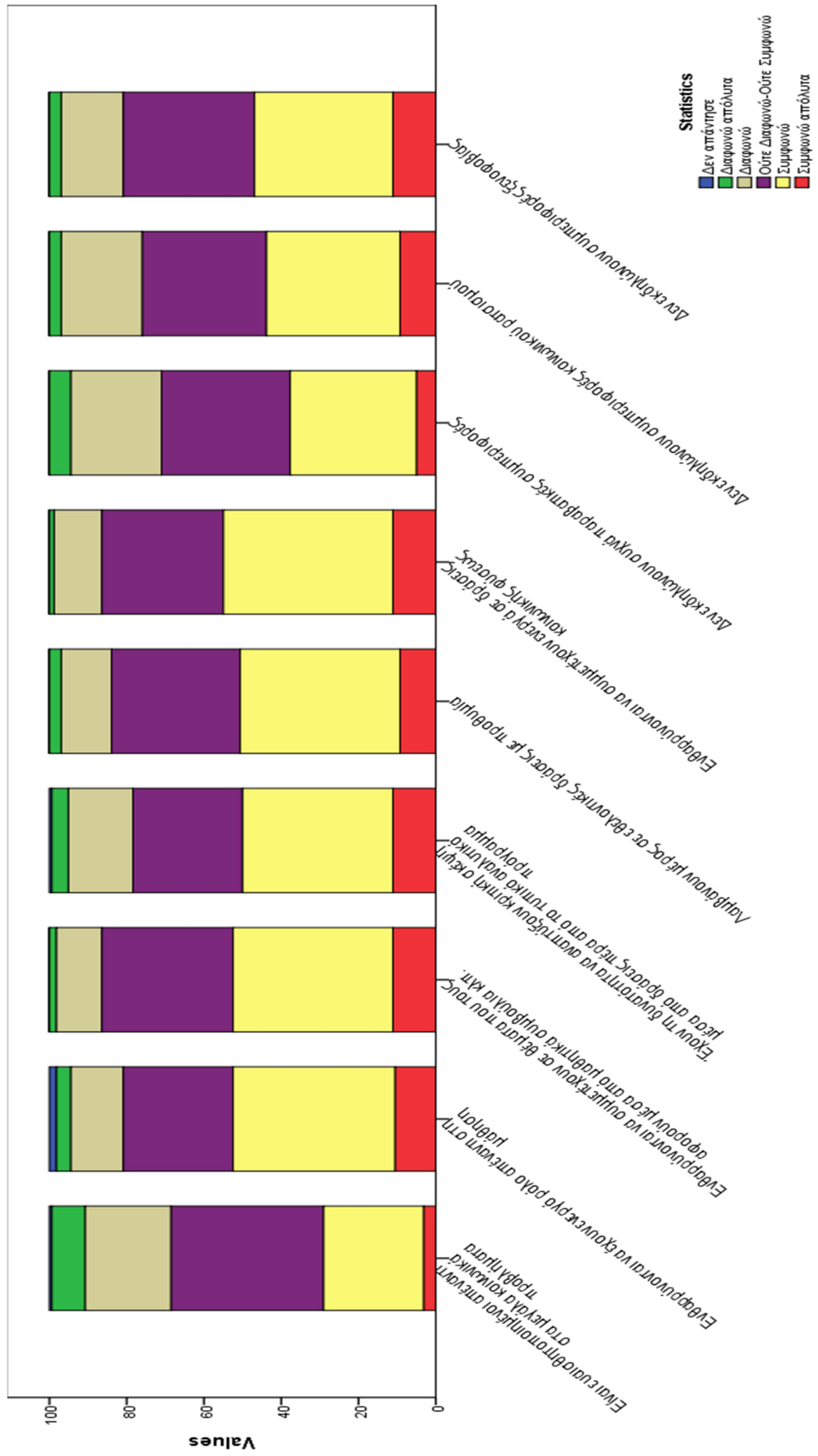
	Δεν απάντησε	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα	0,6%	8,6%	22,2%	39,5%	25,9%	3,1%
Ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση	1,9%	3,7%	13,6%	28,4%	42,0%	10,5%
Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.	0,0%	1,9%	11,7%	34,0%	41,4%	11,1%

Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα	0,6%	4,3%	16,7%	28,4%	38,9%	11,1%
Λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία	0,0%	3,1%	13,0%	33,3%	41,4%	9,3%
Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως	0,0%	1,2%	12,3%	31,5%	43,8%	11,1%
Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές	0,0%	5,6%	23,5%	33,3%	32,7%	4,9%
Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού	0,0%	3,1%	21,0%	32,1%	34,6%	9,3%
Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας	0,0%	3,1%	16,0%	34,0%	35,8%	11,1%

**ΓΡΑΦΗΜΑ 61 Τάσεις Άξονα Δ**



ΓΡΑΦΗΜΑ 62 Συνιστώσες Άξονα Δ



Στο σημείο αυτό τίθεται το ερώτημα στους συμμετέχοντες για το αν οι μαθητές στο σχολείο, είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα και στη συνέχεια παρατίθενται τα στατιστικά περιγραφικά δεδομένα.

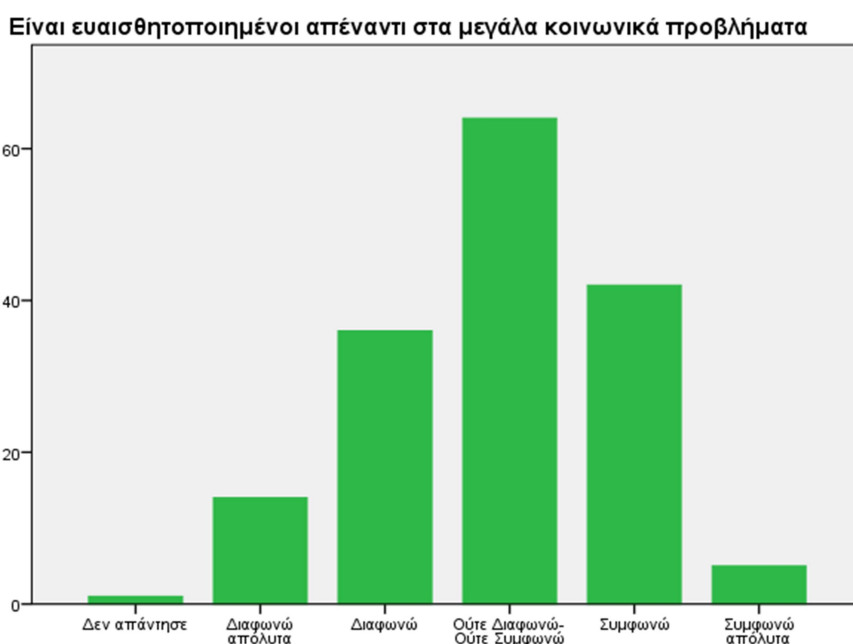
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό 39.5% κρατάνε μία ουδέτερη στάση , ενώ ακολουθεί η θετική τάση με ποσοστό (25,9%+3,1%) 29%. Η αντίθετη άποψη έχει ποσοστό (22,2%+8,6%) 30,8%. Επομένως, επικρατεί η αρνητική άποψη ότι οι μαθητές στο σχολείο δεν είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 68 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές τους είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα**

**Είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	14	8,6	8,6	9,3
Διαφωνώ	36	22,2	22,2	31,5
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>64</b>	<b>39,5</b>	<b>39,5</b>	<b>71,0</b>
Συμφωνώ	42	25,9	25,9	96,9
Συμφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 63 Ερώτηση Δ.1**



Στην παρακάτω ερώτηση παρατίθενται οι απόψεις των ερωτηθέντων για το εάν οι μαθητές τους ενθαρρύνονται στο να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση.

Από τον Πίνακα 69 και το διάγραμμα συμπεραίνουμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων με ποσοστό (42%+10,5%) 52,5% συμφωνούν με την άποψη ότι στο σχολείο, οι μαθητές ενθαρρύνονται στο να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση, ενώ μόνο το (13,6%+3,7%) 17,3% κατέθεσε μία αντίθετη δήλωση. Η ουδέτερη τάση ανέρχεται στο 28,4%.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 69 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο στη μάθηση**

**Ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	3	1,9	1,9	1,9
Διαφωνώ απόλυτα	6	3,7	3,7	5,6
Διαφωνώ	22	13,6	13,6	19,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	46	28,4	28,4	47,5
<b>Συμφωνώ</b>	<b>68</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>	<b>89,5</b>
Συμφωνώ απόλυτα	17	10,5	10,5	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 64 Ερώτηση Δ.2**



Στη συνέχεια καταγράφηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων για το αν οι μαθητές στο σχολείο ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια.

Και στην ερώτηση Δ.3 παρατηρούμε από τα διεξαγόμενα αποτελέσματα ότι το μεγαλύτερο ποσοστό, 41,4% δήλωσε ότι πράγματι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια, ενώ με αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό ακολούθησε η άποψη «Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ» με ποσοστό 34%.

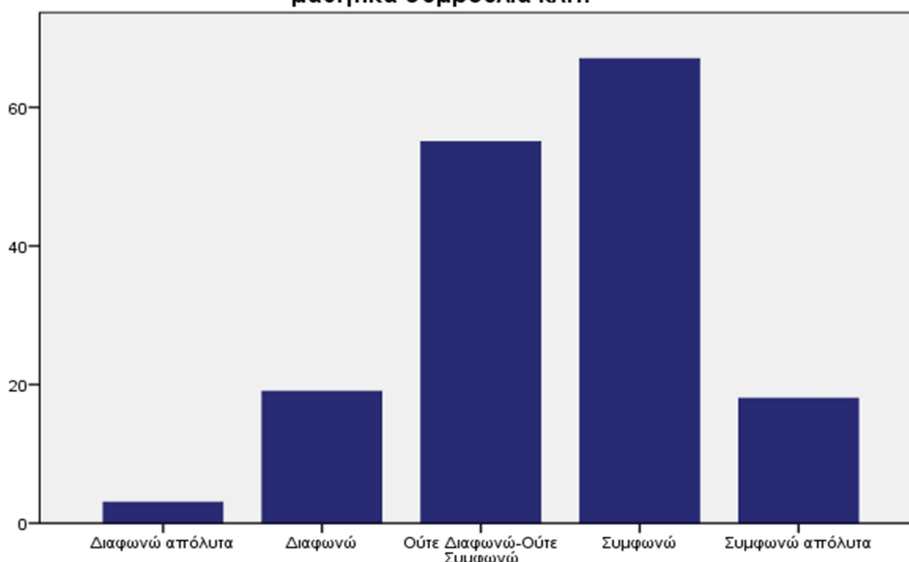
**ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια**

**Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	3	1,9	1,9	1,9
Διαφωνώ	19	11,7	11,7	13,6
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	55	34,0	34,0	47,5
<b>Συμφωνώ</b>	<b>67</b>	<b>41,4</b>	<b>41,4</b>	<b>88,9</b>
Συμφωνώ απόλυτα	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 65 Ερώτηση Δ.3**

**Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.**



Στο σημείο αυτό οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν για το εάν έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα του τυπικού αναλυτικού προγράμματος.

Από τους στατιστικούς περιγραφικούς δείκτες παρατηρούμε να υπερτερεί η θετική άποψη «Συμφωνώ» με ποσοστό 38,9%, ενώ το συνολικό θετικό ποσοστό ανέρχεται στο 50%. 28,4% των υποκειμένων της έρευνας έχει ουδέτερη άποψη. Γενικότερα, οι μισοί από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς, είχαν θετική δήλωση στο εάν οι μαθητές τους έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα του τυπικού αναλυτικού προγράμματος. 21% (16,7%+4,3%) διαφωνούν με το παραπάνω ζήτημα.

Στη συνέχεια μελετήθηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων στο δείγμα για το εάν λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία.

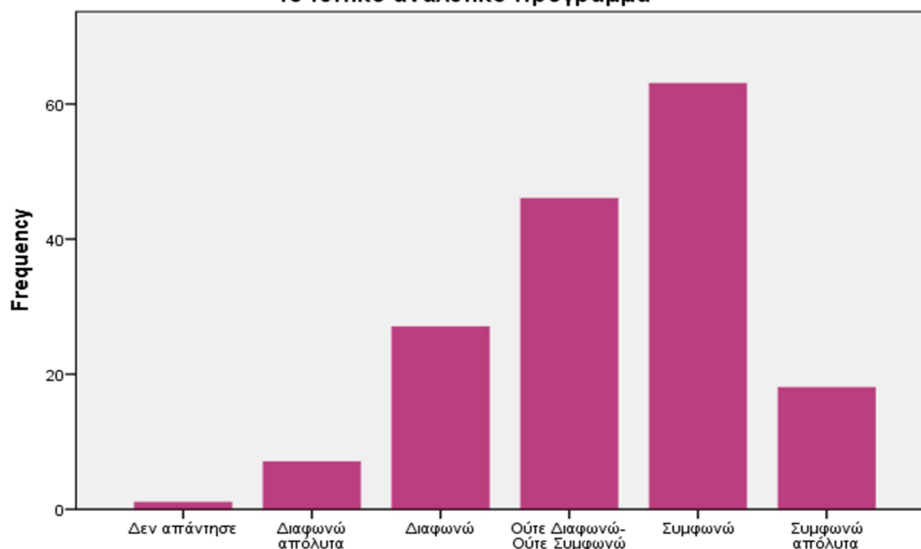
**ΠΙΝΑΚΑΣ 71 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα του τυπικού αναλυτικού προγράμματος**

Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν απάντησε	1	,6	,6	,6
Διαφωνώ απόλυτα	7	4,3	4,3	4,9
Διαφωνώ	27	16,7	16,7	21,6
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	46	28,4	28,4	50,0
<b>Συμφωνώ</b>	<b>63</b>	<b>38,9</b>	<b>38,9</b>	<b>88,9</b>
Συμφωνώ απόλυτα	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 66 Ερώτηση Δ.4**

Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα



Πάνω από το 50% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία, ενώ το 33,3% δεν εξέφρασε καθόλου διευκρινιστική άποψη δηλώνοντας «Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ». Στη συνέχεια ακολούθησαν οι απόψεις «Διαφωνώ» και «Διαφωνώ απόλυτα» με ποσοστά 13% και 3,1% αντίστοιχα.

Οι συμμετέχοντες στη συνέχεια ερωτήθηκαν και για το εάν ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε διάφορες δράσεις κοινωνικής φύσεως.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές έχουν τη δυνατότητα λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία**

**Λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,1
Διαφωνώ	21	13,0	13,0	16,0
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	54	33,3	33,3	49,4
<b>Συμφωνώ</b>	<b>67</b>	<b>41,4</b>	<b>41,4</b>	<b>90,7</b>
Συμφωνώ απόλυτα	15	9,3	9,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 67 Ερώτηση Δ.5**





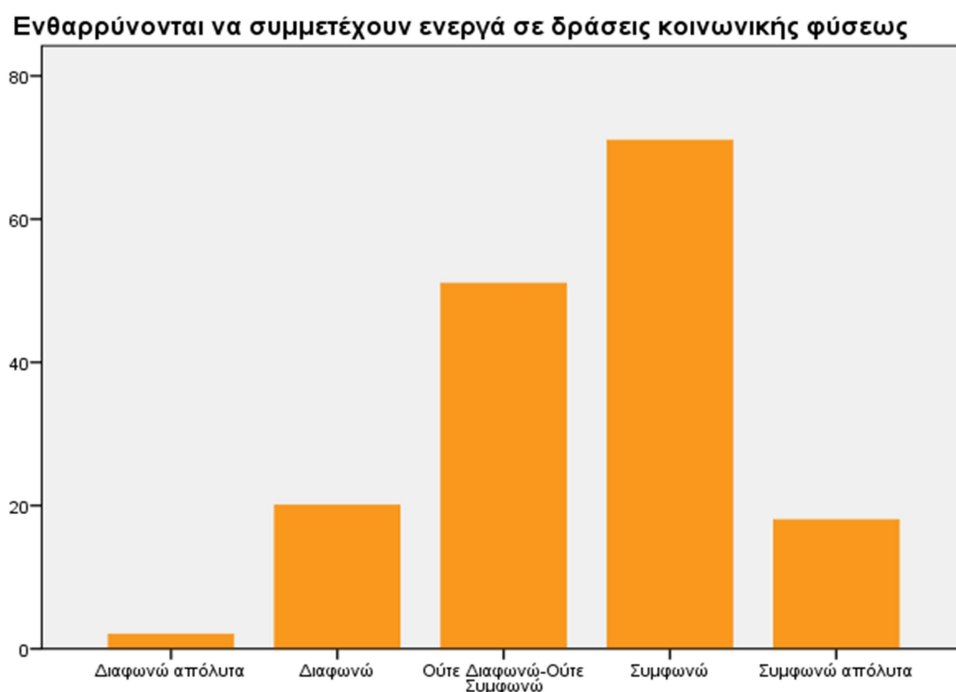
Και στην ερώτηση του Πίνακα 73, το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών (43,8%+11,1%) 54,9% δήλωσε ότι οι μαθητές τους ενθαρρύνονται στο να συμμετέχουν ενεργά σε διάφορες δράσης κοινωνικής φύσεως αποτελώντας την θετική τάση. Με ποσοστό 31,5% ακολουθεί η ουδέτερη δήλωση, ενώ μόλις το 12,3% διαφωνεί με το παραπάνω ζήτημα.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε διάφορες δράσης κοινωνικής φύσεως**

**Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	2	1,2	1,2	1,2
Διαφωνώ	20	12,3	12,3	13,6
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	51	31,5	31,5	45,1
<b>Συμφωνώ</b>	<b>71</b>	<b>43,8</b>	<b>43,8</b>	<b>88,9</b>
Συμφωνώ απόλυτα	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 68 Ερώτηση Δ.6**



Στη συνέχεια παρατίθενται οι περιγραφικοί στατιστικοί δείκτες για το εάν οι μαθητές στο σχολείο, εκδηλώνουν συχνά οι ερωτηθέντες παραβατικές συμπεριφορές.

Στην παρακάτω ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό 33,3% του δείγματος δήλωσε «Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ», ενώ ακολουθεί η δήλωση ότι «Συμφωνώ» με ποσοστό 32,7% και η αντίθετη άποψη «Διαφωνώ» με ποσοστό 23,5%. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι σε γενικές γραμμές η πλειοψηφία του δείγματος των μαθητών, δεν εκδηλώνει συχνά παραβατικές συμπεριφορές.

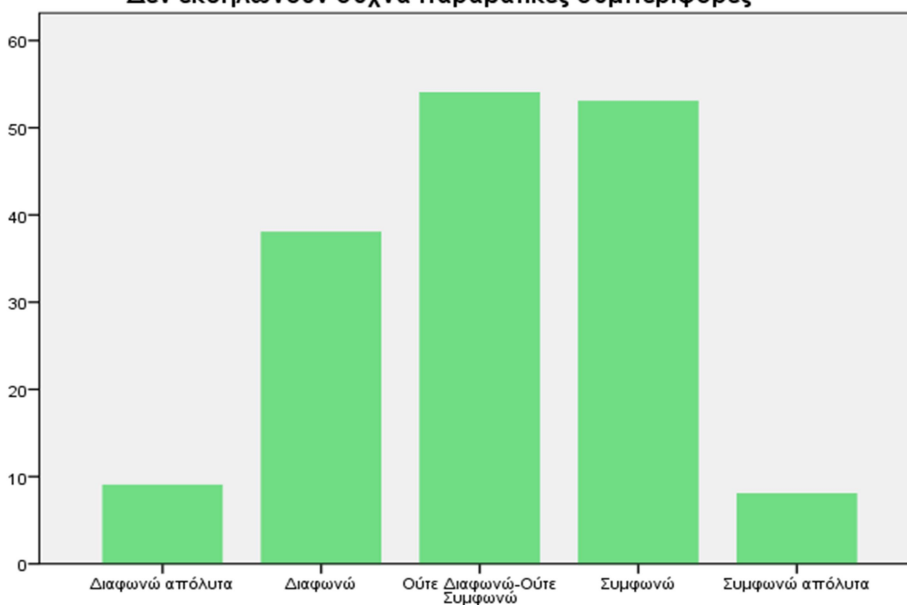
**ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές δεν εκδηλώνουν παραβατικές συμπεριφορές**

Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	5,6	5,6	5,6
Διαφωνώ	38	23,5	23,5	29,0
<b>Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ</b>	<b>54</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>62,3</b>
Συμφωνώ	53	32,7	32,7	95,1
Συμφωνώ απόλυτα	8	4,9	4,9	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 69 Ερώτηση Δ.7**

Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές



Στη συνέχεια ακολουθεί το ερώτημα για το εάν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (34,6%+9,3%) 43,9% δήλωσαν ότι οι μαθητές τους δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού, ενώ διαφωνεί με αυτή την άποψη το 24,1%. Σημαντικό ήταν και το ποσοστό εκείνων που δεν είχαν ξεκάθαρη άποψη επί του θέματος με ποσοστό 32,1%.

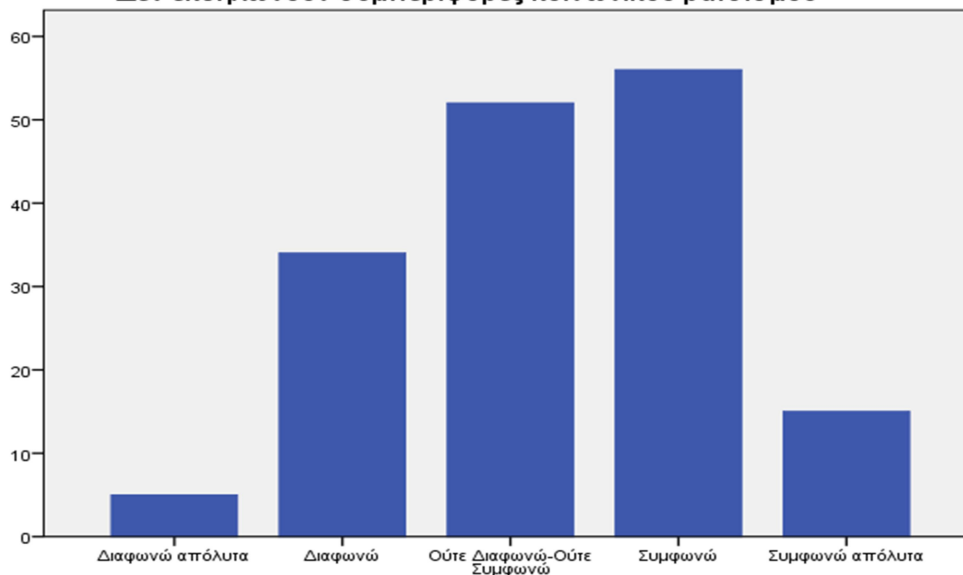
**ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού**

**Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,1
Διαφωνώ	34	21,0	21,0	24,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	52	32,1	32,1	56,2
<b>Συμφωνώ</b>	<b>56</b>	<b>34,6</b>	<b>34,6</b>	<b>90,7</b>
Συμφωνώ απόλυτα	15	9,3	9,3	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 70 Ερώτηση Δ.8**

**Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού**



Τέλος, οι συμμετέχοντες στο δείγμα ερωτήθηκαν για το εάν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας.

Με ποσοστό 46,9% (35,8%+11,1%) οι συμμετέχοντες στο δείγμα δήλωσαν ότι συμφωνούν στην άποψη ότι οι μαθητές δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας, ενώ με ποσοστό 34% ακολουθεί η ουδέτερη τάση «Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ». Η συνολικά αρνητική τάση (16%+3,1%) 19,1% θεωρεί ότι οι μαθητές εκδηλώνουν ξενοφοβικές συμπεριφορές. Η θετική τάση κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό 46,9%, γεγονός που μας κάνει να συμπεράνουμε ότι υπάρχει συμφωνία στην άποψη ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι οι μαθητές τους δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας.

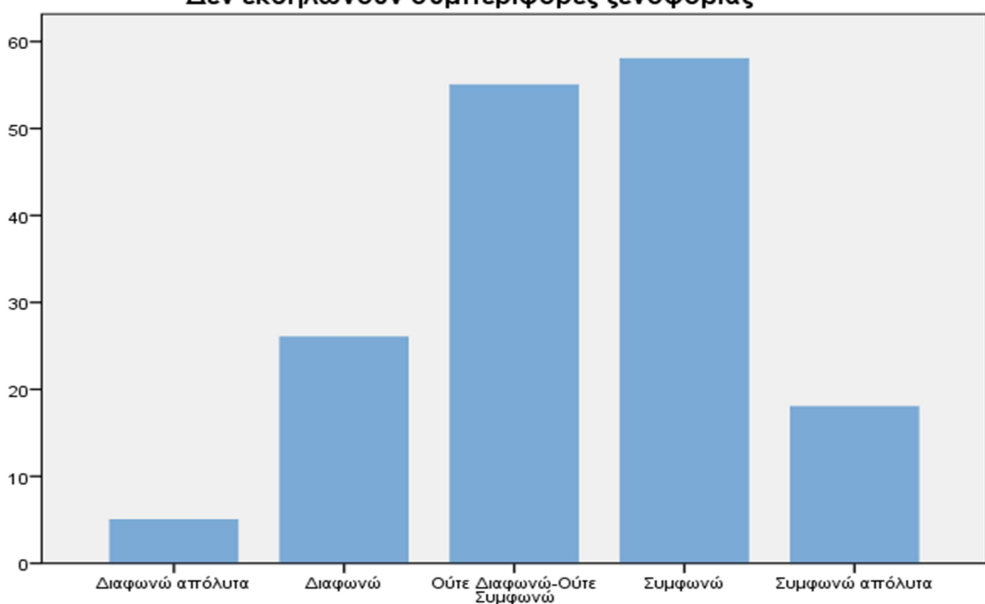
**ΠΙΝΑΚΑΣ 76 Στατιστικοί περιγραφικοί δείκτες άποψης των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν οι μαθητές εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας**

**Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	5	3,1	3,1	3,1
Διαφωνώ	26	16,0	16,0	19,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	55	34,0	34,0	53,1
<b>Συμφωνώ</b>	<b>58</b>	<b>35,8</b>	<b>35,8</b>	<b>88,9</b>
Συμφωνώ απόλυτα	18	11,1	11,1	100,0
Total	162	100,0	100,0	

**ΓΡΑΦΗΜΑ 71 Ερώτηση Δ.9**

**Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας**



### **5.2.5 Ανάλυση Άξονα Ε: Θεωρώ ότι το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι:**

Στην ενότητα αυτή αναλύεται ο άξονας Ε του ερωτηματολογίου, όπου οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να αποτυπώσουν της άποψή τους σχετικά με το πιο θεωρούν ως το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς τους.

Στον πίνακα 77, παρουσιάζονται τα συνολικά στατιστικά ποσοστά που αφορούν την ερώτηση του άξονα Ε, σχετικά με το πιο θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ως το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς τους. Μετά τον συνυπολογισμό των τάσεων από επτά σε δύο, τα αποτελέσματα διαφοροποιήθηκαν όπως φαίνονται στον πίνακα 78. Η στατιστική ανάλυση έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο ανάμεσα στις επτά επιλογές, αποτελεί η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς τους. Το δεύτερο πιο θετικό στοιχείο μεταξύ των επτά επιλογών, αποτελεί η σχέση με τους μαθητές τους στην τάξη. Η δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης αποτελεί την ερώτηση με την μικρότερη τάση σημαντικότητας (0,6%). Η ίδια αρνητική τάση, σχετικά με τις ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (34,6%), καταγράφηκε και στον άξονα Α.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης, απεικονίζονται γραφικά φαίνεται χρωματικά στο Γράφημα 73, δείχνοντας τις συνιστώσες του άξονα Ε, ενώ οι τάσεις του άξονα Ε, απεικονίζονται στο Γράφημα 74. Το μπλε χρώμα αντιστοιχεί στην τάση «Εξαιρετικά σημαντικό» όπου κυριαρχεί στην απάντηση «Η διδασκαλία-η φύση της δουλειάς μου» με συνολικό ποσοστό 91,4% και στην απάντηση «Η σχέση με τους μαθητές μου στην τάξη» με συνολικό ποσοστό 87%. Με κόκκινο χρώμα απεικονίζεται η τάση «Καθόλου σημαντικό». Υψηλή αρνητική τιμή καταγράφηκε στην απάντηση των εκπαιδευτικών σχετικά με την δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχουν, γεγονός που ισχυροποιεί την άποψη ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι δεν έχουν δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης στο σχολείο.

Επίσης αρνητική τάση παρουσιάζεται στην απάντηση σχετικά με την ασφάλεια που τους παρέχει η εργασία τους.

Συνεπώς η διδασκαλία, ως φύση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος και η σχέση με τους μαθητές στην τάξη, αποτελούν τα πιο σημαντικά και θετικά στοιχεία της δουλειάς για τους εκπαιδευτικούς.

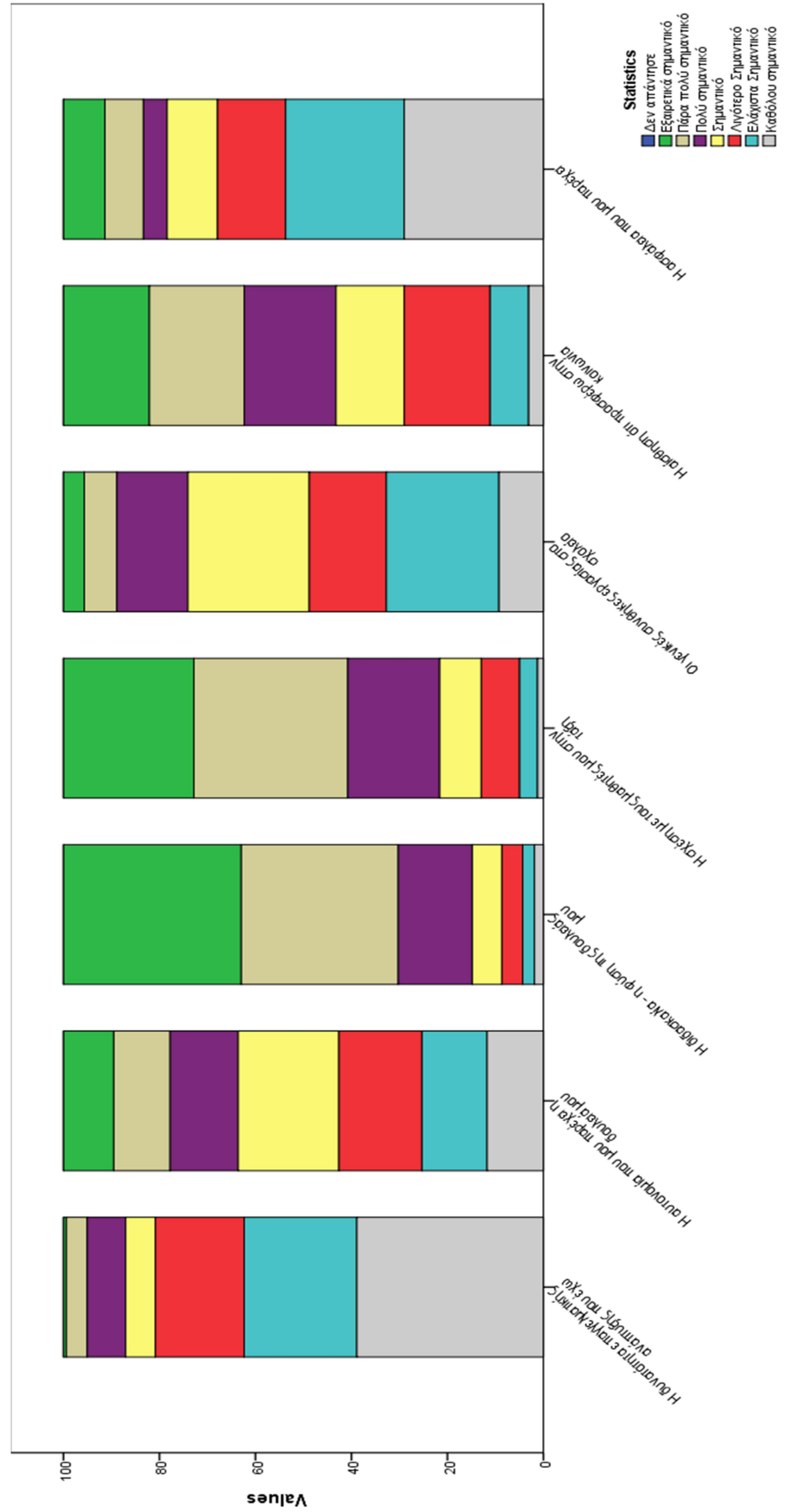
**ΠΙΝΑΚΑΣ 77** Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Ε

	Εξαιρετικά σημαντικό	Πάρα πολύ σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Σημαντικό	Λιγότερο σημαντικό	Ελάχιστο σημαντικό	Καθόλου σημαντικό
Η δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχω	0,6%	4,3%	8,0%	6,2%	18,5%	<b>23,5%</b>	<b>38,9%</b>
Η αυτονομία που μου παρέχει η δουλειά μου	10,5%	11,7%	14,2%	21,0%	17,3%	13,6%	11,7%
<b>Η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς μου</b>	<b>37,0%</b>	<b>32,7%</b>	15,4%	6,2%	4,3%	2,5%	1,9%
<b>Η σχέση με τους μαθητές μου στην τάξη</b>	<b>27,2%</b>	<b>32,1%</b>	19,1%	8,6%	8,0%	3,7%	1,2%
Οι γενικές συνθήκες εργασίας στο σχολείο	4,3%	6,8%	14,8%	25,3%	16,0%	23,5%	9,3%
Η αίσθηση ότι προσφέρω στην κοινωνία	17,9%	19,8%	19,1%	14,2%	17,9%	8,0%	3,1%
Η ασφάλεια που μου παρέχει	8,6%	8,0%	4,9%	10,5%	14,2%	<b>24,7%</b>	<b>29,0%</b>

**ΠΙΝΑΚΑΣ 78** Τάσεις Άξονα Ε

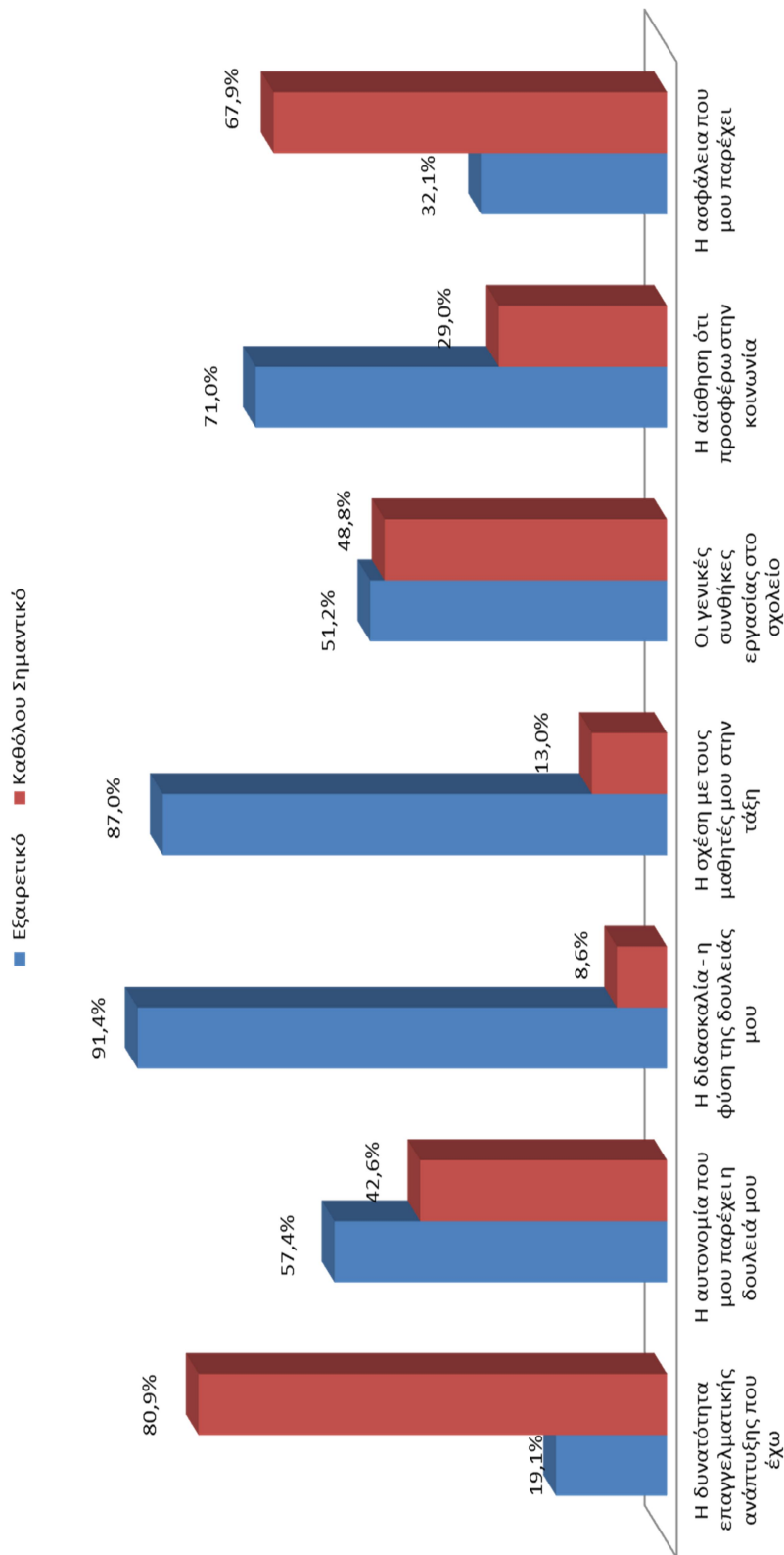
	Σημαντικό	Καθόλου σημαντικό
<b>Η δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχω</b>	19,1%	<b>80,9%</b>
Η αυτονομία που μου παρέχει η δουλειά μου	57,4%	42,6%
<b>Η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς μου</b>	<b>91,4%</b>	8,6%
<b>Η σχέση με τους μαθητές μου στην τάξη</b>	<b>87,0%</b>	13,0%
Οι γενικές συνθήκες εργασίας στο σχολείο	51,2%	48,8%
Η αίσθηση ότι προσφέρω στην κοινωνία	71,0%	29,0%
<b>Η ασφάλεια που μου παρέχει</b>	32,1%	<b>67,9%</b>

ΓΡΑΦΗΜΑ 72 Συνιστώσες Άξονα Ε



ΓΡΑΦΗΜΑ 73 Τάσεις Άξονα Ε

**Ε. Θεωρώ ότι, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι:**





**5.2.6 Ανάλυση Άξονα Ζ: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή;**

Στον πίνακα 79, καταγράφονται τα στατιστικά δεδομένα όπως ταξινομούνται ανά ερώτηση και τάση σημαντικότητας. Η ερώτηση αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον από την άποψη, ότι για πρώτη φορά κατά την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων, θα πρέπει να αναφερθούμε σε ένα ποσοστό περίπου 15% το οποίο δεν απάντησε στις ερωτήσεις.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Ζ**

	Δεν απάντησε	Εξαιρετικά σημαντικό	Πάρα πολύ σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Σημαντικό	Λιγότερο Σημαντικό	Ελάχιστο Σημαντικό	Καθόλου σημαντικό
Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων εκφοβισμού	14,8%	13,6%	14,8%	11,1%	17,3%	11,7%	7,4%	9,3%
Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού	14,8%	8,0%	18,5%	17,3%	16,0%	9,3%	11,7%	4,3%
Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του διευθυντή για αυτά τα θέματα	14,8%	3,7%	2,5%	7,4%	9,3%	19,8%	18,5%	24,1%
Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των εκπαιδευτικών για αυτά τα θέματα	14,2%	7,4%	10,5%	7,4%	17,3%	14,2%	<b>23,5%</b>	5,6%
Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα	13,6%	<b>21,0%</b>	13,6%	21,6%	12,3%	10,5%	3,7%	3,7%
Μη – ικανοποιητική δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	14,8%	6,2%	17,9%	12,3%	15,4%	13,6%	16,0%	3,7%
Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	11,1%	<b>32,7%</b>	3,7%	8,6%	1,9%	4,9%	3,1%	<b>34,0%</b>

Από τα δεδομένα και μετά τον συνυπολογισμό των τάσεων από επτά σε δύο (Πίνακας 80), το «Σημαντικό» και το «Όχι σημαντικό», διαπιστώνουμε ότι με ποσοστό 68,5%, το μεγαλύτερο πρόβλημα για τους εκπαιδευτικούς αυτή τη στιγμή στο σχολείο, είναι η έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση για αυτά τα θέματα. Το δεύτερο πιο σημαντικό πρόβλημα και με ποσοστό 59,8%, σχετικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, αποτελεί η έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού.

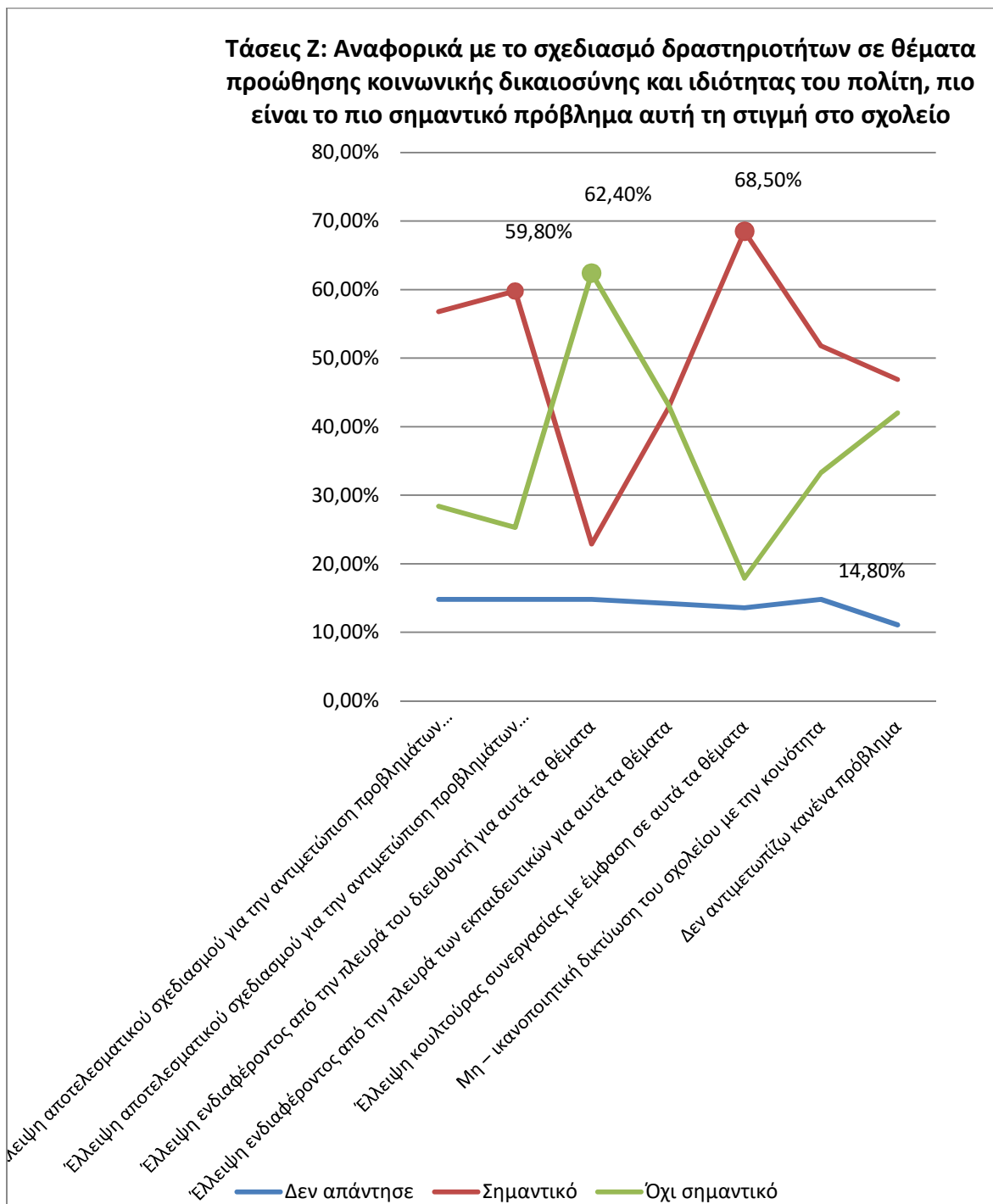
**ΠΙΝΑΚΑΣ 80 Τάσεις Άξονα Z**

	Δεν απάντησε	Σημαντικό	Όχι σημαντικό
Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων εκφοβισμού	14,80%	56,80%	28,40%
Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού	14,80%	<b>59,80%</b>	25,30%
Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του διευθυντή για αυτά τα θέματα	14,80%	22,90%	<b>62,40%</b>
Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των εκπαιδευτικών για αυτά τα θέματα	14,20%	42,60%	43,30%
Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα	13,60%	<b>68,50%</b>	17,90%
Μη – ικανοποιητική δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	14,80%	51,80%	33,30%
Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	11,10%	46,90%	42,00%

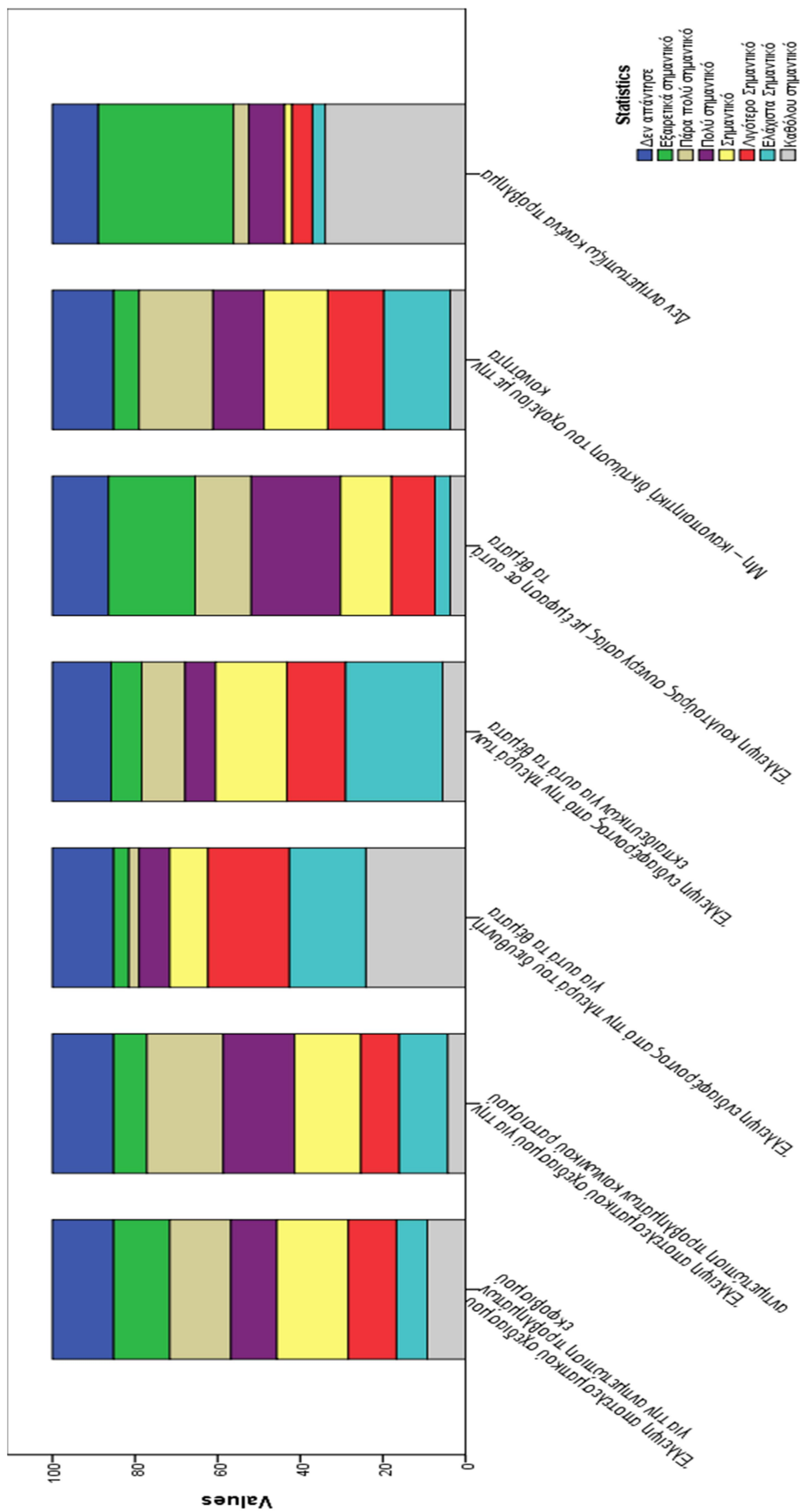
Το μεγαλύτερο ποσοστό (62,4%) καταγράφεται στην τάση «Όχι Σημαντικό» και στην άποψη σχετικά με την έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του διευθυντή για αυτά τα θέματα. Δηλαδή οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν, ότι το λιγότερο σημαντικό πρόβλημα αποτελεί ο ρόλος της διεύθυνσης του σχολείου σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ενώ το πιο σημαντικό πρόβλημα αποτελεί η έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας σε αυτά τα θέματα.

Οι τάσεις του άξονα Z, απεικονίζονται χρωματικά και στο Γράφημα 75. Με κόκκινο χρώμα, παρουσιάζεται η γραμμή της τάσης «Σημαντικό», με πράσινο χρώμα το «Όχι σημαντικό» και με μπλε χρώμα η τάση «Δεν απάντησε». Πάνω σε κάθε γραμμή φαίνεται η ένδειξη με το μεγαλύτερο ποσοστό. Στην συγκεκριμένη ερώτηση, παρατηρείται ποσοστό περίπου 15%, το οποίο δεν απάντησε στις ερωτήσεις.

ΓΡΑΦΗΜΑ 74 Τάσεις Άξονα Ζ



**ΓΡΑΦΗΜΑ 75 Συνιστώσες Άξονα Z**



**5.2.7 Ανάλυση Άξονα Η: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας;**

Στον πίνακα 81, παρουσιάζονται τα ποσοστά που καταγράφηκαν στις ερωτήσεις του άξονα Η, σχετικά με την άποψη των εκπαιδευτικών για το ποιο είναι το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο, σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα. Μετά τον συνυπολογισμό των τάσεων από επτά σε δύο, το πιο «Σημαντικό» και το «Όχι σημαντικό», που απεικονίζονται στον Πίνακα 82, διαπιστώνουμε ότι σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς, ποσοστό 61,8%, θεωρούν ότι δεν αντιμετωπίζουν κανένα πρόβλημα. Το 59,8%, του δείγματος αναφέρει ως το επόμενο πιο σημαντικό πρόβλημα, σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, αποτελεί η άποψη ότι μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του.

Επίσης, το 53,1% των εκπαιδευτικών του δείγματος θεωρεί ότι ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα είναι, ότι δεν υπάρχει ο χρόνος-λόγω φόρτου εργασίας- να ασχοληθούν οι εκπαιδευτικοί και με θέματα κοινωνικής αποστολής του σχολείου στην τάξη.

Στο Γράφημα 77, απεικονίζονται χρωματικά με κόκκινο χρώμα η γραμμή της τάσης «Σημαντικό», με πράσινο χρώμα η γραμμή της τάσης «Όχι σημαντικό» και με μπλε χρώμα η τάση «Δεν απάντησαν». Πάνω σε κάθε γραμμή φαίνεται η ένδειξη με το μεγαλύτερο ποσοστό. Στην συγκεκριμένη ερώτηση, παρατηρείται ποσοστό περίπου 14%, το οποίο δεν απάντησε.

Τέλος, στο Γράφημα 78, απεικονίζονται χρωματικά οι συνιστώσες του Άξονα Η.

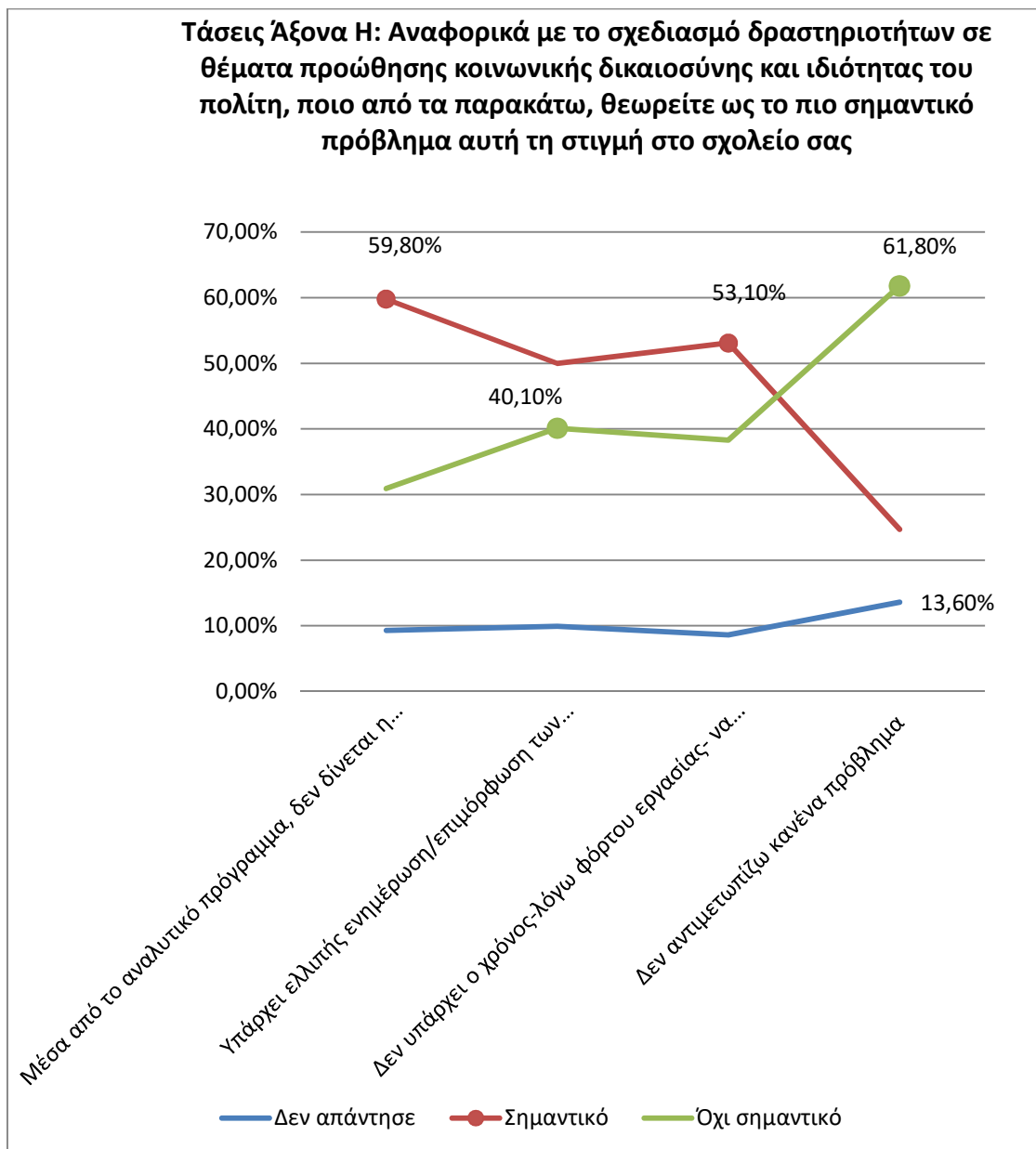
**ΠΙΝΑΚΑΣ 81 Συνολικός πίνακας των στατιστικών ποσοστών του Άξονα Η**

	Δεν απάντησε	Το πιο σημαντικό	Λιγότερο σημαντικό	Ελάχιστα σημαντικό	Καθόλου Σημαντικό
Μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του	9,3%	<b>29,6%</b>	<b>30,2%</b>	19,8%	11,1%
Υπάρχει ελλιπής ενημέρωση/επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για την προώθηση των κοινωνικών αξιών στο σχολείο	9,9%	22,8%	27,2%	29,6%	10,5%
Δεν υπάρχει ο χρόνος-λόγω φόρτου εργασίας- να ασχοληθούν οι εκπαιδευτικοί και με θέματα κοινωνικής αποστολής του σχολείου στην τάξη	8,6%	24,1%	29,0%	<b>30,9%</b>	7,4%
Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	13,6%	20,4%	4,3%	6,2%	<b>55,6%</b>

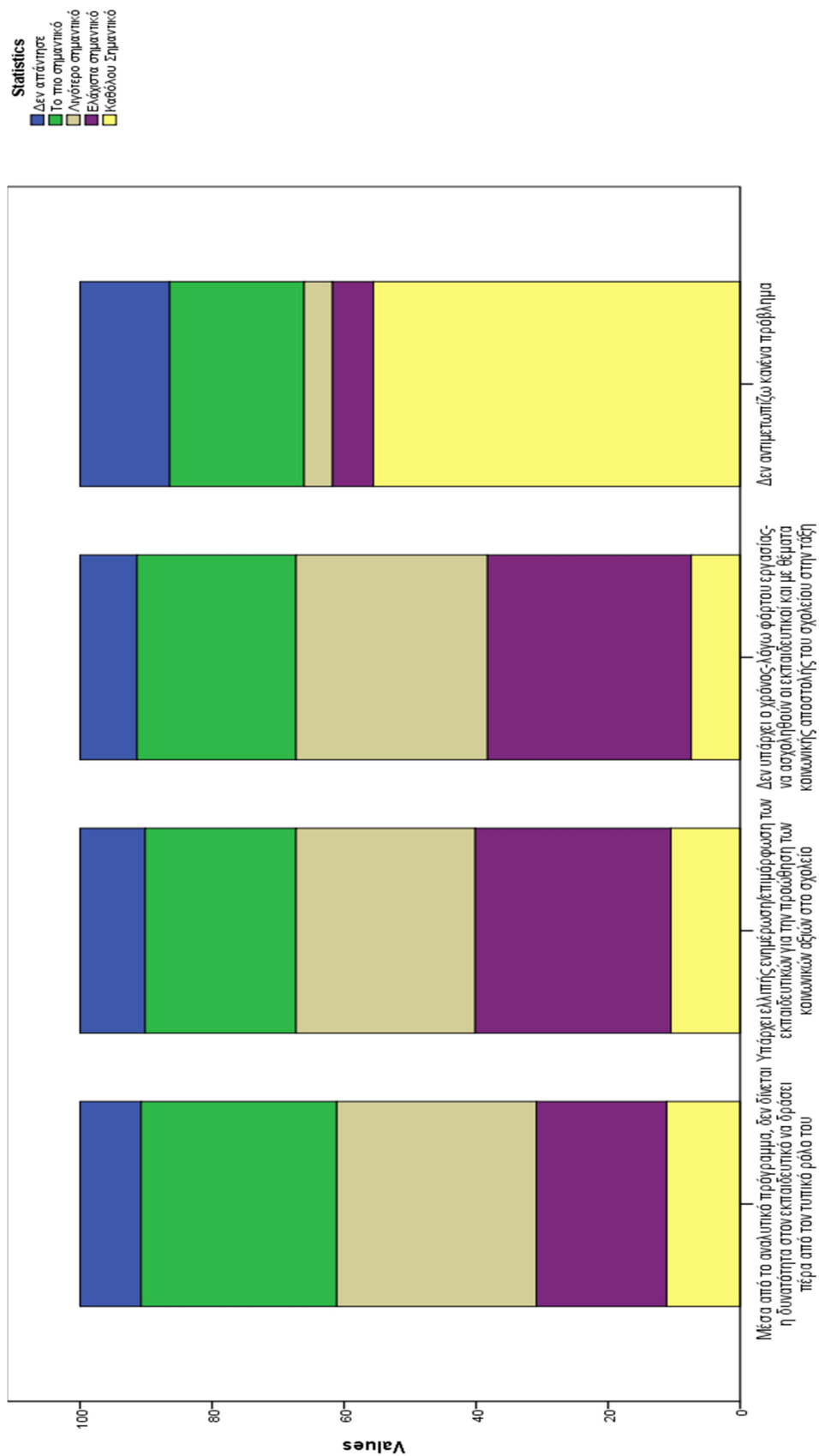
**ΠΙΝΑΚΑΣ 82 Τάσεις Άξονα Η**

	Δεν απάντησε	Σημαντικό	Όχι σημαντικό
Μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του	9,30%	<b>59,80%</b>	30,90%
Υπάρχει ελλιπής ενημέρωση/επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για την προώθηση των κοινωνικών αξιών στο σχολείο	9,90%	50,00%	40,10%
Δεν υπάρχει ο χρόνος-λόγω φόρτου εργασίας- να ασχοληθούν οι εκπαιδευτικοί και με θέματα κοινωνικής αποστολής του σχολείου στην τάξη	8,60%	<b>53,10%</b>	38,30%
Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	13,60%	24,70%	<b>61,80%</b>

ΓΡΑΦΗΜΑ 76 Τάσεις Άξονα Η



**ΓΡΑΦΗΜΑ 77 Συνιστώσες Άξονα Η**





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### Ανάλυση Συσχέτισης

#### 6.1 Ανάλυση συσχετίσεων μεταβλητών

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε επαγωγικά με κατάλληλα στατιστικά εργαλεία ανάλογα το είδος της μεταβλητής. Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης για  $\chi^2$ , Mann-Whitney Test, Spearman's rho, Chi-Square Test, Kendall's tau-b, διακύμανσης και παλινδρόμησης (regression). Ανάλογα το είδος των συσχετιζόμενων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε το κατάλληλο εργαλείο.

#### 6.2 Έλεγχος συνάφειας μεταξύ δύο μεταβλητών

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της εύρεσης της πιθανής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών των αξόνων της παρούσας εργασίας.

##### 6.2.1 Αίσθημα δικαίου και νοηματοδότηση στην εργασία

Οι μεταβλητές των οποίων υπολογίστηκε η συσχέτιση είναι οι μεταβλητές του αισθήματος δικαίου και της απόδοσης νοήματος στην εργασία από τους εκπαιδευτικούς. Διαφαίνεται από τον πίνακα 83, ότι ο βαθμός συσχέτισης, είναι 0,565 γεγονός που μας κάνει να διαπιστώσουμε ότι η συσχέτιση ( $r = 0,565$ ) είναι υψηλή θετική και στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1%). Δηλαδή, υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ νοήματος στην εργασία και αισθήματος δικαίου ( $r = 0,056$ ,  $p < 0.001$ ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 83 Συσχέτιση μεταξύ Νοηματοδότησης και αισθήματος δικαίου**

Correlations <sup>b</sup>				
			Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα	Επικρατεί αίσθημα δικαίου
Spearman's rho	Τάση>Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Correlation Coefficient	1,000	,565**
		Sig. (2-tailed)		0,000
	Επικρατεί αίσθημα δικαίου	Correlation Coefficient	,565**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 6.2.2 Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα - Προωθείται η ιδιότητα του πολίτη

Στη συνέχεια και για να ελέγξουμε την συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης νοήματος στην εργασία και της προώθησης της ιδιότητας του πολίτη στον σχολικό οργανισμό, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman ( $\rho$ ). Τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα 84. Η συσχέτιση των δύο μεταβλητών είναι σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1%). Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι υπάρχει μια ισχυρά θετική συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης νοήματος στην εργασία και της ιδιότητας του πολίτη ( $r = 0,054$   $N = 162$ ,  $p < 0.001$ ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 84** Συσχέτιση μεταξύ Νοήματος στην εργασία και ιδιότητας του πολίτη

Correlations					
		Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα		Προωθείται η ιδιότητα του πολίτη	
Spearman's rho	Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Correlation Coefficient	1,000	,540**	
		Sig. (2-tailed)		0,000	
		N	162	162	
	Προωθείται η ιδιότητα του πολίτη	Correlation Coefficient	,540**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	0,000		
		N	162	162	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,473	,056	8,430	0,000
N of Valid Cases		162			

### 6.2.3 Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα – Ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές

Στη συνέχεια υπολογίστηκε η συσχέτιση των μεταβλητών «θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα» και της μεταβλητής που μετρά την άποψη ότι «ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές». Διαφαίνεται από τον πίνακα 85, ότι ο βαθμός συσχέτισης των μεταβλητών είναι 0,566 γεγονός που μας κάνει να πούμε ότι η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1%). Υπάρχει μια σημαντική θετική

σχέση μεταξύ νοήματος στην εργασία και προώθησης δημοκρατικών πρακτικών ( $r = 0,056$   $df = 160$ ,  $p < 0.001$ ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 85 Έλεγχος συσχέτισης Νοηματοδότησης - Δημοκρατικότητας**

Correlations					
			Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα	Ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές	
Spearman's rho	Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Correlation Coefficient	1,000	,566**	
		Sig. (2-tailed)		0,000	
	Ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές	Correlation Coefficient	,566**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	0,000		
Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,517	,057	9,100	0,000
N of Valid Cases		162			

Στη συνέχεια και για να ελέγξουμε την συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης νοήματος και της πτυχών δημοκρατικότητας στον σχολικό οργανισμό, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Spearman. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα 86. Η συσχέτιση των δύο μεταβλητών είναι σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1%). Υφίσταται δηλαδή μια σημαντική σχέση μεταξύ νοήματος στην εργασία και δημοκρατικών πρακτικών ( $r = 0,05$ ,  $N = 16$ ,  $p < 0.001$ ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 86 Έλεγχος συσχέτισης Νοηματοδότησης – Δημοκρατικών πρακτικών**

Correlations					
			Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	
Spearman's rho	Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα	Correlation Coefficient	1,000	,677**	
		Sig. (2-tailed)		0,000	
		N	162	160	
	Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	Correlation Coefficient	,677**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	0,000		
		N	160	160	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,517	,057	9,100	0,000
N of Valid Cases		162			

### 6.3 Έλεγχος διαφοράς παραγόντων

Εξετάστηκε η διαφορά των μέσων τιμών των μεταβλητών σχετικά με το φύλο (άνδρες, γυναίκες), χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Mann-Whitney Test. Στον πίνακα 87, απεικονίζονται οι τιμές των μεταβλητών. Επειδή όλα τα p values είναι  $> 0,05$ , δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των ανδρών και των γυναικών. Από τον πίνακα 87, συμπεραίνουμε ότι ο παράγοντας φύλο δεν διαφοροποιεί σε βαθμό στατιστικά σημαντικό τους παράγοντες που εξετάστηκαν.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 87 Έλεγχος διαφοράς παραγόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών**

Mann-Whitney Test				
Ranks				
Μεταβλητή Φύλο		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Το εκπαιδευτικό μου έργο είναι για μένα σκοπός ζωής	Άνδρας	73	77,11	5629,00
	Γυναίκα	89	85,10	7574,00
	Total	162		
Νοιώθω αφοσιωμένος/η στο εκπαιδευτικό έργο μου	Άνδρας	73	78,47	5728,50
	Γυναίκα	89	83,98	7474,50
	Total	162		
Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Άνδρας	73	78,32	5717,00
	Γυναίκα	89	84,11	7486,00
	Total	162		
Επικρατεί αίσθημα δικαίου	Άνδρας	73	81,04	5916,00
	Γυναίκα	89	81,88	7287,00
	Total	162		
Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	Άνδρας	73	80,47	5874,00
	Γυναίκα	89	82,35	7329,00
	Total	162		
Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	Άνδρας	73	80,68	5889,50
	Γυναίκα	89	82,17	7313,50
	Total	162		

Test Statistics <sup>a</sup>							
	Το εκπαιδευτικό μου έργο είναι για μένα σκοπός ζωής	Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Επικρατεί αίσθημα δικαίου	Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	Νοιώθω αφοσιωμένος/η στο εκπαιδευτικό έργο μου	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό
Mann-Whitney U	2928,000	3016,000	3215,000	3173,000	3188,500	3027,500	3072,000
Wilcoxon W	5629,000	5717,000	5916,000	5874,000	5889,500	5728,500	7077,000
Z	-1,128	-,821	-,118	-,265	-,212	-,786	-,620
Asymp. Sig. (2-tailed)	,259	,412	,906	,791	,832	,432	,535

a. Grouping Variable: Μεταβλητή Φύλο

#### 6.4 Συσχετίσεις μεταβλητών με δημογραφικά στοιχεία

Αναλύθηκαν οι δημογραφικοί παράγοντες με βασικές συνιστώσες των αξόνων της έρευνας.

##### 6.4.1 Φύλο-Αλλαγή σχολείου

Διαπιστώνεται από τον πίνακα 88, ότι το 18,5% των ανδρών του δείγματος διαφωνούν σχετικά με την αλλαγή σχολείου, ενώ το 26,5% των ανδρών συμφωνεί με αυτή την άποψη. Συμπερασματικά, οι περισσότεροι άνδρες εκπαιδευτικοί του δείγματος, θα ήθελαν να αλλάξουν σχολείο. Όσον αφορά στις γυναίκες το 27,2% διαφωνεί με την άποψη αλλαγής σχολείου και το 27,8% συμφωνεί στο ζήτημα της αλλαγής σχολείου. Άρα, πάνω από το μισό δείγμα των γυναικών του δείγματος επιθυμεί να παραμείνει στο σχολείο που υπηρετεί την τρέχουσα χρονική στιγμή.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 88 Μεταβλητή Φύλο-Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο**

Μεταβλητή Φύλο * Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο					
		Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο		Total	
		Διαφωνώ	Συμφωνώ		
Μεταβλητή Φύλο	Άνδρας	Count	30	43	73
		Total	18,5%	26,5%	45,1%
	Γυναίκα	Count	44	45	89
		% of Total	27,2%	27,8%	54,9%
		% of Total	45,7%	54,3%	100,0%

#### 6.4.2 Φύλο-Ελεύθερη έκφραση της άποψης

Συσχετίστηκε το φύλο με το αν οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους. Το 44,4% των ανδρών του δείγματος, διαφωνεί με την άποψη ότι μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα την γνώμη τους στο σχολείο, ενώ το 55,6% των ανδρών συμφωνεί. Όσον αφορά στις γυναίκες του δείγματος, 53,9% διαφωνούν ότι μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα την άποψή τους, ενώ 46,1% συμφωνεί. Το ποσοστό συμφωνίας για την άποψη της έκφρασης της γνώμης στο σχολείο συμπίπτει μεταξύ των δύο φύλων. Τα αποτελέσματα του  $\chi^2$  έδειξαν ότι δεν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ του φύλου και του απόφασης αλλαγής σχολείου ( $\chi^2 = 1,433$ ,  $df=1$ ,  $sig=0,231$ ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 89 Μεταβλητή Φύλο \* Ελεύθερη έκφραση της άποψης**

Μεταβλητή Φύλο * Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου Crosstabulation					
			Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου		Total
			Διαφωνώ	Συμφωνώ	
Μεταβλητή Φύλο	Άνδρας	Count	32	40	72
		% within Μεταβλητή Φύλο	44,4%	55,6%	100,0%
		% within Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	40,0%	49,4%	44,7%
		% of Total	19,9%	24,8%	44,7%
	Γυναίκα	Count	48	41	89
		% within Μεταβλητή Φύλο	53,9%	46,1%	100,0%
		% within Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	60,0%	50,6%	55,3%
		% of Total	29,8%	25,5%	55,3%
Total		Count	80	81	161
		% within Μεταβλητή Φύλο	49,7%	50,3%	100,0%
		% within Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	49,7%	50,3%	100,0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,433 <sup>a</sup>	1	0,231		
Continuity Correction <sup>b</sup>	1,079	1	0,299		
Likelihood Ratio	1,436	1	0,231		
Fisher's Exact Test				0,268	0,149
N of Valid Cases	161				

### 6.4.3 Φύλο και εργασία με νόημα

Στον πίνακα 90, φαίνεται ότι 45,6% των ανδρών του πληθυσμού του δείγματος, συμφωνούν με την άποψη ότι έχουν μια εργασία με νόημα και 39,5% συμφωνούν απόλυτα με αυτή την άποψη. 46,2% των ανδρών διαφωνούν με την παραπάνω άποψη. Στις γυναίκες, η θετική τάση είναι μεγαλύτερη, καθώς 54,4% των γυναικών του δείγματος συμφωνούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα ενώ οι 53,8% διαφωνούν. Μετά το άθροισμα των τάσεων σε δύο, «Συμφωνώ», «Διαφωνώ», τα αποτελέσματα απεικονίζονται γραφικά στο παρακάτω γράφημα 79.

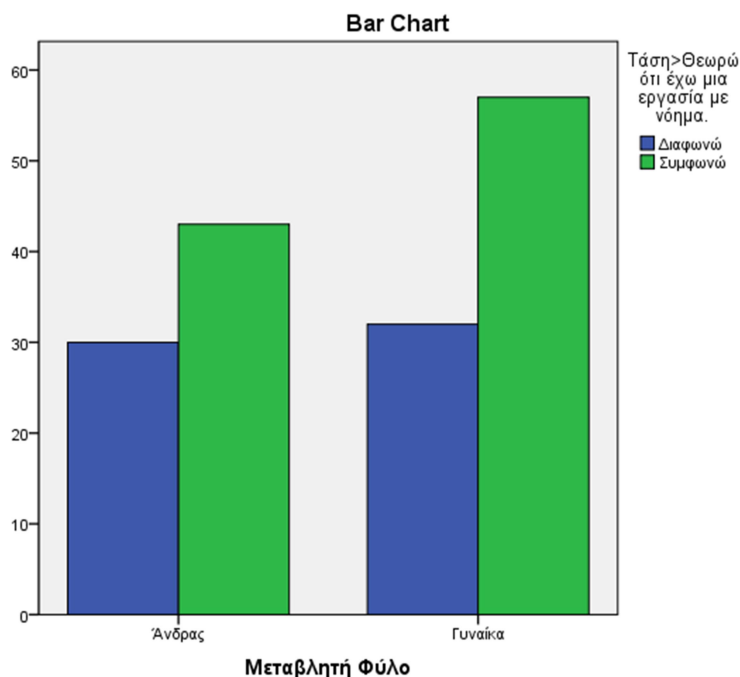
Τα αποτελέσματα του  $\chi^2$  έδειξαν ότι δεν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ της νοηματοδότησης και του παράγοντα φύλου ( $\chi^2 = 0,848$ ,  $df=3$ ,  $sig=0,838$ ).

### ΠΙΝΑΚΑΣ 90 Μεταβλητή Φύλο \* Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα

Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα. * Μεταβλητή Φύλο Crosstabulation					
			Μεταβλητή Φύλο		Total
			Ανδρας	Γυναίκα	
Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	Διαφωνώ	Count	6	7	13
		% within Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	46,2%	53,8%	100,0%
		% within Μεταβλητή Φύλο	8,2%	7,9%	8,0%
	Ούτε Διαφωνώ- Ούτε Συμφωνώ	Count	24	25	49
		% within Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	49,0%	51,0%	100,0%
		% within Μεταβλητή Φύλο	32,9%	28,1%	30,2%

	Συμφωνώ	Count	26	31	57
		% within Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	45,6%	54,4%	100,0%
		% within Μεταβλητή Φύλο	35,6%	34,8%	35,2%
	Συμφωνώ απόλυτα	Count	17	26	43
		% within Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	39,5%	60,5%	100,0%
		% within Μεταβλητή Φύλο	23,3%	29,2%	26,5%
Total	Count	73	89	162	
	% within Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	45,1%	54,9%	100,0%	
	% within Μεταβλητή Φύλο	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Chi-Square Tests</b>					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)		
Pearson Chi-Square	,848 <sup>a</sup>	3	,838		
Likelihood Ratio	,851	3	,837		
Linear-by-Linear Association	,612	1	,434		
N of Valid Cases	162				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,86.					

### ΓΡΑΦΗΜΑ 78 Τάσεις ως προς την νοηματοδότηση στην εργασία

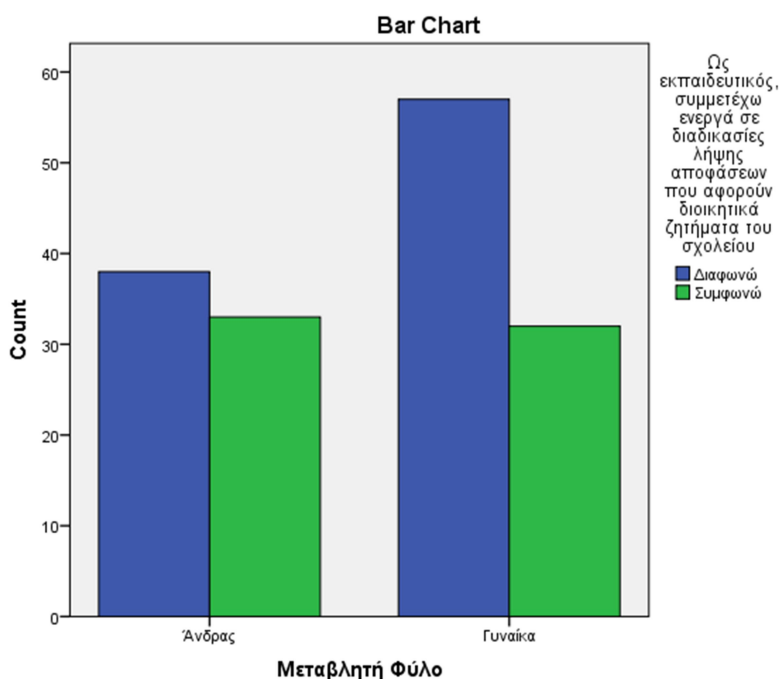




#### 6.4.4 Φύλο-Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου

Προκειμένου να εξετάσουμε την σχέση του παράγοντα φύλου με πτυχές της δημοκρατίας στον σχολικό οργανισμό, όπως είναι η ενεργή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα, αλλά και ζητήματα των μαθητών και των ίδιων των καθηγητών, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Crosstab. Για να γίνει καλύτερη αναπαράσταση των τάσεων μεταξύ των δύο φύλων, σχετικά με τους δύο παράγοντες, δημιουργήθηκαν τα γραφήματα.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 79 Σχέση Φύλου Συμμετοχής στην διαδικασία λήψης αποφάσεων σε διοικητικά θέματα**



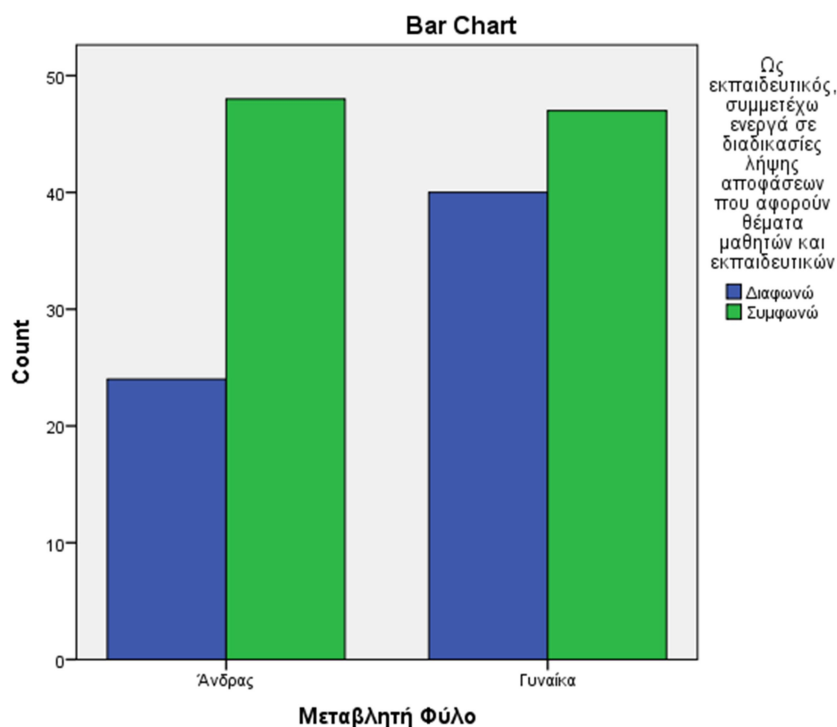
#### 6.4.5 Φύλο-Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς

Έγινε συσχέτιση των μεταβλητών Φύλο και των δύο μεταβλητών που σχετίζονται με την ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης του σχολείου και σε θέματα που αφορούν τους μαθητές και τους ίδιους. Χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Crosstab. Τα γραφήματα απεικονίζουν τις δύο τάσεις, με μπλε χρωματισμό την τάση «Διαφωνώ» και με πράσινο την τάση «Συμφωνώ». Οι άνδρες με ποσοστό 25% φαίνεται

να διαφωνούν με την άποψη ότι συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του οργανισμού που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου. Συμφωνεί με αυτή την άποψη περίπου το 50% των ανδρών.

Αντίστοιχα στις γυναίκες, περίπου το μισό του δείγματος 50% θεωρεί ότι δεν συμμετέχει ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων του οργανισμού που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου. Το 40% των γυναικών συμφωνεί με την παραπάνω άποψη. Και τα δύο φύλα συμφωνούν με το ζήτημα της ενεργής συμμετοχής στις διαδικασίες του οργανισμού, με μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής για τα ζητήματα που αφορούν τους ίδιους και τους μαθητές τους και με μικρότερο ποσοστό σε διοικητικά ζητήματα του σχολείου. Το υψηλό ποσοστό συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε θέματα που αφορούν τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς στο σχολικό οργανισμό, επιβεβαιώνεται και στο θεωρητικό πλαίσιο (Sarafidou & Chatziioannidis, 2012).

**ΓΡΑΦΗΜΑ 80 Σχέση Φύλου Συμμετοχής στην διαδικασία λήψης αποφάσεων σε θέματα μαθητών, εκπαιδευτικών**



#### 6.4.6 Ηλικία – Εργασία με νόημα

Στον παρακάτω πίνακα 91 διαφαίνεται ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί διαφωνούν με την άποψη της απόδοσης νοήματος στην εργασία τους. Στις ηλικίες 25-35 το 3,7% διαφωνεί με την άποψη ότι έχουν μια εργασία με νόημα, ενώ το 1,2% συμφωνεί. Στις ηλικίες 36-42, το ποσοστό αυξάνεται και 13% των ερωτηθέντων διαφωνούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα, ενώ το 13,6% συμφωνεί. Τα ποσοστά αυξάνονται στις ηλικίες 43-55. Το 20,4% των ερωτηθέντων στις ηλικίες 43-55, διαφωνούν ότι έχουν μια εργασία με νόημα, ενώ το 36,4% συμφωνεί με αυτό το ζήτημα. Στην ηλικιακή κλίμακα 56-65, το 1,2% διαφωνεί ότι έχει μια εργασία με νόημα ενώ το 10,5% συμφωνεί.

Συνεπώς, διαφαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί κυρίως στις παραγωγικές ηλικίες, θεωρούν ότι η εργασία τους είναι μια εργασία με νόημα, σε αντίθεση με τους νεότερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 91 Ηλικία – Νοηματοδότηση**

Μεταβλητή Ηλικία * Νιώθω ότι έχω μια εργασία με νόημα						
			Νιώθω ότι έχω μια εργασία με νόημα		Total	
			Διαφωνώ	Συμφωνώ		
Μεταβλητή Ηλικία	25-35	Count	6	2	8	
		% of Total	3,7%	1,2%	4,9%	
	36-42	Count	21	22	43	
		% of Total	13,0%	13,6%	26,5%	
	43-55	Count	33	59	92	
		% of Total	20,4%	36,4%	56,8%	
	56-65	Count	2	17	19	
		% of Total	1,2%	10,5%	11,7%	
	Total		Count	62	100	162
			% of Total	38,3%	61,7%	100,0%

#### 6.5 Συμβολή παραγόντων σε βασικούς άξονες

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των παραγόντων σε βασικούς άξονες της εργασίας.

##### 6.5.1 Συμβολή παραγόντων στην εξάλειψη ανισοτήτων

Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις στην εξάλειψη ανισοτήτων αναδεικνύονται ο εθελοντισμός (sig. 0), οι δράσεις και πρακτικές εξάλειψης των αρνητικών συμπεριφορών και της ξενοφοβίας (sig. 0,021) και (sig. 0,02) αντίστοιχα, το θετικό και φιλικό κλίμα (sig. 0,004) και το αίσθημα δικαίου (sig. 0).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 92 Η συμβολή των παραγόντων στην εξάλειψη ανισοτήτων**

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,132	0,202		-0,654	0,514
	Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	0,455	0,068	0,432	6,687	0,000
	Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός	0,205	0,088	0,189	2,327	0,021
	Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας	0,281	0,091	0,266	3,097	0,002
	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	-0,257	0,088	-0,239	-2,917	0,004
	Επικρατεί αίσθημα δικαίου	0,302	0,080	0,292	3,764	0,000

a. Dependent Variable: Προωθείται η εξάλειψη ανισοτήτων

**6.5.2 Συμβολή παραγόντων στην απόδοση νοήματος στην εργασία**

Η συσχέτιση της απόδοσης νοήματος στην εργασία των εκπαιδευτικών, με τους διάφορους παράγοντες επιρροής παρουσιάζεται στον Πίνακα 93 και μαρτυρά τη θετική και στατιστικά σημαντική συμβολή της υπερηφάνειας για το εκπαιδευτικό έργο (Sig 0,000), της ικανοποίησης από την εργασία (Sig 0,000), του κοινωνικού ρόλου του εκπαιδευτικού (Sig 0,001), της καλής σχέσης με τους συναδέλφους (Sig 0,002) και της προθυμίας των εκπαιδευτικών να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή (Sig 0,009).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 93 Η συμβολή των παραγόντων στην απόδοση νοήματος στην εργασία**

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Νιώθω ότι έχω ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου	-0,044	0,064	-0,049	-0,682	0,496
	Νιώθω υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό έργο μου	0,327	0,075	0,342	4,344	0,000
	Νιώθω ότι συμμετέχω ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο	0,084	0,063	0,088	1,351	0,179
	Είμαι πάντα πρόθυμος/η να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή	0,099	0,055	0,111	1,808	0,073
	Νοιώθω ικανοποίηση από την εργασία μου	0,271	0,071	0,253	3,807	0,000
	Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο	0,108	0,065	0,125	1,670	0,097

Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία	0,010	0,058	0,012	0,167	0,868
Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου	0,120	0,085	0,130	1,411	0,160
Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο	0,036	0,061	0,049	0,591	0,556
Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο	0,177	0,080	0,192	2,228	0,027
Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο	0,062	0,064	0,072	0,976	0,331
Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία	0,006	0,061	0,007	0,099	0,921
Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	-0,103	0,064	-0,114	-1,603	0,111
Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου	0,246	0,080	0,265	3,083	0,002
Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο	0,283	0,082	0,307	3,430	0,001
Είμαι πάντα πρόθυμος/η να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή	0,148	0,056	0,165	2,657	0,009
Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,251	0,115	0,272	2,182	0,031
a. Dependent Variable: Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα					

Τα αποτελέσματα της απλής γραμμικής παλινδρόμησης για τον παράγοντα της νοηματοδότησης και των μεταβλητών του άξονα Β, έδειξε σημαντική πρόβλεψη. Το αποτέλεσμα του t-test είναι σημαντικό ( $p < .001$ ), επομένως υπάρχει μια στατιστικά σημαντική πρόβλεψη της μεταβλητής της νοηματοδότησης με τις μεταβλητές: Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό, το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του, λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού και ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 94 Η συμβολή των παραγόντων στην νοηματοδότηση της εργασίας

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,608	0,196		8,200	0,000
	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,628	0,054	0,679	11,658	0,000

2	(Constant)	1,319	0,202		6,525	0,000
	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,474	0,065	0,513	7,299	0,000
	Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	0,249	0,064	0,274	3,894	0,000
3	(Constant)	1,138	0,208		5,478	0,000
	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,344	0,078	0,372	4,395	0,000
	Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	0,208	0,064	0,229	3,245	0,001
	Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	0,220	0,077	0,232	2,848	0,005
4	(Constant)	1,031	0,213		4,851	0,000
	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,288	0,082	0,312	3,498	0,001
	Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	0,189	0,064	0,208	2,939	0,004
	Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	0,220	0,076	0,232	2,878	0,005
	Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου	0,116	0,058	0,132	2,004	0,047

a. Dependent Variable: Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.

### 6.5.3 Συμβολή παραγόντων στην κοινωνική αποστολή του σχολείου

Η συσχέτιση της κοινωνικής αποστολής του σχολείου με τους διάφορους παράγοντες επιρροής παρουσιάζεται στον Πίνακα 95 και μαρτυρά τη θετική και στατιστικά σημαντική συμβολή της ενθάρρυνσης στη χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων (Sig 0,000), της σχολικής κουλτούρας η οποία στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη (Sig 0,000), του αισθήματος δικαίου (Sig 0,021), της προώθησης δράσεων προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες (Sig 0,015) και της αυτενέργειας των εκπαιδευτικών (Sig 0,011).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 95 Η συμβολή των παραγόντων στην κοινωνική αποστολή του σχολείου**

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,200	0,195		1,026	0,307
	Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων	0,292	0,073	0,326	3,978	0,000
	Υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων	-0,011	0,087	-0,012	-0,131	0,896
	Ενθαρρύνεται η χρήση των ΤΠΕ	0,034	0,074	0,036	0,463	0,644
	Η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη	0,292	0,076	0,289	3,838	0,000
	Υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών	-0,045	0,076	-0,046	-0,589	0,557

Επικρατεί αίσθημα δικαίου	0,214	0,092	0,219	2,341	0,021
Πρωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες	0,199	0,081	0,205	2,456	0,015
Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	0,068	0,071	0,076	0,959	0,339
Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	-0,063	0,074	-0,063	-0,849	0,397
Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	-0,011	0,084	-0,012	-0,129	0,898
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας	0,071	0,096	0,071	0,738	0,462
Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός	0,025	0,090	0,025	0,283	0,778
Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	0,065	0,088	0,063	0,746	0,457
Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	0,050	0,096	0,049	0,516	0,607
Πρωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών	-0,223	0,087	-0,232	-2,579	0,011
Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	0,135	0,096	0,147	1,403	0,163
Πρωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές	-0,152	0,105	-0,160	-1,445	0,151
Πρωθεί δημοκρατικές πρακτικές	-0,048	0,061	-0,055	-0,783	0,435
Πρωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα	0,046	0,081	0,050	0,568	0,571
a. Dependent Variable: Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του					

#### 6.5.4 Συμβολή παραγόντων στην ιδιότητα του πολίτη

Στον παρακάτω πίνακα 96, παρουσιάζονται οι παράγοντες με τους οποίους βρέθηκε συσχέτιση με την έννοια της ιδιότητας του πολίτη. Οι παράγοντες αυτοί αποδεικνύουν τη θετική και στατιστικά σημαντική συμβολή της προώθησης δημοκρατικών πρακτικών (Sig 0,000), της εμπιστοσύνης και του σεβασμού που δείχνει ο διευθυντής προς τους εκπαιδευτικούς (Sig 0,016), του ρόλου του διευθυντή και τις αποφάσεις του για την συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού (Sig 0,013), του ενδιαφέροντος του διευθυντή για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα (Sig 0,043), της ευαισθητοποίησης των μαθητών απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα (Sig 0,000), της ενθάρρυνσης των μαθητών στο να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση (Sig 0,024), καθώς και της ενθάρρυνσης των μαθητών να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια (Sig 0,002) και της ενθάρρυνσης για εθελοντικές δράσεις (Sig 0,000).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 96 Η συμβολή των παραγόντων στην ιδιότητα του πολίτη**

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Πρωθεί δημοκρατικές πρακτικές	0,495	0,103	0,535	4,815	0,000
	Δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς	-0,277	0,114	-0,303	-2,441	0,016
	Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού	0,325	0,129	0,366	2,515	0,013
	Δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του	-0,128	0,116	-0,138	-1,110	0,269
	Δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης	-0,123	0,106	-0,140	-1,170	0,244
	Ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών	-0,002	0,069	-0,002	-0,031	0,975
	Δείχνει ενδιαφέρον για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	-0,181	0,088	-0,190	-2,047	0,043
	Είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα	0,287	0,061	0,268	4,679	0,000
	Ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση	0,172	0,075	0,172	2,288	0,024
	Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.	-0,289	0,092	-0,243	-3,134	0,002
	Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα	0,091	0,070	0,088	1,295	0,197
	Λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία	-0,009	0,088	-0,008	-0,107	0,915
	Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως	0,093	0,105	0,076	0,882	0,380
	Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές	-0,022	0,088	-0,020	-0,255	0,799
	Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού	0,151	0,147	0,138	1,028	0,306
	Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας	-0,206	0,132	-0,185	-1,562	0,121
	Επικρατεί αίσθημα δικαίου	0,088	0,074	0,085	1,194	0,235
	Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	0,521	0,079	0,495	6,635	0,000

a. Dependent Variable: Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### Συμπεράσματα-Ανάλυση

#### 7.1 Ανάλυση ερευνητικών ερωτημάτων

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης επιβεβαιώνουν το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε και αφορούσε ποιο νόημα αποδίδουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους. Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, φαίνεται να αποδίδουν ισχυρή νοηματοδότηση στο εκπαιδευτικό τους έργο (Geldenhuis et al., 2014) · (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010). Ως νόημα στην εργασία τους, αποτελεί ο κοινωνικός ρόλος που επιτελούν στο σχολείο (Rosso et al., 2010) και η αφοσίωση στο εκπαιδευτικό τους έργο (Chalofsky & Krishna, 2010) · (Firestone & Pennell, 1993) · (Κατηνιώτης, 2013).

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, σχετικά με το πώς νοηματοδοτούν οι εκπαιδευτικοί το ρόλο και το έργο τους μέσα στον σχολικό οργανισμό, επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα της έρευνας, διότι οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να νοηματοδοτούν το έργο τους μέσα από σημαντικές συνιστώσες, όπως η υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό τους έργο (Chalofsky, 2003), η ικανοποίηση από την εργασία (Michaelson et al., 2013) · (Collie et al., 2012) · (Bogler & Somech, 2004), οι σχέσεις με τους συναδέλφους (Rosso et al., 2010) · (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006) · (Boyd et al., 2011) · (Kraft, Marinell & Yee (2015), η προθυμία (Kraft, Marinell & Yee (2015), να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή και το θετικό και φιλικό κλίμα στο σχολείο (Riehl & Sipple, 1996) · (Πασιαρδής, 2004:114) · (Cohen et al., 2009).

Όσον αφορά στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, για το αν οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι έχουν περιθώρια παρέμβασης, λήψης απόφασης, συμμετοχής και ουσιαστικής δράσης, επιβεβαιώνεται το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, καθώς οι εκπαιδευτικοί απάντησαν με πολύ υψηλά ποσοστά, σχετικά με την συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο σχολείο, λιγότερο βέβαια σε διοικητικά ζητήματα (Mosheti, 2013) και περισσότερο, σε θέματα που αφορούν τους μαθητές και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς (Bogler & Somech, 2004 · Sarafidou & Chatziioannidis (2012) · Χατζηπαναγιώτου (2001) · (Olorunsola & Olayemi, 2011).

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό σε διοικητικά θέματα, έρχονται σε αντίθεση με τα χαμηλά αποτελέσματα μεταξύ φύλου και συμμετοχής (γυναίκες-

χαμηλά ποσοστά συμμετοχής γυναικών) στην έρευνα της Sarafidou & Chatziioannidis (2012). Επίσης, έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα του Cheng, (2002), όπου υποστηρίζει ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο σχολείο, ήταν σταθερά χαμηλότερη από την επιθυμητή συμμετοχή τους.

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε σχετικά με την εφαρμογή διαδικασιών και πρακτικών προώθησης δημοκρατικών διαδικασιών στον σχολικό οργανισμό, επιβεβαιώνεται, καθώς από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, με πολύ ισχυρή τάση, διαφαίνεται ότι στο σχολείο εφαρμόζονται δράσεις, διαδικασίες και πρακτικές προώθησης των δημοκρατικών διαδικασιών, όπως αποδεικνύεται από την ενθάρρυνση των μαθητών να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από τα μαθητικά συμβούλια (Fletcher, 2003).

Η εξέταση των παραγόντων σχετικά με την ανάπτυξη διεργασιών άρσης ανισοτήτων και υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη, επιβεβαιώνουν το πέμπτο ερώτημα. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται υψηλή τάση στην άποψη ότι ο διευθυντής προωθεί δημοκρατικές πρακτικές και δίνει πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Η παρούσα έρευνα έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας του Cohen (2006), που θεωρεί ότι οι σχολικοί ηγέτες, αποφεύγουν να δημιουργήσουν γέφυρες επικοινωνίας μεταξύ του σχολείου και της σχολικής κοινότητας. Με την παρούσα έρευνα αποδεικνύεται ότι οι σχολικοί ηγέτες, σε πολύ μεγάλο ενδιαφέρονται να δικτυώσουν το σχολείο με την κοινότητα.

Οι μαθητές με ουδέτερη τάση είναι ευαισθητοποιημένοι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα, με υψηλή τάση όμως ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση, ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια, έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη (West-Burnham, 2011) μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα, λαμβάνοντας μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία (Kraft, Marinell & Yee, 2015), ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως (Lieberkind, 2015). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μαθητές δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές, συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού και ξενοφοβίας, καθώς και ότι το σχολικό περιβάλλον ενθαρρύνει πολύ θετικά τον εθελοντισμό (Kraft, Marinell & Yee, 2015). Ο σχολικός ηγέτης βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού Veugelers (2007).

Εξετάζοντας την επιβεβαίωση του έκτου ερευνητικού ερωτήματος, σχετικά με την απόδοση νοήματος των εκπαιδευτικών στο ζήτημα της σύνδεσης του σχολικού οργανισμού με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, διαπιστώνουμε επιβεβαίωση του ερωτήματος, αφού με πολύ υψηλές τιμές, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο σχολείο τους εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του μέσα από την προώθηση δράσεων και πρωτοβουλιών δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα (Fletcher, 2003) και από την πλευρά του ηγέτη και των εκπαιδευτικών. Η απόδοση νοήματος στον εκπαιδευτικό οργανισμό, φαίνεται να συσχετίζεται θετικά με την ιδιότητα του πολίτη (Karakatsani & Papaloi, 2016).

## **7.2 Ανάλυση Αποτελεσμάτων ανά άξονα**

### **7.2.1 Αποτελέσματα Άξονα Α: Το έργο μου στο σχολείο**

Στο σύνολο των συνιστωσών του άξονα Α που αφορούσε στο έργο των εκπαιδευτικών μέσα στο σχολείο, κυριαρχεί θετική τάση απόψεων. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων, έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί στο σχολείο με μεγάλο ποσοστό θεωρούν ότι το εκπαιδευτικό τους έργο αποτελεί για αυτούς σκοπό ζωής (Lips-Wiersma, 2002) · (Milliman et al. 2003), όπως και ότι νοιώθουν έντονη την επιθυμία να εργάζονται στον συγκεκριμένο οργανισμό (Steger & Dik, 2010). Η αφοσίωση στο εκπαιδευτικό έργο (Chalofsky & Krishna, 2010) · (Firestone & Pennell, 1993) · (Κατηνιώτης, 2013), καθώς και η σημαντικότητα του ρόλου τους μέσα στον σχολικό οργανισμό έχει υψηλές τιμές (Hackman & Oldham, 1975), όπως και η άποψη ότι νιώθουν υπερήφανοι για το έργο τους. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι έχουν ενταχθεί πλήρως στις αξίες (Pratt & Ashforth, 2003) και την κουλτούρα του σχολικού οργανισμού (Wrzesniewski et al., 2013). Η έννοια της νοηματοδότησης του έργου τους καταγράφηκε με υψηλές τιμές (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010) · (Διακουμή, 2016) · (Vuori, San & Kira, 2012) και από τα δύο φύλα των εκπαιδευτικών (Vuori, San & Kira, 2012). Η πολύ θετική τάση που σημειώνεται στην άποψη ότι είναι πρόθυμοι (DiPaola & Tschannen-Moran (2001), να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή, είναι χαρακτηριστική. Η μόνη πτυχή του άξονα, που παρουσιάζει μικρές τιμές είναι η άποψη των εκπαιδευτικών στο ζήτημα των ευκαιριών για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη στο σχολείο. Η ικανοποίηση από την εργασία καταγράφεται με υψηλά

ποσοστά, όπως υποστηρίχθηκε στην θεωρία (Steger & Dik, 2010) · (Leenders et al., 2008) · (Moorman, R., 1991). Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων σχετικά με την άποψη των εκπαιδευτικών για τα περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς τους στο σχολείο (Chalofsky & Krishna, 2009) · Cohen-Meitar, Carmeli & Waldman (2009) · Hackman & Oldham, 1980), δείχνουν ότι συμφωνούν με μεγάλο ποσοστό σε αυτό το θέμα. Στο ζήτημα της αυτονομίας στην εργασία (Hackman & Oldham, 1980), οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με μεγάλο ποσοστό ότι η εργασία τους, τους προσφέρει αυτονομία (Kahn, 1990) · (Vuori, San & Kira, 2012) · (Hackman & Oldham, 1980) · Κονταξή (2007) · (Firestone & Pennell, 1993) . Θετική τάση καταγράφεται και στο ερώτημα σχετικά με την ελεύθερη έκφραση των απόψεων, καθώς και στις σχέσεις με τους συναδέλφους (Dik et al., 2013) · Rosso et al., 2010) · (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006) · (Boyd et al., 2011) · (Kraft, Marinell & Yee (2015). Πάνω από το μισό ποσοστό του δείγματος δεν θα ήθελε να αλλάξει σχολείο. Την ίδια υψηλή θετική τάση παρουσιάζει η αίσθηση που έχουν οι εκπαιδευτικοί, ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα έχουν και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσουν στο σχολείο, αλλά και ότι η φύση της δουλειάς τους διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία (Steger & Dik, 2010).

### **7.2.2 Αποτελέσματα Άξονα Β: Αναφορικά με την καθημερινή ζωή στο σχολείο μου, θεωρώ ότι:**

Θετική παρουσιάζεται η συνολική εικόνα των πτυχών του άξονα Β. Για τους εκπαιδευτικούς, υπάρχει συμφωνία σε μεγάλο βαθμό, ότι το σχολείο εκπληρώνει την κοινωνική αποστολή του (Milliman et al. 2003) · (Πασιαρδής, 2004:23 και ότι τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα. Με μεγάλο ποσοστό θεωρούν ότι ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων και ότι υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων. Η ενθάρρυνση της χρήσης των ΤΠΕ (West-Burnham, 2011), αποτελεί σημαντική πτυχή της καθημερινότητάς τους στο σχολείο και συμφωνούν ότι συμβαίνει με μεγάλο ποσοστό. Όσον αφορά στις εκδηλώσεις δημοκρατίας, η θετική τάση συσχετίζεται με την ενεργή συμμετοχή τόσο σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου, όσο και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών (Bogler & Somech, 2004 · Sarafidou & Chatziioannidis (2012) · Χατζηπαναγιώτου

(2001). (Bogler & Somech, 2004). Θετική τάση διαφαίνεται στην δημοκρατική σχολική κουλτούρα, αλλά και στην κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών (Berg & Söderström, 1988). Η συνεργατικότητα ως σημαντικός παράγοντας της καθημερινής ζωής στο σχολείο, έχει θετική τάση καθώς και η άποψη του αισθήματος δικαιοσύνης. Η προώθηση δράσεων προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες (Charman, Froumin & Aspin, 1995) και η έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων, αποτελούν μεταβλητές με θετικό πρόσημο. Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με μεγάλο ποσοστό ότι ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός και προωθείται η ιδιότητα του πολίτη (Gutiérrez & Lozano, 2012) · (Biesta, 2011) · (West-Burnham, 2011) · (Leenders et al. (2008), καθώς και ότι στο σχολείο μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός και της ξеноφοβίας (Καρακατσάνη, 2005). Θετική επίσης είναι η τάση για την λήψη μέτρων σε εκδηλώσεις φαινομένων εκφοβισμού. Το ζήτημα του σχολικού κλίματος ως θετικό και φιλικό, η προώθηση των πρακτικών αυτενέργειας, η καλλιέργεια της συνυπευθυνότητας όλων, ισχυροποιούν με τα υψηλά ποσοστά την συνολική θετική εικόνα των σχολείων (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006) · (Πασιαρδής, 2004:152) · Kraft, Marinell & Yee (2015) · (Collie et al., 2012). Τέλος, θετικά προσκείμενοι εμφανίζονται οι εκπαιδευτικοί, όσον αφορά στην προώθηση κοινωνικά δίκαιων πρακτικών (Moorman, 1991), καθώς και της προώθησης δράσεων και πρωτοβουλιών για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006).

Ο κοινωνικός ρόλος του σχολείου συνδέεται με τη σημαντική συμβολή της ενθάρρυνσης στη χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων, της σχολικής κουλτούρας η οποία στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη, του αισθήματος δικαίου (Gutiérrez & Lozano (2012), της προώθησης δράσεων προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες (Dworkin, Saha & Hill, 2003) και της αυτενέργειας των εκπαιδευτικών (Dworkin, Saha & Hill, 2003).

### **7.2.3 Αποτελέσματα Άξονα Γ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι ο διευθυντής:**

Οι εκπαιδευτικοί εκδήλωσαν θετικές τάσεις στις απόψεις σχετικά με τους διευθυντές των σχολείων τους. Καταγράφηκε υψηλό ποσοστό στις ερωτήσεις που αφορούν την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών από την πλευρά του διευθυντή (Furman &

Shields, 2005) · (Jenlink, 2009) · Ryan & Rottmann, (2009) · Bäckman & Trafford, 2007, την ένδειξη της εμπιστοσύνης και του σεβασμού εκείνου προς τους εκπαιδευτικούς (Bäckman & Trafford, 2007) · (Βακόλα & Νικολάου, 2012:175), τις αποφάσεις του για συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού (Veugelers, 2007). Συμφωνία υπάρχει με μεγάλο ποσοστό για την άποψη ότι ο διευθυντής δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του (Dik et al., 2013), καθώς και ότι δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης (Furman & Shields, 2005). Τέλος, ο ρόλος του διευθυντή στην ενθάρρυνση της χρήσης νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών (West-Burnham, 2011) και η ένδειξη ενδιαφέροντος για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα (Veugelers, 2007) · (Milliman et al. 2003) · (Homana, Barber & Torney-Purta, 2006), αποτελούν σημαντικούς παράγοντες της δημοκρατικότητας ενός σχολείου.

#### **7.2.4 Αποτελέσματα Άξονα Δ: Στο σχολείο μου, θεωρώ ότι οι μαθητές:**

Και στις πτυχές του άξονα Δ, καταγράφηκαν υψηλές τιμές στην θετική τάση. Μόνο στην ερώτηση που αφορά στην ευαισθητοποίηση των μαθητών απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα, καταγράφεται από τους εκπαιδευτικούς ουδέτερο πρόσημο. Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι στο σχολείο, οι μαθητές ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση (Bäckman & Trafford, 2007), καθώς και να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια (Fletcher, 2003) (Mager & Nowak, 2012) (Isac et al., 2014) (Varnham et al., 2015). Πιστεύουν με πολύ μεγάλο ποσοστό, ότι οι μαθητές τους στο σχολείο, έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα (West-Burnham, 2011) και ότι λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία (Torney-Purta et al., 2001). Θετική είναι και η τάση για την ενθάρρυνση της ενεργής συμμετοχής σε δράσεις κοινωνικής φύσεως (Lieberkind, 2015). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν με μεγάλο ποσοστό οι μαθητές τους στο σχολείο δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές, συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού και συμπεριφορές ξενοφοβίας.

**7.2.5 Αποτελέσματα Άξονα Ε: Θεωρώ ότι, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι:**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς των εκπαιδευτικών, αποτελεί η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς τους (Firestone & Pennell, 1993) και το δεύτερο πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς τους είναι η σχέση με τους μαθητές τους μέσα στην τάξη.

**7.2.6 Αποτελέσματα Άξονα Ζ: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας;**

Για τους εκπαιδευτικούς, το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο, αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα είναι η έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα. Το δεύτερο πιο σημαντικό πρόβλημα σχετικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, αποτελεί η έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού.

**7.2.7 Αποτελέσματα Άξονα Η: Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή;**

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι το πιο σημαντικό πρόβλημα σχετικά με τον σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, αποτελεί η άποψη ότι μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του (Καρακατσάνη, 2013).

### 7.3 Συζήτηση

Στην παρούσα εργασία τέθηκαν ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με την απόδοση νοήματος στην εργασία των εκπαιδευτικών μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Η ανάλυση των δεδομένων με τα στατιστικά εργαλεία, ανέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν νόημα στην εργασία τους, όταν αυτό συσχετίζεται με την υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό τους έργο, την ικανοποίηση από την εργασία τους, τον κοινωνικό ρόλο που επιτελούν στο σχολείο, τις καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και την προθυμία να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή. Αυτός ο τελευταίος παράγοντας της προσφοράς, ακόμα και χωρίς αμοιβή μέσα σε τόσο δύσκολες κοινωνικά και οικονομικά συνθήκες, δημιουργεί μεν μια αίσθηση αισιοδοξίας, αλλά αποτελεί έναν από τους παράγοντες που θεωρούσαμε ότι θα είχε αρνητικό πρόσημο.

Το υψηλό ποσοστό της θετικής τάσης που καταγράφηκε στους άξονες Α, Β, Γ, και Δ, δεν ήταν αναμενόμενο. Λόγω της δύσκολης καθημερινότητας στο σχολείο και υποστηρίζοντας ότι οι εκπαιδευτικοί είναι συναισθηματικά πιεσμένοι, αναμέναμε να υπάρχουν αρκετές αρνητικές τάσεις, τόσο για θέματα δημοκρατικότητας στο σχολικό οργανισμό, όσο και για θέματα από αφορούν τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Μια άλλη πτυχή της εργασίας και των ερευνητικών ερωτημάτων, η ιδιότητα του πολίτη, κατέγραψε μέσω των απαντήσεων των εκπαιδευτικών, υψηλές τιμές σχετικά με τα θέματα αντιμετώπισης της ξеноφοβίας, του ρατσισμού και της προώθησης κοινωνικών αξιών. Και εδώ το αποτέλεσμα δεν ήταν προβλεπόμενο.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και αφορούσαν τα περιθώρια παρέμβασης, λήψης αποφάσεων στον σχολικό οργανισμό, συμμετοχής και ουσιαστικής δράσης, δείχνουν ότι η δημοκρατικότητα κυριαρχεί στο ελληνικό σχολείο, τόσο από την πλευρά της ηγεσίας, όσο και από την πλευρά των εκπαιδευτικών και μαθητών. Προσωπικά αμφισβητώ ότι υπάρχει τόσο μεγάλη τάση δημοκρατικότητας στα σχολεία μας.

Τέλος, σχετικά με το ερευνητικό ερώτημα που αφορά στην σύνδεση του σχολείου με το εξωτερικό περιβάλλον, έχουν καταγραφεί και εδώ υψηλές θετικές τιμές που έρχονται σε αντίθεση με το νομοθετικό πλαίσιο της εκπαίδευσης. Η νομοθεσία απαγορεύει την είσοδο τρίτων στο σχολείο, αλλά και σε δραστηριότητες σύνδεσης του σχολείου με το εξωτερικό περιβάλλον, που μπορεί να υλοποιηθούν μέσα από σχολικά προγράμματα, το νομοθετικό πλαίσιο είναι αυστηρό και στηρίζεται πολύ σε γραφειοκρατικές πρακτικές.



#### **7.4 Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή και μελλοντικές έρευνες**

Λόγω του ότι οι έννοιες που διαπραγματεύτηκε η παρούσα εργασία, δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς στην Ελλάδα, αλλά και στο εξωτερικό, προτείνεται η περαιτέρω διερεύνηση της νοηματοδότησης της εργασίας και της σχέσης της με την δημοκρατία και την ιδιότητα του πολίτη, σε ποικίλα περιβάλλοντα.

Οι περαιτέρω έρευνες θα μπορούσαν να γίνουν, σε δείγμα εκπαιδευτικών σε ιδιωτικά και δημόσια σχολεία και να ελεγχθούν οι διαφορές τους, σε εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία του εξωτερικού, σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, όπως ακριτικές, νησιωτικές περιοχές.

Τέλος, η έρευνα για το ζήτημα της νοηματοδότησης μπορεί να επεκταθεί σε μεγάλο δείγμα εκπαιδευτικών, ακόμη και σε όλη την Ελλάδα.



## ΠΗΓΕΣ –ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΠΗΓΕΣ

- Ανδρέου, Α., 1999, Θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης της Εκπαίδευσης και της Σχολικής Μονάδας, Νέα Σύνορα
- Βακόλα, Μ., Νικολάου, Ι. ( 2012). Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά. Αθήνα: Rosili
- Δημητρίου, Λ., 2015, Η ηθική διάσταση στην άσκηση καθηκόντων του δημοκρατικού διευθυντή σχολικής μονάδας, Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών– Επιστημονικών Θεμάτων, Τεύχος 7ο, 87-101
- Διακούμη, Ι., (2016), Επαγγελματική ικανοποίηση: από τη δέσμευση και τη νοηματοδότηση στην εργασία, στην οργανωσιακή σιωπή και την εξουθένωση. Απόψεις εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Αττικής και αποσπασμένων εκπαιδευτικών στη Γενική Γραμματεία Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, ΕΑΠ, <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/32123>
- Ελευθεράκης, Θ., (2011), Ο εκδημοκρατισμός του ελληνικού σχολείου με εργαλείο το διάλογο, [http://www.philosophicalbibliography.com/attachments/134\\_Eleutheraki-Eisigisi-2011.pdf](http://www.philosophicalbibliography.com/attachments/134_Eleutheraki-Eisigisi-2011.pdf)
- Καρακατσάνη, Δ., (2001) Ευρωπαϊκή ιδιότητα του πολίτη και πολιτική διαπαιδαγώγηση, 10ο Διεθνές Συνέδριο, Ναύπλιο, [http://www.pec.gr/wp-content/uploads/praktika\\_synedriou\\_files/pr\\_syn/s\\_nay/c2/karakatsani.htm](http://www.pec.gr/wp-content/uploads/praktika_synedriou_files/pr_syn/s_nay/c2/karakatsani.htm)
- Καρακατσάνη, Δ., (2005) Στρατηγικές Πολιτικής Διαπαιδαγώγησης στην Εκπαίδευση και Επαναπροσδιορισμός του Ρόλου του Εκπαιδευτικού, Εισήγηση στην ημερίδα «Ενεργοί Πολίτες και Εκπαίδευση» στο πλαίσιο των εκδηλώσεων του «Ευρωπαϊκού Έτους Ενεργών Πολιτών μέσω της Εκπαίδευσης», Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πατρών
- Καρακατσάνη, Δ., Η ιστορική διαδρομή της Πολιτικής Εκπαίδευσης στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα κατά τον 20ο αιώνα στο Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση. Τεύχος 20ο-21ο/Άνοιξη-Φθινόπωρο, 2013, σελ.155-173
- Κατηνιώτης, Π., (2013), Σχέση μεταξύ επαγγελματικής και συναισθηματικής οργανωσιακής δέσμευσης - επιπτώσεις στην εργασιακή συμπεριφορά των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, <http://www.inpatra.gr/kedek/seminario4/dioikisi.pdf>

- Καφάλης, Α., (2005), Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
- Κονταξή, Μ. "Εργασιακή και συναισθηματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από το χώρο εργασίας." (2007), <http://ir.lib.uth.gr/handle/11615/14247>
- Κουσουλός, Α., Μπούνιας, Κ., Καμπουρίδης, Γ., (2004), Συμμετοχική διοίκηση και διαδικασία λήψης αποφάσεων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΕΥΧΟΣ 9, <http://www.pi-schools.gr/publications/epitheorisi/teyχος9/>
- Μπουρής, Ι., 2008, Εκπαιδευτική ενότητα: «γενικές αρχές της οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης», Υποέργο 3, «Προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών διοίκησης της εκπαίδευσης»
- Ντούσκας, Θ. Ν. (2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο. Επιστημονικό Βήμα. Τόμος 6, Μάρτιος 2007
- Παπαχρήστου, Α., & Μαζέρας, Α., (2016), Το σχολείο ως ανοικτό κοινωνικό σύστημα και η σχέση του με το περιβάλλον, Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών - Επιστημονικών Θεμάτων, Πρακτικά συνεδρίου: Αυτονομία σχολικής μονάδας: Διάλογος - Προβληματισμός - Διερεύνηση, (Ειδικό) Τεύχος 9, 134-145. Ανακτήθηκε από <http://www.erkyna.gr>
- Πασιαρδής, Π. (2004). Εκπαιδευτική Ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης. Αθήνα: ΊΩΝ, Έλλην
- Ρέππα, Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Νιτσόπουλος, Β., Χαλκιώτης, Δ., (1999), Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, ΕΑΠ, Τόμος Α'
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2001). Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων. Διδακτορική διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ). Σχολή Φιλοσοφική. Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής. Τομέας Παιδαγωγικής. Ανακτήθηκε στις 05/10/2016 από: <http://hdl.handle.net/10442/hedi/13525>
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός

- ΥΠ.Ε.Π.Θ., Ένταξη παιδιών παλιννοστούντων και αλλοδαπών στο σχολείο Οίκος Αδελφών Κυριακίδη
- Χατζηπαναγιώτου, Π., (2008), Ο ρόλος της κουλτούρας στην αποτελεσματικότητα του σχολικού οργανισμού, ΥΠ.Ε.Π.Θ., Ένταξη παιδιών παλιννοστούντων και αλλοδαπών στο σχολείο (γυμνάσιο), Δ. Κ. Μαυροσκούφης (Επιμ.), Οδηγός Επιμόρφωσης. Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και Αγωγή
- Morrison, K., Manion, L., Cohen, L.,(2008), Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας, Εκδόσεις Μεταίχμιο
- Apple, M., (1998), Education and new hegemonic blocs: Doing policy the 'right' way, *International Studies in Sociology of Education*, 8:2, 181-202, DOI: 10.1080/0962021980020021
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000), Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9, 134–145
- Bäckman, E., & Trafford, B., (2007), Democratic governance of schools, Council of Europe Publishing
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008), Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Ball, J., S., (2013), Education, justice and democracy: The struggle over ignorance and opportunity, Policy Paper Policy Paper
- Bell, L., (1980), The School as an Organisation: a re-appraisal, *British Journal of Sociology of Education*, 1:2, 183-192, DOI: 10.1080/0142569800010204
- Berg, G., & Söderström, M., (1988), Work organization in schools --what is it about?, *School Organization*, 8:2, 237-252, DOI: 0.1080/0260136880080213
- Berg, J., Wrzesniewski, A., Dutton, J., (2010), Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity, *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 31, 158–186
- Berg, Marja van den (2015), Establishing identity and meaningfulness through identity claims - Expressions of organizational and professional identity and work meaning by teachers in higher education <http://essay.utwente.nl/68243/>

- Biesta, G., J.J. (2008), What kind of citizen? What kind of democracy? Citizenship education and the Scottish Curriculum for Excellence, *Scottish Educational Review*, 40 (2), pp. 38-52.
- Biesta, G., J.J. (2011), *Learning Democracy in School and Society*, Education, Lifelong Learning, and the Politics of Citizenship
- Blase, J., & Blase, J., (2002), The Problem of Principal Mistreatment of Teachers. In Blase, J., & Blase, J., (2002), *Overcoming the Problem of Principal Mistreatment of Teachers, Breaking the Silence*, p.p. 5, Corwin Press, <https://books.google.gr/books?id=OQ5EBAAAQBAJ&pg=PR1&lpg=PP1&focus=viewport&hl=el#v=onepage&q&f=false>
- Bogler, R., and Somech, A., (2005), Organizational citizenship behavior in school How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration* Vol. 43 No. 5, pp. 420-438, DOI 10.1108/09578230510615215
- Bogler, R., Somech, B., (2004), Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education* 20 (2004) 277–289
- Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., and Wyckoff, J., (2011), The Influence of School Administrators on Teacher Retention Decisions, *American Educational Research Journal*, Vol. 48, No. 2, pp. 303–333, DOI: 10.3102/0002831210380788
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009), Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. doi:10.1177/1523422309333147
- Chalofsky, N., (2003), An emerging construct for meaningful work, *Human Resource Development International*, 6:1, 69-83, DOI: 10.1080/1367886022000016785
- Chapman, J., Froumin, I., and Aspin D., (1995), *Creating and Managing the Democratic School*, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED384138.pdf>
- Cheng, C.,K., (2002), *Teacher participation in decision making of secondary school teachers from aided schools in Hong Kong*, University of Leicester <https://lra.le.ac.uk/handle/2381/30994>
- Chomsky, N. (2000), *Chomsky on Miseducation Maryland, USA: Rowman & Littlefield Publishers, INC* (<https://books.google.gr/books?id=5tI8->

zT5IGEC&printsec=frontcover&hl=el&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false )

- Citizenship Advisory Group, (1998), Education for citizenship and the teaching of democracy in schools: The crick report. London: Qualifications and Curriculum Authority.
- Cohen, J., (2006), Social, Emotional, Ethical, and Academic Education: Creating a Climate for Learning, Participation in Democracy, and Well-Being, Center for Social and Emotional Education, Harvard Educational Review Vol. 76 No. 2
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N., M., Pickeral, T., (2009), School Climate Research, Policy, Practice, and Teacher Education, Teachers College Record Volume 111, Number 1, pp. 180–213
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D., A., (2009), Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: the intervening role of organizational identification and positive psychological experiences, Creativity Research Journal, Vol. 21, pp. 361– 375, DOI: 10.1080/10400410902969910
- Collie, R., Shapka, J., and Perry, N., (2012), Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy, Journal of Educational Psychology, Vol. 104, No. 4, 1189–1204
- Council of Europe, (2005), The school: A democratic learning community, The All-European Study on Pupils' Participation in School
- Council of Europe, (2013), “Pestalozzi” In-Service Training Programme for Education Professionals, Democracy in Basic Education, CoE, 1001-1004 Finland, Final report, [http://www.oph.fi/download/152049\\_pestalozzi\\_helsinki\\_2013\\_final\\_report.pdf](http://www.oph.fi/download/152049_pestalozzi_helsinki_2013_final_report.pdf)
- Creswell, J., (2011), Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας. Αθήνα: Ίων.
- Dewey, J., (1902), The educational situation. New York: Arno Press (Σε ψηφιακή μορφή: <https://archive.org/details/educationalsitu00dewegoog>)
- Dewey, J., (1916), Democracy and education: An introduction to the philosophy of education. New York: Macmillan (Σε ψηφιακή μορφή: <https://archive.org/details/democracyeducati1916dewe>)
- Dik, B., Steger, M., Fitch-Martin, A., and Onder, C., (2013), Cultivating Meaningfulness at Work, IN Hicks, J., & Routledge, C., The Experience of Meaning

- in Life Classical Perspectives, Emerging Themes, and Controversies, DOI 10.1007/978-94-007-6527-6
- DiPaola, M. F. & Tschannen-Moran, M. (2001), Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-447
- Dworkin, A., G., Saha, L., Hill, A., (2003), Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment, *International Education Journal* Vol 4, No 2, <https://www.researchgate.net/publication/279910629>
- Eurydice Citizenship Education in Europe, (2012), doi:10.2797/83012
- Firestone, W., and Pennell, J., (1993), Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive Policies, *Review of educational research*, , Vol. 63, No. 4, p. 489-52, DOI: 10.3102/00346543063004489
- Fletcher, A., (2003), Meaningful Student Involvement, A guide to inclusive school change, <https://freechild.org>
- Furman, G., and Shields, C., (2005), How Can Educational Leaders Promote and Support Social Justice and Democratic Community in Schools?, IN Firestone, W., and Riehl, C., (2005), *A New Agenda for Research in Educational Leadership*, Teachers College Press, Columbia University
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1098, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Getzels, J., W., and Guba, E., G., (1957), *The School Review*, Vol. 65, No. 4, pp. 423-441, <http://www.jstor.org/stable/1083752>
- Gutiérrez, M., and Lozano, J., (2012), Citizenship Education from Schools, *Educational Research eJournal*, vol. 1, N°1, DOI: 10.5838/erej.2012.11.02
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980), *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Holsblat, R., (2014), The Relationship between Commitment to the Organization, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior of Teachers, *American Journal of Educational Research*, 2014, Vol. 2, No. 12, 1175-1181, DOI:10.12691/education-2-12-7



- Homana, G., Barber, C., and Torney-Purta, J., (2006), Assessing School Citizenship Education Climate: Implications for the Social Studies, CIRCLE Working Paper 48, <http://civicyouth.org/PopUps/WorkingPapers/WP48Homana.pdf>
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991), Open schools/Health schools: Measuring organizational climate. Thousand Oaks, CA: Sage [http://www.waynehoy.com/pdfs/open\\_schools\\_healthy\\_schools\\_book.pdf](http://www.waynehoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf)
- Hyde, A., M., & LaPrad, J. G. (2015), Mindfulness, Democracy, and Education. Democracy and Education, 23 (2), Article 2 <http://democracyeducationjournal.org/home/vol23/iss2/2>
- Isac, M., Maslowski, R., Creemers, B., & van der Werf, G., (2014), The contribution of schooling to secondary-school students' citizenship outcomes across countries, School Effectiveness and School Improvement, 25:1, 29-63, DOI: 10.1080/09243453.2012.751035
- James, C., & Connolly, M., (2009), An analysis of the relationship between the organizational culture and the performance of staff work groups in schools and the development of an explanatory model, International Journal of Leadership in Education, 12:4, 389-407, DOI: 10.1080/13603120902980804
- Janik, M., Rothmann, S., (2015), Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave, South African Journal of Education, Volume 35, Number 2, doi: 10.15700/saje.v35n2a100
- Jenlink, P., (2009), Dewey's Legacy for Democratic Education and Leadership, In Jenlink, P., (2009), Dewey's democracy and education revisited Contemporary Discourses for Democratic Education and Leadership, Rowman & Littlefield Education
- Jongmans, C.T., Slegers, P.J.C., Biemans, H.J.A., & de Jong, F.P.C.M., (2004), Teachers' participation in school policy: Nature, extent and orientation, The Journal of Agricultural Education and Extension, 10:1, 1-12, DOI: 10.1080/13892240485300031
- Kahn, W., A., (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, Academy of management journal, 33 (4), 692-724

- Karakatsani, D., & Papaloi, E., (2016), “School’s Learning Architecture: design for learning citizenship, diversity & social justice by investing on organizational meaningfulness”, Cambridge University Press
- Kefalidou, F., Vassilakis, N., and Pitsalidis, K., (2015), “Some Aspects of Professional Empowerment to Improve Job Satisfaction of Primary School Teachers.” *American Journal of Educational Research*, vol. 3, no. 12:1489-1495, doi: 10.12691/education-3-12-2
- Kraft, M., Marinell, W., Yee, D., (2015), *School Organizational Contexts, Teacher Turnover, and Student Achievement: Evidence from Panel Data*, Society for Research on Educational Effectiveness, <http://eric.ed.gov/?id=ED562340>
- Kubow, P., & Fischer, J., (2006), *Democratic Concept Development: A Dialogic Process for Developing Education Curriculum*, *Pedagogies: an International Journal*, 1(3), 197–219
- Lawler, E. E. (2001), *The Era of Human Capital Has Finally Arrived*, Center for Effective Organizations
- Lawy, R., & Biesta, G., (2006), *Citizenship-as-practice: the educational implications of an inclusive and relational understanding of citizenship*, *British Journal of Educational Studies*, Vol. 54, No. 1, pp 34–50, DOI number: 10.1111/j.1467-8527.2006.00335.x
- Leenders, H., Veugelers, W. & De Kat, E., (2008), *Teachers' views on citizenship education in secondary education in The Netherlands*, *Cambridge Journal of Education*, 38:2, 155-170, DOI: 10.1080/03057640802063106
- Lieberkind, J., (2015), *Democratic Experience and the Democratic Challenge: A Historical and Comparative Citizenship Education Study of Scandinavian Schools*, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59:6, 710-730, DOI: 10.1080/00313831.2014.971862
- Lips-Wiersma M., (2002), *The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior*. *J Manag Dev* 21(7/8):497–519
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012), *Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS)*. *Group & Organization Management* 37 (5), 655-685. doi:10.1177/1059601112461578

- Mager, U., Nowak, P., (2012), Effects of student participation in decision making at school. A systematic review and synthesis of empirical research, <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2011.11.001>
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007), Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99.
- Martela, F. (2010), “Meaningful work – an integrative model based on the human need for meaningfulness”, Academy of Management Annual Meeting, Montreal.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004), The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 11–37. doi:10.1348/096317904322915892
- Michaelson, C., Pratt, M., Grant, A., Dunn, C., (2013), Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies, *J Bus Ethics* (2014) 121:77–90, DOI 10.1007/s10551-013-1675-5
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003), Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426–447. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Moorman, R., (1991), Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 6, 845-855
- Mosheti, P., A., (2013), "Teacher Participation in School Decision-Making and Job Satisfaction as Correlates of Organizational Commitment in Senior Schools in Botswana" Dissertations. Paper 587
- Olorunsola, E., O., and Olayemi, A., O., (2011), Teachers participation in decision making process in secondary schools in Ekiti State, Nigeria, *International Journal of Education Administration and Policy Studies* Vol. 3(6), pp. 78-84, June 2011
- Osler, A., & Starkey, H., (2006), Education for democratic citizenship: a review of research, policy and practice 1995–2005, *Research Papers in Education*, 21:4, 433-466, DOI: 10.1080/02671520600942438

- Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T., (2003), (2003) A Test and Extension of the Demand/Control/Social Support Model: Prediction of Wellness/Health Outcomes in Greek Teachers, *Psychology & Health*, 18:4, 537-550, DOI: 10.1080/0887044031000147256
- Pratt, M.G. and Ashforth, B.E. (2003), "Fostering meaningfulness in working and at work", in Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), *Positive Organizational Scholarship*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, CA, pp. 309-27.
- Razak, N.A., Darmawan, G.N., and Keeves, J.P., (2009), Teacher Commitment In Saha, L.J., Dworkin, A.G., (eds.), *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 343–360.
- Riehl, C., and Sipple, J., W., (1996), Making the Most of Time and Talent: Secondary School Organizational Climates, Teaching Task Environments, and Teacher Commitment, *American Educational Research Journal*, Vol. 33, No. 4, pp. 873-90, <http://www.jstor.org/stable/1163419>
- Robbins, S., P., & Judge, T., A., (2011), Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις, Επιμέλεια: Αλέξανδρος Σαχινίδης, Εκδόσεις Κριτική
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- Rothmann, S., Hamukang'andu, L., (2013), Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia, *South African Journal of Education* 33(2), DOI: 10.15700/saje.v33n2a699
- Ryan, J., & Rottmann, C., (2009), Struggling for Democracy Administrative Communication in a Diverse School Context, *Educational Management Administration & Leadership*, DOI: 10.1177/1741143209334579
- Sarafidou, J., O., & Chatziioannidis, G., (2013),"Teacher participation in decision making and its impact on school and teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 27 Iss 2 pp. 170 -183, <http://dx.doi.org/10.1108/09513541311297586>
- Schulz, W., Ainley, J., Fraillon, J., Losito, B., and Agrusti, G., (2016), IEA (International Civic and Citizenship Education Study), Assessment Framework

- Shields, C., (2004), Dialogic Leadership for Social Justice: Overcoming Pathologies of Silence, *Educational Administration Quarterly* Vol. 40, No. 1, 109-132, doi: 10.1177/0013161X03258963
- Starkey, H., (2000), Citizenship education in France and Britain: evolving theories and practices, *The Curriculum Journal*, 11:1, 39-54, DOI: 10.1080/095851700361384
- Steger, M. F., & Dik, B. J., (2010), Work as meaning. Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford, UK: Oxford University Press. <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/08/Steger-Dik-HPPW-in-press.pdf>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012), Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337, <http://www.michaelfsteger.com/wp-content/uploads/2012/12/Steger-Dik-Duffy-JCA-2012.pdf>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Shim, Y. (in press). Assessing meaning and satisfaction at work. In S. J. Lopez (Ed.), *The Oxford handbook of positive psychology assessment* (2nd Ed.). Oxford, UK. Oxford University Press.
- Subba, D., (2014), “Democratic Values and Democratic Approach in Teaching: A Perspective.” *American Journal of Educational Research*, vol. 2, no. 12A: 37-40, doi: 10.12691/education-2-12A-6.
- Theoharis, G., (2007), Social Justice Educational Leaders and Resistance: Toward a Theory of Social Justice Leadership, *Educational Administration Quarterly* Vol. 43, No. 2, 221-258
- Torney-Purta, J., Lehmann, R., Oswald, H., & Schulz, W. (2001), Citizenship and education in twenty-eight countries. Amsterdam, International Association for the Evaluation of Education Achievement. [https://works.bepress.com/wolfram\\_schulz/8/](https://works.bepress.com/wolfram_schulz/8/)
- Tse, T., K.,C., (2009), Teachers and democratic schooling, In Saha, L.J., Dworkin, A.G., (eds.), (2009), *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, Volume 21 of the series Springer International Handbooks of Education pp 319-330
- Varnham, S., Evers, M., Booth, T., Avgoustinos, C., (2015), Valuing Their Voices: Student Participation in Decision Making in Australian Schools, University of Technology Sydney (UTS), *International Journal of Law & Education*, Vol. 19, No. 2, 2014 [http://papers.ssm.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2797112](http://papers.ssm.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2797112)

- Veugelers, W., (2007), Creating critical-democratic citizenship education: empowering humanity and democracy in Dutch education, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 37:1, 105-119, DOI: 10.1080/03057920601061893
- Vigoda-Gadot, E., Beerli, I., Birman-Shemesh, T., and Somech, A., (2007), Group-Level Organizational Citizenship Behavior in the Education System: A Scale Reconstruction and Validation, *Educational Administration Quarterly* 43: 462-493
- Vuori, T., San, E., Kira, M., (2012), "Meaningfulness-making at work", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 7 Iss 2 pp. 231 - 248 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/17465641211253110>
- Wallin, E., & Berg, G., (1982), The School as an Organization, *Journal of Curriculum Studies*, 14:3, 277-285, DOI: 10.1080/0022027820140306
- Weick, K.E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, SAGE Publications, Thousand Oaks, CA.
- West-Burnham, J., (2011), *Educational Leadership and Democracy*, <http://eshacommunity.wikispaces.com/file/detail/Educational+Leadership+and+Democracy.pdf>
- Williams, K., (1989), The Case for Democratic Management in Schools, *Irish Educational Studies* 8(2):73-86, DOI: 10.1080/0332331890080208
- Wrzesniewski, A. (2003), Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (p. 297-308). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc
- Wrzesniewski, A., Dutton, J.E., & Debebe, G. (2003), Interpersonal sensemaking and the meaning of work. In R. Kramer & B. Staw (Eds.). *Research in organizational behavior*, Volume 25 (pp.93-135). Oxford, England: Elsevier, doi:10.1016/S0191-3085(03)25003-6
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J., Berg, J., (2013), Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work, in Arnold B. Bakker (ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology* (*Advances in Positive Organizational Psychology*, Volume 1) Emerald Group Publishing Limited, pp.281 – 302, DOI 10.1108/S2046-410X(2013)0000001015

## Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

Citizenship Foundation, πρόσβαση στις 20/09/2016

<http://www.citizenshipfoundation.org.uk/>

Gutiérrez, M., Citizenship education key point in educational planning documents,

πρόσβαση στις 20/07/2016, [https://www.philso.uni-](https://www.philso.uni-augsburg.de/lehrtuehle/polbild_polidid/Internationale_Fachkonferenz/Presentations/ppt_Puig.pdf)

[augsburg.de/lehrtuehle/polbild\\_polidid/Internationale\\_Fachkonferenz/Presentations/ppt\\_Puig.pdf](https://www.philso.uni-augsburg.de/lehrtuehle/polbild_polidid/Internationale_Fachkonferenz/Presentations/ppt_Puig.pdf)

Meaningful Student Involvement, <https://soundout.org/>

πρόσβαση στις 27/09/2016

OECD, Policy Advice and Implementation, (2016), What makes a school a learning organization? A guide for policy makers, school leaders and teachers. τελευταία προσπέλαση 25/10/2016, <https://www.oecd.org/education/school/school-learning-organisation.pdf>

West-Burnham, J., Educational Leadership and Democracy, πρόσβαση στις 10/10/2016

<http://www.esha.org/Documents/Educational+Leadership+and+Democracy.pdf>

Δημοκρατία και Εκπαίδευση, Έθνος – Λαός – Κράτος, πρόσβαση στις 21/09/2016

[http://foundation.parliament.gr/VoulhFoundation/VoulhFoundationPortal/images/site\\_content/voulhFoundation/file/Ekpaideytika%20New/nazismos/0\\_4nazismos.pdf](http://foundation.parliament.gr/VoulhFoundation/VoulhFoundationPortal/images/site_content/voulhFoundation/file/Ekpaideytika%20New/nazismos/0_4nazismos.pdf)

Glynn, M., A., 2016, AOM, [http://aom.org/Meetings/annualmeeting/2016/AOM-2016-](http://aom.org/Meetings/annualmeeting/2016/AOM-2016-Theme--Making-Organizations-Meaningful.aspx?terms=organizational%20meaningfulness)

[Theme--Making-Organizations-](http://aom.org/Meetings/annualmeeting/2016/AOM-2016-Theme--Making-Organizations-Meaningful.aspx?terms=organizational%20meaningfulness)

[Meaningful.aspx?terms=organizational%20meaningfulness](http://aom.org/Meetings/annualmeeting/2016/AOM-2016-Theme--Making-Organizations-Meaningful.aspx?terms=organizational%20meaningfulness), πρόσβαση στις 10/11/2016

Το νέο Πρόγραμμα Σπουδών για το πεδίο «Κοινωνικές Επιστήμες» στο Γυμνάσιο,

Οδηγός για τον Εκπαιδευτικό, Κοινωνική & Πολιτική Αγωγή,

<http://bit.ly/2kmi5qN>, τελευταία προσπέλαση 20/11/2016

Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020,

[http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm)

πρόσβαση στις 09/11/2016

Democracy and Citizenship, The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation,

p.30, [https://www.powercube.net/wp-](https://www.powercube.net/wp-content/uploads/2009/11/newweave_chapter2.pdf)

[content/uploads/2009/11/newweave\\_chapter2.pdf](https://www.powercube.net/wp-content/uploads/2009/11/newweave_chapter2.pdf) πρόσβαση στις 02/01/2017

## **Νόμοι**

Νόμος 2986/2002, Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις

Νόμος 2817/2000, Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Νόμος 1566/1985, Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 1566, Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις, πρόσβαση στις 02/10/2016  
[https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n\\_1566\\_1985.pdf](https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/n_1566_1985.pdf)



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

### Ερωτηματολόγιο έρευνας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
Κατεύθυνση: Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση

#### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Η παρούσα έρευνα στην οποία σας καλώ να λάβετε μέρος, διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα: "Η νοηματοδότηση του έργου του εκπαιδευτικού και η σχέση της με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη σε σχολικούς οργανισμούς".

Η έννοια της νοηματοδότησης, αναφέρεται στην αξία που αποδίδει ο άνθρωπος στον οργανισμό που εργάζεται και συνδέεται με τα στοιχεία εκείνα της εργασίας, που δημιουργούν κίνητρα για την προσωπική εμπλοκή του εργαζομένου στις διαδικασίες του οργανισμού. Στην παρούσα έρευνα, προσπαθούμε να διερευνήσουμε τη σχέση της με τις δημοκρατικές διαδικασίες και την προώθηση της ιδιότητας του πολίτη.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, τα δεδομένα που θα συλλεχθούν, θα αναλυθούν στατιστικά και θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, διασφαλίζοντας την εμπιστευτικότητα και την ανωνυμία, όπως επιβάλλει η ερευνητική δεοντολογία.

Σας ευχαριστώ θερμά εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,  
Γριβοπούλου Αγγελική  
Εκπαιδευτικός ΤΕ01.13-ΠΕ20

Στοιχεία επικοινωνίας: agrinoroulou@sch.gr, 6972 787 250

#### ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο	Ανδρας <input type="checkbox"/>	Γυναίκα <input type="checkbox"/>			
Ηλικία	<25 <input type="checkbox"/>	25-35 <input type="checkbox"/>	36-42 <input type="checkbox"/>	43-55 <input type="checkbox"/>	56-65 <input type="checkbox"/>
Πόλη	_____		Νομός	_____	
Τύπος σχολείου στο οποίο εργάζεστε ως εκπαιδευτικός					
Δημοτικό	<input type="checkbox"/>	Γυμνάσιο	<input type="checkbox"/>	Γενικό Λύκειο	<input type="checkbox"/>
Επαγγελματικό	<input type="checkbox"/>				
Χρόνια προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός					
1-10	<input type="checkbox"/>	11-20	<input type="checkbox"/>	21-30	<input type="checkbox"/>
>30	<input type="checkbox"/>				
Σχέση εργασίας ως εκπαιδευτικός					
Μόνιμος	<input type="checkbox"/>	Αναπληρωτής	<input type="checkbox"/>	Ωρομίσθιος	<input type="checkbox"/>
Αριθμός σχολείων που υπηρετώ φέτος					
Σε ένα σχολείο	<input type="checkbox"/>	Σε δύο σχολεία	<input type="checkbox"/>	Πάνω από δύο σχολεία	<input type="checkbox"/>



		(1) Διαφωνώ απόλυτα	(2) Διαφωνώ	(3) Ούτε διαφωνώ- ούτε συμφωνώ	(4) Συμφωνώ	(5) Συμφωνώ απόλυτα
<b>A.</b>	<b>ΤΟ ΕΡΓΟ ΜΟΥ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ</b>					
A.1	Το εκπαιδευτικό έργο μου είναι για μένα σκοπός ζωής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2	Νοιώθω έντονη την επιθυμία να εργάζομαι στο συγκεκριμένο σχολικό οργανισμό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3	Νοιώθω αφοσιωμένος/η στο εκπαιδευτικό έργο μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.4	Πιστεύω ότι ο ρόλος μου ως εκπαιδευτικός στο συγκεκριμένο σχολείο είναι σημαντικός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.5	Νιώθω ότι έχω ενταχθεί πλήρως στις αξίες και την κουλτούρα του σχολείου μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.6	Νιώθω υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό έργο μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.7	Νιώθω ότι συμμετέχω ενεργά στη λήψη αποφάσεων στο σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.8	Θεωρώ ότι έχω μια εργασία με νόημα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.9	Είμαι πάντα πρόθυμος/η να προσφέρω ακόμα και χωρίς αμοιβή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.10	Νιώθω ότι έχω ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.11	Νοιώθω ικανοποίηση από την εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.12	Νοιώθω ότι έχω περιθώρια ανάπτυξης της δημιουργικότητάς μου στο σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.13	Νιώθω ότι η δουλειά μου προσφέρει αυτονομία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.14	Νιώθω ότι μπορώ να εκφράσω ελεύθερα τις απόψεις μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.15	Έχω πολύ καλή σχέση με τους/τις συναδέλφους μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.16	Δεν θα ήθελα να αλλάξω σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.17	Νιώθω ότι πέρα από τα τυπικά διδακτικά καθήκοντα ότι έχω και έναν κοινωνικό ρόλο να επιτελέσω στο σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.18	Η φύση της δουλειάς μου διαφοροποιείται από άλλες και συμβάλλει θετικά στην κοινωνία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>B.</b>	<b>ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΖΩΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ:</b>					
B.1	Το σχολείο μου εκπληρώνει σε μεγάλο βαθμό την κοινωνική αποστολή του	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2	Τα προβλήματα που προκύπτουν επιλύονται με αποτελεσματικότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.3	Ενθαρρύνεται η χρήση νέων παιδαγωγικών μεθόδων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.4	Υπάρχει σαφής σχεδιασμός καθηκόντων και υποχρεώσεων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.5	Ενθαρρύνεται η χρήση των ΤΠΕ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.6	Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν διοικητικά ζητήματα του σχολείου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Η νοηματοδότηση του έργου του εκπαιδευτικού και η σχέση της με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη σε σχολικούς οργανισμούς



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών  
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
Κατεύθυνση: Εκπαιδευτική Πολιτική και Διοίκηση

	(1) Διαφωνώ απόλυτα	(2) Διαφωνώ	(3) Ούτε διαφωνώ- ούτε συμφωνώ	(4) Συμφωνώ	(5) Συμφωνώ απόλυτα
B.7	Ως εκπαιδευτικός, συμμετέχω ενεργά σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν θέματα μαθητών και εκπαιδευτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.8	Η σχολική κουλτούρα στηρίζεται σε δημοκρατικά ιδεώδη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.9	Υπάρχει κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.10	Επικρατεί αίσθημα δικαίου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.11	Πρωθούνται δράσεις προετοιμασίας των νέων ανθρώπων ως μελλοντικοί πολίτες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.12	Δίνεται έμφαση στις δημοκρατικές διαδικασίες και την ισονομία μεταξύ όλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.13	Ενθαρρύνεται ο εθελοντισμός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.14	Πρωθείται η ιδιότητα του πολίτη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.15	Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη αρνητικών κοινωνικά συμπεριφορών, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.16	Μέσα από δράσεις και δραστηριότητες επιχειρείται η εξάλειψη της ξενοφοβίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.17	Λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην εκδηλώνονται φαινόμενα εκφοβισμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.18	Το κλίμα είναι πολύ θετικό και φιλικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.19	Πρωθούνται πρακτικές αυτενέργειας των εκπαιδευτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.20	Καλλιεργείται η συνυπευθυνότητα όλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.21	Πρωθούνται κοινωνικά δίκαιες πρακτικές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.22	Πρωθούνται δράσεις και πρωτοβουλίες δικτύωσης του σχολείου με την κοινότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Γ. ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ:</b>					
Γ.1	Πρωθεί δημοκρατικές πρακτικές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.2	Δείχνει εμπιστοσύνη και σεβασμό στους εκπαιδευτικούς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.3	Βοηθά με τις αποφάσεις του στην συνεργατικότητα μεταξύ των μελών του οργανισμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.4	Δεν αρκείται στον τυπικό ρόλο του	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.5	Δίνει ο ίδιος πρώτος το παράδειγμα σε θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.6	Ενθαρρύνει τη χρήση νέων παιδαγωγικών και διδακτικών πρακτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ.7	Δείχνει ενδιαφέρον για τη δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



		(1) Διαφωνώ απόλυτα	(2) Διαφωνώ	(3) Ούτε διαφωνώ- ούτε συμφωνώ	(4) Συμφωνώ	(5) Συμφωνώ απόλυτα
<b>Δ.</b>	<b>ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΜΟΥ, ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΣ:</b>					
Δ.1	Είναι ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.2	Ενθαρρύνονται να έχουν ενεργό ρόλο απέναντι στη μάθηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.3	Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε θέματα που τους αφορούν μέσα από μαθητικά συμβούλια κλπ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.4	Έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν κριτική σκέψη μέσα από δράσεις πέρα από το τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.5	Λαμβάνουν μέρος σε εθελοντικές δράσεις με προθυμία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.6	Ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις κοινωνικής φύσεως	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.7	Δεν εκδηλώνουν συχνά παραβατικές συμπεριφορές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.8	Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές κοινωνικού ρατσισμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δ.9	Δεν εκδηλώνουν συμπεριφορές ξενοφοβίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Ε.</b>	<b>Θεωρώ ότι, το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς μου ως εκπαιδευτικός είναι:</b> (Παρακαλώ ιεραρχήστε τις απαντήσεις σας από 1 έως 7, δίνοντας το 1 στην πιο σημαντική)	
E.1	Η δυνατότητα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχω	
E.2	Η αυτονομία που μου παρέχει η δουλειά μου	
E.3	Η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς μου	
E.4	Η σχέση με τους μαθητές μου στην τάξη	
E.5	Οι γενικές συνθήκες εργασίας στο σχολείο	
E.6	Η αίσθηση ότι προσφέρω στην κοινωνία	
E.7	Η ασφάλεια που μου παρέχει	



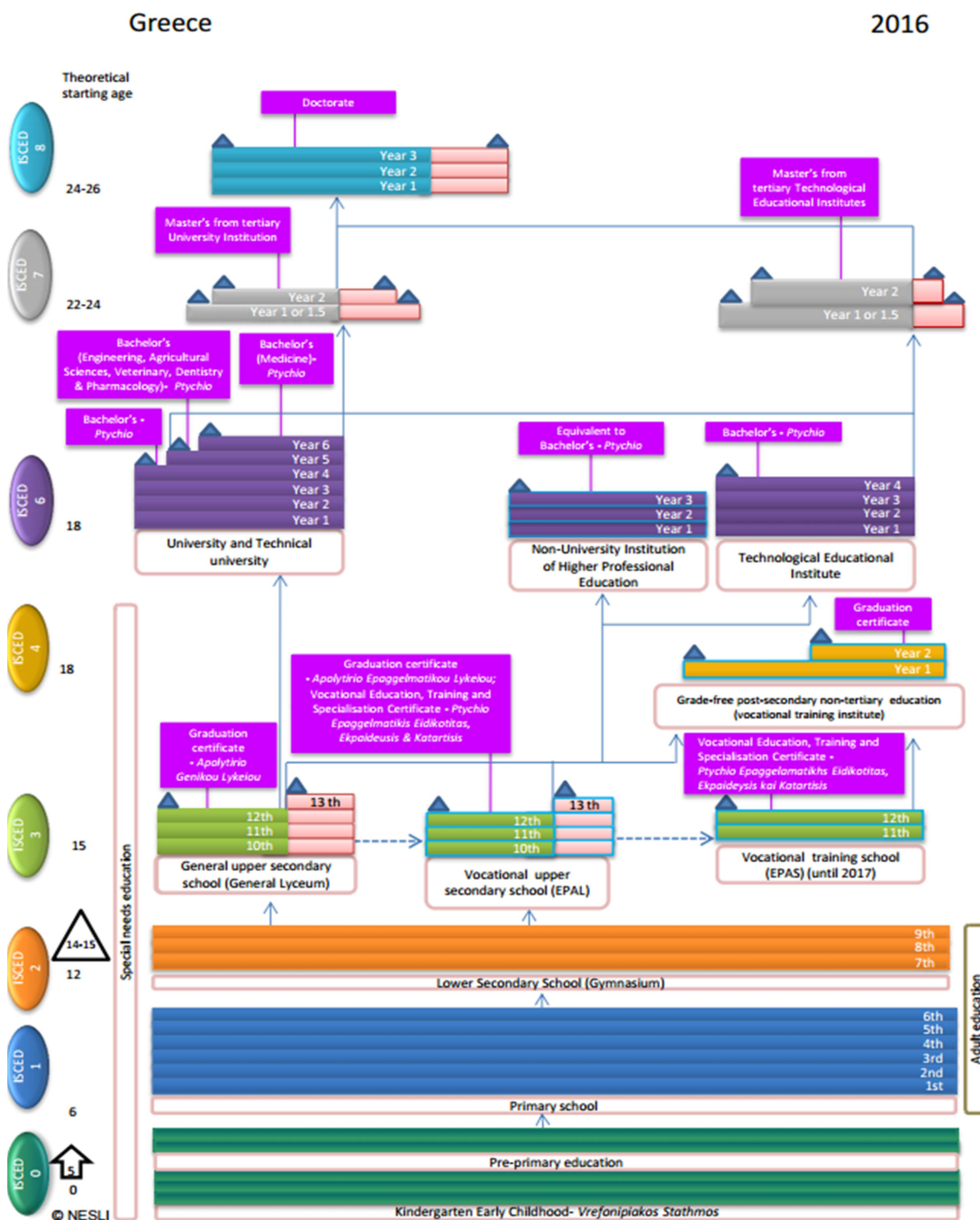
<b>Z.</b>	<b>Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο σας;</b> (Παρακαλώ ιεραρχήστε τις απαντήσεις σας από 1 έως 7, δίνοντας το 1 στην πιο σημαντική)	
Z.1	Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων εκφοβισμού	
Z.2	Έλλειψη αποτελεσματικού σχεδιασμού για την αντιμετώπιση προβλημάτων κοινωνικού ρατσισμού	
Z.3	Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του διευθυντή για αυτά τα θέματα	
Z.4	Έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των εκπαιδευτικών για αυτά τα θέματα	
Z.5	Έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα	
Z.6	Μη – ικανοποιητική δικτύωση του σχολείου με την κοινότητα	
Z.7	Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	
<b>H.</b>	<b>Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, ποιο από τα παρακάτω, θεωρείτε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζετε αυτή τη στιγμή;</b> (Παρακαλώ ιεραρχήστε τις απαντήσεις σας από 1 έως 4, δίνοντας το 1 στην πιο σημαντική)	
H.1	Μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του	
H.2	Υπάρχει ελλιπής ενημέρωση/επιμόρφωση των εκπαιδευτικών για την προώθηση των κοινωνικών αξιών στο σχολείο	
H.3	Δεν υπάρχει ο χρόνος-λόγω φόρτου εργασίας- να ασχοληθούν οι εκπαιδευτικοί και με θέματα κοινωνικής αποστολής του σχολείου στην τάξη	
H.4	Δεν αντιμετωπίζω κανένα πρόβλημα	

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### Δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος

**ΕΙΚΟΝΑ 9, Διαγραμματική αναπαράσταση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος**



Πηγή: OECD

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

#### Χρονοδιάγραμμα φάσεων εκπόνησης διατριβής

Προθεσμία	Περιγραφή Φάσης
21/05/2016	Πρώτη συζήτηση για προσανατολισμό έρευνας/αναζήτηση επιβλέποντα
10/06/2016	Οριστικοποίηση θέματος/τριμελούς εξεταστικής επιτροπής, έναρξη έρευνας
13/09/2016	1η Αξιολόγηση Προόδου
09/10/2016	2η Αξιολόγηση Προόδου
12/11/2016	2η Αξιολόγηση Προόδου
12/12/2016	3η Αξιολόγηση Προόδου
20/12/2016	Διαμόρφωση Συμπερασμάτων
10/01/2017	Ολοκλήρωση συγγραφής, τελικές επισημάνσεις
31/01/2017	Κατάθεση της μεταπτυχιακής διατριβής και προγραμματισμός δημόσιας υποστήριξης
Εξεταστική περίοδος Φεβρουαρίου 2017	





## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να διερευνηθεί η νοηματοδότηση του έργου του εκπαιδευτικού και η σχέση της με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 162 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από διάφορες περιοχές της χώρας. Η έρευνα διεξήχθη με τη βοήθεια ερωτηματολογίων που σχεδιάστηκαν για το σκοπό αυτό. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι με πολύ θετική τάση, οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν νόημα στο έργο τους μέσα στον σχολικό οργανισμό. Το πιο ισχυρό νόημα για το έργο των εκπαιδευτικών, αποτελούν ο κοινωνικός ρόλο που επιτελούν στο σχολείο και η αφοσίωση που δείχνουν στο εκπαιδευτικό τους έργο. Ο τρόπος νοηματοδότησης της εργασίας τους, επηρεάζεται από την υπερηφάνεια για το εκπαιδευτικό τους έργο, την ικανοποίηση από την εργασία, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, την προθυμία να προσφέρουν ακόμα και χωρίς αμοιβή και το θετικό και φιλικό κλίμα στο σχολείο. Τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, προϋπηρεσία στο σχολείο) υπάρχει ένδειξη ότι διαφοροποιούν τους παράγοντες. Από τα αποτελέσματα αναδύθηκε ισχυρή θετική τάση, όσον αφορά σε θέματα συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε δημοκρατικές διαδικασίες και διεργασίες άρσης ανισοτήτων και υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη. Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν σε πολύ υψηλό βαθμό σε διαδικασίες λήψης απόφασης που σχετίζονται και με τα διοικητικά θέματα του σχολικού οργανισμού και με θέματα των μαθητών και των ιδίων. Η έρευνα ανέδειξε ότι σε μεγάλο βαθμό, στον σχολικό οργανισμό εφαρμόζονται δράσεις, διαδικασίες και πρακτικές προώθησης των δημοκρατικών αξιών. Την ίδια θετική τάση, παρουσιάζουν η ανάπτυξη διεργασιών άρσης ανισοτήτων και υποστήριξης της ιδιότητας του πολίτη.

Η σύνδεση του σχολείου με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, παρουσιάζει υψηλές τιμές νοηματοδότησης, τόσο από την πλευρά των εκπαιδευτικών, όσο και από την πλευρά του σχολικού ηγέτη.

Ως το πιο σημαντικό και θετικό στοιχείο της δουλειάς των εκπαιδευτικών, αναδύεται η διδασκαλία - η φύση της δουλειάς τους.

Οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν στην άποψη, ότι το πιο σημαντικό πρόβλημα αυτή τη στιγμή στο σχολείο, αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη, αποτελεί η έλλειψη

κουλτούρας συνεργασίας με έμφαση σε αυτά τα θέματα. Αναφορικά με το σχεδιασμό δραστηριοτήτων σε θέματα προώθησης κοινωνικής δικαιοσύνης και ιδιότητας του πολίτη και το αναλυτικό πρόγραμμα, οι εκπαιδευτικοί ανέδειξαν ότι μέσα από το αναλυτικό πρόγραμμα, δεν δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτικό να δράσει πέρα από τον τυπικό ρόλο του.

Από την μελέτη των δεδομένων, διαφαίνεται ισχυρή συσχέτιση της νοηματοδότησης, του έργου του εκπαιδευτικού με την προώθηση δημοκρατικών πρακτικών και την καλλιέργεια της ιδιότητας του πολίτη σε σχολικούς οργανισμούς.

*Λέξεις κλειδιά:*

*νοηματοδότηση, οργανωσιακή νοηματοδότηση, εκπαιδευτικοί, δημοκρατικές πρακτικές, ιδιότητα του πολίτη, σχολικός οργανισμός*

**The meaningfulness of teacher's work in school organizations  
and the relationship with the forwarding of democratic practices  
and cultivation of citizenship**

**Angeliki A. Grivopoulou**

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to investigate the meaningfulness of teacher's work in school organizations and the relationship with the forwarding of democratic practices and cultivation of citizenship. The sample consisted of 162 primary and secondary school teachers from different regions of Greece. The survey was conducted using questionnaires designed for this purpose. The results showed that with very positive trend, teachers give meaning their own work in the school organization, mostly through the social role they perform in school and the dedication they show in their educational work. The appreciation of their own work, is influenced by the pride for their educational work, the satisfaction in their job, the good relationships with colleagues, the unselfish willingness to offer and the positive and friendly climate in the school. Demographics (gender, age, experience in school) there are signs that differentiate factors. The results show a strong positive trend with regard to issues of teacher participation in democratic processes and inequalities lifting processes and support of citizenship. Teachers participate in a very high degree in the decision-making processes associated with the administrative aspects of school organization, with students' issues and with their own ones. The survey helped elevate that to a large extent in the school organization implemented actions, procedures and practices for promoting democratic values. The same positive trend, showing the development disparities lifting processes and support of citizenship. The school link with the wider social context, presenting high values of meaning, both on the part of teachers, and the part of the school leader. The most important and positive element of teachers' work, seems to be teaching proper- the quintessence of their work.

Teachers agree that the most important problem right now at school, regarding the programming of activities promoting social justice issues and citizenship, is the lack of culture of cooperation with emphasis on these issues. Regarding the development of

such activities, teachers highlighted that the curriculum does not enable the teacher to act beyond the typical role.

From the research data, a strong correlation is seen between the meaningfulness of the work of education to promote democratic practices and the culture of citizenship in school organizations.

*Keywords:*

*meaningfulness, organizational meaningfulness, school teachers, democratic practices, citizenship, school organization*